



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

SINDICALISMO UNIVERSITARIO Y CULTURA POLÍTICA  
(ESTUDIO DE CASO: EL STUNAM EN EL CCH SUR,  
1995-2000)

## TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

PRESENTA

**JOSÉ LUIS MORA ROMERO**

ASESOR: MAESTRO VICENTE GODÍNEZ VALENCIA



**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Ciudad Universitaria, México D.F.

2002.



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.

**DEDICATORIA:**

**A MIS PADRES: Eva y Ascención, por su amor, sus desvelos y su paciencia.**

**A GLORIA, la otra parte del cielo, por su apoyo, su comprensión, por ser mi esposa, por todo.**

**A ANGÉLICA, que es la fuente de inspiración y energía.**

**A CLAUDIA, mi hermana, por todos esos años.**

**A ROCÍO, aquí, allá, y en todas partes.**

**A mis familiares, por su apoyo.**

**A mis amigos y amigas, por su pequeña (gran) ayuda.**

*Un reconocimiento especial al maestro Vicente Godínez Valencia,  
por su invaluable orientación.*

# ÍNDICE

Página

|  |           |
|--|-----------|
| Introducción .....   | i         |
| <b>1 <i>Cultura política</i>.....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1. La definición del concepto .....  | 1         |
| 1.2. El manejo del concepto en México .....  | 6         |
| 1.3. La cultura política en México .....   | 9         |
| 1.4. Cultura de la legalidad .....   | 10        |
| 1.5. Dos rasgos fundamentales de la cultura política en México .....                             | 11        |
| 1.6. Algunas visiones de la cultura política en México .....                                     | 14        |
| 1.7. Conclusiones .....  | 16        |
| <b>2 <i>Los trabajadores universitarios</i> .....</b>  | <b>19</b> |
| 2.1. Características del sindicalismo en México.....   | 19        |
| 2.2. El STUNAM .....   | 25        |
| 2.3. El STUNAM: breve cronología.....  | 29        |
| <b>3 <i>El CCH Sur, sus trabajadores y su vínculo con la cultura política</i>.....</b>           | <b>40</b> |
| 3.1. El CCH.....   | 40        |
| 3.2. El trabajador administrativo.....   | 43        |
| 3.3. El trabajador académico afiliado al STUNAM .....  | 46        |
| 3.4. Algunas consideraciones acerca del STUNAM y su actividad política<br>dentro de la UNAM..... | 46        |
| 3.5. Resultados de la aplicación del cuestionario.....   | 49        |
| <br>Conclusiones.....  | <br>53    |
| <br>Bibliografía.....  | <br>59    |
| <br>Anexo 1.....   | <br>i     |
| <br>Anexo 2 .....  | <br>iv    |

## I N T R O D U C C I Ó N

Hablar de cultura política es hablar de aquello que le permite a una sociedad integrar los distintos elementos que logran darle legitimidad a un sistema político determinado. Entre esos elementos encontramos las creencias, imágenes, símbolos y normas que rigen a dicha sociedad, o como lo define también Durand Ponte: "entendemos por cultura política el conjunto de valores, normas, reglas y práctica política de los ciudadanos, así como sus opiniones y actitudes".<sup>1</sup>

Esta cultura política tiene dos funciones primordiales: una, permitir a los ciudadanos una serie de interacciones; y otra, darle legitimidad al sistema de gobierno en el cual se encuentran. Las formas en las que participan los ciudadanos pueden ser variadas: esto es, que un individuo puede presentar más de una forma de participación; algunos participan de manera menos activa o continua; mientras que otros definitivamente no participan en absoluto, lo que también legitima al sistema a final de cuentas.

Los individuos que integran la comunidad universitaria pertenecen también a este universo que llamamos sociedad, misma que, de manera muy concreta, busca respuesta a una serie de necesidades bien definidas. Es aquí donde se ubica a los trabajadores administrativos de base de la UNAM, toda vez que al estar aglutinados en un sindicato (STUNAM), su participación pudiera ser más coordinada (ello debido a las características que sobre el sindicato se detallan en el capítulo 2). Existe además una tradición y características que han definido la mayoría del tiempo al sindicato y sus agremiados: exigencia en el cumplimiento de sus estatutos por parte de las autoridades de la UNAM, solidaridad con otros sindicatos; lo que llaman, un sindicato combativo

Si la cultura política conlleva una serie de relaciones entre sujetos y entre sujetos y el sistema político en el que se desenvuelven, es necesario dar una caracterización

---

<sup>1</sup> Durand Ponte. *La cultura política...*, p. 290.

mínima de lo que es un sistema político. Uno de los aspectos más complejos de cualquier sociedad es el de sus múltiples relaciones que se establecen entre sus diferentes integrantes; y entre sus integrantes y el sistema político imperante. Para el caso concreto de los sistemas políticos en México, y siguiendo lo expuesto por Juan Molinar Horcasitas, tenemos que desde hace ya varios años se ha escrito sobre el tema, sin que por ello se tenga un consenso en cuanto a la de definición y características del sistema político mexicano. Este autor ha "...identificado tres grandes corrientes interpretativas, que he denominado pluralista, autoritarista y marxista".<sup>2</sup> Además, se pueden encontrar otras formas de abordar el análisis del sistema político mexicano, propuestas por el mismo autor, que serían "...la 'oficial' y la tradicional o 'ensayista'".<sup>3</sup>

Lo anterior, provocó el interés por ir más allá y tratar de encontrar nuevas vetas de investigación. Además, si atendemos a la otra línea de investigación que tiene que ver con el STUNAM, se presenta una situación aún más interesante. Para el caso concreto de México, se afirma que "los sindicatos no tienen autonomía frente a los partidos y frente al Estado, sino que forman parte del mismo sistema que en su cúspide tiene al presidente de la República"<sup>4</sup>. Cualquier sindicato rechazaría tajantemente esta afirmación, más aún el STUNAM, pues recurriría a su historia para demostrar que a lo largo de su trayectoria ha evitado la cooptación por parte del Estado.

Siguiendo esta idea de que los sindicatos carecen de una real autonomía (v. páginas 21 a 24), toda vez que en la mayoría de los casos no cuentan con una posibilidad real de hacer valer su condición de representación máxima de sus agremiados, entonces la posibilidad de encontrar una respuesta adecuada a sus demandas

---

<sup>2</sup> Molinar Horcasitas. *Escuelas de...*, p. 3.

<sup>3</sup> *Idem*

<sup>4</sup> Durand Ponte. *El papel de los...*, p. 29.

—salariales y de condiciones de trabajo sobre todo— está lejos, lo que a su vez coloca a los sindicatos en una posición de desconfianza frente a sus militantes.

Ante esto, un número importante de autores que han escrito sobre el tema de cultura política en México, coinciden en afirmar que en el caso de las sociedad mexicana, existe una cultura política con características que la hacen *sui generis*, debido a que la serie de elementos que presentan las definiciones de este término, no coinciden totalmente para el caso mexicano, el cual no se ajusta por completo al perfil que se plantea en el capítulo 1 de este trabajo (v. página 2).

Se puede hablar de que distintos grupos sociales se preocupan sólo por solucionar demandas inmediatas como puede ser empleo, salarios, servicios médicos, de habitación, servicios públicos, etc.; sin que necesariamente se presente un compromiso más formal de participación en otro sentido. No, lo único que se busca es satisfacer la necesidad inmediata. Una vez logrado esto, el "*problema*" se termina.

El pertenecer de manera directa a la comunidad universitaria y el presenciar el fenómeno citado líneas atrás, son los elementos que sirven como justificación del por qué abordar una problemática como ésta. Analizar el comportamiento de los trabajadores administrativos de la UNAM, en particular los pertenecientes al Colegio de Ciencias y Humanidades, plantel Sur, y la manera como llevan a cabo su participación como un grupo específico resulta no solo importante, sino también actual.

Esto, si tomamos en cuenta que la UNAM no se presenta como una institución estática, sino por el contrario, se presenta dinámica y por lo tanto cambiante; además de que en el caso concreto ya señalado, los trabajadores universitarios también forman parte de la sociedad, lo cual podría llevar a otro tipo de participación distinto al observado dentro de su fuente de trabajo.

Para llevar a cabo este trabajo, primero se buscó definir el concepto de cultura política, así como otros con los que se encuentra relacionado dentro de esta investigación, como es el de sistema político y el de sindicalismo, entre otros.

Definir el concepto de cultura política es básico ya que se está partiendo de la hipótesis de que los trabajadores sindicalizados del CCH Sur observan un comportamiento relacionado con este concepto.

Es necesario, así mismo, delinear el perfil general del sistema político mexicano, pues es en él, en donde se desarrolla la actividad política. Además, el mismo sistema se encarga de marcar las pautas a seguir dentro de toda ésta actividad.

Al hablar de sindicalismo universitario, se hace necesario presentar una reseña del contexto sindical a nivel nacional, lo que permite ubicar con precisión al STUNAM, además de mostrar los rasgos característicos -formales y reales- de este sindicato.

Se partió de la tesis de que la cultura política en México depende de las posibilidades que el sistema político le otorgue. Con esto, se elaboró la hipótesis acerca de que los trabajadores universitarios circunscriben su participación política al ámbito laboral.

Así mismo, se recurrió a una revisión bibliográfica para sustentar la parte teórica, misma que sirvió de base para el trabajo. Se abordaron una serie de autores reconocidos en la materia, que han trabajado el tema desde hace tiempo, con textos que avalan dicha cualidad, sin que por ello se hubiese caído en un mero revisionismo y/o saturación de autores, pues ello pudiera haber dado resultados negativos. En un segundo momento, la investigación se dio a la tarea de presentar un perfil general de lo que es el CCH, así como una caracterización de sus trabajadores, tanto administrativos como académicos, si bien este último grupo no es el objeto central de la investigación, algunos de ellos permanecen afiliados al sindicato de trabajadores administrativos. Por último, se recurrió a una serie de cuestionarios en los cuales se buscó que el universo de estudio (los trabajadores universitarios), expusiera aspectos acerca de su cultura política: Cómo

participan de ella, en qué momentos, así como sus expectativas hacia su sindicato en el mediano y largo plazo.

De ésta manera, presento a su consideración el trabajo realizado, con el cual se obtuvieron una serie de elementos sobre el comportamiento de los trabajadores del CCH Sur, quienes manifiestan abiertamente un desencanto con su sindicato, pues, desde su punto de vista, no existe una preocupación real por solucionar las demandas de sus agremiados, tomándolos en cuenta sólo en épocas electorales, después de lo cual los discursos y los compromisos caen en el olvido. Esta situación lleva a los trabajadores a un compromiso laboral superficial, (cumpliendo con lo indispensable), situación que además encuentran similar al acontecer político del país.

Con los resultados obtenidos, queda claro que: los trabajadores necesitan más que promesas para darte credibilidad a su sindicato; su participación política fuera del sindicato, está relacionada a factores como el grado de estudios, los requerimientos de alguna clase de servicios por parte de las autoridades; además de que la constante es: una cultura política latente o indirecta. (v. página 10).

Es obvio también que este trabajo no es concluyente ni ha de verse como algo definitivo, sino que puede y debe ser enriquecido con un trabajo posterior.

## 1. CULTURA POLÍTICA

### 1.1. La definición del concepto.

Es necesario definir primero lo que se entiende por cultura, ya que este término es indispensable para poder abordar el tema que nos ocupa en esta investigación. De acuerdo con Maurice Duverger, el término cultura no fue empleado por sociólogos como Comte, Marx, Weber o Durkheim; y que no es sino hasta ya entrado el siglo XX que aparece definida como *ideal de la vida intelectual* o como sinónimo de civilización: el conjunto coherente de reglas de conducta, de creencias, de técnicas materiales e intelectuales características de un conjunto social. Lo cierto es que hablar de cultura implica una doble significación, pues por un lado tenemos que una persona responde a esta caracterización de manera individualizada, pero también lo hace como integrante de una sociedad, lo cual nos lleva a que como individuo se interiorizan y se asimilan una serie de elementos, mismos que serán reflejados en la colectividad. Al respecto, Duverger propone entonces que cultura "es un conjunto coordinado de maneras de actuar, de pensar y de sentir, constituyendo los roles que definen los comportamientos esperados de una colectividad de personas".<sup>5</sup>

Dentro de estas maneras de actuar encontramos precisamente a la cultura política, la cual designa los aspectos políticos de la cultura, si tomamos en cuenta que ellos mismos forman un conjunto sistematizado. A este respecto, Duverger retoma algunos elementos propuestos por Gabriel Almond y Sydney Verba,<sup>6</sup> para quienes la cultura comprende tres aspectos:

---

<sup>5</sup> M. Duverger. *Sociología de la...*, p. 108.

<sup>6</sup> Duverger. *op. cit.*, pp. 128-127.

- **Aspecto cognoscitivo:** constituido por conocimientos relativos al sistema político.
- **Aspecto afectivo:** fundado en la adhesión personal a los dirigentes y a las instituciones.
- **Aspecto valorativo:** comprende los juicios de valor efectuados sobre los fenómenos políticos.

Si los anteriores aspectos se combinan, se puede establecer una clasificación en tres grandes tipos de cultura política, de acuerdo con el análisis que hace Duverger del trabajo realizado por Almond y Verba:

- **Cultura política parroquial:** no es más que una yuxtaposición de culturas políticas locales basadas en la aldea, el clan, la etnia, la religión, de tal manera que no existe una cultura política nacional.
- **Cultura política de sujeción:** en ella, sí existe una cultura política nacional. Los integrantes del sistema conocen su existencia, pero permanecen pasivos ante lo que a él se refiere, se puede decir que en cierto modo les es exterior; esperan servicios e incluso temen el "cobro" de algunos de ellos, pero nunca piensan en poder cambiar los procesos del sistema.
- **Cultura política de participación:** aquí, los ciudadanos están convencidos que pueden influenciar la marcha del sistema a través de las elecciones, manifestaciones, organización de grupos de presión, etc.

Como dato adicional, habría que mencionar que para Almond y Verba se puede presentar una cultura política con carácter mixto, esto es, elementos opuestos, unidos en una misma sociedad, lo cual se convierte en un factor de desarrollo para la democracia.

Almond y Verba plantean también que una democracia estable se logra en sociedades donde existe esencialmente una cultura política participativa, pero que está complementada y equilibrada por la supervivencia de los otros dos tipos de cultura. A esto le denominan cultura cívica, y hay que mencionar que es una forma ideal como está concebida.

Es precisamente con los trabajos de Almond y Verba que se da inicio de manera formal al uso del concepto *cultura política*, mismo que mencionan en su obra *La cultura cívica*, del año 1963, en la cual definen a aquella como "el conjunto de orientaciones específicamente políticas de los ciudadanos hacia el sistema político, hacia sus partes componentes y hacia uno mismo como parte del sistema".<sup>7</sup>

De la misma manera, Mariano Torcal, hace su propio análisis de estos autores, donde resalta el hecho de que de las formas de cultura propuestas ninguna se presenta en un estado puro, sino en una forma híbrida, además de que las orientaciones y actitudes que permiten el desarrollo de la cultura política se consolidan durante la adolescencia y juventud conforme a las experiencias pre-adultas del individuo en el entorno familiar y las personales con el sistema, para mantenerse estables el resto de su vida.

Es importante mencionar que la obra de Almond y Verba fue severamente criticada en algún momento, sobre todo por el hecho que todo parecía indicar que su propuesta de cultura cívica estaba íntimamente relacionada con el ideal de democracia norteamericana, lo cual provocó intensos debates. Es Torcal quien hace una síntesis precisa sobre todo lo anterior:<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> M. Torcal. "Cultura política", p.233.

