

00464
9

**ACADÉMICOS Y REESTRUCTURACIÓN EN
LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL**

TESIS QUE PRESENTA

YURI JIMÉNEZ NÁJERA

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN SOCIOLOGÍA**

ASESOR: DR. ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO

**MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

MÉXICO, D. F., FEBRERO DE 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ACADÉMICOS Y REESTRUCTURACIÓN EN LA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**



**EL EJERCICIO DE LA DEMOCRACIA ACADÉMICA-SINDICAL
(1978-2001)**

GLOSARIO.....	i
Introducción.....	1
Capítulo I.....	10
ACADÉMICOS Y DEMOCRACIA.....	10
Académicos: sujetos sociales y relaciones de poder.....	10
Académicos y sociedad.....	10
Sujetos académicos.....	16
Los académicos en el espacio social universitario y relaciones de poder.....	24
Construcción de la democracia académico-sindical y sujetos académicos.....	26
Democracia, representatividad y legitimidad.....	26
Dinámica de las microdemocracias (sindical y académica).....	34
Capítulo II.....	44
REESTRUCTURACIÓN UNIVERSITARIA Y DEMOCRACIA ACADÉMICA Y SINDICAL.....	44
1. Reestructuración universitaria gradualista.....	46
Tendencias al cambio en la educación superior.....	46
La universidad y la refuncionalización de la educación superior.....	49
Impacto de la refuncionalización de la educación superior en la UPN.....	51
2. Formas de participación y representación institucionales (espacios de poder académico).....	55
A. Un acercamiento a los trabajadores académicos de la UPN.....	55
B. Académicos y estructuras de poder.....	60
C. Irrupción de los académicos en los espacios de poder (Democracia universitaria).....	65
3. Estructura de poder sindical y formas de participación y representación (espacios de poder sindical).....	73
A. Estructura de poder en el SNTE.....	73
B. Académicos y dinámica sindical.....	81
Capítulo III.....	104
DEL CORPORATIVISMO A LA DEMOCRACIA ACADÉMICA-SINDICAL DE BASE.....	104
Período I. 1975-1980. Gestación y fundación de la UPN.....	104
La universidad de los maestros como demanda sindical.....	105
La lucha interburocrática por el diseño del modelo universitario.....	107
Fundación de la UPN.....	111
Período II. 1980-1982. Proceso de sindicalización.....	117
Período III. 1982-1987. Auge del movimiento sindical.....	121
Período IV. 1987-1989. Bilateralidad y crisis.....	134
Capítulo IV.....	147
MODERNIZACIÓN EDUCATIVA Y NEOCORPORATIVISMO.....	147
Período V. 1989-1992. La lucha por la reestructuración democrática.....	147
Reestructuración de la UPN: nuevas formas de representación y participación.....	148

Capítulo V	189
LOS SALDOS DE LA DESCENTRALIZACIÓN.....	189
Período VI. 1992-1996. Reestructuración autoritaria desde fuera, resistencia y concertación.....	189
Descentralización universitaria y redefinición del proyecto universitario.....	190
Redefinición de relaciones con el neocorporativismo del SNTE.....	218
Capítulo VI.....	222
LA MODERNIZACIÓN ESTATAL-SINDICAL SALVAJE Y LA RESTAURACIÓN DE LA BILATERALIDAD.....	222
Período VII. 1996-1999. Reestructuración autoritaria y resistencia.....	222
Reestructuración autoritaria vs. reestructuración participativa.....	223
Los inicios (bloques académicos y autoritarismo).....	223
La ofensiva autoritaria.....	228
La primer respuesta.....	234
La contraofensiva autoritaria y la resistencia sindical-académica.....	238
Crónica de una lucha: el paro de los 65 días.....	244
Período VIII. 1999-2001. Reestructuración parcial y bilateralidad.....	248
La restauración parcial de la bilateralidad.....	248
Conclusiones	262
ANEXOS.....	285
Bibliografía y hemerografía	290

GLOSARIO

ACA	Acción Crítica Alternativa (corriente sindical)
AG	Asamblea General de Delegación Sindical
ANMEB	Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
AUD	Acción Unitaria Democrática (corriente sindical)
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CA	Consejo Académico de la UPN
CAc	Cuerpo académico
CAD	Comisión Académica Dictaminadora de la UPN
CAM	Centros de Actualización para Maestros
CEC	Comité Ejecutivo Delegacional del SNTE
CEN	Comité Ejecutivo Nacional del SNTE
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CES	Comité Ejecutivo Seccional del SNTE
CGH	Consejo General de Huelga de la UNAM
CGR	Consejo General de Representantes de Delegación Sindical
CIDAP	Comisión Interna de Administración y Programación
CN	Consejo Nacional del SNTE
CNSU	Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios
CNSUES	Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de Educación Superior
CNTE	Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación
COCOPA	Comisión Coordinadora del Paro
CORENAL	Comisión Organizadora de la Reunión Nacional
COS	Comisión Organizadora y Sistematizadora
DF	Distrito Federal
DGMMPM	Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio de la SEP
D-II-326	Delegación Sindical de Personal Académico de la Unidad Ajusco de la UPN de 1982 a 1984
D-III-47 ó DIII47	Delegación Sindical de Trabajadores Administrativos de la UPN en el DF
D-II-UP-3 ó DIIUP3	Delegación Sindical del Personal Académico de la Unidad Ajusco y Unidad Sur del DF, de la UPN, desde 1984
ENAH	Escuela Nacional de Antropología e Historia
ENM	Escuela Nacional de Maestros
ESEF	Escuela Superior de Educación Física
FDB	Frente Democrático de Base (corriente sindical)
FOVISSSTE	Fondo de Vivienda del ISSSTE
IES	Institución de educación superior
INAH	Instituto Nacional de Antropología e Historia
INBA	Instituto Nacional de Bellas Artes
IPN	Instituto Politécnico Nacional
ISPT	Impuesto Sobre Productos del Trabajo

ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
MT	Medio Tiempo
NOS	Nueva Opción Sindical (corriente sindical)
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos
OIR-LM	Organización de Izquierda Revolucionaria-Línea de Masas
PCM	Partido Comunista Mexicano
PI	Programa Institucional
PNTES	Pacto Nacional de Trabajadores de la Educación Superior
PPS	Partido Popular Socialista
PRT	Partido Revolucionario de los Trabajadores
PSUM	Partido Socialista Unificado de México
PT	Partido del Trabajo
RCT	Representante de Centro de Trabajo
RIT o RITPA	Reglamento Interior de Trabajo del Personal Académico de la UPN
SEAD	Sistema de Educación a Distancia de la UPN
SEP	Secretaría de Educación Pública
SNES	Sistema Nacional de Educación Superior
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
SNTUPN	Sección Nacional de Trabajadores de la UPN
SUNTU	Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios
TAB	Trabajadores Académicos de Base (corriente sindical)
TBE o TBES	Tasa Bruta de Escolaridad Superior
TC	Tiempo Completo
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UD	Unidad Democrática (corriente sindical)
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UPN	Universidad Pedagógica Nacional
VR	Vanguardia Revolucionaria del SNTE (corriente sindical: 1972-1989)

Introducción

Los trabajadores académicos de la Universidad Pedagógica Nacional, a lo largo de más de 20 años, han establecido múltiples *relaciones de poder* entre sí y con otros actores sociales, participando en muy diversos ámbitos, desde el trabajo cotidiano en el salón de clases y en las tareas de investigación hasta la determinación de políticas educativas, pasando por la redefinición del proyecto educativo universitario, la reestructuración de la institución, la democratización inconclusa de la universidad y de los espacios sindicales, la vinculación con el corporativismo sindical y las múltiples luchas académicas-laborales-sindicales ofensivas y defensivas que estos han dado; en medio del conflicto y el orden institucional, entre el consenso y la confrontación, entre la unificación y la disgregación, entre el movimiento académico-sindical y la apatía generalizada, entre el ánimo y el desaliento, entre la movilización y la negociación, entre el triunfo colectivo y la frustración, entre las decisiones colectivas acertadas y los errores grupales, entre el individualismo y el comunitarismo, entre la confianza y la desconfianza, entre el optimismo y el pesimismo, entre la carrera académica y la carrera política y/o sindical, entre el radicalismo y el conservadurismo, entre la imposición de arriba hacia abajo y la resistencia desde abajo, entre lo local y lo nacional.

Para acercarnos al conocimiento de esta vasta y heterogénea *experiencia colectiva* vivida por el personal académico en los 76 centros de trabajo universitarios existentes en el país, que arranca en 1978, en este estudio optamos por concentrarnos en el *campo académico-laboral-sindical*, es decir en el mundo del *trabajo* entrecruzado con el *conocimiento* disciplinario de la profesión académica y las *relaciones de poder* a nivel micro y macrosocial, es decir desde el lugar de trabajo hasta los órganos de gobierno universitarios y estatales, para tratar de comprender las *prácticas políticas académico-sindicales* de estos trabajadores dentro de ese campo social delimitado, prácticas enmarcadas en el conjunto mas amplio de las relaciones sociales institucionales estructuradas a lo largo de la historia de la UPN, en un contexto social nacional en transformación, en el que se pasa, en las dos últimas décadas, del capitalismo benefactor proteccionista al neoliberalismo globalizado, del régimen centralizado de la revolución mexicana a la alternancia en el poder y la democracia electoral nacional, de la "reforma educativa" sexenal permanente a la modernización tecnocrática de la educación, del corporativismo posrevolucionario al neocorporativismo sindical adaptable.

Dentro de este campo académico-laboral-sindical, la investigación aquí presentada se centra en las *relaciones de poder* académicas, laborales y sindicales -incluidas sus prácticas inherentes-, las que tienen sus propias dinámicas y están interrelacionadas entre sí, particularmente en el desarrollo de las relaciones establecidas en torno a la *construcción colectiva de la democracia* académico-sindical, circunscrita en un proceso de reestructuración universitaria prolongada (que abordamos primordialmente en la sede central de la Universidad y de manera secundaria en el resto de centros de trabajo). El caso de la experiencia del personal académico de la UPN es ilustrativo de estas interconexiones sociales propias de las instituciones de educación superior, poco estudiadas por lo demás. Las *relaciones académicas* (relaciones sociales configuradas en torno al conocimiento especializado y a su control) de este sector han transitado por distintos momentos, han pasado de lo disciplinario a lo interdisciplinario y transdisciplinario, de la dominación burocrática y subordinación a la participación consensual y competitiva, del control burocrático-tecnocrático vertical a la democracia académica, de la centralización a la descentralización regulada parcialmente. Las *relaciones laborales* (relaciones sociales alrededor del proceso de trabajo) han pasado -como tendencias- del individualismo sometido a la patronal a las relaciones colectivas bilaterales, de la reglamentación externa a la reglamentación interna, de la inseguridad laboral a la estabilidad en el empleo, de la centralización en la rectoría a la descentralización-dispersión en los estados, del autoritarismo a la bilateralidad y viceversa en varios momentos. En lo que hace a las *relaciones sindicales* (relaciones colectivas conformadas en rededor de la organización sindical), estas han oscilado entre el corporativismo y el neocorporativismo en sus distintos niveles micro y macro, entre la dominación desde las cúpulas del SNTE y la democracia sindical desde el lugar y centro de trabajo, de la dispersión a la unidad nacional y de esta a la unidad coyuntural y a la disgregación, de un estado presindical al auge del sindicalismo y a la crisis de este.

Para el abordaje de estas relaciones sociales de poder interacadémicas, partimos del planteamiento central en el sentido de que los procesos de reestructuración universitarios tienen, a largo plazo, distintas repercusiones en las formas de representación y legitimidad de las estructuras de poder sindicales y académicas existentes al interior de la UPN, modificándose de esta manera los espacios de poder -en sus distintos niveles-, las relaciones entre actores, los mecanismos y las prácticas en torno al ejercicio de la democracia académica-

sindical (toma de decisiones de abajo hacia arriba) y de su contraparte, el autoritarismo académico-sindical (toma de decisiones de arriba hacia abajo o dominación), inclinando la correlación de fuerzas hacia uno u otro extremo, en función de las condiciones institucionales y su contexto externo, tendiendo a socavar los espacios de participación y decisión propios de la democracia directa tanto en el ámbito sindical como en el académico.

Por otra parte, cabe hacer mención que el tema de la estructuración de las relaciones de poder en la academia y el sindicato, incluyendo el ejercicio real de la democracia a su interior, dentro de las instituciones de educación superior, ha sido poco tratado por los investigadores especializados en este sector, de ahí la importancia de estudiar las relaciones políticas y las prácticas democráticas características de los actores intervinientes en dichas instituciones para cubrir ese hueco, lo que justifica esta investigación. Asimismo, los académicos de la educación superior mexicanos han sido poco investigados, no obstante la relevancia de sus tareas en la sociedad -como la producción de nuevos conocimientos y la formación de cuadros profesionales en múltiples campos-, lo cual también justifica este tipo de estudios¹. De esta manera, aproximarse al conocimiento de las formas de participación de los académicos

¹ ¿Por qué estudiar a los académicos de la educación terciaria, particularmente de la Universidad Pedagógica Nacional? El personal académico de las instituciones de educación superior es un complejo actor social fundamental en el devenir universitario que ha sido poco estudiado en México, de ahí la importancia de abordarlo a través de la investigación social.

Son muchas las interrogantes alrededor de este significativo y heterogéneo grupo social, en relación con temas tan diversos como los siguientes: la disputa por el control del trabajo académico y del conocimiento entre los distintos actores sociales involucrados en la educación terciaria; las formas de participación de los académicos en las relaciones de poder y su distribución dentro de las instituciones de educación superior y el sistema educativo en su conjunto; el papel histórico jugado por las organizaciones gremiales de académicos (sindicatos, asociaciones profesionales, etc.) en la constitución y desarrollo de la educación terciaria; la articulación entre condiciones de vida-condiciones y relaciones laborales-formación profesional-libertad y producción académica; los mecanismos de adaptación de los académicos al sistema escolar eligiendo la conducta *más rentable universitariamente*, a partir de sus intereses y obligaciones institucionales (Bourdieu, 1995:164-5); la configuración de las culturas académicas en las universidades -incluidas las inercias (Bourdieu, 1995: 101) institucionales- y su influencia en las prácticas laborales y el desempeño de los profesores-investigadores; entre otros temas.

Frente a este panorama de ausencias, se justifica plenamente la realización de estudios profundos sobre la constitución de los académicos mexicanos y las instituciones en las que trabajan, de ahí la motivación de hacer este trabajo, el que se propone reconstruir las formas de participación de los profesores, investigadores y técnicos académicos de la UPN en la construcción de la democracia académica y sindical, en un contexto de reestructuración universitaria. Considerando su participación en la construcción cotidiana, dirección y orientación de la Universidad, su apropiación colectiva y democrática de las organizaciones sindicales -en sus inicios-, así como su actuación en la construcción de proyectos colectivos académicos y político-sindicales, tomando en consideración que en general los académicos en el mundo mantienen una "hegemonía sobre algunas tareas y funciones" dentro de los centros universitarios y en distintos campos del espacio social {científico, artístico, dirección económica, análisis social}, gracias a que controlan en grado diverso la técnica y el conocimiento avanzados mediante sus actividades de docencia, investigación y difusión del conocimiento (Clark, 1991).

universitarios de la UPN en la construcción social de la democracia académico-sindical, en un contexto de reestructuración educativa, adquiere importancia en la medida en que nos permite comprender "por dentro" la dinámica concreta de las estructuras de poder sindicales y académicas en una institución universitaria.

Particularmente, los académicos de la UPN, uno de los actores colectivos principales en el devenir universitario, si no es que el esencial, han tendido a demandar permanentemente -desde principios de los años ochenta- su participación desde abajo en las decisiones universitarias (*democracia académica* directa) y en las reformas académicas de la institución durante mas de dos décadas y han desarrollado estrategias de resistencia, en diversos momentos, ante los procesos de reestructuración vertical impuestos desde las burocracias de la SEP y la UPN en nombre de la modernización y la eficiencia educativas. Concretamente, han construido un proyecto colectivo universitario sustentado en la *democracia académica* frente al *modelo tecnocrático* vertical que caracteriza a la UPN desde su fundación, en esta larga *lucha de posiciones* los profesores e investigadores han formado grupos académicos y/o sindicales en constante recambio, que han ido ocupando diversos espacios de poder en la estructura académica de la dependencia, desde los colegios de profesores y coordinaciones académicas de base (1982) hasta la rectoría y las posiciones intermedias principales en distintos períodos (1983, 1992, 1999, 2000), no sin contradicciones y conflictos. En lo que se refiere a la reestructuración de la institución, el personal docente construye su propuesta colectivamente desde que surge el movimiento sindical y académico en 1981, lo que le lleva a la confrontación, al diálogo, a la negociación y al acuerdo con la burocracia educativa en distintos ciclos, sin haber logrado hasta ahora la realización plena de su *proyecto democratizador* universitario (que incluye la autonomía y la promulgación de una ley orgánica de la UPN con una estructura académica democrática, con órganos de gobierno paritarios en distintos niveles y ámbitos), sino solamente algunos avances parciales, por lo que la *utopía posible* de la democracia universitaria total sigue presente de algún modo en el imaginario colectivo. Profundizar en el conocimiento de esta rica experiencia colectiva alrededor de la conformación y dinámica de las relaciones políticas universitarias (de la que hemos sido partícipes), ha sido otra de las razones para hacer el presente estudio.

Al respecto, desde una óptica teórica, el problema de la *construcción social de la democracia*, asociada a procesos de representación, representatividad y legitimidad inherentes

a ella, es tratado en el **primer capítulo** del presente trabajo *{Académicos y democracia}*, en el que se parte, por un lado, de la *perspectiva de los sujetos sociales constructores de realidades* para identificar a los trabajadores académicos de la educación superior como *agentes* participantes tanto en diversos espacios de la realidad social como en la configuración - particularmente- de las relaciones estructuradas de poder al interior de las universidades y, por otro lado, se desarrollan algunas de las principales aportaciones a la conceptualización y comprensión de la democracia -como *ser y deber ser-* y sus manifestaciones en las organizaciones sociales de masas (*microdemocracias*), incluidas las instituciones educativas y los sindicatos, situada entre tendencias oligárquicas y participativas generadas por las prácticas de los propios sujetos académicos.

En el **capítulo segundo** *{Reestructuración, democracia sindical, representatividad y legitimidad}*, hacemos un recuento de la experiencia democrática y antidemocrática de los trabajadores académicos de la universidad durante 23 años, en los planos sindical y académico, en el que se observa, en el contexto de la reestructuración gradualista de la educación superior, la aparición y coexistencia, a veces conflictiva, de formas de participación y representación sindicales y académicas en diversos *espacios de poder* ubicados en distintos niveles, desde los lugares de trabajo hasta las máximas instancias de gobierno (democracia académica y sindical directa o representativa), en torno a los cuales se desarrollan múltiples luchas por su control, en las que recurrentemente los académicos reivindican la construcción de la democracia desde abajo.

Por otra parte, en lo que concierne a la reconstrucción histórica de las prácticas democráticas académico-sindicales del personal docente de la institución pedagógica, primero aparece la acción colectiva en torno a la democracia sindical entre los educadores y al seno de su proyecto sindical-académico surgen los planteamientos iniciales respecto a la democracia universitaria directa y representativa, yendo mas atrás, en realidad la preocupación sobre la democracia sindical y académica como un fin y como un medio emerge de los mismos lugares de trabajo (colegios de profesores e investigadores de las Academias y Departamentos), a partir de una concepción compartida del deber ser universitario y sindical, como un reclamo colectivo desde abajo.

Específicamente, en la construcción social compleja y contradictoria de las relaciones de poder intra y extrauniversitarias -que se intentan reconstruir aquí-, los

académicos de la UPN han tenido una activa participación a partir de los ochenta, después de la incorporación de la primera generación de trabajadores a la universidad a fines de los años setenta, luego de la *gestación y fundación (1975-1980)* de la llamada *universidad de los maestros* como producto de la confrontación entre las burocracias del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y de la Secretaría de Educación Pública, las que imponen una estructura universitaria de poder vertical en un marco de relaciones laborales individualizadas. En el período 1980-1982, los trabajadores de la UPN participan en un intenso *proceso de sindicalización* en el que se debaten nacionalmente distintos proyectos político-sindicales (*corporativo, soberano nacional, independiente, estatutario autónomo*) que culminan en la instauración de dos modelos de sindicalismo: el soberano nacional alrededor de la conformación de la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN a fines de 1981 y el corporativo fragmentado impulsado por la burocracia del SNTE. Entre 1982-1987 se da el *auge del movimiento sindical académico* en la UPN, en el que se democratizan diversos espacios sindicales y universitarios, se realizan las primeras movilizaciones de los trabajadores y se forma el movimiento nacional intersectorial de la comunidad universitaria (académicos, administrativos y estudiantes), debilitando las posiciones del grupo oligárquico y hegemónico del SNTE *vanguardia revolucionaria* (VR), al final del período tanto el proyecto de la soberanía sindical nacional como el movimiento intersectorial nacional entran en crisis. En un marco de crisis sindical prolongada, los académicos de la Delegación DIIUP3, de la Sección X del SNTE, se separan del movimiento nacional y logran establecer relaciones laborales bilaterales en el período 1987-1989, con lo que culmina el **tercer capítulo** del texto *{Del corporativismo a la democracia académica-sindical de base}*, que comprende el recuento del ciclo I del desarrollo histórico del sector durante 11 años (corporativismo y democracia en la UPN 1978-1989).