<sup>8</sup> M. Torcal. *op. cit.*, pp. 245-246.

1. Se debe de evitar una clasificación de los tipos de cultura política desde una perspectiva basada en los modelos de la democracia, pues pareciera que fuera de este tipo de gobierno no cabe hablar de cultura política.
2. No existe necesariamente una coherencia total entre las actitudes políticas. Es decir, puede haber ciudadanos que apoyen el sistema, pero al mismo tiempo muestran un gran desinterés y escepticismo con respecto a las reglas del juego.
3. Originalmente, Almond y Verba afirmaban que la participación política era resultado de las actitudes políticas. Hoy en día, gracias a nuevos estudios, se sabe que esas actitudes dependen de las experiencias participativas de los ciudadanos.
4. Las actitudes políticas de un individuo pueden cambiar con los años: los ciudadanos pueden adquirir valores democráticos a través de sus experiencias en un nuevo régimen.

Cabe en este momento hacer una distinción entre cultura política y otros conceptos con los que en un momento dado pudiera haber confusión:

- a) *Ideología*: se refiere más a grupos específicos de la población que a ésta en su conjunto, como lo hace la cultura política, que pretende un alcance general y nacional; la ideología "se comprende como un conjunto de valores y concepciones distintivos que no sólo se comparten, sino que, por su carácter doctrinal, se les defiende y se lucha por ellos".<sup>9</sup>
- b) *Actitud política*: es una variable intermedia entre una opinión (comportamiento verbal) y una conducta (comportamiento activo), derivada de una disposición mental que se organiza en función de asuntos políticos particulares dinámicos y cambiantes.

---

<sup>9</sup> J. Peschard, *La cultura...*, p. 7.

- c) *Comportamiento político*: se refiere a la conducta objetiva como expresión de la cultura política. No obstante, el comportamiento individual o grupal no necesariamente expresa lo que existe en el subconsciente del individuo, de ahí que actos tales como la preferencia política pueden variar en el preciso instante en que una persona emite su voto en la urna
- d) *Conciencia social*: Roger Bartra la define como "reflejo en la mente humana de la estructura y desarrollo de la sociedad; en la interacción dialéctica entre conciencia social y realidad social, la primera tiene un carácter secundario y dependiente con respecto a la segunda. Determinada por la estructura económica, la conciencia social se integra por ideología, ciencia social y/o concepciones jurídicas, moral, religión y filosofía, e inclusive, por las ciencias naturales. La influencia de la base económica, se ejerce básicamente en los aspectos ideológicos de la conciencia social (su orientación clasista), pero la dinámica, calidad y profundidad de los productos del intelecto se regulan de manera relativa, autónoma de la base económica".<sup>10</sup> Bartra reconoce la autonomía con respecto a la base económica de los productos del intelecto, así como el hecho de que "la herencia cultural, la interacción entre distintas formas de conciencia social y la influencia de las instituciones superestructurales son muy importantes para explicar el desarrollo de la conciencia social".<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> R. Bartra. *Breve diccionario...*, pp. 50-51.

<sup>11</sup> *Idem.*

## 1.2. El manejo del concepto en México.

Para el caso concreto de nuestro país, la definición de cultura política no difiere demasiado de lo expresado en el apartado anterior. Por el contrario, existen más puntos de concordancia que los que pueda uno encontrar de diferencia.

Es importante destacar que la cultura política en México se encuentra ligada por un lado, a la participación de los ciudadanos de la vida política del país, a la vez que estos dos elementos permiten darle legitimidad al sistema político mexicano, mismo que tiene características que lo relacionan a su vez con la legitimidad y la cultura política. Aún hay más. Existen otra serie de factores que intervienen en el proceso de aculturación, como pueden ser la familia, la escuela o los medios masivos de comunicación; lugares todos en los que se reproduce de una forma constante una manera específica de llevar a cabo dicha actividad política.

Hablaremos de cada uno de estos elementos en el siguiente apartado, así como de la forma en cómo se relacionan cada uno de ellos entre sí y dan como resultado una participación política característica de la sociedad mexicana la cual tiene que ver también con el grado de aceptación en la sociedad de las instituciones que participan en la legitimación del sistema y los caminos a través de los cuales los mexicanos acceden a ello. Por el momento abordaremos algunas definiciones que sobre cultura política han realizado algunos autores mexicanos como fruto del análisis del comportamiento de la sociedad mexicana.

Pablo González Casanova, en su texto *El Estado y los partidos políticos en México* plantea una definición en la cual se toman en consideración los siguientes elementos:

"La cultura política mexicana expresa ante todo a un pueblo orgulloso y mutilado. Combina la cultura del poder con la simpatía ideológica y la tolerancia formal y real; mezcla la concesión y el consumo, la legalidad y la soberanía, con

estructuras de trampa, corrupción, componenda y represión, a las que se añaden las viejas y nuevas estructuras de marginación, explotación, hambreamiento, morbilidad, desvivienda, y las viejas y nuevas artes de manipulación de la información, silenciamiento o entorpecimiento de la expresión, y desestructuración o cantinflismo teórico e ideológico. Estos problemas, con ser muy serios, no anulan la riqueza de una cultura política capaz de usar el lenguaje más dulce y el más agresivo, la cortesía y el grito, el aguante y el arrojo".<sup>12</sup>

De la anterior cita podemos tener claro que la cultura política en nuestro país se ha ido conformando por diversos elementos que se han ido mezclando a lo largo de los años, dando como resultado una cultura política que no alcanza a llegar a los grados de países más "democratizados" como el caso de países europeos y/o los Estados Unidos de Norteamérica. Incluso, en el texto ya referido de González Casanova, habla de una "ontología de la transa" como parte integrante de la cultura política del país: una serie de negociaciones, concesiones graciosas, clientelismos políticos o gremiales, todos al margen de cualquier reglamentación jurídica, todo lo cual los mexicanos hemos tolerado y validado de una manera u otra.

En esta mezcla de factores se identifica una cultura política en la que se unen *lo oligárquico con lo popular*,<sup>13</sup> : se integran las clases gobernantes por núcleos sociales que vienen de los sectores medios, urbanos y rurales, e incluso de las organizaciones obreras.

---

<sup>12</sup> González Casanova. *El Estado...*, p. 76.

<sup>13</sup> González Casanova. *op. cit.*, p. 62.

En este proceso de fusión, al cual González Casanova denomina la cultura de la *represión-negociación-concesión-convenio*<sup>14</sup> tiende siempre a frenar otras manifestaciones políticas que no convengan al sistema, a reencauzarlas, y a recuperarlas o anularlas, según sea el caso.

Anterior al trabajo de González Casanova, encontramos la obra realizada por Francisco González Pineda y Antonio Delhumeau, misma que explica que la participación y cultura política de los mexicanos está relacionada con "...el ambiente social, la familia, la escuela y la cultura de la colectividad que se transmite a través de los diversos medios y canales de comunicación".<sup>15</sup> Lo anterior viene a corroborar lo explicado líneas arriba y permite hilar una definición coherente de cultura política que nos permita continuar con nuestra investigación.

Jacqueline Peschard es otra autora que nos refiere con claridad una serie de factores inherentes a la cultura política, a la cual para efectos de su trabajo denomina *cultura cívica* (como lo hacen Almond y Verba), misma que integra la cultura parroquial, la cultura participativa y la cultura súbdito. Al dar como resultado esta cultura cívica se podrá aspirar a una democracia estable caracterizada porque en ella pesan las demandas de la población, y que garantiza el ejercicio físico y estable del poder, su funcionamiento estable o gobernabilidad. Podemos apreciar aquí elementos como la estabilidad política que no están presentes en la referencia obligada de Almond y Verba, pero que vienen al auxilio de lo que aquí pretendemos llevar a cabo. Finalmente, una definición que retoma elementos ya señalados aquí: "Por cultura política entendemos el conjunto de valores, normas, reglas y práctica política de los ciudadanos, así como sus opiniones y actitudes. ..se divide analíticamente en dimensiones...el acceso a medios masivos de comunicación; el grado o nivel de información respecto de instituciones y

---

<sup>14</sup> *Idem.*

<sup>15</sup> González Pineda, Delhumeau. *Los mexicanos...*, p. 101.

eventos políticos; las imágenes y opiniones acerca del gobierno y los funcionarios; la evaluación del comportamiento de los ciudadanos ante las autoridades; las preferencias partidarias; la participación electoral...".<sup>16</sup>

### 1.3. La cultura política en México.

¿Cómo se difunde la cultura política en una sociedad determinada? La socialización es el medio de perpetuación de la cultura y las estructuras que la configuran, pues fomenta su reconocimiento y aceptación por parte de los ciudadanos. Como medio de aprendizaje e interiorización de valores, símbolos y actitudes frente a la política, de larga duración y mucho menos directo, formal y cognoscitivo que el aprendizaje escolar, la socialización es un proceso eminentemente cultural: inserta al individuo en su sociedad al hacerlo partícipe del código de valores y actitudes dominantes. Con base en el tipo de instituciones que la posibilitan, la socialización adopta dos modalidades:

*manifiesta o directa*, en tanto que suele estar a cargo de estructuras secundarias, como los grupos de interés, los partidos políticos y, principalmente, de los medios masivos de comunicación; se manifiesta como comunicación expresa de determinados valores y sentimientos hacia los objetivos políticos; y *latente o indirecta*, a cargo de estructuras primarias (familia, escuela, centro de trabajo, círculo de amistades o grupos de iguales); transmite información no apropiadamente política, pero con una carga potencial para afectar no solamente a orientaciones y actitudes, sino a las propias conductas políticas de una población.<sup>17</sup>

Las creencias y las lealtades políticas básicas se aprenden en la infancia; un agente de socialización específicamente democrático es la educación; existe una relación

---

<sup>16</sup> Durand Ponte, Víctor M. "La cultura política...", p. 290.

<sup>17</sup> Peschard, Jacqueline. *op. cit.*, pp. 42-46.

positiva entre niveles altos de educación, confianza en el mundo que nos rodea, mayor involucramiento con el sistema político y grados elevados de participación. Las fuentes de socialización más relevantes se hallan en dos tipos de relaciones: por una parte, los roles que una persona juega en la sociedad y en la política, y por otra, las experiencias que se tienen con la autoridad en la sociedad y en la política. Por otra parte, a mayor autoritarismo, el Estado juega un papel central como agente socializador, dando por resultado que la socialización sea más uniforme y con menor oportunidad para el desarrollo de subculturas.

En el contexto de la socialización, los factores que más influyen en los cambios de valores, símbolos y orientaciones de una población son: la amplitud con la que se difundan las nuevas ideas, el grado de exposición del individuo a las mismas, el prestigio de éstas, que depende de los logros que se les atribuyan y el peso social específico del propulsor de las ideas, es decir, el agente socializador.<sup>18</sup>

#### 1.4. Cultura de la legalidad.

En una sociedad democrática, los ciudadanos cumplen la doble función de "producir y conservar leyes".<sup>19</sup> La ley obliga y otorga derechos, concede "orden" y evita el "caos", pero el punto fundamental, proviene del consenso que los ciudadanos puedan generar en una sociedad determinada. De acuerdo con Max Weber, el orden legal o jurídico se caracteriza por un conjunto de normas que "está organizado externamente por la probabilidad de la coacción (física o psíquica) ejercida por un cuadro de individuos instituidos con la misión de obligar a la observancia de ese orden o de castigar su transgresión".<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 44.

<sup>19</sup> Rodríguez Zepeda, Jesús. *El Estado de ...*, p. 55.

<sup>20</sup> Weber, Max. *Economía, política y sociedad*, p. 27.

El sistema jurídico-político necesita "generar aceptación, valoración positiva e identificación por parte de los gobernados...la legalidad, en este sentido, es un elemento indisoluble de la cultura política de una sociedad" <sup>21</sup>.

En una cultura "democrática", la sociedad debe tener confianza en que las normas jurídicas constituyen para los ciudadanos garantía de seguridad e imparcialidad. Elementos contrarios, característicos de una cultura pre-democrática, serían la impunidad, la corrupción, el nepotismo, etc.

#### **1.5. Dos rasgos fundamentales de la cultura política en México.**

Comparándola con el enfoque de cultura democrática, Almond y Verba calificaron en dos tipos a nuestra cultura política: pasiva y autoritaria. Ello significa que los mexicanos no participamos activamente en el ejercicio de nuestros derechos y obligaciones ciudadanas ni que tenemos influencia en las decisiones políticas; bajo esta óptica, quedamos como "pasivos", como los que esperan que el paternalismo actúe y resuelva sin nuestro concurso. Al ser pasivos, aceptamos la ilegitimidad de los gobiernos. Ello explica a su vez el autoritarismo como un actuar de las élites dominantes, que conlleva "valores, creencias y actitudes opuestas a los democráticos".<sup>22</sup>

##### **a) El carácter pasivo.**

Actualmente no se dispone de referentes empíricos que permitan medir el estado actual de pasividad en la cultura política del mexicano; sin embargo, y aún cuando el voto *per se* no es sinónimo de cultura política, sino una expresión de la misma, la elección del 2 de julio de 2000 habla de una participación que denunció un impulso por cambiar el *status quo* de nuestro sistema. (El resultado electoral del 2 de julio no lleva

<sup>21</sup> Rodríguez Zepeda. *op. cit.*, p. 34.

<sup>22</sup> Tapia Uribe, Moctezuma Navarro. *Cultura política...*, p. 15.

en sí a un cambio de régimen; en todo caso, forma parte de un proceso de transición política más amplio en la historia reciente de México).

La pasividad puede explicarse también a partir de la poca confianza en las instituciones gubernamentales y políticas prevaleciente en los mexicanos, en contrasentido a la confianza existente hacia organizaciones no gubernamentales. Como antítesis, este fenómeno puede apreciarse con claridad en la organización y participación ciudadana surgida en los sismos de 1985, misma que rebasó al apoyo institucional en un ejemplo de solidaridad. Finalmente, deducimos que la pasividad es una actitud, cuando Tapia y Moctezuma señalan acertadamente que "a pesar de los cambios que experimenta la sociedad mexicana, la pasividad política sigue siendo uno de sus rasgos, la cual también es una forma del consenso, ¿qué, si no, es el elevado abstencionismo electoral?".<sup>23</sup>

#### **b) El autoritarismo.**

Podríamos decir que el Estado autoritario moderno está con frecuencia dirigido por un partido político, que encarna una ideología tal, que le confiere autoridad universal y no permite (por la fuerza o por el discurso y la ley) ninguna discrepancia de lealtad o conciencia. La supeditación del individuo se hace posible gracias a una avanzada organización burocrática y a la tecnología. Entre los elementos fundamentales de las dictaduras totalitarias, que no es el caso de México se encuentran: el control de los medios de comunicación, un sistema de inteligencia gubernamental y una economía centralizada. En nuestro país, dos han sido los ejes fundamentales del autoritarismo: el presidencialismo y la existencia de un partido hegemónico vinculado íntimamente al presidente de la República. A mayor abundamiento, consideramos indispensable citar a

---

<sup>23</sup> *Ibid*, p. 19.

Cesar Cansino, quien refiere a Linz como uno de los pensadores políticos que mejor han definido al autoritarismo:

"El autoritarismo es aquella forma de régimen político con pluralismo limitado y no responsable, y con baja movilización política en la fase intermedia de mayor estabilidad, y poder detentado por una pequeña élite dentro de límites muy claros. En estos regimenes el pluralismo se limita por normas jurídicas o de hecho, puede estar restringido a pequeños grupos políticos y extendiendo a un mayor número de grupos de interés. Los líderes son responsables más que ante los ciudadanos ante los grupos que los sostienen. Otro componente del pluralismo limitado, suele ser el partido único (hegemónico, en el caso del PRI); asimismo, los gobernantes, salvo en ciertas coyunturas, procuran la desmovilización y la despolitización; la ideología suele ser poco articulada. Partiendo de esta definición, el propio Linz distingue varios tipos de autoritarismo: burocrático-militar, estatal-orgánico o corporativo, autoritario de movilización postdemocrática, totalitario y posttotalitario".<sup>24</sup>

El autoritarismo es la antítesis de un régimen democrático. El propio Cansino reconoce a Dahl la definición de este último concepto:

"...según este autor, un régimen democrático...se caracteriza principalmente por: a) *pluralismo* o existencia de múltiples estratos socioeconómicos que tienden a resolver conflictos de intereses y a favorecer su consulta; b) *multipartidismo*, que implica competencia y alternancia en el poder de partidos políticos plurales más que basados en una determinada clase social; y c) efectivas garantías de derechos y libertades individuales, tales como la elección de líderes a través de sufragio universal, responsabilidad del gobierno ante el parlamento y control jurídico de los gobernantes".<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Cansino, Cesar. *La transición...*, p. 28.

<sup>25</sup> *Ibid*, p. 28.

## 1.6. Algunas visiones de la cultura política en México.

A continuación se presentan algunas reflexiones que sobre el tema hacen Pablo González Casanova, Amaldo Córdova y Rafael Segovia, por ser de utilidad al propósito de esta investigación

• **Pablo González Casanova.** La cultura política para este autor expresa a "un pueblo orgulloso y mutilado. Combina la cultura del poder, la simpatía ideológica y la tolerancia formal; mezcla de la concesión y el consumo, la legalidad y la soberanía con estructuras de trampa, corrupción, componenda y represión, a las que se añaden las viejas y nuevas artes de la manipulación de la información". En torno a ello, González Casanova maneja los siguientes conceptos:<sup>26</sup>

**Populismo.** El sistema político mexicano, desde la perspectiva histórica, desarrolla y pone en práctica habilidades para difundir una "cultura política" que lo legitime y le permita hacer valer su ideología y la aceptación de sus políticas, mediante la adopción de los argumentos y del sentir de las bases, incluyendo algunas facetas de sus rasgos ideológicos.

**Legalidad.** Los dirigentes resuelven el problema de la representación, el autoritarismo y la ignorancia, haciendo las leyes como si el pueblo pudiera hacerlas. Aunque ese pueblo no exprese su consenso, ni sufrague, ni participe en las elecciones, es como si participara con todos y cada uno de sus miembros, como si todos tuvieran una "razón madura".

**Concesión.** El pensar jurídico-político de la Revolución y la Constitución se combina también con una cultura política de la concesión de tipo paternalista-colonialista y burgués.

---

<sup>26</sup> González Casanova. *op. cit.*, pp. 66-70.

La oferta, la concesión o acuerdo puede corresponder a la súplica o a la presión (crítica, huelga, manifestación), pero también a demandas del pueblo sustentadas en actos de fuerza (toma de tierras, de alcaldías, de oficinas) en que pueblo y gobierno negocian la ley, o su interpretación, con la fuerza, la concesión y el acuerdo.

**Corrupción.** Este fenómeno es un problema moral, de control político y de acumulación de capital. Desinformación y represión son complementos necesarios de ese tipo de acumulación; estas prácticas constituyen una amenaza de crisis del Estado en caso de que las fuerzas populares no impongan otro modelo de acumulación en que el capital monopólico y especulativo ocupe un lugar mucho menor que el público y social. Hablaríamos así de una cultura de la corrupción.

• **Arnaldo Córdova.** En la revisión que hace sobre la historia reciente de México, se destacan los siguientes elementos: <sup>27</sup>

**Información y cultura.** Los periódicos y los medios de comunicación siguen sujetos a la política oficial, pero hoy son mucho más numerosos los periodistas independientes y los intelectuales que opinan a través de los medios de comunicación. Es también más numerosa la masa de ciudadanos con una mediana información sobre los asuntos políticos y con una conciencia más crítica de los problemas sociales. Es probable que los niveles de cultura no se hayan elevado o, incluso, como algunos estiman, hayan descendido, pero es indudable que ahora tenemos un mayor número de profesionales, más y mejores intelectuales, menos analfabetos y más gente que habla y es escuchada.

• **Rafael Segovia.** Gracias a un trabajo del año 1996, este autor abordó a través de un sustento empírico (encuestas y otras fuentes) la cultura política prevaleciente en ese momento. <sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Córdova, Arnaldo. *Ideología y cultura ...*, p. 69.

<sup>28</sup> Segovia, Rafael, "Ideología y cultura...", Revista Nexos, # 223, julio 1996.

***Mala fama de los políticos.*** No parece existir una gran coherencia entre la percepción que se tiene de la función de los diputados y de la representación popular en general, así como de su influencia en la vida política real del país, centrada en todo y para todo en el ejecutivo federal, que aparece siempre como el gobierno, culpable de todo y con capacidad para también resolver todo. En nuestro país, la política, en la percepción del ciudadano que no participa directa y activamente en ella, se reduce vagamente a la actividad que realizan los "políticos", y en esa concepción reduccionista, ingresan sin distinción representantes populares, funcionarios de gobierno y demás líderes sociales, cuyo fin es concebido también, de forma generalizada, como la manipulación de las mayorías para beneficio de las élites dominantes; en este sentido, la política como tal, es un concepto vacío, desgastado por quienes la han usufructuado para sí.

***Corrupción sindical.*** La relación entre el Estado y la clase obrera, vista durante muchos años como un tópico mantenido y difundido por los líderes sindicales, muestra ya fisuras claras. Pero los obreros están a favor de sus sindicatos. La propaganda sobre la corrupción de las cúpulas sindicales parece no haber hecho mella sobre la clase trabajadora y el sindicato es considerado por quienes en ellos militan un instrumento de defensa.

### **1.7. Conclusiones.**

Con lo expuesto en este capítulo, apreciamos que en México, las ciencias sociales tienen aún camino por recorrer para llegar a acuerdos teórico-metodológicos y desarrollar nuevos instrumentos, así como esquemas de análisis e interpretaciones de la cultura política. Además, instituciones como el Instituto Federal Electoral o la Secretaría de Gobernación, cuentan con áreas dedicadas al estudio de la cultura política, pero la difusión de sus trabajos es restringida. En el mejor de los casos, sólo es accesible a quienes se acercan a ellas.

México es un enorme conglomerado social, cultural, económico, político y étnico, en el que cada grupo, cada clase, cada región y cada localidad forman un universo con identidad propia, no puede hablarse de una sola cultura política. En todos los casos, la diversidad cultural encuentra puntos comunes, como en la intención del voto y el comportamiento electoral. Aún cuando prevalece la influencia del centralismo representado en la capital de la República Mexicana, las regiones tienen un peso específico no sólo en el terreno nacional, sino también dentro de los estados, formando polos de desarrollo, de poder y focos de cultura diferenciados. Como ya lo afirmaban Tapia y Moctezuma "...no hay, a nuestro juicio, investigaciones recientes que permitan sustentar la hipótesis de un cambio generalizado en la cultura política de la sociedad mexicana"<sup>29</sup>, si bien su obra fue realizada en 1991 y que de ahí hasta el 2000 han existido numerosos fenómenos político-sociales, podemos aventurar que actualmente disponemos de una gran cantidad de material para la realización de estudios sobre el estado que guarda actualmente la cultura política en México.

Se concluye también que la propuesta de Almond y Verba ayuda a contar con indicadores cualitativos susceptibles de medición que, aún cuando fueron diseñados en términos ideales para otro tipo de circunstancias, sí son útiles –siempre que se les adecue a nuestro contexto– para estar en condiciones de medir y reconocer con mayor objetividad la cultura política. En la formación de la cultura política de los últimos tres cuartos de siglo, ha prevalecido un autoritarismo bien diseñado, que mantuvo en paz a las grandes corporaciones militares, populares, del campo, de la industria y de los grandes capitales nacionales.

---

<sup>29</sup> Tapia, Moctezuma, *op. cit.*, p. 6.

En un contexto internacional, del que no escapó México, la legitimación por la vía de la fuerza pública se hizo patente a finales de los años sesenta y principios de los setenta del siglo XX, tanto en las ciudades como en el medio rural, a partir de este error en la exhibición de la fuerza represiva, la percepción ciudadana varió su grado de aceptación y tolerancia con respecto a los gobiernos que habían mantenido la paz, el desarrollo sostenido y la justicia social.

Es así que autoridad y paternalismo distinguieron a nuestra cultura durante más de medio siglo; a partir del año 2000, sin presidencialismo ni partido hegemónico, habrá que registrar la prevaencia de los conceptos por devenir, siendo deseable que en la escala presentada por Almond y Verba lleguemos lo más cercanamente posible al *nivel de cultura política de participación*.

## 2. LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.

### 2.1. Características del sindicalismo en México.

Las características organizativas del sindicalismo ejercen una influencia insospechada en las condiciones generales de existencia de los trabajadores asalariados. Sólo por mencionar un ejemplo, estaría la situación de que las estructuras sindicales son un producto de la lucha cotidiana de estos trabajadores, y a la vez, una condicionante de la misma. Los distintos tipos de sindicatos dan forma a las vías por las que se conduce gran parte de la acción de la clase obrera. Es necesario establecer una serie de características de los sindicatos, que nos permitan saber con mayor exactitud de qué tipo de sindicato estaremos hablando dentro de este trabajo. Para tal efecto, se retoma la nomenclatura utilizada por Juan Felipe Leal:<sup>30</sup>

- a) **Sindicatos gremiales.** Están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sin importar la empresa o rama de la industria a la que pertenecen. Suponen un cariz elitista y restringido, pues es común que comprenda a trabajadores calificados. Sus inconvenientes: limitan la cohesión e identificación proletarias que de manera natural tienden a formarse en los centros de trabajo.
- b) **Sindicatos de oficios varios.** Están integrados por trabajadores de diversas profesiones y calificaciones, con independencia de la empresa o rama de actividad en la que prestan sus servicios. Sus inconvenientes son similares a los del sindicato gremial.

---

<sup>30</sup> Leal, Juan Felipe. *Organización y ...*, p. 9.

- c) Sindicatos de empresa.** Agrupan a todos los asalariados de una misma negociación frente a la dirección patronal, cualquiera que sea el oficio o el grado de calificación de cada uno de ellos. Tiene un carácter mucho más combativo que el sindicalismo gremial.
- d) Sindicatos por rama industrial.** Son de dos tipos: industriales y nacionales de industria. Los primeros están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Los segundos están constituidos por trabajadores que laboran en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- e) Federación.** Como su nombre lo indica, consiste en un agrupamiento de sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial, que se unifican en un plano superior conservando su integridad orgánica. Cada uno de los sindicatos integrantes puede (siempre que no contravenga el pacto) decidir cualquier decisión reivindicativa que juzgue útil y necesaria. A la vez, una federación cuenta con una línea general y con un programa de acción propios, mucho más amplios y abarcadores que los de las agrupaciones federadas.
- f) Confederación.** Constituye una unión de federaciones, que agrupan a sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial. En términos generales, se repite el esquema estructural y funcional ya esbozado de las federaciones.

Para un análisis de la estructura organizativa del sindicalismo mexicano no podemos perder de vista la parte que Juan Felipe Leal llama "*la acción fiscalizadora del Estado*"<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Leal, Juan Felipe, *op. cit.*, p. 12.

sobre los sindicatos: la Constitución General de la República —en su artículo 123— establece dos estatutos sindicales distintos. El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, así como todo trabajador subordinado y sus respectivos patrones. El apartado B que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores o empleados. De lo anterior se deriva que en México existan por un lado, confederaciones sindicales que agrupan a los trabajadores sujetos al apartado A, y por otro lado, una organización que agrupa a los trabajadores sujetos al apartado B: la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FTSE).

Por otra parte, tenemos que los organismos gubernamentales que tienen competencia reglamentaria en las cuestiones de orden laboral son de dos tipos: los que pertenecen al Estado federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con sus Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje); y los que pertenecen a las entidades federativas (direcciones del Trabajo y Previsión Social de los estados y del gobierno del Distrito Federal, con sus Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje). La heterogeneidad de la realidad sindical en México es resultado de la acción fiscalizadora del Estado sobre las agrupaciones obreras, lo cual obedece, en parte, a las funciones que el Estado asume ante el sistema económico; y en parte a los *"alcances y limitaciones de la conciencia y de la práctica de la propia clase obrera"* <sup>32</sup>.

No puede perderse de vista que el sindicalismo predominante en México es un sindicalismo oficial, es decir, integrado en el partido del Estado desde 1938, año desde el cual ha experimentado cambios de gran significación aunque sin romper con el esquema corporativo-estatal.

---

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 13.

Es importante no dejar de lado el hecho de que el sindicalismo es una de tantas instancias que se organizan con fines también políticos, entrando en interacción con otras instituciones. Las relaciones de reciprocidad entre grupos involucrados en un sistema, se dividen en dos tipos: las positivas que tienden a disminuir o equilibrar la tensión al interior del sistema, y las negativas que son las que propician la tensión y el desequilibrio. En todo sistema se establecen relaciones correlativas mixtas, ya que los intereses del juego de los diversos integrantes tienden a tener puntos de fricción.

Bajo este esquema (como lo es el sistema político mexicano) el papel del gobierno es el de mediador y concertador, que busca optimizar las relaciones entre los grupos interactuantes. El resto de los actores políticos –instituciones, medios de comunicación, etc.- tienen un papel específico que desempeñan socialmente cambiando conforme a las circunstancias y a las demandas que vienen presentándose en la coyuntura.

El papel de cada uno de ellos, varía en función del momento político y económico en el que se encuentra; a sus intereses y obviamente a su conveniencia. En este sentido hay actores políticos que son grupos u organizaciones que pueden actuar como fuerzas opositoras primarias o secundarias, cumplir la función y objetivo de su aparición y desaparición. Bajo esta lógica los distintos actores dan vida y sustento a todo sistema político, le dan vigencia, plantean las condiciones para su cambio o transformación. Esto es fundamental para cualquier sistema político que busque su permanencia, sin olvidar que los sistemas políticos están sujetos a cambios determinados por las exigencias que él mismo requiera para su permanencia.

Las modificaciones dentro del sistema político se presentan por circunstancias tanto internas relativas a su organización y funcionamiento, como por causas exógenas, referentes a macropolíticas económicas y sociales de respuesta a las que se produzcan a nivel mundial.

De acuerdo con Marcos Kaplan <sup>33</sup>, estos cambios se dan en dos niveles: el cambio de metas u objetivos para ajustarse a lineamientos macrodimensionales y los cambios que implican autotransformación, a fin de rearticular la estructura propia, adecuándose a nuevas realidades.

Por lo tanto, cualquier sistema político dejará de funcionar en el momento en que pierda su capacidad de respuesta, sea esta política o administrativa; o cuando la clase política pierda la competencia de hacer uso de las instituciones, ya sea por falta de cohesión, por insuficiencia de representación de las fuerzas políticas, por falta de organización administrativa o bien por la pérdida de legitimidad.

Lo anterior no significa necesariamente, que un sistema político sea obsoleto en su totalidad. Es viable que por lapsos determinados se vea renovado, con el propósito de que su permanencia garantice estabilidad económica y tranquilidad social. En suma, un sistema político será vigente en la medida que sea flexible y se adapte a las coyunturas y demandas que se le presenten; perderá sentido y fuerza cuando sea rebasado por los grupos que lo conforman.