Durante el ciclo II (reestructuración prolongada y neocorporativismo, 1989-2001), los académicos de la UPN se concentran en *la lucha por la reestructuración democrática* de la universidad desde los grupos de trabajo (1989-1992), en el contexto adverso de la modernización educativa neoliberal, la expansión del movimiento magisterial y la llegada del *neocorporativismo* al SNTE, en el que se enfrentan los proyectos de universidad de la burocracia educativa (modelo vertical autoritario) y de la base académica (modelo horizontal participativo), sin llegar a establecerse ninguno de los dos, hechos tratados en el

cuarto capítulo {*Modernización educativa y neocorporativismo*}. En el período siguiente, 1992-1996 (*federalización universitaria*), ante la descentralización de la UPN impuesta desde arriba por las burocracias estatal y sindical, se organiza un movimiento académico-sindical defensivo que concluye en la organización de un proceso democrático representativo de elaboración de un nuevo proyecto universitario, impulsado en un primer momento por la burocracia educativa y obstaculizado posteriormente por la misma {**capítulo quinto**: *Los saldos de la descentralización*}. Entre 1996 y 1999, (período de la *reestructuración autoritaria*), los trabajadores académicos de la Delegación DIUP3 constituyen un movimiento defensivo académico-sindical para enfrentar el proyecto de reestructuración universitaria y antisindical impuesto desde arriba por la burocracia de la SEP, apoyada esta última por los dirigentes del SNTE, que logra resistir la ofensiva burocrática y la renuncia del rector; en el período 1999-2001 (*reestructuración dividida y nueva crisis sindical*) el movimiento defensivo de la coyuntura anterior se diluye, después de conseguir la restauración parcial de las relaciones laborales bilaterales, e inicia un nuevo período de alejamiento de los espacios sindicales por parte de los académicos, quienes entran a un proceso de reestructuración dividida entre distintos sectores, ambos períodos tratados en el **capítulo sexto** y último {*La modernización estatal-sindical salvaje y la restauración de la bilateralidad*}.

En otro orden de cosas, en lo que respecta a la estrategia metodológica seguida -de tipo cualitativo eminentemente- durante el proceso de investigación, con el fin de alcanzar la reconstrucción del objeto de estudio (*Académicos y reestructuración en la UPN. El ejercicio de la democracia académica-sindical*), ésta incluyó, en lo que hace a la recopilación de la información y su análisis, el uso de las técnicas de: la observación participante, entrevistas semiestructuradas (*enfocadas o centradas*) a informantes clave seleccionados, entrevistas semiestructuradas grupales (grupos focales), la encuesta de opinión y la compilación histórico-hemerográfica de diversas fuentes, incluyendo los resultados obtenidos por la aplicación de diversos cuestionarios a muestras representativas de trabajadores -para obtener la información necesaria sobre el desarrollo histórico del sector académico de la UPN entre 1978 y 2001²-, así como la aplicación de técnicas de

² El estudio se centra primordialmente en el sector de trabajadores académicos situados en la Unidad Central Ajusco de la Universidad Pedagógica Nacional y de manera secundaria, cuando hubo acceso a la información, en los profesores de las Unidades regionales de la institución.

análisis histórico y análisis del discurso (*análisis argumentativo*). La validez y confiabilidad de los datos conseguidos se logró a través del cruzamiento (*triangulación*) de los mismos al comparar entre sí los resultados logrados por cada una de las técnicas de extracción de información utilizadas.

Con base en la información obtenida mediante las múltiples fuentes documentales³ consultadas y en su sistematización, fue posible distinguir la periodización inicial (cronología descriptiva a partir de la simultaneidad, correlación y sucesión de acontecimientos generados por los sujetos) del objeto de investigación, en función de la identificación de los actores involucrados, sus discursos argumentativos, significados, decisiones, prácticas y relaciones sintetizadas en procesos (sindicales-académicos-laborales-políticos) y coyunturas en los que se genera (produce y reproduce) y/o transforma la realidad situacional producida por los mismos actores (construcción de la realidad en el tiempo y en el espacio), teniendo como eje los cambios en la correlación de fuerzas; periodización que fue posible afinar y articular gracias al uso de las técnicas de la observación participante⁴ (con la que hicimos un seguimiento de los actores entre 1989 y 2001), la entrevista restringida no estructurada *enfocada* a informantes clave y grupos académicos y sindicales⁵, la encuesta de opinión (sondeo electoral)⁶, el análisis del discurso

³ Las fuentes examinadas fueron: archivos personales de participantes en el movimiento académico-sindical, archivos sindicales (DIUP3), archivos oficiales de la UPN, el acervo hemerográfico de la biblioteca de la UPN y de la Hemeroteca Nacional; obteniendo diversos tipos de documentos sindicales (boletines, volantes, convenios, pliegos petitorios, actas, oficios, informes, etc.), académicos (ponencias, artículos, diagnósticos, acuerdos, actas de órganos colegiados, comunicados, etc.), laborales (leyes, reglamentos, minutas), oficiales (circulares, oficios, estadísticas, programas sectoriales gubernamentales, evaluaciones, etc.) y periodísticos (notas informativas, reportajes, desplegados, artículos de fondo, etc.).

⁴ Participando en distintos espacios sindicales, académicos e institucionales (asambleas, procesos electorales sindicales y académicos, comisiones sindicales, Consejo General de Representantes de la DIUP3, corrientes sindicales, comisiones académicas, negociaciones sindicales y académicas, reuniones nacionales académicas y sindicales, órganos colegiados -Consejo Académico, Pleno de Coordinadores de Academia, Reuniones de la Academia de Sociología de la Educación-, Coordinación de la Licenciatura en Sociología de la Educación).

⁵ Entrevistas (no grabadas) informales no estructuradas (conversaciones con fines investigativos durante el proceso de observación participativa), hechas sobre la marcha a líderes sindicales de los Comités Ejecutivos de la DIUP3 y de la SNTUPN, Coordinadores académicos, Consejeros Académicos, corrientes sindicales y grupos académicos diversos, como parte del proceso de observación participante, en las que buscamos información aclaratoria y complementaria respecto a la reconstrucción histórico-hemerográfica que sirvió de eje en el presente estudio (ver CUADRO A-2).

⁶ Sondeo de opinión de dos preguntas abiertas aplicada a una *muestra cualitativa seleccionada al azar -no probabilística casual o empírica-* (n=91) de la comunidad académica de la Unidad Ajusco de la UPN, del 26 al 30 de junio de 2000, sobre su intención razonada (sentido del voto) de participar/no participar en la elección del CED de la DIUP3 y de los representantes de los profesores ante el Consejo Académico para el periodo 2000-2002.

argumentativo⁷ y la contextualización⁸ del objeto de estudio, para llegar a una reconstrucción más completa del mismo y *captar los significados* dados por los sujetos, haciendo su análisis retrospectivo y elaborando la interpretación cualitativa de los hechos a partir de su confrontación con las categorías teóricas pertinentes (las que guiaron todo el proceso reconstructivo) y la elaboración de nuevas categorías.

⁷ Analizando las formas de construcción de los argumentos de los discursos (sus significados e intenciones) de los actores principales en momentos relevantes de su historia.

⁸ Identificando en algunos momentos clave la articulación del objeto de investigación y su contexto.

Capítulo I

ACADÉMICOS Y DEMOCRACIA

Académicos: sujetos sociales y relaciones de poder

Académicos y sociedad

Al problematizar a los trabajadores académicos⁹ de la educación superior como un *sector social*, en un plano empírico general, nos encontramos a primera vista, al enfocar el abanico de *posiciones* sociales que estos cubren en diversos espacios sociales, incluyendo relaciones y prácticas sociales determinadas, conque los académicos pueden verse ya sea como profesores o *formadores* en alguna IES (en el campo de la *docencia*), preparando profesionistas para una creciente multiplicidad de especialidades¹⁰, producidas por la incontenible división social del trabajo y demandadas por un mercado del trabajo diversificado, cambiante y cada vez más competido (por ej.: planificador educativo, investigador en educación matemática, biotecnólogo, ingeniero financiero, etnomusicólogo); ya como *creadores*¹¹ de nuevos conocimientos, arte, ideologías o concepciones del mundo (investigadores científicos, escritores, filósofos, etc.), como *divulgadores* de conocimientos, ideas, creencias y valores a través de la multiplicidad de medios de comunicación social (periódicos, libros, televisión, etc.) en el campo de la difusión, como *trabajadores* asalariados en un sinnúmero de instituciones públicas o privadas (profesores, investigadores, artistas), como empleados *sindicalizados* organizados

⁹ Por convención, la comunidad de investigadores educativos ha establecido que la categoría académicos incluye al personal docente, de investigación y de extensión de las instituciones de educación superior y media superior públicas y privadas (universidades, tecnológicos, centros de investigación y/o postgrado), para distinguirlos de los *maestros*, entre los que se encuentran los profesores de todos los niveles de la educación básica (preescolar, primaria y secundaria). Ver: *Estados del conocimiento del II Congreso Nacional de Investigación Educativa*. México, 1993.

¹⁰ "Siguiendo a Weber, creo evidente que la sociedad moderna impone en forma creciente una estrecha especialización de roles. Muchos aspectos de la vida que antes se centraban en la familia (a saber, el trabajo, el juego, la educación, el bienestar, la salud, etcétera) son asumidos cada vez más por instituciones especializadas (empresas, escuelas, sindicatos, clubes sociales o el Estado). Las definiciones de los roles (los muchos sombreros diferentes que usamos) se hacen más nítidas, y en el ámbito fundamental del trabajo, las tareas y los roles se hacen menudamente especializados. (El *Diccionario de Títulos Ocupacionales* enumera más de 20,000 trabajos especializados diferentes, en su análisis de las oportunidades vocacionales. Vemos que esto sucede hasta en las tareas intelectuales. El *Registro Nacional del Personal Científico y Especializado*, en su compilación de los talentos intelectuales del país, cita alrededor de 900 campos de las ciencias.)" (Bell, 1976:98).