El sindicalismo en México no escapa a la caracterización presentada anteriormente, sobre todo cuando vemos que a lo largo del desarrollo del sindicalismo en nuestro país se han presentado distintas etapas entre las que podemos mencionar esencialmente tres, tomando como base la esquematización elaborada por Juan Felipe Leal <sup>34</sup>: la primera que marcaría los primeros intentos por crear propiamente sindicatos, intentos que fueron contenidos a través de todos los medios posibles —lícitos e ilícitos—; una segunda en la cual el Estado cambia su posición y comienza a incorporar a los sindicatos a partidos políticos e incluso a crear sus propios sindicatos. En la tercera etapa, se aprecia una burocratización de los sindicatos, dejando de representar en la

---

<sup>33</sup> Kaplan, Marcos. *Estado y sociedad*, p.125.

<sup>34</sup> Leal, Juan Felipe. *México: Estado, ...*, pp. 121-122.

mayoría de los casos los intereses de los trabajadores; además de que sus dirigentes se vuelven funcionarios sindicales especializados y desvinculados de sus representados.

Queda claro también que los sindicatos no sólo defienden los intereses económicos (salarios, jornada laboral, condiciones de trabajo, prestaciones), lo cual no significa que se renuncie a hacer alianzas con los partidos políticos. Los sindicatos deben tener presente sus limitaciones, sobre todo cuando aspiran a realizar acciones transformadoras en su realidad económica, política y social, ya que en esta circunstancia es necesaria la vinculación con el partido político. A este respecto, Raúl Trejo Delarbre identifica una serie de factores que han llevado a los sindicatos a experimentar un constante debilitamiento:<sup>35</sup>

- a) **Nuevos actores en la escena política mexicana.** Nuestra sociedad resulta cada vez más versátil y esa diversidad se manifiesta en la formación de nuevas agrupaciones, que no se ubican necesariamente en la lógica de la concurrencia corporativa al partido gubernamental.
- b) **Nueva beligerancia patronal.** Las dirigencias nacionales de los empresarios han experimentado un creciente fortalecimiento tanto financiero como político, ante la mirada complaciente gubernamental.
- c) **Nueva relación con el gobierno.** Aliado tradicional, el gobierno ha tenido con el sindicalismo actitudes contradictorias, o como las llama Trejo Delarbre, *poco leales*, pues cuando se ha necesitado su apoyo, se ha recurrido al sindicalismo, pero cuando también se ha requerido, se ha llegado incluso a la represión brutal.

---

<sup>35</sup> Trejo Delarbre, Raúl. *Crónica del sindicalismo...*, pp. 15-26.

- d) **Añeja incompetencia del liderazgo tradicional.** Esta situación tiene que ver con la política caciquil como sustituto de una verdadera participación de los trabajadores y si se habla de una renovación, ésta tendría que comenzar con los propios dirigentes.
- e) **Reclamos de las bases sindicales.** Mientras sus dirigentes aseguraron salario, prestaciones y empleo constantes, los trabajadores no se opusieron a que los líderes tradicionales se conservaran. En las dos últimas décadas, donde la crisis económica ha sido más severa, en algunos sindicatos surgieron nuevas inquietudes, en las cuales, en algunos casos, cuestionaron los liderazgos tradicionales.
- f) **Desprestigio social del sindicalismo.** En México, los sindicatos no representan a todos los trabajadores, pues apenas reúnen a menos de la quinta parte de la fuerza laboral asalariada<sup>36</sup> y por supuesto, están lejos de representar al resto de la sociedad. Lo anterior provoca que los sindicatos sean vistos como gestores de privilegios.
- g) **Discurso y programa estancados.** Después de que la década de los 70's fue prolífica en lo que a discursos declarativos se refiere y que además eran hasta cierto grado aceptados, en las siguientes dos décadas este fenómeno se revirtió ante la escasa congruencia de aquellos discursos y la realidad, provocada sobre todo por la crisis económica y moral.

## 2.2. El STUNAM.

Dentro del periodo ya mencionado de los años setentas, el 27 de marzo de 1977 hace su aparición el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, siendo el resultado de la

---

<sup>36</sup> *Idem.*

fusión de los sindicatos administrativo y académico de esa institución (STEUNAM y SPAUNAM, respectivamente), aunque no logró en ese momento el reconocimiento de la Rectoría, encabezada por el doctor Guillermo Soberón, lo que provoca que para el día 20 de junio estallara la huelga. Para el 7 de julio y después de la detención de varios dirigentes, Ciudad Universitaria es allanada, dos días después la huelga es levantada con el reconocimiento del sindicato único y la reinstalación de trabajadores despedidos.

Es fundamental mencionar que si bien el STUNAM formalmente se incluye en el apartado A del artículo 123 de la Constitución de la República, el Rector Soberón buscó modificar dicho artículo mediante la inserción del llamado "Apartado C", con lo cual se buscaba disminuir al máximo las posibilidades de éxito del naciente sindicato, y de paso acabar con la influencia "nociva" que sus acciones causaban en otras instituciones educativas, lo cual no fructificó y por el contrario lo que provocó fue una mayor movilización de trabajadores del sector educativo a nivel nacional.

¿Cuáles son los orígenes del STUNAM? Hacia principios de los años treinta surgió por primera vez una organización de tipo sindical con el nombre y siglas del STUNAM, misma que con el paso de los años se vio transformada, hasta llegar precisamente a constituirse como STEUNAM, siendo así mismo en la década de los años setenta cuando comienza su lucha por arrancarle a las autoridades universitarias el reconocimiento como sindicato de los trabajadores de la UNAM, ya que hasta ese momento sus logros habían sido parciales, teniendo que enfrentar una serie de adversidades, como lo fue el hecho de que existieran otros dos sindicatos que tenían la misión de restarle peso y representatividad.

Tales sindicatos fueron el SITUNAM y la ATAUNAM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la UNAM y la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM), respectivamente. La lucha del STUNAM se enmarca dentro del contexto histórico que nos presenta una década llena de cambios dentro de la Universidad,

cambios que llevaron incluso a la creación de los CCH o situaciones como la presentada en junio de 1971 con el grupo conocido como Halcones, todo esto generado en gran medida por el movimiento estudiantil de 1968. No es fortuito entonces que los trabajadores buscaran también expresar su sentir hacia lo que ellos hasta aquel momento consideraban su "patrón" (léase la Universidad), mismo que a su vez no se reconocía como tal, esgrimiendo una serie de argumentos que tenían como fin el evitar que se consolidara el sindicato. Esta situación provocó no pocos disgustos al entonces rector, Pablo González Casanova, quien buscando darle una mejor solución al conflicto, decide renunciar al cargo, mismo que será ocupado por Guillermo Soberón, quien ya no pudo detener la consolidación del STEUNAM en el año de 1973.

Dos son las personas que destacan en esta fase del proceso: Evaristo Pérez Arreola y Nicolás Olivos Cuéllar, piezas clave en el devenir del Sindicato, quienes desde un principio tuvieron una aceptación a "medias" por parte de los trabajadores, al reconocerlos como personas que fácilmente cambiaban de parecer cuando era necesario. De hecho, en los tres años siguientes a la conformación del STEUNAM, Pérez Arreola se dedicó básicamente a negociar "aumentos" salariales más bien bajos, además de presentarse un rumor insistente sobre fricciones al interior de la dirigencia. "Son los primeros indicios de que los que devinieron líderes históricos consideraban que la labor había terminado y, en consecuencia, se preocuparon sobre todo por atender —aunque sería más correcto decir contener— la cuestión salarial y descuidaron otros aspectos, del problema como es, por ejemplo, la politización de sus agremiados, lo que constituye, a no dudar, un obstáculo para la consolidación del sindicato en tanto que organización combativa".<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Basurto, Jorge. *Los movimientos sindicales en la UNAM*, p.92.

Como menciona Jorge Basurto en la obra ya citada, es de dudarse la actitud de ambos líderes, pues se desconocían sus verdaderas intenciones. Pone en duda lo que para él era "palabrería", así como el hecho de que los líderes vieron en el sindicato el elemento que les hacía falta para ascender en el escalafón político, de manera que para llamar la atención y ser coptados por los círculos gobernantes, decidieron encabezar un movimiento de oposición que lesionara, aunque fuese poco, al gobierno.

La historia del SPAUNAM, desarrollada entre 1972 y 1974 trató de aprovechar, por su parte, el camino trazado por el STEUNAM, si bien en el particular la situación se tornó aún más ríspida, debido en este caso a lo heterogéneo de su constitución. En aquellos entonces el número de profesores de carrera y asociados era reducido (de hecho algunas categorías ni siquiera existían con esos nombres) y la multiplicidad de ideas, demandas y aspiraciones eran distintas; pero aquí cabe mencionar un dato interesante: uno de los grupos de profesores más activo durante este periodo correspondió al integrado por académicos de los recién creados CCH, mismos que eran vistos con cierto desdén, pues la gran mayoría eran pasantes de la licenciatura e incluso algunos contaban tan solo con un 70% de los créditos de los estudios de licenciatura. Es en 1974 el momento más difícil para el naciente sindicato, pues el 13 de julio de ese año se integra formalmente el SPAUNAM, y de manera casi inmediata las autoridades buscan deslegitimar su creación, organizando a grupos de profesores que no estaban de acuerdo con el sindicato, en las FAPAUNAM (Federación de Asociaciones del Personal Académico de la UNAM), situación que prevalecerá hasta el mes de junio de 1975, fecha en que el SPAUNAM es finalmente reconocido.

A continuación se presenta una cronología que tiene como finalidad, recuperar los momentos históricos más importantes para el STUNAM, en los que se pueda apreciar una actividad sindical efectiva.

### **2.3. El STUNAM: breve cronología.**

- 6 de enero de 1945: promulgación de la Ley Orgánica de la UNAM.
- 7 de noviembre de 1945: se constituye el Sindicato de Trabajadores de la UNAM.
- 16 de febrero de 1963: el STUNAM cambia su nombre a Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM), denominación que tenía en 1933, para recuperar su registro sindical.
- 20 de diciembre de 1965: se aprueba el Estatuto el Personal Administrativo de la UNAM, donde se establece que la organización sindical sería la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM).
- 1968: la ATAUNAM participa apoyando al movimiento estudiantil.
- 12 de diciembre de 1971: se constituye el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM), iniciando una lucha por su reconocimiento y por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, para lo cual, el 25 de octubre de 1972, comenzó una huelga que duró 83 días. Finalmente, el 15 de enero de 1973 se firmó un Convenio Colectivo de Trabajo y las autoridades universitarias le dieron el reconocimiento al sindicato.
- 13 de julio de 1974: luego del triunfo de los trabajadores, se creó el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), que también demandó la contratación colectiva. Del 19 al 25 de junio de 1975 estalló una huelga, consiguiéndose la inclusión en el Contrato del Personal Académico, del "Título de las condiciones gremiales del personal académico", en el que se establecieron por primera vez algunas prestaciones. El 1° y 2 de noviembre de 1975, el STUNAM estalló una huelga, que se arregló luego de 43 horas de negociaciones, logrando un incremento salarial del 20%.
- 1° de febrero de 1976: el SPAUNAM realizó una huelga para demandar un incremento salarial, logrando un 18% de incremento.

- 30 de julio de 1976: el STEUNAM y el SPAUNAM realizan una huelga de solidaridad, por 24 horas, a favor de la tendencia democrática del SUTERM.
- 27 de marzo de 1977: se toma la decisión de crear un sindicato único y emplazar a la Universidad por la firma de un solo contrato colectivo. Nace el STUNAM actual.
- Julio de 1977: el nuevo sindicato estalla una huelga por las demandas ya señaladas. Las autoridades universitarias responden pidiendo la intervención de la fuerza pública, quien detiene a varios trabajadores. Como resultado del conflicto, se subrogaron los derechos del STEUNAM al STUNAM, es decir, únicamente el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, negándose a firmar un Contrato Colectivo para los académicos. A partir de ese momento, las autoridades universitarias impulsan la creación de organizaciones "blancas" para contrarrestar la lucha del STUNAM a favor del personal académico; así surgieron las AAPAUNAM.
- 12 de octubre de 1979: se forma el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios.
- 1° al 12 de noviembre de 1982: nueva huelga del STUNAM en demanda de incremento salarial.
- 31 de mayo al 28 de junio de 1983: junto con otros sindicatos, el STUNAM estalla una huelga en demanda de un incremento salarial de emergencia.
- septiembre de 1986: el rector Jorge Carpizo impone una serie de reformas, generándose con ello, una gran movilización estudiantil que exigía dar marcha atrás a las reformas, así como la realización de un Congreso Universitario. El Consejo Estudiantil Universitario (CEU), se convierte en pieza clave del movimiento.
- noviembre de 1988: huelga por parte del STUNAM, que en esta ocasión sólo trae un 10 % de aumento salarial.
- 14 de mayo al 5 de junio de 1990: realización del Congreso Universitario.

- septiembre de 1995: el Movimiento de Estudiantes Excluidos, con el apoyo del CEU, toma las instalaciones de la Rectoría.
- 31 de octubre de 1995: ante el anuncio por parte de la Coordinación del CCH de modificar el Plan de Estudios, se desata una huelga que dura 42 días en los cinco planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades de la UNAM.
- 1996: la UNAM y otras instituciones de educación media superior implantan en la zona metropolitana la realización de un examen único.
- 11 de febrero de 1999: el rector Francisco Barnés presenta ante el Consejo Universitario una propuesta para incrementar las cuotas de inscripción a la UNAM. El 1o. de marzo de ese mismo año, el STUNAM envía una Carta Abierta al rector, en donde se planteaban diversas consideraciones acerca del carácter público y gratuito, y el sentido nacional y autónomo de la UNAM; además, pedía que el Consejo Universitario retomara el asunto de las cuotas y estableciera una agenda de trabajo que considerara la realización de foros por facultad y escuela, donde se abordara en forma amplia el problema del financiamiento de la Universidad; dichos foros deberían ser convocados por los Consejos Técnicos con la participación de la comunidad.

Ya se sabe que para el 15 de marzo el Consejo Universitario aprobó las reformas al Reglamento General de Pagos, fuera de las instalaciones universitarias; lo que provoca que el sector estudiantil plantee que si para el día 20 de abril no son retiradas las reformas, se iniciaría una huelga en toda la institución. Sabemos también que el denominado Consejo General de Huelga (CGH), lleva a cabo la huelga, misma que detiene las reformas, pese a que más adelante, el 6 de febrero del año 2000, la Policía Federal Preventiva rompe la huelga.

En su momento se cuestionó acerca de que si el movimiento era una huelga o era un paro de actividades, pues al ser un movimiento más bien estudiantil, la figura legal de huelga no podía ser aplicada para este caso. Sea como fuere, el STUNAM se manifestó siempre a favor de una solución negociada, en donde el diálogo fuera el elemento sustancial. Incluso, en algún momento la dirigencia del Sindicato no se mostró muy de acuerdo con la posibilidad de una huelga, si bien trató de matizar esta posición de manera que no pareciera que el Sindicato daba la espalda al movimiento. En todo caso, y una vez que el paro de actividades fue una realidad, los trabajadores administrativos, así como los académicos afiliados al STUNAM, se negaron rotundamente a laborar en instalaciones distintas a las de su lugar de trabajo, cuando las clases extramuros y otras actividades de tipo académico y administrativo comenzaron a realizarse en las llamadas sedes alternas.

Para ilustrar lo manifestado en el párrafo anterior, a continuación se presenta una cronología con los momentos en los que el STUNAM se manifestó durante el tiempo que duró la huelga.

#### FEBRERO DE 1999:

- Día 13: el STUNAM manifiesta su agrado con la propuesta, al afirmar que es una "novedosa propuesta sobre cuotas".
- Día 27: el PRD niega estar patrocinando el movimiento estudiantil pero advierte que no guardará silencio sobre el tema.

#### MARZO DE 1999:

- Día 1°: los estudiantes rechazan cualquier vínculo con el PRD.
- Día 15: el STUNAM dice que apoyará a los estudiantes si se van a huelga, el aumento de las cuotas sólo generaría conflictos innecesarios.
- Día 17: estudiantes convocan a la huelga general entre el 15 y el 23 de abril.

- Día 23: profesores del CCH buscan evitar la suspensión de clases; para lo cual, de ser necesario, impartirán clases extramuros.

#### ABRIL DE 1999:

- Día 7: afirman los estudiantes que es un hecho el estallido de la huelga para el día 20 de abril.
- Día 20: la huelga estalla.
- Día 22: la UNAM, queda totalmente paralizada.
- Día 24: la Dirección General del CCH anuncia programa emergente para concluir clases.
- Día 25: el STUNAM declara su apoyo al paro en la UNAM. Más de 20 sindicatos universitarios manifiestan también su apoyo al movimiento estudiantil.
- Día 28: 3 500 alumnos se inscriben a las clases extramuros.
- Día 29: afirma el STUNAM que las clases extramuros son una provocación.
- Día 30: el PRD llama a brindar apoyo al movimiento.

#### MAYO DE 1999:

- Día 6: disminuye el número de alumnos que asisten a clases extramuros.

#### JUNIO DE 1999:

- Día 26: según autoridades, se corre el riesgo de que más de 2000 estudiantes de CCH no ingresen a licenciatura.

#### JULIO DE 1999:

- Día 2: el STUNAM afirma que las actividades extramuros son ilegales.
- Día 17: la Asamblea Universitaria de Académicos (AUA) acusa a las autoridades de crear el más escandaloso fraude académico de la UNAM; debido a las actividades extramuros.
- Día 28: aparece la llamada propuesta de los *Eméritos* para solucionar el conflicto.

- Día 30: el PRD y el STUNAM se declaran de acuerdo con la propuesta de los eméritos. En el CGH, la propuesta provoca división.

#### AGOSTO DE 1999:

- Día 3: el STUNAM exige al rector Barnés la suspensión de trámites extramuros
- Día 4: hechos violentos en una sede de trámites extramuros.
- Día 7: Barnés afirma que de continuar el paro, la UNAM puede cerrar definitivamente sus puertas.
- Día 21: a cuatro meses de huelga, el STUNAM llama a los paristas a flexibilizar su postura y al rector a dejar de lado el autoritarismo.

#### SEPTIEMBRE DE 1999:

- Día 1º: organizaciones sociales entran a la UNAM ante la amenaza que circuló a través de Internet de que las instalaciones serían tomadas violentamente.
- Día 23: el STUNAM emplaza a huelga a la UNAM por 40% de aumento salarial. De estallar, la huelga comenzaría el primero de noviembre.

Es importante señalar aquí que, durante el tiempo que duró el movimiento, el STUNAM presentó una postura ambigua, si no es que de indiferencia, la mayoría de las veces. Argumentando violaciones a su Contrato Colectivo de Trabajo, en el sentido de que es ilegal presentarse a trabajar en un lugar distinto al señalado en el Contrato, pudieron mantenerse al margen durante este tiempo. Finalmente, lo fundamental, su salario, estaba seguro.

Si consideramos los datos presentados en ésta cronología, y los contrastamos con lo señalado por Jorge Basurto, queda claro que la dirigencia del STUNAM se ha preocupado más por cuestiones de índole meramente económicas, dejando de lado otros aspectos que deberían de ser inherentes al sindicato, sobre todo las relacionadas con la política del país; mientras que en otras tantas veces sus dirigentes han sacado

provecho personal en su paso por la Secretaría General del Sindicato, en menoscabo del resto de los sindicalizados, sean estos administrativos o académicos.

Ahora bien, ¿qué características nos presenta el STUNAM?<sup>38</sup> En principio, tenemos que pueden ser miembros del sindicato: a) todos los trabajadores de la UNAM, tanto académicos como administrativos, a excepción de los empleados de confianza; b) los trabajadores que se encuentren en litigio laboral por haber sido separados de la UNAM, los cuales seguirán teniendo sus derechos y obligaciones sindicales hasta que se dictamine su situación; c) los jubilados que habiendo sido trabajadores al servicio de la UNAM y afiliados al sindicato, así lo deseen; d) los trabajadores que hayan sido separados de su trabajo por motivos sindicales, políticos e ideológicos, siempre que así lo deseen. En este caso el STUNAM negociará su reinstalación; e) los trabajadores que hayan estado separados temporalmente del trabajo.

Por otra parte, se dejará de ser miembro del sindicato por renunciar, por expulsión y cuando se deje de laborar en la UNAM.

El STUNAM actúa de acuerdo a lo establecido en sus estatutos, en los cuales se establece y norman los siguientes aspectos: Declaración de Principios; de su constitución, domicilio, objeto, denominación y duración; de la membresía del sindicato; de las sanciones y correcciones disciplinarias; órganos de dirección y representación; facultades y funciones de los órganos de dirección; de las comisiones autónomas de fiscalización; de las delegaciones; de las elecciones; de la huelga; del patrimonio del sindicato; de la disolución y liquidación del sindicato y de la reforma del Estatuto. A lo largo de los años, el contenido de los estatutos no ha tenido cambios significativos.

---

<sup>38</sup> los datos que se presentan del STUNAM en relación a características, derechos, obligaciones, cifras, etc., fueron tomados de los Estatutos Generales del mismo sindicato.

Otros datos interesantes son: los afiliados podrán profesar cualquier credo religioso, político o concepción filosófica; los cargos de representación se ganarán por mayoría; todo lo que afecte de alguna forma al sindicato se discutirá desde las bases; los representantes sindicales podrán ser revocados de sus cargos en la instancia respectiva cuando no cumplan con lo establecido en el Estatuto; la afiliación al sindicato será en forma voluntaria y personal. Queda claro que el sindicato actuará en forma independiente del Estado, de las autoridades universitarias y de los partidos políticos.

Como miembro de la comunidad universitaria, declara que defiende los fines de la universidad, tales como la profesionalización de la enseñanza, la libertad de cátedra y de investigación y la autonomía tanto académica como administrativa.

Dentro de su Primer Congreso Ordinario, el STUNAM estableció en sus estatutos la calidad de asalariados de todos los trabajadores universitarios, se pronunció por la lucha de clases en busca de una sociedad más justa, en la distribución de la riqueza y por la lucha por la abolición de las relaciones sociales de producción actuales. Esto, se señala, se logrará elevando la conciencia social mediante la capacitación y *educación política* (las cursivas son nuestras). Por lo tanto, se propone que la actuación del sindicato sea una combinación de acciones reivindicativas y políticas, lo que no anula su independencia sindical.

El STUNAM pretende participar de las actividades netamente universitarias para poder reorientarlas, reformarlas y democratizarlas. El STUNAM ve en la autonomía, la facultad de autogestión de la UNAM, y no una forma de aislamiento; esto, se sostiene, permitirá que la universidad esté comprometida a resolver los problemas de las mayorías sociales.

Para darle proyección a lo anterior, los trabajadores de la UNAM se agrupan en Delegaciones sindicales por Dependencia (Escuelas, Facultades, Institutos, Centros, Coordinaciones, Direcciones generales). En cada Delegación existe una Asamblea

Delegacional que es la encargada de ejecutar a nivel de dependencia, las resoluciones que adopten los organismos de dirección del STUNAM. Existen también los delegados sindicales, quienes tienen la facultad de llevar a cabo los acuerdos que se hayan tomado en la Asamblea Delegacional dentro de su área de competencia, de tomar decisiones bajo su responsabilidad entre cada asamblea delegacional, de representar a la delegación sindical ante las autoridades universitarias de su centro de trabajo, de informar a las bases trabajadoras de los acuerdos que se tomen en el Congreso General y Consejo General de Representantes, de formar parte del Comité de Huelga en su lugar de trabajo, entre otros.

Por otra parte, los Estatutos del STUNAM establecen una amplia protección jurídica, social y laboral para sus afiliados, ya que para su fortuna, su contenido es letra viva que se pone en práctica cotidianamente, reflejan en general, la preocupación de los trabajadores por mantenerse en los marcos de democracia y autonomía sindical.

Con sus aproximadamente 30 mil afiliados, el STUNAM cubre las necesidades de administración, servicios, mantenimiento y también parte de las académicas y de investigación, esto último por no tener la titularidad del Contrato Colectivo de tal sector. Sin embargo, es notorio que un gran número de afiliados pertenecen a las categorías con menos sueldos y que no requieren estudios medios ni calificación técnica, esto significa que el sindicato ha descuidado en gran medida la calidad en aras de la cantidad; se ha descuidado también el impulso de categorías como jefes de oficina, de departamento y profesionista, sitios que podrían ser cubiertos por los trabajadores de base egresados de las diversas carreras que imparte la UNAM, y que son cubiertas por personal de confianza.

Es indudable que el número de afiliados ha permitido al STUNAM ser uno de los más importantes del sindicalismo independiente, por la movilización que emprendieron los trabajadores buscando la satisfacción de sus demandas. Toda esta actividad se

canaliza a través de su estructura organizativa, cuya composición permite a los afiliados tener representantes en las diferentes instancias. Es fundamental, por lo tanto, que la estructura organizativa del sindicato cumpla oportunamente las diversas funciones que tiene encomendadas, para que el sindicato conserve su dinámica de participación.

Como dato adicional, hay que mencionar que el STUNAM cuenta actualmente con 29 mil 344 afiliados, los cuales se dividen en Académicos y Administrativos. De todos ellos, un poco más de 24 mil corresponden al sector administrativo y 5 mil 300 al sector académico <sup>39</sup>. Para el caso concreto del CCH Sur, se tiene el dato de que son 394 trabajadores administrativos por apenas una veintena de académicos.

Podemos percatarnos inmediatamente después de revisar los estatutos del sindicato, que no les es ajena la lucha política, entendida ésta por el buscar incidir con determinada fuerza dentro de las relaciones que se establecen en nuestro sistema político, ya sea a través de una lucha propia y frontal o bien apoyando a otros sindicatos u organismos que luchan por reivindicaciones sociales, lo cual, con el correr de los años, ha decaído notoriamente si volvemos a revisar la cronología del sindicato.

A lo largo de casi 30 años, los estatutos del STUNAM reflejan una preocupación porque los afiliados tengan la mayor representatividad ante los órganos de representación y dirección y por lo tanto por hacer que el sindicato trabaje en base a la democracia interna, elemento importante en el desarrollo y consolidación del sindicato y para que siga existiendo con la fuerza de sus primeros años. Sin embargo, también en ese lapso de 30 años el sindicato no ha podido evitar caer en sectarismos y/o "corrientismos" (predominio de tal o cual corriente ideológica) que han hecho perder la perspectiva de unidad de la organización.

---

<sup>39</sup> Cifras facilitadas por el adjunto de la Secretaría de Organización Administrativa, Tomás Méndez.

Ante tal perspectiva, no es entonces extraño que los trabajadores de la UNAM, en su gran mayoría; sobre todo al paso de los años, presenten cierta indiferencia y menosprecio a las actividades que le son propias a un sindicato, siendo prioritaria la situación económica, es decir, interesa en el momento en qué porcentaje se incrementará el salario percibido, así como el respectivo aumento en el resto de prestaciones.

Acaso sea la complejidad de las instancias sindicales lo que provoca esta apatía, o sean otros los factores. En el siguiente capítulo trataremos de buscar una respuesta a ésta y otras interrogantes que se presentan al respecto.

Se presentará un perfil bien delineado del trabajador, tanto administrativo como académico, y mediante la aplicación de una serie de cuestionarios se buscará obtener elementos que nos permitan saber qué sucede con la participación política del trabajador universitario, en el caso concreto del CCH Sur.

### **3. EL CCH SUR, SUS TRABAJADORES Y SU VÍNCULO CON LA CULTURA POLÍTICA.**

#### **3.1. El CCH.**

En nuestro país, la educación media superior, de acuerdo a la Ley General de Educación, comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes. Este nivel educativo es posterior a la secundaria; tiene como finalidad proveer al estudiante de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que coadyuven a su consolidación como individuo en el aspecto psicológico, intelectual, productivo y social, así como proporcionarle las bases para ingresar al nivel superior o bien integrarse al mundo laboral.

El desarrollo de la educación media superior en México (el bachillerato), ha estado asociado al devenir social y político del país. Los acontecimientos de cada época han influido de manera decisiva en su evolución y conformación.

Actualmente, la educación media superior cuenta con dos opciones formativas: por un lado, está el bachillerato propedéutico bivalente que prepara para el estudio de las diferentes disciplinas científicas, tecnológicas y humanísticas y proporciona una cultura general, con el objeto de que sus egresados se incorporen a las instituciones de educación media superior o al sector productivo. En esta modalidad, se encuentran el bachillerato universitario y el tecnológico. La otra opción, es la educación profesional técnica, la cual es atendida por instituciones como el CONALEP y el IPN.

De tal manera, el bachillerato universitario conforma uno de los 24 subsistemas que imparte este nivel de estudios. La UNAM cuenta con dos sistemas de bachillerato: la Escuela Nacional Preparatoria y la ahora Escuela Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades. Entre ambos suman 14 planteles y una población escolar, para 1999, de 101 mil estudiantes.

En el caso concreto del CCH, este sistema de bachillerato fue creado en 1971, con la finalidad de brindar otra opción a la desde entonces creciente demanda por más espacios dónde poder estudiar. No hay que perder de vista el hecho de que el CCH debe su aparición en gran parte al movimiento estudiantil de 1968, y que, en cierta medida, buscaba resarcir la herida todavía reciente que había sufrido dicho movimiento al momento de ser reprimido por el gobierno.

El CCH fue concebido no solo como una extensión de la Escuela Nacional Preparatoria, sino que desde sus inicios se pensó como una alternativa distinta. Se cursaría en 3 años, divididos en 6 semestres e incorporando una currícula que pretendía que el alumno pasara más tiempo desarrollando investigación fuera del aula, creándose entonces cuatro turnos. Partía de tres principios pedagógicos fundamentales para el alumno: *aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser*.

Efectivamente, el 26 de enero de 1971, el Consejo Universitario, ante la necesidad de la universidad de formar nuevos tipos de profesionales y especialistas que la realidad del país exigía, aprobaba la creación de un nuevo organismo: el Colegio de Ciencias y Humanidades.

Con ello, la intención era crear alumnos críticos y fomentar el trabajo interdisciplinario. Los encargados de llevar a cabo esta tarea (los profesores), serían personas jóvenes, recién egresadas de la misma Universidad, por lo cual, en un principio, algunos "profesores", o bien no concluían el cien por ciento de los créditos de la licenciatura, o bien eran pasantes de la misma, en el mejor de los casos. Cualquiera que fuese el caso, cada uno de ellos tenía un rasgo común: su relación con el movimiento del 68.

En la actualidad, el Colegio ha cambiado. A partir de 1997 el Plan y programas de estudios sufrieron modificaciones. El número de materias y de horas clase aumentaron, incorporándose como elemento pedagógico en la clases, la modalidad de

Cursos-taller, buscando con ello adecuar el Colegio a los nuevos tiempos escolares y laborales. La medida en sí ha causado distintas y encontradas opiniones, desde las que se oponen totalmente a los nuevos programas, pasando por aquéllas que tratan de buscar un punto medio entre el nuevo y el anterior Plan de estudios; hasta las que aceptan, sin dudarlo, los cambios efectuados.