¹¹ Son los "grandes intelectuales" orgánicos, ubicados en la cúspide de la jerarquía intelectual, "los creadores de la nueva concepción del mundo en sus diversas ramas: ciencia, filosofía, arte, derecho, etc." (Portelli, 1982: 111).

o no sindicalizados, como *actores políticos* dentro de las IES y el sistema de educación superior (SES) o en la política nacional e internacional; o como *consejeros* expertos en un organismo público, privado o social (secretaría de estado, empresa, sindicato, organismo no gubernamental, etc.) en el campo de la asesoría, como *dirigentes*, coordinadores o administradores de alguna organización social (puestos directivos en dependencias públicas o corporaciones privadas, partidos políticos, gremios profesionales, etc.) en el ámbito de la dirección social o como agentes libres por su cuenta (escritores, artistas, analistas independientes), posiciones que pueden ser ocupadas de manera combinada o separada por los individuos; en síntesis los académicos aparecen en este nivel como un *sector social* complejo en el contexto del “mapa de las clases” de la sociedad moderna de fines de siglo (Miliband, 1990: 418-444), cuyas prácticas sociales características y posiciones o lugares sociales -en contextos estructurales particulares- frente a otros actores sociales tienden a ubicarlos en algunas “regiones” del complejo conjunto social o “geografía” societal.¹² Lo anterior nos muestra en un nivel descriptivo muy general el posicionamiento social de los académicos en su heterogeneidad, su importancia en el desarrollo de las sociedades dados los lugares clave que llegan a cubrir y el poder mas o menos limitado que pueden llegar a alcanzar, pero hasta ahí.

Su participación social, en un nivel macrosocial, a la luz de sus relaciones, posiciones y prácticas, como parte del heterogéneo sector social o capa de intelectuales orgánicos (Gramsci, 1970), los vincula con *formas de relación*¹³ particulares a la estructura de las distintas clases y sectores sociales (dirigentes y subalternas) de las que surgen, al Estado y sus burocracias, a los partidos y otras formas de organización social y entre sí. Desde el interior del establecimiento universitario, en un nivel microsocia, los académicos mantienen una “hegemonía sobre algunas tareas y funciones” en el mundo en general, un

¹² En el caso de México, los más de 200 000 académicos que laboran en los más de cuatro mil establecimientos de educación superior públicos y privados, se dedican a formar a más de dos millones de estudiantes (www.sep.gob.mx), realizar investigaciones científicas múltiples y dar diversos servicios de extensión; ellos participan como directivos en todos los niveles de la administración pública federal y estatal, actúan como dirigentes de partidos y organizaciones políticas o sociales (cámaras empresariales, colegios profesionales, organismos no gubernamentales), fungen como manejadores de los medios de comunicación social (directores, periodistas, etc.), se encargan de administrar las empresas privadas de todo tipo (contadores, ingenieros; gerentes u oficinistas, etc.). Los académicos y los egresados de las IES están en casi todas partes, ejercen su influencia gracias al saber especializado que portan y tienden a dirigir casi todos los ámbitos sociales.

¹³ Ver el uso de la categoría en: Marx, C. y F. Engels. *La Ideología Alemana en: Obras Escogidas*, Progreso, Moscú, 1976, tomo 1; pp. 17, 39, 61, 69.

monopolio “cognoscitivo” especializado¹⁴, una gran concentración de *capital cultural* <incorporado, objetivado e institucionalizado (Bourdieu, 2000: 131-164)>, y por lo tanto un *poder de experto* dado por el conocimiento generado y acumulado en su *trayectoria académica* y desde su *lugar de trabajo* múltiple (cubículo, laboratorio, biblioteca, campo de estudio, organismo asesorado, etc.); gracias a que controlan en grado diverso la técnica y el conocimiento avanzados mediante sus actividades de docencia, investigación y difusión del conocimiento (Clark, 1991:20, 33-4).

Como se ve, los académicos cubren un amplio espectro ocupacional sumamente heterogéneo, en distintos planos: económico, político, cultural o ideológico, educativo, clasista, institucional, etc., lo que muestra su participación plural y determinante en el devenir social; ellos forman parte de la *intelligentsia* de una nación, frecuentemente con gran influencia en la construcción de la organización y dirección social. En el complejo mundo de hoy, los académicos tienen un papel central en la *dirección* (no siempre acertada) de las sociedades -directa o indirectamente-, las que se producen, reproducen y transforman a sí mismas permanentemente (Touraine, 1987), como resultado de los procesos desatados por los grupos sociales.

En las sociedades en proceso de profesionalización, de creciente especialización ocupacional y de expansión del sector terciario de la economía -el cual requiere de gran número de técnicos y profesionistas-, se demanda a las IES la formación creciente de *expertos*, al grado de que algunas posturas teóricas sociales han llegado a considerar que las sociedades “postindustriales” o “avanzadas” ya no se sustentan en la *fábrica* capitalista sino en la *universidad* como la institución central (Giddens, 1983:303-306; Bell, 1976:189-190), fuente de producción del conocimiento teórico aplicable al desarrollo tecnológico y a la administración de la compleja organización social, conocimiento que es fuente fundamental de poder¹⁵ en la medida en que proporciona un alto grado de confiabilidad en la intervención y control social (“optimismo tecnocrático”) (Donolo, 1985:13-17) por parte de las élites tecnócratas formadas en las universidades. Si bien esta concepción (teoría del postindustrialismo) es algo exagerada, resulta sugerente respecto al papel social que han

¹⁴ Por ejemplo: los físicos en el manejo de la energía atómica, los matemáticos e ingenieros en el desarrollo de las computadoras o los biólogos en el campo de la ingeniería genética y biotecnología, los investigadores educativos en el diseño de políticas educativas.

jugado las IES y sus académicos en el desarrollo de las sociedades contemporáneas. Los teóricos de la sociedad de la información y del conocimiento (Castells et al, 1997) han señalado, más recientemente, que en la medida en que el desarrollo de las economías depende en un alto grado de la producción, distribución y aplicación del conocimiento (ciencia, tecnología y administración) como el elemento central para la generación de la riqueza y el poder, la educación superior tiene un importante papel que cumplir en la nueva sociedad del conocimiento, sin sobrevalorarla como en el pasado, ya que es en las IES en donde se genera y difunde gran parte del nuevo conocimiento bajo la autoría del personal académico.¹⁶

Lo cierto es que la pareja académicos-universidad ha alcanzado una notable presencia en distintos ámbitos de las sociedades del tiempo presente (a nivel macro desde el nivel micro), es palpable su amplia participación en la generación de nuevos conocimientos sobre los diversos problemas de la humanidad y sus soluciones, así como su importancia económica en la formación de recursos humanos, la elaboración de nuevas tecnologías, la investigación aplicada y su importancia política {que lleva a distintos actores sociales a luchar por el control de las instituciones de educación e investigación superior}, si se toma en cuenta el poder que puede dar el conocimiento teórico-práctico (en la conducción gubernamental, la formación de liderazgos, la toma de decisiones en todos los ámbitos, etc.), sin olvidar su significativa participación ideológico-cultural en la producción y transmisión del conocimiento, elaboración de sentidos y en la administración de las culturas nacionales.

¹⁵ "El control del conocimiento y la información decide quién tiene el poder en la sociedad. Los tecnócratas son la nueva clase dominante". (Castells et al, 1997:19).

¹⁶ La llamada teoría de la sociedad informacional señala que la revolución tecnológica del último cuarto del siglo veinte tiende a generar una sociedad con un nuevo perfil en todas sus esferas, desde la economía globalizada interdependiente hasta la reestructuración de la personalidad, pasando por la reorganización del trabajo, la educación y el sistema político, una nueva sociedad fundada en la innovación permanente de procesos y productos y en la generación y uso de tecnologías de la información, en la que "la productividad y la competitividad se basa cada vez menos en los recursos primarios, y cada vez mas en el conocimiento y la información", de manera tal que "el carácter estratégico de las tecnologías de la información en la productividad de la economía y en la eficacia de las instituciones sociales cambia las fuentes de poder en la sociedad y entre sociedades. El control de la ciencia y la técnica de las tecnologías de la información llega a ser una fuente de poder en sí misma" (Castells et al, 1997:15-53).

En el caso de México, el personal académico de las IES ha sido un sector social poco estudiado, lo que ha conducido a un conocimiento parcial sobre el mismo¹⁷. Es hasta años muy recientes que han comenzado a surgir investigaciones y análisis sobre el tema, pero aun hay mucho por hacer. En materia de estudios y teorización sobre académicos, si bien son pocos los trabajos realizados, se pueden ubicar algunas tendencias analíticas basadas en corrientes teóricas específicas (sin ser exhaustivos): en primer lugar una visión weberiana sobre la organización institucional y la posición de los académicos en ella, mediante la elaboración de tipos ideales, en donde la noción de “mercados académicos” aparece con frecuencia¹⁸, a la que se incorporan conceptualizaciones durkheimianas en forma parcial¹⁹; por otra parte, la concepción marxista y gramsciana es utilizada para analizar a los académicos como intelectuales orgánicos frente a la sociedad de clases, ya sea desde una óptica reproduccionista o de la teoría de la resistencia²⁰; en tercer término -y parece que de manera secundaria-, aparece una óptica “postmoderna” que privilegia la heterogeneidad o diversidad institucional (Brunner, 1990:111) en el análisis, además de una propuesta sistémica sobre el mismo sistema educativo y sus componentes determinados por este, entre los cuales se encuentran los maestros (Luhman, 1993).

Así las cosas, el sector académico ha sido poco abordado tanto empírica como teóricamente y existen diversas aproximaciones al mismo. Sin embargo, nos parece que el camino de la *complementariedad* (Mardones, 1986: 33-5.) conceptual y metodológica es el más adecuado en la actualidad para este tipo de estudios, manteniendo una *vigilancia epistemológica*, partiendo de una clara *ruptura epistemológica* (Bourdieu et al, 1981:16ss, 27ss) con la sociología positivista; siempre y cuando aceptemos que el objeto sí puede ser reconstruido conceptualmente (Bourdieu et al, 1981:51ss), no en términos ideales sino en

¹⁷ Las interrogantes son diversas en un plano general: ¿hasta qué grado los académicos mexicanos constituyen un grupo social homogéneo o heterogéneo?, ¿la actividad académica constituye una profesión, tomando en cuenta que la mayoría de los académicos mexicanos están contratados por horas; por qué dicho porcentaje es tan alto?, ¿cuál es la relevancia de la afiliación disciplinaria y la adscripción al establecimiento en su quehacer y organización?, ¿cuáles son las determinantes básicas de la calidad y productividad del trabajo académico?, ¿qué papeles sociales tiende a jugar en la compleja red de relaciones sociales dentro y fuera de la universidad?, ¿cuáles son los rasgos de su proceso de formación, sus prácticas académicas usuales, sus intereses y expectativas académicas?, ¿cuáles son sus concepciones sobre la educación en general, la universidad y su propio trabajo?, entre otras.

¹⁸ Ver: Clark, 1991: 29, 36, 149, 180, 185, 166, 168; Kent, 1990: 75, 81.

¹⁹ Ver: Clark, 1991 :27, 156, 267-8, 306-7, 309.

²⁰ Ver: Giroux, 1993: 13, 33, 141ss, 159ss; Bourdieu y Passeron, 1995; Street, 1992: 51-56; Enguita, 1992: 29ss.

términos concretos y reales, reconociendo que es posible abstraer al objeto real en movimiento, no como un ente estático, a condición de que las categorías sean confrontadas con el objeto real y traducidas a una reconstrucción de lo real, síntesis de múltiples determinaciones, en un nivel de abstracción determinado (De la Garza, 1983:11-33).

El camino del reconstructivismo complementario bajo vigilancia epistemológica, implica desconstruir la compleja realidad social en términos abstractos y reconstruirla en su estructura interna. Si el objeto de estudio de la sociología son las relaciones sociales, las diferencias entre los clásicos al respecto son de "enfoque" o énfasis, ya que cada uno las observa desde un ángulo distinto y resalta alguno-s de sus rasgos. La *acción social* de Max Weber denota una relación social desde los motivos significativos de sus actores; los *hechos sociales* de Emilio Durkheim se refieren a las "creencias y prácticas sociales" (Durkheim, 1990:22) de los mismos actores sociales, reguladas por normas también sociales, es decir relaciones sociales sujetas a reglas; Carlos Marx habla de *relaciones sociales*: de producción entre las clases, de relaciones de distribución (de propiedad o división social del trabajo), relaciones de intercambio o relaciones políticas entre diversos actores sociales: clases, fracciones o sectores sociales (lucha o alianzas entre clases o fracciones, vínculos intelectuales-clases).

Bajo estas condiciones, si el punto de contacto son los actores sociales (en este caso de la educación) y la estructura de relaciones sociales múltiples que establecen entre sí, entonces podemos decir que la complementariedad es posible para aproximarse al conocimiento de la totalidad social real. Así, en un nivel más bajo, en el de las teorías de alcance medio, consideramos que el criterio de la *complementariedad* se hace necesario para acceder a un conocimiento *integrador* de la realidad articulada, desde distintas áreas y enfoques de conocimiento, por ejemplo desde la llamada "sociología de la educación"²¹ como de la "sociología del trabajo"²² en México, se han hecho estudios sobre los

²¹ Los sociólogos de la educación se preocupan por abordar aspectos como los siguientes: Adscripción al establecimiento. Afiliación disciplinaria. Formación educativa. Práctica docente. Actividades centrales. Producción académica. Trayectorias académicas: incorporación-iniciación-situación actual. Experiencia laboral. Culturas académicas. Mercados académicos. Origen y situación social. Condiciones generales de trabajo. Condiciones socioeconómicas. Sindicalismo. Percepciones. (Gil, 1994).

²² Por su lado, los sociólogos del trabajo estudian, por ejemplo, las siguientes temáticas, al analizar algún sector de trabajadores: Área de experiencia obrera I: Proceso de producción.- Proceso de trabajo. Relaciones laborales. Condiciones de trabajo. Salario y prestaciones. Calificación-descalificación. Percepciones del trabajador. Área de experiencia obrera II: Relaciones sindicales.- Corporativismo. Contratación. Control sobre el proceso de trabajo. Política social del sindicato. Democracia sindical.

trabajadores académicos y otros actores sociales, con base en diversos enfoques (Imaz, 1984; Gil, 1992).

En la sociología aplicada a la educación, el hilo conductor en el estudio de los académicos tiende a situarse en la profesión, la afiliación disciplinaria y la adscripción institucional (Clark, 1991: 33ss., 55ss.), de donde se derivan trayectorias y culturas académicas; en lo que hace a la sociología del trabajo, en general los análisis tienden a centrarse en las relaciones y condiciones laborales, los procesos de trabajo y su control. En este caso, el punto de contacto que se destaca es el del *trabajo* realizado por los académicos, desde su calificación o formación académica hasta las actividades precisas que lo caracterizan, así como sus trayectorias laboral-académicas y las culturas académico-laborales asociadas a su trabajo especializado, en determinadas relaciones y condiciones laborales, dentro de un contexto social más amplio.

Sujetos académicos

Referirse en la actualidad a los *académicos* universitarios y de otras instituciones de educación superior (IES), como actores sociales dentro de la sociedad compleja, participando en distintos planos de la realidad²³ social en movimiento (subdividida en niveles macro y microsociales articulados con sus respectivas mediaciones), en contextos sociales espacio-temporales determinados, supone necesariamente considerarlos como *sujetos individuales y sociales* -a la luz del desarrollo de las ciencias sociales-, con base en parámetros sociales pertinentes que permitan reconstruirlos en su complejidad, en el marco de la sociedad contemporánea sujeta a diversas tendencias {como la *profesionalización*²⁴

Burocratización. Conflicto sindical. Área de experiencia obrera III: Reproducción social.- A. Reproducción organizada por la empresa, el sindicato, el Estado; B. Vida pública; C. Sistemas culturales (arte, religión, tradiciones y costumbres, lenguaje); D. Conflicto en el ámbito de la reproducción externa; E. Percepción de la reproducción externa. (De la Garza, 1989: 99ss).

²³ Se parte de la conceptualización de la realidad "como una articulación de procesos heterogéneos", sustentada en tres supuestos: *supuesto del movimiento* (la realidad social en desarrollo, en transformación), *supuesto de la articulación de procesos* (los procesos sociales están vinculados entre sí) y *supuesto de la direccionalidad* (la realidad sigue una u otra alternativa de dirección en función de la confluencia de procesos estructurales y prácticas sociales de los sujetos) (Zemelman, 1987: 23-31).

²⁴ Algunos autores plantean que el desarrollo técnico-industrial propicia la profesionalización de las sociedades a través de la masificación de la educación. Por *sociedad profesionalizada* debe entenderse "Una sociedad en la que un porcentaje cada vez mayor de hombres y mujeres encuentran su lugar principalmente a través de la realización de un trabajo especializado que requiere de cierta experiencia y, por tanto, de una determinada capacitación, educación y certificación. Esta nueva sociedad abarca desde las profesiones tradicionales, pasando por las élites burocráticas tanto del gobierno como de las grandes empresas, hasta llegar a los servicios menores o a las cuasi-profesiones tales como la enfermería, el trabajo social, los oficinistas, los

(Perkin, 1990) para un sector de la población y la descalificación excluyente para otros, la neoliberalización globalizada conflictiva desigual, la democratización liberal y polarización social, el fortalecimiento de las identidades locales y regionales en conflicto con la pretendida "aldea global" más virtual que real, la reconversión educativa flexibilizadora productivista, y un sinnúmero de otras dinámicas macro y microsociales posibles}, identificables dependiendo del recorte de observación de la realidad heterogénea que se elabore.

Al abordar a los académicos como agentes activos se requiere partir de la perspectiva de los *sujetos sociales constructores de realidades*²⁵ como seres individuales²⁶ y sociales en acción, para poder reconstruir su complejidad²⁷, considerando a la sociedad en

vendedores, los peritos en daños automovilísticos, la administración hotelera, las relaciones públicas e incluso la paquetería" (Perkin, 1990:117).

²⁵ "un sujeto capaz de dar formas diversas a los objetos que surgen en el proceso de desenvolvimiento histórico" (Zemelman, 1996: 49).

²⁶ La *individualidad* "es una potencia en tanto los sujetos sociales de la historia son potenciados por el desarrollo de las individualidades que los componen" (Zemelman, 1996: 57).

²⁷ En esta complejidad se incluirían elementos como los siguientes (en una especie de perfil sociológico de los académicos):

a) Posición social multiprocesal.- Lugar en la sociedad, en los distintos procesos que la conforman: económicos, políticos, culturales, etc., en los cuales asume una *posición procesal* determinada históricamente -no funcionalista-, participando simultáneamente en varios procesos, asumiendo posiciones concretas. El académico, por ej., tiene una posición en el "mapa de las clases" -determinadas en el proceso económico y/o político- y en el proceso educativo en particular, por sus formas de participación o acción propias dentro de cada proceso (posición procesal); así, los académicos actúan en cada una de las fases y ámbitos de la estructura-proceso educativo: elaborando el currículum en una institución o nivel educativo; creando, seleccionando, retraduciendo y/o reproduciendo conocimientos, transmitiendo valores en el aula o fuera de ella, etc.

b) Proceso de constitución del sujeto.- Origen, formación y desarrollo histórico del grupo social, captando tanto su proceso de constitución como sus fases o períodos de desarrollo evolutivo.

c) Formación y condiciones del trabajo académico.- Caracterización de su formación académica, sus procesos de trabajo (sucesión de actividades) y de las condiciones en las que se lleva a cabo este (formas de ingreso a la institución, superación académica, cargas de trabajo, formas de control, jornadas de trabajo, estímulos, situación laboral, etc.).

d) Condiciones de vida.- Descripción del nivel de vida de los académicos (ingresos/egresos familiares, satisfacción de necesidades -vivienda, vestido, educación, etc.).

e) Rasgos sociodemográficos.- Caracteres demográficos básicos (edad, sexo, estado civil, lugar de origen, número de hijos, etc.).

f) Formas de relación-agrupación-organización-acción.- Análisis de la diversidad de formas de interacción grupales, dentro y fuera de la institución educativa (relaciones interpersonales -con sus rasgos psicosociales-, grupos académicos o políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales, partidos políticos, movimientos sociales).

g) Concepciones, opiniones y actitudes.- El conjunto de representaciones y pautas culturales de conducta (valores, costumbres, formas de pensar, etc.).

h) Intereses grupales.- La existencia de metas o fines colectivos que en ciertas condiciones pueden llegar a configurar uno o varios proyectos colectivos a alcanzar (proyectos académicos, cultural-ideológicos, políticos, economicistas, etc.), lo que implica una estrategia individualizada o de grupos de interés para su consecución.

términos históricos (y al proceso educacional en particular), como una construcción social en movimiento producida por sujetos concretos, entendiendo a estos como productos históricos y productores sociales al mismo tiempo (*productos y productores*²⁸), determinados históricamente y determinantes de lo real en busca de “la propia realización de su subjetividad y de una construcción social en la que pueda reconocer, enriquecida, su identidad” con base en proyectos²⁹ individuales y colectivos de vida igualmente contruidos desde la base (Zemelman, 1996:35-53, 97-130) (Street, 1992).