Para el caso del CCH, plantel Sur, mencionaremos una serie de consideraciones que son importantes para el desarrollo del trabajo mismo. Físicamente, el Colegio se encuentra ubicado en la zona del Pedregal de San Ángel, en la esquina que forman las calles de Cataratas y Llanura, a un costado de la denominada zona de Reserva Ecológica y del Jardín Botánico del campus universitario. Esta situación ha generado la idea de que debido a su cercanía con la Rectoría y con la Coordinación General del Colegio, el plantel pudiera ser un elemento de apoyo incondicional a las mismas instancias, situación que habría que discutirse. Su población actual estaría conformada de la siguiente manera: alumnos: cerca de 7 mil (al momento de obtener este dato se llevaban a cabo movimientos tales como cambios de plantel y bajas, por lo que la cifra no es definitiva); trabajadores académicos: un promedio de 550 a 600 (varía de acuerdo a los movimientos de altas y bajas de profesores en cada ciclo escolar); y trabajadores administrativos: 412.<sup>40</sup> Este último grupo en específico, al ser el objeto de estudio que nos compete, es el que mereció mayor atención.

---

<sup>40</sup> Según datos proporcionados por los Departamentos de Personal y de Control Escolar del CCH Sur.

### **3.2. El trabajador administrativo.**

Como ya se mencionó, el grupo de trabajadores adscritos al CCH Sur suma un total de 412. Cada uno de estos trabajadores cuenta con afiliación al STUNAM, pues de otra manera sería impensable que pudiesen acceder a alguna de las plazas existentes. Claro que existen trabajadores que desempeñan labores administrativas y que no pertenecen al Sindicato, pero este tipo específico de trabajadores es del tipo al que se denomina "personal de confianza" y que no cuenta con las prestaciones comunes a un "sindicalizado".

El trabajador sindicalizado se caracteriza<sup>41</sup> por prestar sus servicios en alguno de los dos turnos (matutino y vespertino) que existen dentro del Colegio. Es cierto que existe un turno especial para el área de Vigilancia; sin embargo, este grupo como tal se encuentra regulado por otra instancia distinta a la Dirección de Personal del plantel. El trabajador podrá laborar jornadas extra o incluso contar con media plaza más (como en el caso del personal adscrito a la biblioteca), siempre y cuando cumpla con los requerimientos que existan sobre el particular.

Para ingresar como empleado al Colegio, tiene que pasarse por una serie de trámites, ello con el fin de contratar a las personas más capacitadas para desempeñar el puesto al que se aspira. Aquí aparece la figura del Sindicato, pues será este quien se encargue de llevar acabo dicha selección.

Al decir de los mismos trabajadores, a lo largo de los años esto se ha prestado a prebendas y *compadrazgos* en los cuales si existe una relación de amistad estrecha entre el aspirante y los representantes sindicales, el éxito es seguro.

---

<sup>41</sup> El perfil que aquí se presenta se realizó tomando como base los estatutos del Sindicato, así como de los datos otorgados por el Jefe de Personal del plantel, Rubén León y los mismos trabajadores.

Aún más, se presenta como uso y costumbre el que un empleado próximo a jubilarse pueda "heredar" su plaza a un familiar en línea directa, lo cual va en perjuicio de aquel que espera poder ingresar a la planta laboral del Colegio y no cuenta con ningún tipo de ayuda (esta situación es general en toda la UNAM).

Las plazas que se cubren más rápidamente y que además son el camino más sencillo para quien desea incorporarse a la planta de trabajadores, son las de auxiliar de intendencia y la de peón. Debido básicamente al hecho de que la preparación escolar que se exige para ocupar alguno de estos cargos es mínimo (secundaria concluida o inconclusa).

Conforme pasa el tiempo, el trabajador podrá acceder a cursos que le permitan subir de categoría y, por ende, de nivel salarial. Aquí es donde sucede otro fenómeno interesante. Por una parte, los trabajadores solicitan de manera constante este tipo de mejoras al sindicato, el cual a su vez, trata de retardarlo el mayor tiempo posible; pero una vez que crea los cursos necesarios (los cuales incluyen educación secundaria y de bachillerato en el sistema abierto de la SEP o bien en el bachillerato de la misma UNAM), la mayoría de los trabajadores deja pasar la oportunidad, lo cual es a todas luces una paradoja. Sólo algunos han aprovechado las oportunidades que el Sindicato les brinda, logrando en ocasiones la titulación en alguna licenciatura.

Existe un elemento que el trabajador no dejará pasar bajo ninguna circunstancia: su salario. Claro que este se encuentra en relación directa a su jornada de trabajo y actividad específica. El trabajador administrativo bajo ninguna circunstancia desempeñará alguna actividad que no se encuentre estipulada dentro de sus obligaciones, así como también vigilará celosamente su horario de trabajo.

Ello no le impide que dentro de su jornada dedique algún tiempo a otro tipo de actividades, como pueden ser el vender cualquier tipo de productos que uno se pudiese

imaginar: desde alimentos y productos de belleza, hasta artículos para el hogar, sin olvidar que las *tandas*, las cajas de ahorro y rifas entre otros aspectos, forman parte de la vida cotidiana del trabajador del CCH Sur.

Parte de la información de los dos últimos párrafos surge de la observación directa de quien esto escribe, lo cual podría considerarse como subjetivo; sin embargo, es una observación no de unos días o semanas, sino de una experiencia de diez años de laborar en el plantel, además de que los mismos trabajadores proporcionaron datos y comentarios al respecto.

Así mismo, y de acuerdo a los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario, se desprende que un poco más del 70% de los trabajadores pertenece a un nivel social de medio bajo a bajo, lo cual podría explicar el por qué ésta búsqueda por contar con otras fuentes de ingresos distintas a la principal. Más adelante, en este mismo capítulo, se presentan los resultados completos que arrojó la aplicación del cuestionario.

Un último elemento a considerar es el de la perspectiva que del Sindicato tiene el trabajador. Dos son las constantes que se observaron: el nexa que se establece entre el Sindicato y algún partido político en particular; la escasa credibilidad y lo poco identificados que se sienten con el mismo.

Consideran que el hecho de que el Sindicato tenga contacto con partidos políticos como puede ser el PRD, van en detrimento del mismo Sindicato, el cual pierde identidad propia, convirtiéndose en comparsa solamente de otro tipo de instituciones. Algunos piensan incluso que la dirigencia del STUNAM tiene lazos estrechos con el presidente de la República y el partido al que pertenece.

### **3.3. El trabajador académico afiliado al STUNAM.**

En el caso concreto del CCH Sur, es nimio el número de académicos que militan en las filas del STUNAM. En el capítulo 2 se menciona a una veintena de profesores afiliados al Sindicato, siendo que tres cuartas partes de ese total son profesores que vivieron de cerca los primeros tiempos del sindicalismo universitario de la década de los años 70 (información proporcionada por los profesores mismos), y que consideran al STUNAM como la posibilidad de un sindicalismo real, distinto al que caracteriza a las AAPAUNAM. De cualquier manera, y de acuerdo a los datos que se desprenden de los cuestionarios, se tiene que este grupo se ubica en un nivel social medio a medio alto, a la vez que desempeñan una actividad sindical que consideraríamos como activa, en el sentido de que participan continuamente en las distintas actividades que van apareciendo, e incluso llegando a desempeñar algún tipo de cargo en particular. En definitiva, este grupo no sólo afirma que el sindicato tiene ligas con algún partido político u otro tipo de organizaciones, sino que consideran que esto es parte del quehacer de un sindicato.

### **3.4. Algunas consideraciones acerca del STUNAM y su actividad política dentro de la UNAM.**

Al ser un sindicato universitario, siempre se ha discutido si debe o no tener alguna preferencia o inclinación por una determinada ideología o tal o cual instituto político. Las universidades y los partidos políticos son instituciones sociales que persiguen fines diferenciados. La Universidad (y desde luego su bachillerato) se concibe como un espacio dedicado al desarrollo y transmisión del conocimiento científico, humanístico y social, a través de funciones de enseñanza, investigación, difusión cultural y vinculación con la sociedad y los sectores productivos; en tanto los partidos políticos son organizaciones en las que su razón de ser radica en la competencia

orientada a alcanzar posiciones de poder dentro del Estado, así como al desarrollo de propuestas de cambio político y social, de acuerdo a los intereses que representan.

Son inherentes a la misión y fines de la Universidad los valores de verdad, rigor científico y crítica. Es parte esencial de la vida universitaria el debate académico entre puntos de vista diferentes, mismo que se resuelve en términos de la consistencia científica de las posiciones en controversia. En el caso de los partidos políticos, debido a su naturaleza y fines, defienden un ideario político e ideológico preciso, como propuesta y oferta a la sociedad con el fin de allegarse preferencias electorales. Por ello, el debate político es distinto al debate académico.

El hecho de que se tengan fines distintos pero que a su vez ambos sean instituciones de interés público, da como resultado que sus relaciones sean complejas: los partidos ven en las universidades un lugar adecuado para la difusión y proyección; mientras que las universidades, como organizaciones académicas, se interesan en conocer y criticar las corrientes ideológicas que sostienen los partidos políticos.

Otra arista del mismo problema es el de la filiación política de los sujetos universitarios: profesores, trabajadores, estudiantes y autoridades. Cada uno de ellos desempeña en su vida social y personal una variedad de papeles, es decir, aparte de su actividad laboral también cumplen funciones como ciudadanos. Todo ello conlleva el riesgo de mezclar papeles y confundir atribuciones.

El espacio universitario no debe entonces verse como un territorio aislado del debate político nacional, más no por ello debe considerarse espacio para dirimir diferencias entre partidos, así como no debe confundirse el principio de autonomía y libertad académica e ideológica para utilizar los espacios universitarios como zona de proselitismo político, sea de la tendencia que fuere.

Ante esta perspectiva, nos queda claro que el STUNAM no se rige por lo antes expuesto, si bien tampoco cae en un desafío frontal con las autoridades universitarias. Las ocasiones que el sindicato ha intentado transgredir el manto que cobija las relaciones patrón - trabajadores, es el patrón quien se ha encargado de eliminar tal situación, a través de la deslegitimación, como vía principal. Ciertamente es que el sindicato a lo largo de su historia ha generado lazos de unión con otros actores sociales, además de las ya consignadas con los partidos políticos. Entre los grupos que se pueden mencionar están las llamadas ONG, así como un número considerable de sindicatos, grupos estudiantiles, etc.

Dentro de esto último es necesario resaltar el hecho de que son sólo los mandos altos del sindicato quienes se encargan de llevar la vanguardia en esto de la solidaridad con las causas y demandas sociales de otros grupos, para lo cual han llegado a tomar decisiones unilaterales, sin tomar en cuenta a las bases del sindicato, o haciéndolo pero a destiempo, cuando la decisión ya ha sido tomada de antemano.

Aquí la pregunta sería: ¿acaso el trabajador universitario no muestra algún interés por participar activamente de la vida política del país, es decir, en otras esferas distintas a la laboral? Seguramente sí, aunque no lo reconozcan como tal, pues consideran a este tipo de actividad como carente de algún valor específico, viéndolo más como un resultado natural de su devenir como integrantes de la sociedad.

Para tratar de encontrar elementos que permitan corroborar lo antes expuesto, se decidió elaborar y aplicar un cuestionario a un grupo de trabajadores del CCH Sur, y una vez analizados los resultados presentar una serie de conclusiones.

### **3.5. Resultados de la aplicación del cuestionario.**

Para el desarrollo de este apartado, se procedió al diseño y aplicación de un cuestionario, dirigido a un grupo de trabajadores administrativos del CCH Sur. Desde su diseño, el cuestionario fue evaluado y enriquecido con opiniones calificadas de personalidades académicas, sindicales, administrativas y del mismo Seminario de Titulación, a fin de lograr la mayor objetividad en el planteamiento de los reactivos y la selección de la muestra.

Se llevó a efecto la prueba piloto del instrumento, se ajustó y se llevó a cabo la aplicación final con el grupo de estudio, para proceder al análisis e inferencia de los resultados obtenidos, así como a su presentación gráfica y narrativa.

El cuestionario (que aparece en el anexo 1), se aplicó a un total de 30 trabajadores, de manera directa, entre los días 13 y 21 de noviembre del 2001 y comprende tres áreas de análisis: a) socioeconómica, b) político electoral y de participación; y c) expectativas ante el sindicato.

Las preguntas del primer apartado son básicas, pues arrojaron un perfil socioeconómico definido de los trabajadores, lo que permitió realizar una serie de cruces de variables que para efectos del trabajo resultó fundamental. Así, tenemos que:

En la pregunta 1 se obtuvo el dato acerca de la antigüedad con la que cuentan los trabajadores que participaron del cuestionario, siendo el rango entre los 5 y los 10 años de servicio el que cuenta con un mayor número de casos (10, que representa un 33.4% del total).

En conjunto con el siguiente rango, el de 11 a 15 años; se obtiene un 56.7%, percatándonos con esto de que esta población se encuentra justo a la mitad de su vida laboral dentro del Colegio.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Al final del trabajo, en el anexo 2, se ofrecen una serie de gráficas que ilustran los resultados obtenidos.

Para la pregunta 2, se manejaron dos variables dentro de una misma pregunta: sexo y estado civil. Se aprecia una mayoría masculina (56.7% por 43.3% de población femenina), mientras que la población casada es la que destaca por encima del resto de las opciones.

En la pregunta tres, relacionada con la edad de los trabajadores, se encontró que el 53.3% de la muestra fluctúa entre los 41 y 50 años de edad, lo que muestra al cruzar resultados con los de la pregunta 1, que la mayoría de la muestra entró a laborar a una edad promedio de 25 años, o que al menos a esa edad lograron una estabilidad laboral.

La siguiente pregunta es de especial interés para nuestro trabajo, pues al hacer el cruce de variables, puede constatar que a mayor nivel de ingresos, mayor es el conocimiento sobre cuestiones de política, aunque también se aprecia que para este grupo de personas es más difícil creer el discurso de los distintos actores políticos y sindicales.

Respecto al nivel de estudios, la mayoría se ubica en el rango que corresponde al bachillerato, situación que, según los mismos trabajadores, les ha permitido ascender de categoría y/o nivel. Es de llamar la atención que aparecen dos personas con nivel de maestría, y en ninguno de los casos corresponden a académicos tal situación.

En la segunda sección del instrumento utilizado, se elaboraron preguntas que permitieron obtener datos con respecto a las formas de participación política con las que tienen mayor contacto los trabajadores. Si bien es cierto que las preguntas pudieron tener un perfil preferentemente electoral, esto no disminuye la calidad de los resultados obtenidos, pues los trabajadores consideran este tipo de participación como la más común. A continuación los resultados.

Pregunta 1 B. Si se utilizara como factor determinante de una cierta cultura política, se diría entonces que nuestra población tiene un alto rango de la misma. Sin embargo, la posesión de una credencial de elector responde más a una cuestión de necesidad y no de compromiso u obligación ciudadana. La importancia de la credencial radica en el hecho de "tener con qué identificarse y porque la piden para cualquier trámite".

Las respuestas a la pregunta 2 B parecieran contradecirse, pues en la gráfica se aprecia que la mayoría se muestra interesada por la política del país. Sin embargo, al preguntarle a las personas el por qué de este interés, las respuestas más comunes estuvieron relacionadas más con el saber acerca de la vida cotidiana de los políticos y no tanto de sus tareas legislativas para las que fueron elegidos.