Desde esta perspectiva, la sociedad y la educación, como realidades históricas construidas en proceso (s) de estructuración y reestructuración, son realidades articuladas en construcción con ciertas regularidades, pero también abiertas a lo indeterminado y dinámicas en su desarrollo, son espacios de creación y expresión de los sujetos individuales y sociales involucrados en ellos (académicos, burocracias estatales y universitarias, estudiantes, trabajadores, sindicatos, organismos profesionales), son también espacios de posibilidades para los sujetos intervinientes, ámbitos en los que “se despliegan las prácticas sociales de los diferentes grupos sociales (con sus consiguientes relaciones de carácter político, económico y cultural)” (Zemelman, 1996). El *campo educativo* como “proceso de creación”, por tanto, es una construcción histórico-social articulada y generada por sujetos individuales y colectivos, determinantes del campo y determinados por este y su contexto espacio-temporal (productos históricos y productores del espacio educativo contextualizado), en el que aparecen tanto regularidades como transformaciones dependiendo de las necesidades, representaciones simbólicas, motivaciones, actitudes, preferencias, decisiones, elecciones y acciones de los sujetos inmiscuidos, así como de la distribución del trabajo, del poder (incluyendo la “creación de instancias de decisión”), del capital cultural y de los recursos económicos, además de las formas de organización y los

i) El contexto sociológico.- Observar la relación de los académicos con su entorno social, económico, político, etc.: las clases y sectores sociales, el Estado, organizaciones no gubernamentales, movimientos sociales, las religiones, etc.

²⁸ “La realidad, cuando es concebida como una articulación entre *producto y productor*, constituye una relación de conocimiento que sirve para ubicar el problema del sujeto. Se parte de que hay sujetos que, como tales, son capaces de construir realidades, sin restringirse a la condición de producto histórico, ya que constituyen una expresión particular de la subjetividad social” (Zemelman, 1996: 98).

²⁹ “...”el *proyecto* es la concreción de cómo el hombre se apropia de la dimensión del largo tiempo en el corte del presente, que es donde el hombre como sujeto despliega su capacidad de constructor de realidades. Lo que significa que la influencia sobre la realidad se desdoble, por una parte, en el plano de las prácticas actuantes en los diferentes momentos de un proceso, y, de otra, en el *proyecto* que confiere sentido a la praxis en una perspectiva transcoyuntural.” (Zemelman, 1996: 43)

proyectos de vida social de los mismos sujetos, factores que le imprimen cierta direccionalidad al escenario educativo a través de las prácticas sociales de los sujetos. En este sentido, el Estado, articulado a la sociedad y al proceso educativo, es también un espacio construido socialmente "como estructura institucionalizada de centros de decisión", de "instancias de definición de alternativas de acción", en el que se confrontan los actores sociales participantes en el proceso de su constitución y desarrollo a partir de proyectos propios, desde los cuales tratan de orientarlo -directa o indirectamente- en una dirección particular (Zemelman, 1996: 55-76).

Captar a los trabajadores académicos como sujetos contextualizados implica observarlos en acción dentro de distintas esferas de lo real articuladas dinámicamente (económica, política, cultural, psicosocial; académica, sindical, laboral, etc.) o *áreas de experiencia*³⁰, identificando las *relaciones sociales*, las múltiples *posiciones sociales procesales*³¹ estructurales y las *prácticas sociales* (De la Garza, 1989) (Zemelman, 1996) asociadas a estas, así como los significados sociales que aquellos asumen al actuar en los diversos procesos sociales (dinámicas³² concretas).

Estudiar a los sujetos académicos y lograr reconstruirlos en su contexto como totalidad articulada permitiría comprenderlos en su especificidad. La reconstrucción de su complejidad es una tarea ardua necesariamente abierta e interminable en tanto que, como parte de la realidad en proceso (*inacabada*), están *dándose* en el tiempo y en el espacio, como parte de la heterogeneidad social. Para dar cuenta conceptualmente de su complejidad característica (*especificidad* del sujeto-objeto) en movimiento, en el transcurso de sus

³⁰ Por *áreas de experiencia* se entiende a los espacios "de relaciones sociales abarcados por alguna disciplina" (De la Garza, 1989:94) -o área temática (Zemelman, 1987:129ss)-, o por un conjunto de estas o incluso fuera de estas.

³¹ Nos referimos a una *posición social* en proceso (*multiprocesal*), en movimiento, en transformación, entendida como el lugar o lugares ocupado-s en la sociedad por los individuos y los colectivos en distintas esferas vinculadas de la realidad social en desarrollo (realidad como *totalidad articulada*) (De la Garza, 1989: 44) (Zemelman, 1987), en los diferentes ámbitos interconectados en *movimiento* o procesos que la conforman: económicos, políticos, culturales, ideológicos, psicosociales, etc., en los cuales los actores sociales asumen una *multiposición procesal* (conjunto de posiciones en desarrollo) determinada socio-históricamente en un espacio social concreto <no reducida a un rol estático estructural-funcional unidimensional> dentro de un contexto complejo más amplio, participando simultáneamente en varios procesos (trabajo, familia, localidad, política local-regional-nacional, mercado, etc.), ocupando diversas posiciones concretas en estos, a través de determinadas *prácticas sociales* (Zemelman, 1996: 80ss) (De la Garza, 1989: 37ss), productoras -reproductoras o transformadoras- de dichos procesos.

³² ..."los *dinamismos* no sólo pueden dar lugar a reproducciones y crecimientos, sino que, además, definen su particularidad por quedar sometidos a la voluntad de dirección de los hombres, en términos de opciones que se puedan reconocer y elegir" por los sujetos (subrayado propio) (Zemelman, 1996: 98).

mutaciones, tendrían que incluirse múltiples rasgos propios de cada espacio de relaciones sociales³³, interrelacionados entre sí en procesos dados en diferentes planos, espacios y momentos, los que habría que descubrir y conceptualizar en su contenido real y articulaciones; lo anterior en función del sujeto concreto en estudio y del interés y punto de vista de la investigación al seleccionar la parcela de la realidad a ser reconstruida; asimismo, tendría que *reconstruirse el contexto social* en el que se insertan los sujetos como una articulación compleja de procesos micro y macro heterogéneos.

Frñte a la infinidad de facetas empíricamente observables de los trabajadores académicos como totalidad, lo que nos interesa delimitar es el problema de la *constitución de sujetos académicos*, en los planos académico-laboral y sindical, en determinadas coyunturas (marcadas por procesos de reestructuración de la educación superior, vinculados a procesos económicos y políticos en distintas escalas) y su articulación con la *construcción de la democracia* académica y sindical, la *representatividad* y la *legitimidad* asociadas a aquella, desde el ángulo de análisis del conflicto por el control y la direccionalidad de las IES (intervención en las decisiones, control del conocimiento, del trabajo y del financiamiento, definición de sus proyectos educativos), en el contexto de las *relaciones de poder* en los niveles micro y macrosociales en los que participan los académicos (desde el lugar de trabajo hasta las políticas de Estado, pasando por los espacios de poder institucionales y las formas de organización sindical).

En el proceso de constitución de sujetos (potenciales o en acción) intervienen elementos subjetivos y objetivos, estructurales y coyunturales, macro y microsociales, tiempo-espaciales; del pasado-presente-futuro expresados en necesidades, experiencias y utopías³⁴ de los sujetos, elementos que se sintetizan en "mecanismos constitutivos de la

³³ Rasgos tan diversos como: condiciones de existencia, necesidades económicas y culturales, formas de relación y estructuras de relaciones sociales {acercamiento-alejamiento, económicas, laborales, políticas, culturales, afectivas, agrupaciones, organizaciones -académicas, sindicales-, relación con su entorno social (clases y sectores sociales, Estado, organizaciones no gubernamentales, movimientos sociales, religiones, etc.)}, posiciones sociales micro y macro, proceso de constitución de grupos y sujetos, prácticas sociales (laborales, políticas, científicas, etc.), procesos de trabajo, participación en las decisiones sociales, representaciones culturales (valores, costumbres, concepciones, etc.), estructuración de identidades individuales y colectivas, formación y trayectorias académicas, opiniones, actitudes, conductas; intereses, proyectos (académicos, cultural-ideológicos, políticos, etc.), estrategias grupales, caracteres demográficos; entre otros.

³⁴ "De este modo, la necesidad, la experiencia y la visión de futuro, o utopía, conforman mecanismos de articulación entre los planos micro y macrosociales, en tanto representan diferentes modos de apertura de

subjetividad” concreta y en los “momentos de este proceso de la subjetividad social”, los que pueden subdividirse en el momento del “sujeto potencial” (en él aparecen “múltiples posibilidades de sentido” determinadas por la memoria -tradición e inercia- y las visiones de futuro o utopía, pero aún sin el “reconocimiento de opciones viables”), del “sujeto actuante” o “sujeto como poder” (en el que se da la “concreción de una alternativa particular de sentido” al reconocerse las alternativas, “cuando madura [el sujeto potencial] hasta alcanzar la capacidad de reconocer opciones y construir proyectos”, el sujeto selecciona y elige una opción, es la “construcción de una alternativa particular de sentido”) y del “sujeto movilizad” o “sujeto como proyecto” (sujeto en acción influido por agentes externos: ideológicos, políticos, organizativos) (Zemelman, 1996: 97-130).

Dentro de este complejo proceso de conformación del sujeto, al pasar de la pasividad a la acción, del individualismo cotidiano al colectivismo actuante, de la dispersión al comunitarismo activo, en el que la subjetividad se transforma en movimiento práctico, se da un “proceso de *creación de significado*” que orienta la acción del sujeto, acción que a su vez influye en el proceso de creación de sentido. Por supuesto que este proceso de significación no se da en el vacío, durante su desarrollo los sujetos participan en “espacios parcialmente estructurados”³⁵ (conjunto de *relaciones sociales estructuradas* para cada sujeto), campos que se configuran y reconfiguran en cada situación particular (*configuraciones subjetivas*), en una coyuntura específica, en un “espacio de configuraciones subjetivas posibles”. Dichas configuraciones de campos subjetivos pueden traducirse en la formación de una *identidad* (como sentido de pertenencia a un grupo, respecto al pasado y/o el presente y/o el futuro) en alguna colectividad en particular; de una identidad puede o no surgir una acción colectiva, es posible que se conforme o no una *voluntad colectiva*³⁶ (como construcción de una decisión para la acción en una situación

la situación más particular del sujeto: la necesidad lo es de una situación dada de presente; la experiencia lo es desde el recuerdo de un pasado, y una utopía, desde una articulación presente-futuro” (Zemelman, 1996:114).

³⁵ “Campos parcialmente estructurados” como: el *campo del conocimiento*, el *campo de los valores*, el *campo de la personalidad*, el *campo del razonamiento cotidiano* (sentido común), el *campo del discurso* (De la Garza, 1992:41-42).

³⁶ “La voluntad colectiva es definida como la compleja red de prácticas de los diferentes miembros de un mismo grupo social, en función de un fin compartido que siempre es de largo alcance” (Zemelman, 1987:153). “Por voluntad objetiva se entiende en Gramsci la voluntad consciente de las masas y el partido sobre la situación y posibilidades de acción para transformar la realidad; conocimiento sobre el fin que se desea; noción exacta y concisa de la fuerza propia y de los medios o métodos para desarrollar la acción” (De la Garza, 1989:36). “Las voluntades colectivas pueden ser entendidas, en primera instancia, como la determinación para la acción, determinación que no puede ser captada sino en su desenvolvimiento práctico,

determinada), dependiendo de su contexto de posibilidades, y puede llegar a constituirse un *movimiento social*, lo que a su vez propiciará la reconfiguración de la identidad y de las mismas “estructuras subjetivas” sobre la marcha.

El surgimiento de un movimiento social, por su parte, requiere de por lo menos tres elementos indispensables para la construcción del mismo:

El “punto de ignición” (“un agravio sentido colectivamente” como ilegítimo, proveniente de *los otros* -identificación de enemigos-, que provoca una inconformidad generalizada y que desata el movimiento),

“La comunicación” (existencia de “canales de comunicación” adecuados al interior del grupo)

“La organización” (“no necesariamente previa, sino la organización como canal de interacción grupal”) (De la Garza, 1992:45).

Durante el movimiento se construye el *proyecto*³⁷ de este, incluyendo sus alcances y la definición de sus objetivos y estrategias para alcanzarlos (reivindicaciones, planes de acción, formas de lucha, etc.), su elaboración no parte de cero en tanto que los participantes tienen necesidades históricas, intereses comunes o complementarios, ideologías previas, una cultura anterior, es decir un conjunto de experiencias y expectativas previas.

En el caso particular del proceso de constitución de un *sujeto político* transformador, enmarcado en el plano de *lo político*³⁸, este se da en el marco del *proceso político* en el que participan determinadas *fuerzas socio-políticas*³⁹ que entablan *relaciones de poder* mas o menos estructuradas entre sí, conflictiva o armónicamente, las cuales a través de sus *acciones*⁴⁰ (*praxis colectiva*), sustentadas en *proyectos*⁴¹ definidos al seno de *voluntades*

el cual implica, a su vez, una ideología y un proyecto, así como la praxis [como] síntesis de la voluntad colectiva” (De la Garza, 1989:44). Concebida como una *disposición para la acción* “viable en el contexto económico y de relación de fuerzas de la coyuntura” (De la Garza, 1992:24).

³⁷ “El proyecto político es el fin, o dirección, propuesto por una voluntad colectiva en circunstancias que lo especifican históricamente” (Zemelman, 1987:159).

³⁸ “La función de lo político dentro del proceso de cambio social, se puede definir como el conjunto de prácticas mediante las cuales se resuelve la dirección y ritmo de transformación que asume el desarrollo sociohistórico” (Zemelman, 1987:141).

³⁹ “Las fuerzas son grandes agrupamientos sociales que se reconstruyen a partir de dos dimensiones: la social y la política”, la primera referida a las posiciones ocupacionales y sus rasgos socio-demográficos, la segunda a “la inserción de los sectores componentes de los agrupamientos sociales en instancias de decisión”, en las que se incluyen a sus bases sociales (Zemelman, 1987:148-149).

⁴⁰ *Acciones políticas* para acceder a las instancias de decisión existentes o crear nuevas.

⁴¹ “El proyecto político es el fin, o dirección, propuesto por una voluntad colectiva en circunstancias que lo especifican históricamente” (Zemelman, 1987:159).

colectivas configuradas (entendidas "como un *proceso constitutivo de sujetos políticos*" (Zemelman, 1987:153)), imprimen cierta *regulación y direccionalidad*⁴² al proceso social en su conjunto al crear o acceder a *instancias de decisión*⁴³ sociales, en un contexto determinado-determinante (Zemelman, 1987:141-167).

En esta perspectiva, los sujetos académicos (individuales y sociales) *productos-producen sociales*, están determinados por su contexto espacio-temporal micro-macrosocial (económico, político, educativo, institucional, regional, nacional, etc.) y al mismo tiempo participan con sus prácticas diversas⁴⁴ en la construcción social del campo-proceso de la educación superior (en su organización institucional micro y macro, en la que hay una distribución del poder, del trabajo, del conocimiento disciplinario y de recursos materiales, así como un conjunto de significados orientadores de la acción social -culturas académicas, identidades institucionales, valores educativos, información especializada, creencias, utopías, etc.- y la confección de proyectos político-educativos macro y micro en pugna), transitando por diversas áreas de experiencia⁴⁵, desde distintas posiciones procesales (político-ideológicas, disciplinario-profesionales, laborales-salariales, desde el lugar de trabajo hasta los diversos espacios de poder académico-burocráticos, sindicales y extrainstitucionales), estableciendo múltiples relaciones sociales (laborales, interacadémicas, políticas, culturales, sindicales, interpersonales).

Los trabajadores académicos pueden llegar a constituirse en sujetos sociales, en los planos académico-laboral y sindical (entre otros), insertos en un contexto de relaciones de poder más y menos estructuradas a nivel macro y micro (Estado, sistema educativo, IES, sindicatos, academias, departamentos, lugares de trabajo) y de otras modalidades de estructuras de relaciones sociales, estructuras y condiciones en proceso de reestructuración a partir de la implantación del modelo de desarrollo neoliberal a la educación en México (1983), al erigir identidades propias y conformarse en una fuerza activa o voluntad

⁴² "El concepto de regulación social se refiere al conjunto de instancias (institucionalizadas o no) mediante las cuales, las distintas fuerzas sociales hacen efectiva su capacidad de influir sobre la dirección del movimiento social" (Zemelman, 1987:147). "El concepto de regulación social implica definir el poder como una forma de solucionar los conflictos entre fuerzas sociales" (Zemelman, 1997:141).

⁴³ Incluyen "aparatos institucionales del Estado" y "organizaciones de la sociedad civil" (sindicatos, frentes, partidos, asociaciones, etc.) previamente creados, así como canales de participación no-institucionales creados por las fuerzas sociales (Zemelman, 1987:146-148).

⁴⁴ Prácticas académicas, laborales, políticas, económicas, culturales, psicosociales.

⁴⁵ Áreas de la formación académica, de las relaciones laborales (trabajo), de relaciones sindicales, de relaciones institucionales de poder, de la cultura académica.

colectiva, con un proyecto político-académico-sindical propio (o varios), convertible en un movimiento social en lucha por el control de las instancias de decisión de la educación superior y de la regulación y direccionalidad de esta, cuya acción social es orientada por procesos de creación de sentidos en los que participan los docentes-investigadores (en los que entran en juego diversos campos semiestructurados y configuraciones subjetivas <culturas académico-disciplinarias, ideologías, valores educativos, formas y estructuras de razonamiento grupales, discursos de corrientes académico-sindicales o burocrático-institucionales>), conformándose así en sujetos políticos, los que al demandar participación en los espacios de decisión y en la dirección de la educación terciaria pueden o no practicar y reivindicar la democracia académica y/o sindical en sus distintos niveles, dependiendo del caso particular.

Los académicos en el espacio social universitario y relaciones de poder

Al interior de las IES los académicos, junto con otros actores de la denominada "comunidad universitaria"⁴⁶ o escolar, participan de múltiples formas en la *construcción social* permanente de la universidad o su similar, en la configuración del *espacio social real universitario*, entendido este como un todo articulado en desarrollo (en movimiento) formado por distintos ámbitos dentro de un contexto socio-histórico-espacial determinado, como "síntesis de múltiples determinaciones" micro y macrosociales, espacio social estructurado en el que actúan sujetos individuales y sociales concretos (docentes, investigadores, burocracias educativas, alumnos, sindicatos, asociaciones profesionales) con proyectos diversos desde posiciones distintas, con prácticas sociales orientadas por significados determinados y el establecimiento de relaciones sociales particulares, dentro de una organización compleja subdividida en diferentes planos, cruzada por múltiples procesos.

Una IES, como un campo social estructurado y en transformación por la acción de los sujetos involucrados, contiene en su interior diversas *estructuras* mas o menos regulares, mas o menos flexibles, estructuras conformadas por un conjunto de relaciones, posiciones, prácticas y significados generados por los actores intervinientes en dichas estructuras sociales. Estructuras de relaciones y de distribución del trabajo, del

⁴⁶ "Comunidad universitaria" es una categoría construida en el medio universitario que pretende ver como homogénea a una "comunidad" sumamente heterogénea que sólo en ciertas coyunturas se constituye en una *comunidad* en el sentido identitario.

conocimiento, del poder, de los recursos materiales, estructuras semióticas o culturales (representaciones sociales, significados, valores, discursos, sentido común, conciencia social, visiones del mundo o creencias, según el punto de vista teórico-metodológico), grupales, disciplinarias, gremiales, de necesidades, institucionales, individuales (de la personalidad), etc. (De la Garza, 1992:39ss). Dichas estructuras de relaciones determinan parcialmente a los sujetos y estos a su vez las determinan en su configuración y desarrollo temporal específicos.