El conjunto de preguntas de la número 3 a la 7, del apartado B, tuvieron como finalidad sondear la participación política que efectúan los trabajadores; pero también se buscó tratar de encontrar el porqué de esa actividad, suponiendo que existiera. El resultado es interesante: la gente se dice interesada del acontecer político del país; ha acudido a las urnas a emitir su voto (para las elecciones federales del 2000 un 90% de la muestra dijo haberlo hecho). Sin embargo, el 80% de esa misma población, considera que en nuestro país, la democracia es algo que aún se encuentra alejado de nosotros. Más adelante veremos las causas de este sentir.

Al cuestionarle a las personas sobre una posible relación entre el Sindicato y algunos partidos políticos, el 60% se pronunció de manera afirmativa, siendo el PRD y el PAN los partidos que fueron señalados de manera insistente. El porqué de esta relación para nuestra muestra es muy simple: intereses de la dirigencia sindical por mantener lazos estrechos con esos partidos y obtener un beneficio personal. Incluso, algunos de los que han ocupado algún cargo dentro del sindicato, dieron ejemplos de

esta situación, lo cual se ve como algo normal, no así para aquellos que nunca han ocupado un cargo a nivel de dirección dentro del sindicato.

Para el último apartado, se preguntó a los trabajadores acerca de sus expectativas frente al sindicato, sin tratar de profundizar demasiado, pues cuando se llevó a cabo una prueba con un cuestionario preliminar, las preguntas resultaron ser "difíciles de contestar" para los trabajadores, ya que consideraron que sus respuestas les acarrearían problemas (nunca especificaron concretamente con quién o a qué tipo de problemas se referían); pese a que se les indicó que toda la información que se obtuviera se manejaría de forma confidencial, lo cual no los convenció. Los resultados fueron los siguientes:

En la última sección (C), se obtuvo la opinión que tienen los trabajadores con respecto a su sindicato. Se aprecia un total desencanto de aquellos hacia éste, toda vez que la mayoría (43.3%) consideran que el sindicato no ha dado una solución satisfactoria a sus problemas. En ese mismo sentido, el 86% se siente poco representado por el sindicato, ya que lo consideran sectarista, vertical y autoritario. Acaso por ello, el 53% dijeron que sí participarían en la conformación de un nuevo sindicato, aunque su participación se limita sólo a emitir opiniones e ideas al respecto, no más. El restante 47% indicó que no participaría de algo así, pues para ellos el sindicato y el sindicalismo en México están alejados de la base trabajadora.

Como podemos apreciar en este último segmento, la gente muestra apatía por participar activamente tanto en cuestiones sindicales como en otro tipo de ámbitos en los cuales sería más que necesario que lo hicieran. Sin duda, el factor desconfianza es el que se encuentra en cada uno de ellos demasiado acendrado, resultado de años de experiencias negativas donde el engaño y las cuestiones ilícitas fueron y son el común denominador, según lo expresado por los mismos trabajadores.

## C O N C L U S I O N E S

Con lo expuesto en este trabajo, apreciamos en nuestro objeto de estudio un enorme mosaico social, cultural, económico, político, en el que los trabajadores forman un universo con identidad propia, si bien no podemos hablar de una sola cultura política; en todos los casos, la diversidad cultural encuentra puntos comunes, como en el comportamiento electoral y las cuestiones relativas al salario.

En apoyo a lo presentado en esta investigación, se retoma lo expuesto por Tapia y Moctezuma, relativo a que "...no hay a nuestro juicio, investigaciones recientes que permitan sustentar la hipótesis de un cambio generalizado en la cultura política de la sociedad mexicana"<sup>43</sup>, aunque considerando que su obra se realizó en 1991, antes del llamado Error de Diciembre, de la aparición del EZLN, de los asesinatos políticos que ya son constantes y especialmente, antes del 2 de julio de 2000, puede aventurarse que actualmente se cuenta con una gran cantidad de material disponible para la realización de estudios sobre la actual cultura política en México.

Se concluye también que la propuesta de Almond y Verba ayuda a contar con indicadores cualitativos susceptibles de medición y que, aún cuando fueron diseñados en términos ideales para otro tipo de circunstancias, sí son útiles, siempre y cuando se adecuen a nuestro contexto histórico, geográfico, político, económico y social.

Más allá de la realidad norteamericana, el desarrollo político de México no dependía de un esquema previo de desarrollo económico y social como requisitos básicos para acceder al desarrollo político.

La intrincada formación del autoritarismo, y su contraparte, la pasividad ciudadana ante el poder hegemónico, no ofrecen las mismas condiciones reinantes en otros países con mayor desarrollo industrial que el nuestro.

---

<sup>43</sup> Tapia y Moctezuma. *Cultura Política...*, p. 6.

En la formación de la cultura política de los últimos tres cuartos de siglo, prevaleció un autoritarismo bien diseñado, que mantuvo en paz a los distintos grupos sociales que podían haber ejercido presión. En un contexto internacional, al cual no escapó México, la legitimación por la vía de la fuerza pública se hizo patente a finales de los años sesenta y principios de los setenta del siglo XX; a partir de lo cual la sociedad cambió su grado de aceptación y tolerancia con respecto a los gobiernos que habían mantenido la paz, el desarrollo sostenido y la justicia social. De ahí que en las respuestas del cuestionario los trabajadores se manifestaron a favor de un cambio en el partido en el gobierno. Algunos analistas dan en llamarlo, un voto de castigo.

Es así que autoridad y paternalismo distinguieron a nuestra cultura durante más de medio siglo; a partir del año 2000, sin presidencialismo ni partido hegemónico, habría que registrar la prevalencia de los conceptos por devenir, siendo deseable que en la escala de calificación de Almond y Verba lleguemos lo más cerca posible al nivel de cultura política de participación

Se concluye que la cultura política no es un objeto que se pueda poner sobre la mesa de disección y proceder a su análisis orgánico; está mucho más allá, va con los deseos de igualdad, alternancia, pluralidad, con el ejercicio del libre albedrío, con el propio desenvolvimiento del individuo en sociedad, con los valores de un grupo, con los símbolos político-sociales; se vincula íntimamente a los principios éticos de un pueblo y a sus valores y costumbres, a las sacudidas históricas y a su potencialidad para incidir en el futuro.

La cultura política, por lo tanto, no se forma en el inconsciente colectivo de un día para otro, se va acumulando al paso del tiempo, va generando nuevos símbolos, actitudes y expectativas que surgen del intercambio de mensajes entre la hegemonía que detenta la clase en el poder y las grandes mayorías; así esta cultura responderá a

la democracia, entendida como conocimiento y participación de la sociedad toda en la forma de decisiones, en el gobierno y en el establecimiento de la ley.

Con respecto al sindicalismo, observamos un deterioro en las líneas de vinculación e influencia que existe entre los organismos sindicales y las políticas gubernamentales. Los propios líderes sindicales se han encargado de subrayar esta situación.

Para el movimiento sindicalista mexicano el régimen corporativo ha significado, al mismo tiempo, subordinación y capacidad de influencia. Al estar formalmente incorporados a la estructura de un partido en el gobierno y al ser considerados por quienes encabezan la administración pública como instrumentos, más que como interlocutores, los sindicatos mexicanos han tenido limitaciones para defender los intereses de sus representados. La adhesión al partido oficial y la identificación frecuente de los dirigentes sindicales con las burocracias políticas que han transitado por el gobierno, han constituido mecanismos a través de los cuales los trabajadores han expresado su presencia política y sus reivindicaciones. En otras palabras, el corporativismo ha sido subordinación al Estado, aunque también espacio de influencia y negociación para los sindicatos. Las corporaciones en México se han visto subordinadas al Estado al que, habitualmente, le han servido como fuente de consenso y control.

Pero ello no se hubiera logrado, si además, no se manifestaran como contrapesos e interlocutores del poder gubernamental. Esto ha resultado especialmente claro con los sindicatos.

Otro elemento, el autoritarismo, que en el sistema político mexicano ha sido recurso pero no única opción, en muchos sindicatos se volvió tan frecuente que en algunos ámbitos ya ni siquiera se le cuestiona. Durante un largo tiempo esto se logró mantener sin sobresaltos, gracias a la situación de la economía que otorgaba a los

trabajadores recursos relativamente satisfactorios. Al finalizar los años ochenta, la situación cambió. Las organizaciones gremiales, beneficiadas por la estabilidad, al ser intermediarias entre poder político y trabajadores, también se vieron afectadas.

Trastornada la relación, el sindicalismo se vio envuelto entre la fidelidad que sentía respecto del poder político y el compromiso que lo vincula con los trabajadores.

Siguiendo con las fuentes de debilidad del sindicalismo, podemos acotar una más: Para los dirigentes patronales el sindicalismo ha sido, sobre todo, fuente de corrupciones, agitaciones sociales o prebendas ilegítimas, constituyéndose así, en un bloqueo para la modernización económica. Los vicios clientelistas dentro del movimiento obrero y el extraordinario abuso de poder que ha definido la actitud de algunos líderes, reforzaron la idea de que "el sindicalismo estorba para el desarrollo nacional, sobre todo en épocas de crisis".

Para el caso concreto del STUNAM, tenemos también una serie de consideraciones finales. Durante el desarrollo de la investigación se pudo comprobar que la crisis económica de 1980 provocó que la actividad política y económica que estaba llevando a cabo el sindicato, se detuviera. Las actividades sindicales cambiaron de dinámica, lo que confirma la idea que se tiene acerca de los efectos regresivos de la crisis en las relaciones entre el Estado y la clase trabajadora.

Sobre todo, cuando se trata de sindicatos con las características del STUNAM, que no obstante a haberse pronunciado desde sus inicios como sindicato independiente a las autoridades universitarias y los partidos políticos; en los hechos se observa que ha actuado influenciado por partidos de izquierda a los cuales pertenecen tanto sus dirigentes como la gran mayoría de trabajadores. Ello nos remite además a no poder ubicar al sindicato dentro de una sola línea político-sindical.

En sus inicios, planteaba vincularse únicamente con las organizaciones de la insurgencia sindical, adoptando la mayor parte de sus demandas; sin embargo, en los

último años su dirigencia ha impulsado la práctica unitaria y pluralista para combatir las políticas económicas del gobierno.

Esto mueve a buscar nuevas formas de lucha, pero no sólo a nivel de dirección sino con la participación del conjunto de los trabajadores, tomando en cuenta que no deberán salirse del marco político que los nuevos tiempos obligan y que le permitan al STUNAM mantenerse dentro de la lucha y además de no poner en peligro su propia existencia.

Ejemplo de esto último sería precisamente su postura frente al último movimiento estudiantil que mantuvo paralizada a la Universidad durante varios meses, postura que los trabajadores del CCH Sur adoptaron también: apoyaban las demandas en lo general, pero nunca estuvieron de acuerdo en la forma en cómo llevaban a cabo sus actividades; mientras que frente a las autoridades también se manejaron con dos discursos: consideraban importante replantear un nuevo Reglamento General de Pagos, pero no aceptaban la imposición del mismo, de la misma manera que exigían a las autoridades universitarias que mostraran un compromiso real de querer solucionar el conflicto. Así mismo, nunca estuvieron de acuerdo con las actividades extramuros, manteniéndose todo el tiempo al margen de estas cuestiones, esperando, esperando...el momento de la revisión contractual y emplazar a la Universidad a huelga en caso de no ser satisfactorio el aumento ofrecido a los salarios.

Finalmente, retomando la información obtenida con los cuestionarios, podemos apreciar que el trabajador de la UNAM no se encuentra contento con el desempeño de su sindicato, considerando que sólo unos cuantos se han beneficiado de su paso por la dirigencia del mismo, dejando en el casi total abandono al resto de compañeros. Llama la atención el ver que los trabajadores consideran que el sindicalismo no es la respuesta a una serie de problemas que van desde la lucha por aumento salarial, hasta otras de

mayor complejidad, como puede ser el establecer relaciones económico-políticas con el Estado.

Esto lleva precisamente a una apatía acendrada en la mente del trabajador, quien ve en el sindicato la seguridad del empleo, y por ende, de un salario. Lo demás, es tarea de los dirigentes, aunque al delegar toda la responsabilidad a unos cuantos, se esté evadiendo una responsabilidad-obligación-derecho, como miembros de un sindicato.

Podemos apreciar que los trabajadores entre mayor sea el nivel de escolaridad con el que cuenten, mayor será su interés, pero además también su participación; además de que consideran que la democracia está en un proceso de elaboración. Los trabajadores con menor preparación escolar muestran total desinterés, además de manifestar una actitud de total derrota. El caso de los trabajadores académicos afiliados al STUNAM, es totalmente contrario a esta descripción del trabajador administrativo, aunque como ya se expuso, el número de afiliados es mínimo, lo cual le resta importancia a cualquier tipo de actividad que pudieran llevar a cabo. Acaso la pregunta que se plantearía aquí, sería, si los académicos tampoco forman parte de las AAPAUNAM, ¿Por qué esta situación de desinterés? Será interesante investigar esta cuestión en otro momento y espacio posteriores.

## B I B L I O G R A F Í A

### A) Libros

- Bartra, Roger. Breve diccionario de sociología marxista. Colección 70. México, Grijalbo, 1973.
- Basurto, Jorge. Los movimientos sindicales en la UNAM. México, UNAM-IIS, 1997.
- Bizberg, Ilan. Estado y sindicalismo en México. México, El Colegio de México, 1990.
- Camp, Roderic Al. La política en México. México, Siglo XXI, 1995.
- Cansino, Cesar. La transición mexicana 1997-2000. México, Centro de Estudios de Política Comparada, A.C., 2000.
- Cerroni, Umberto. Política, método, teorías, procesos, sujetos, instituciones y categorías. México, Siglo XXI, 1992.
- Cid Capetillo, Ileana; Márquez C., María de los Angeles. Lineamientos generales para la elaboración de proyectos de investigación y para la redacción. Cuaderno de Relaciones Internacionales No. 1. México, FCPyS, División de Estudios Profesionales, Coordinación de Relaciones Internacionales, 1999.
- Córdova, Arnaldo. La formación del poder político en México. México, Ediciones ERA, 1980.
- Cosío Villegas, Daniel. El sistema político mexicano. México, Ediciones Joaquín Mortiz, 1980.
- De la Peña, Sergio. Trabajadores y sociedad en el siglo XX. México, Instituto de Investigaciones sociales - UNAM/Siglo XXI, 1996.
- Durand Ponte, Víctor Manuel; Cuéllar Vázquez, M. Angélica. Clases y sujetos sociales. Un enfoque crítico comparativo. México, UNAM-IIS, 1989.
- Duverger, Maurice. Sociología de la política. Madrid, Editorial Ariel, 1990.
- Duverger, Maurice. Sociología política. México, Editorial Ariel, 1980.

- Galindo Cáceres, Jesús. Movimientos sociales y cultura política. Colima, Universidad de Colima, 1987.
- Glass, Gene V.; Stanley, Julian C. Métodos estadísticos aplicados a las ciencias sociales. México, Editorial Prentice Hall, 1990.
- González Casanova, Pablo. El Estado y los partidos políticos en México. México, Ediciones ERA, 1985.
- González Pineda, Francisco; Delhumeau, Antonio. Los mexicanos frente al poder. México, Instituto Mexicano de Estudios Políticos, A.C., 1973.
- Kaplan, Marcos. Estado y sociedad. México, UNAM, 1985.
- Leal, Juan Felipe. México: Estado, burocracia y sindicatos. México, Editorial El Caballito, 1979.
- Leal, Luis Felipe, et. al. Organización y sindicalismo. México, Siglo XXI, 1986.
- Mendoza, Javier, et. al., Coordinadores. La UNAM el debate pendiente. México, UNAM-CESU/Plaza y Valdés editores, 2001.
- Moreno, Hortensia; Amador, Carlos. UNAM la huelga del fin del mundo. México, Editorial Planeta, 1999. IIS-UNAM, 1997.
- Muñoz Patraca, Víctor Manuel. Del autoritarismo a la democracia. Dos decenios de cambio político en México. México, Siglo XXI, 2000.
- Peschard, Jacqueline. La cultura política democrática. México, IFE Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática # 2, 1995.
- Rodríguez Zepeda, Jesús. Estado de derecho y democracia. Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática. México, IFE, 1996.
- Rojas Soriano, Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales. México, Plaza y Valdés editores, 1998.
- Segovia, Rafael. Lapidaria política. México, FCE, 1996.



- Molinar Horcasitas, Juan. "Escuelas de interpretación del sistema político mexicano". Revista Mexicana de Sociología, Vol. 55, Núm. 2, abril-junio 1993. Pp. 3-50.
- Trejo Delarbre, Raúl. "La accidentada ruta hacia el Congreso Universitario de 1990". Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Núm. 177-178, septiembre 1999/abril 2000. Pp. 221-253.
- Segovia, Rafael. "Una cultura política inmóvil". Revista Nexos, N°. 223, julio 1996. Pp. 19-24.

### C) Tesis

- Merino Martínez, Susana Bertha. Demandas y formas de lucha del STUNAM (1970-1980). México, UNAM-FCPyS, tesis de licenciatura en Sociología, 1985.
- Muñoz Córdoba, Verónica. El sistema político mexicano: su desarrollo, evolución y críticas; desde una nueva cultura política. México, UNAM-CPyS, tesis de licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, 1994.
- Peschard Mariscal, Jacqueline. El sistema político mexicano visto desde el enfoque de la cultura política. México, UNAM-CPyS, tesis de licenciatura en Sociología, 1978.

### D) Documentos

- Colegio de Ciencias y Humanidades. Breviario del profesor. 1998.
- Colegio de Ciencias y Humanidades. Plan de Estudios Actualizado. 1997.
- Colegio de Ciencias y Humanidades. Programas (Documento de Trabajo). 1979.
- Estatutos Generales del STUNAM.
- Nuevo Tabulador de Salarios del Personal Administrativo de la UNAM. 2001.



**B. POLÍTICO-ELECTORAL**

1. Tiene actualmente credencial de elector 1. sí ( ) 2. no ( )

2. Con respecto a la política en México, usted se considera:

1. muy interesado ( )      4. algo desinteresado ( )  
 2. algo interesado ( )      5. muy desinteresado ( )  
 3. indiferente ( )

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

3. ¿Acostumbra votar? (ELIJA UNA OPCIÓN)

1. sí, cada seis años ( )  
 2. sí, cada tres y seis años ( )  
 3. a veces sí y a veces no ( )  
 4. nunca ( )

4. ¿Ha votado usted siempre por el mismo partido u opción política. 1. sí ( ) 2. no ( )  
 ¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. ¿Votó usted en las elecciones del 2 de julio del 2000? 1. sí ( ) 2. no ( )  
 ¿Por qué? \_\_\_\_\_

6. ¿Considera usted que México es un país democrático? 1. sí ( ) 2. no ( )  
 ¿Por qué? \_\_\_\_\_

7. ¿Cuál es su grado de satisfacción con respecto a la democracia en México? (MARQUE SOLO UNA OPCIÓN)  
 1. muy satisfecho ( )      4. algo insatisfecho ( )  
 2. algo satisfecho ( )      5. muy insatisfecho ( )  
 3. indiferente ( )

8. ¿Pertenece usted formalmente a alguno de los siguientes tipos de organizaciones sociales? (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA OPCIÓN).

1. Religiosa ( )      5. Académica ( )  
 2. Política ( )      6. Vecinal ( )  
 3. Padres de familia ( )      7. Asociación Civil [ONG] ( )  
 4. Escolar ( )      8. Otras (especificar) ( ) \_\_\_\_\_  
 9. Ninguna ( )

9. Señale la función principal que desempeña cada uno de los siguientes representantes populares y funcionarios. (MARQUE UNA SOLA OPCIÓN POR CADA CARGO).

|                            | Gobierno | Representa a un partido | Hace leyes | Gestiona | Hace política | Otra (especificar) |
|----------------------------|----------|-------------------------|------------|----------|---------------|--------------------|
| Diputado                   |          |                         |            |          |               |                    |
| Jefe delegacional          |          |                         |            |          |               |                    |
| Jefe de Gobierno del D.F.  |          |                         |            |          |               |                    |
| Presidente municipal       |          |                         |            |          |               |                    |
| Senador                    |          |                         |            |          |               |                    |
| Presidente de la República |          |                         |            |          |               |                    |

10. ¿Cree usted que el STUNAM tiene alguna relación directa con algún(os) partido(s) político(s)?

1. sí ( ) ¿Cuá(es)? \_\_\_\_\_

2. no ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. no sabe ( ) \_\_\_\_\_

### C. EXPECTATIVA LABORAL.

1. ¿De qué manera considera usted que el cambio de partido en el gobierno de la República, se podría reflejar en su situación laboral en la UNAM? (MARQUE UNA SOLA OPCIÓN).

1. muy favorable ( )

4. algo desfavorable ( )

2. algo favorable ( )

5. muy desfavorable ( )

3. incierta ( )

2. ¿Cómo considera usted la gestión de su sindicato en la solución de problemas relacionados con su fuente de trabajo? (MARQUE UNA SOLA OPCIÓN).

1. muy favorable ( )

4. algo desfavorable ( )

2. algo favorable ( )

5. muy desfavorable ( )

3. incierta ( )

3. ¿Piensa que su sindicato responde a lo que usted espera de él? 1. sí ( ) 2. no ( )

¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. Si fuera el caso, de presentarse la oportunidad de crear un nuevo sindicato; participaría en su conformación? 1. sí ( ) ¿Cómo? \_\_\_\_\_

2. no ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. Señale usted los que a su juicio son los objetivos principales del STUNAM (ENUMERE DEL 1 AL 10 EN BASE A LA IMPORTANCIA QUE LES ASIGNE).

1. Salario ( )

5. Convocar a mítines ( )

8. Organizar congresos ( )

2. Vales de despensa ( )

6. Presionar al presidente

9. Crear nuevas plazas ( )

3. Retabulación ( )

de la República ( )

10. Mantener la vigencia

4. Alianza con otros sindicatos ( )

7. Apoyar movimientos

del sindicato ( )

estudiantiles ( )

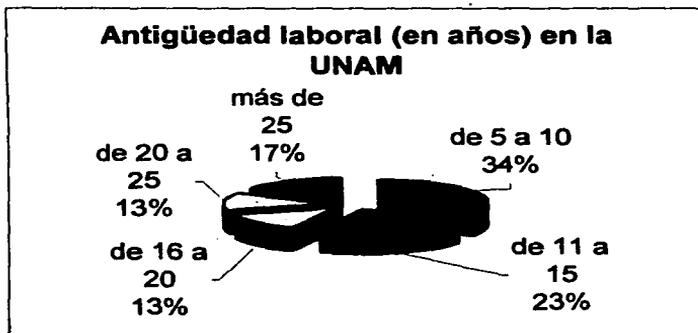
## A N E X O 2

**FUENTE:** para todos los casos, elaboración propia con base en el cuestionario aplicado para ésta tesina.

### Preguntas correspondientes al apartado A del cuestionario.

Pregunta 1:

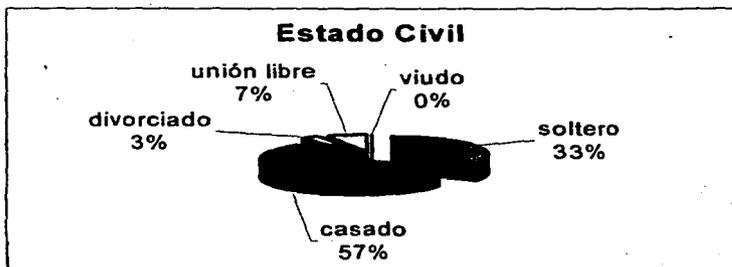
| RANGO      | TOTAL | %    |
|------------|-------|------|
| De 5 a 10  | 10    | 33.4 |
| De 11 a 15 | 7     | 23.3 |
| De 16 a 20 | 4     | 13.3 |
| De 21 a 25 | 4     | 13.3 |
| Más de 25  | 5     | 16.7 |



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Pregunta 2:

| OPCION      | TOTAL | %    |
|-------------|-------|------|
| Soltero     | 10    | 33.3 |
| Casado      | 17    | 56.7 |
| Divorciado  | 1     | 3.3  |
| Unión libre | 2     | 6.7  |
| Viudo       | 0     | 0    |



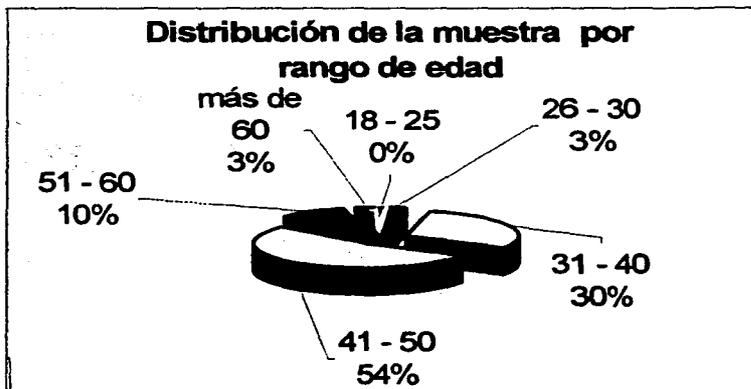
|                              |    |      |
|------------------------------|----|------|
| Total de hombres encuestados | 17 | 56.7 |
| Total de mujeres encuestadas | 13 | 43.3 |



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Pregunta 3:**

| <b>RANGO</b> | <b>TOTAL</b> | <b>%</b> |
|--------------|--------------|----------|
| 18-25        | 0            | 0        |
| 26-30        | 1            | 3.3      |
| 31-40        | 9            | 30       |
| 41-50        | 16           | 53.3     |
| 51-60        | 3            | 10       |
| Más de 60    | 1            | 3.3      |

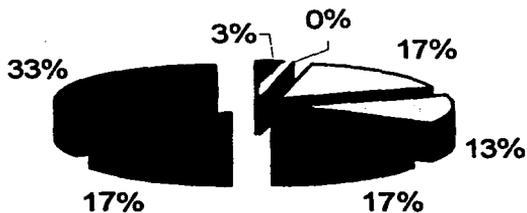


Pregunta 10:

| Cantidad en \$ | TOTAL | %    |
|----------------|-------|------|
| 1001 a 1500    | 1     | 3.3  |
| 1501 a 2000    | 0     | 0    |
| 2001 a 2500    | 5     | 16.7 |
| 2501 a 3000    | 4     | 13.3 |
| 3001 a 3500    | 5     | 16.7 |
| 3501 a 4000    | 5     | 16.7 |
| más de 4000    | 10    | 33.3 |

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**Salario mensual**



Pregunta 12:

| NIVEL             | TOTAL | %    |
|-------------------|-------|------|
| Secundaria        | 5     | 16.7 |
| Bachillerato      | 14    | 46.7 |
| Licenciatura      | 6     | 20   |
| Maestría          | 2     | 6.7  |
| Carrera comercial | 3     | 10   |

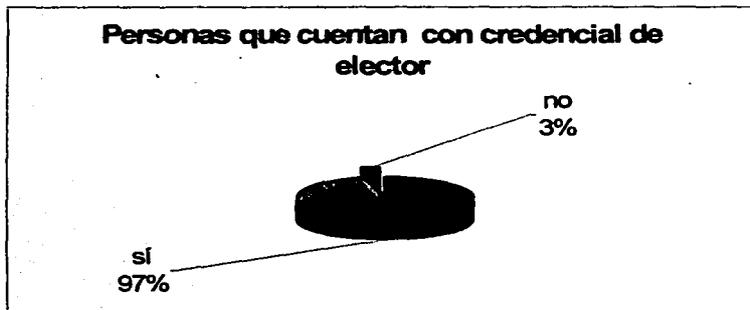


Preguntas correspondientes al apartado B del cuestionario:

Pregunta 1:

| OPCIÓN | TOTAL | %    |
|--------|-------|------|
| Sí     | 29    | 98.7 |
| No     | 1     | 3.3  |

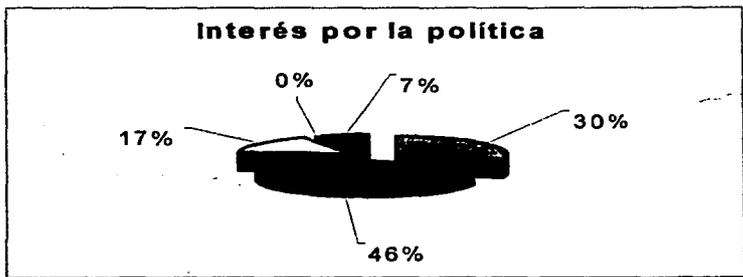
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

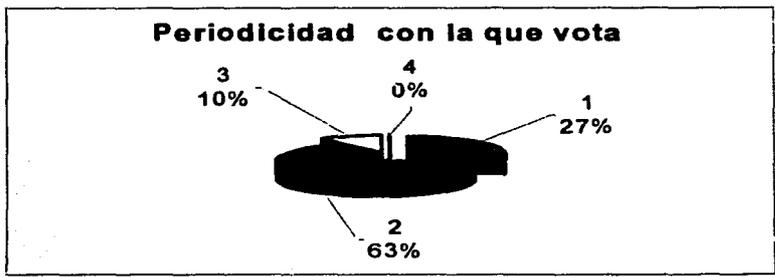
Pregunta 2:

| OPCIÓN             | TOTAL | %    |
|--------------------|-------|------|
| Muy interesado     | 9     | 30   |
| Algo interesado    | 14    | 46.7 |
| Indiferente        | 5     | 16.7 |
| Algo desinteresado | 0     | 0    |
| Muy desinteresado  | 2     | 6.7  |



Preguntas 3 a 7:

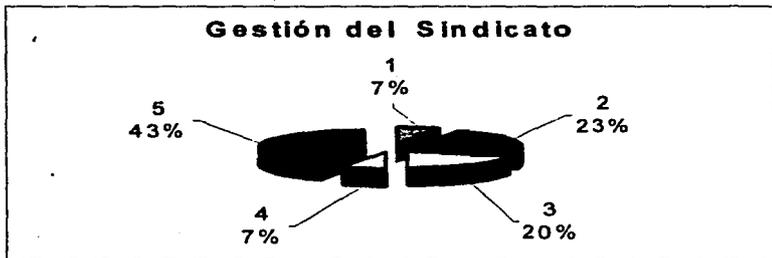
| OPCIÓN | TOTAL | %    |
|--------|-------|------|
| 1      | 8     | 26.7 |
| 2      | 19    | 63.3 |
| 3      | 3     | 10   |
| 4      | 0     | 0    |



Preguntas correspondientes al apartado C del cuestionario.

Pregunta 2:

| OPCIÓN | TOTAL | %    |
|--------|-------|------|
| 1      | 2     | 6.6  |
| 2      | 7     | 23.3 |
| 3      | 6     | 20   |
| 4      | 2     | 6.7  |
| 5      | 13    | 43.3 |



Pregunta 3:

| OPCIÓN | TOTAL | %    |
|--------|-------|------|
| Sí     | 4     | 13.3 |
| No     | 26    | 86.7 |