La distribución del trabajo académico puede considerarse como una de las estructuras esenciales de las IES, conformada por múltiples *factores y agentes* tales como la división disciplinaria del conocimiento, las relaciones laborales, los proyectos educativos en juego, la política educativa, la injerencia sindical y de organizaciones profesionales, el desarrollo científico-tecnológico nacional, el financiamiento educativo, así como las burocracias, los mismos académicos, los dirigentes gremiales, las organizaciones estudiantiles, etc. Otra estructura significativa es la del conocimiento basado en disciplinas (tradicionales o innovadoras), el que determina a la división del trabajo universitario pero a su vez es influida por los factores y agentes que afectan la estructura del trabajo, además del grado de desarrollo de las ciencias, la situación del mercado de trabajo, las tradiciones profesionales, la influencia de colegios de profesionistas, etc. Una más es la estructura del poder en estas instituciones educativas, formada por un cúmulo de instancias de decisión mas o menos centralizadas en niveles y espacios diversos (lugar de trabajo, academia, departamental, local, institucional, regional, nacional, instancias sindicales), la cual se articula con las otras estructuras, siendo influida o influyendo en ellas, agregándose contextualmente la injerencia del Estado, los organismos sindicales, los partidos políticos, el tipo de régimen político, el derecho, los medios de comunicación, etc.; en torno a los distintos espacios de poder se articulan las relaciones políticas universitarias en las que participan los grupos académicos, por lo general de manera muy activa, instaurando relaciones entre grupos académicos y con los otros actores implicados. La estructura sindical en la que concurren los académicos también puede llegar a cobrar importancia en el devenir universitario, integrada por varias instancias de participación y decisión más o menos autónomas, desde los órganos de dirección hasta los espacios de decisión de base, en donde los grupos académico-político-sindicales pueden tener o no tener una presencia

significativa, luchar entre sí por el control de los espacios sindicales o hacer alianzas y formar bloques de poder (corrientes sindicales), entablando relaciones político-sindicales entre sí, con las burocracias y con otras organizaciones, conforme a la tríada necesidades-experiencia-utopía, a los significados orientadores y a los proyectos contruidos.

Los académicos, dentro de las instituciones educativas terciarias (dedicadas a la producción, reproducción, difusión y aplicación del conocimiento), participan en su estructuración-reestructuración desde posiciones estructurales específicas, mediante prácticas colectivas y la instrumentación de relaciones sociales determinadas-determinantes e indeterminadas. En su seno y alrededor de estas instituciones se generan constantemente pugnas por el control del trabajo, el conocimiento, los espacios de decisión y los recursos, así como por la implantación del proyecto académico, su dirección y regulación, en contextos específicos. En estas batallas institucionales de poder, el personal académico llega en algunas circunstancias a fundar movimientos sociales sindicales y/o académicos a partir de identidades y proyectos comunes, en función de sus experiencias, necesidades y utopías, algunas de estas agitaciones pueden traducirse, en ciertas circunstancias, en movimientos académicos por la democracia.

Construcción de la democracia académico-sindical y sujetos académicos

Democracia, representatividad y legitimidad

Entre las formas de relación política que han existido en la historia del hombre, la democracia ha sido reconocida socialmente como un modelo de organización social horizontal que se remonta a los orígenes mismos de la sociedad actual (organización vertical en el caso de la democracia representativa contemporánea), con una larga tradición en distintas culturas, en otras ha estado proscrita por largos períodos, ha tenido una existencia parcial o no ha existido.

Al referirse a la democracia, resulta obligado partir de su significado conceptual y sus interpretaciones y aplicaciones a la realidad práctica, como todo concepto abstracto complejo sus connotaciones han sido variadas a lo largo de la historia y sus usos prácticos también, en función del contexto socio-político, cultural y económico existente en una época determinada. En términos etimológicos "*democracia* significa 'poder' (*krátos*) del 'pueblo' (*dêmos*)", es decir "forma de gobierno en la que el poder político es ejercido por el pueblo", como una forma de gobierno *posible* entre otras (monarquía, tiranía,

aristocracia, oligarquía; autocracia, plutocracia), sin embargo como toda definición generalizadora no muestra la complejidad que encierra la democracia real construida por sujetos sociales concretos (Bobbio, 1997, 1989), además de que su contenido original obedece a un contexto muy particular de la era esclavista antigua.

En la actualidad se dice que la democracia construida realmente (descriptiva para algunos teóricos) se confronta permanentemente con la democracia ideal (prescriptiva) {el *ser* y el *deber ser*}, de manera que la democracia como valor, como concepción, como proyecto a realizar, determina a la *democracia realmente existente* orientándola y a su vez esta, como experiencia humana, influirá en la elaboración de su noción axiológica (Sartori, 1997). En función de lo anterior, ¿qué es la democracia?, ¿cuál es el contenido de ésta en la realidad? Por democracia se entiende a las relaciones políticas establecidas dentro de un grupo social, en cualquier espacio micro o macrosocial, en las que sus miembros toman las decisiones por consenso o mayoría; la democracia es una relación social en movimiento insertada en un contexto espacio-temporal delimitado, es un proceso determinado-determinante por y de las prácticas sociales de sujetos concretos, dentro de espacios sociales específicos.

Autores como Norberto Bobbio (1997:229-238; 1989:188-233) señalan que “hoy se entiende por democracia la forma de gobierno en la que el pueblo es soberano” al tener la facultad (la capacidad y la posibilidad) de tomar decisiones de manera autónoma (sin ningún poder por encima de él mismo <soberanía popular>), la democracia es el poder soberano ejercitado por la mayoría, es un *modo de gobernar* para el bien común, es una forma de organización política en la que sus miembros gozan de “igualdad de derechos” y “el gobierno tiene que rendir cuentas y todas las decisiones son tomadas en común” (Otanés), la democracia es autogobierno, es una forma de organización sociopolítica en la que sus integrantes tienen el derecho a participar “en la formación de la voluntad colectiva.” La democracia “es la única [forma de gobierno] en la que el poder se transmite de abajo hacia arriba” -con base en la aportación kelseniana sobre la distinción *autonomía-heteronomía* (en la organización democrática las normas las hacen sus propios destinatarios autónomamente “desde adentro”, en la organización autocrática las hacen otros distintos a los destinatarios “desde afuera” imponiéndolas)-. El principio esencial de la democracia -afirma- es la libertad entendida roussonianamente como autonomía para decidir (la

democracia es la “realización en el terreno específicamente político del valor supremo de la libertad”), en cuanto a su contenido este se basa en el principio de la igualdad, no sólo jurídica (democracia formal) sino social-económica (democracia sustancial) (Bobbio, 1989, 1997).

La democracia puede adoptar en principio dos modalidades, con sus variantes y mezclas: la *democracia directa* (“de los antiguos”) y la *democracia representativa* o indirecta (“de los modernos”), en la primera la población “ejerce el poder directamente”, “los ciudadanos tienen el derecho de *tomar las decisiones* que les atañen”, en la segunda el poder se practica “indirectamente, a través de representantes” a partir del derecho a “elegir a las personas que decidirán por ellos” (Bobbio, 1989).

A su vez la *democracia directa* puede adoptar tres modalidades, de acuerdo con Bobbio: “a) el gobierno del pueblo a través de *delegados investidos de mandato imperativo* y por tanto revocables; b) el *gobierno de asamblea*, es decir, el gobierno no sólo sin representantes irrevocables y fiduciarios, sino también sin delegados; c) el referéndum”, es decir los representantes elegidos deben defender los intereses de sus representados fielmente, el gobierno directo desde abajo sin mediaciones y la participación de todos en las decisiones (Bobbio, 1989:217).

De acuerdo con Sartori se entiende a “la democracia como un tejido de procesos de adopción de decisiones realizado por diversas unidades” socio-políticas, “la democracia encarna un *proyecto*” que orienta y guía a una “comunidad política democrática” en la búsqueda de objetivos acordados por ella, como una empresa colectiva en desarrollo. La democracia es definida por el autor como “un principio de legitimidad”, un “sistema político” y “un ideal”; en el primer caso la “legitimidad democrática” se funda en el postulado de que el poder se deriva del consenso verificado del *demos*; en el segundo se afirma que en las sociedades masivas modernas sólo es posible la democracia indirecta o representativa en la que se separa la titularidad del ejercicio del poder, a diferencia de la democracia directa que pertenece a otra época (comunidades cara a cara); por último - afirma- la democracia igualitaria como autogobierno es un ideal normativo irrealizable necesariamente distinto a la democracia real (Sartori, 1997, 1999).⁴⁷

⁴⁷ ...“en ningún caso la democracia tal y como es (definida de modo descriptivo) coincide, ni coincidirá jamás con la democracia tal y como quisiéramos que fuera (definida de modo prescriptivo)” (Sartori, 1999:31).

Sartori enumera varios tipos de democracias en sus obras para aclarar el contenido de la democracia real, señala que la democracia "mayor" -"macrodemocracia a gran escala"- es la democracia política a nivel del Estado-nación y que el resto son democracias "menores" -"microdemocracias a escala reducida"-, entre otras modalidades se refiere a: la *democracia política* ("igualdad jurídico-política") como la democracia representativa liberal; la *democracia social* ("igualdad de estatus") como una estructura social horizontal igualitaria, en la que sus miembros se reconocen como "socialmente iguales" o como "red de democracias primarias -comunidades pequeñas y organizaciones voluntarias-", "que estructuran y alimentan la democracia en el nivel de base, en el ámbito de la sociedad civil", una especie de "infraestructura de microdemocracias" como base de una sociedad macrodemocrática; la *democracia económica* ("igualdad de riqueza") "cuya meta es la redistribución de la riqueza y la igualdad de condiciones económicas y oportunidades", derivada de esta aparece la "democracia industrial" como participación en el control o autogobierno de los trabajadores en el puesto de trabajo, en la organización y gestión de las empresas (autogestión, cogestión) e incluso en la administración económica nacional, democracias que pueden ser complementarias -afirma-, sin que profundice en sus articulaciones. En su exhaustivo recorrido, Sartori recupera también las nociones de democracia mayoritaria (basada en el principio de mayoría), democracia consociacional ("basada en 'minorías competitivas'" que cohabitan dentro de sociedades segmentadas en conflicto), democracia consensual (aplicable en sociedades plurales y divididas), democracia competitiva (competencia electoral por la representación⁴⁸) y democracia neocorporativa {"los sindicatos, la patronal y el Estado gestionan el sistema económico 'agrupados' en una densa red de intereses comunes gestionados por medio del 'contrato' en lugar de a través de la lucha (haciendo huelgas)" (Sartori, 1999:63)}; democracia electoral {basada en el *consenso electoral* libre mediante el cual "se decide quién deberá decidir", en este caso "a) la democracia postula una opinión pública autónoma; b) que apoya, a través de las elecciones, gobiernos que cuentan con el consentimiento del pueblo; c) que, a su vez,

⁴⁸ En este caso se afirma que "el método democrático es aquel mecanismo institucional para llegar a decisiones políticas en las que algunas personas adquieren el poder de decidir mediante una lucha competitiva por el voto popular" (Schumpeter, 1968), esta modalidad es definida como "el procedimiento y/o el mecanismo que a) genera una *poliarquía abierta* cuya *competición* en el mercado electoral; b) atribuye *poder al pueblo*, y c) impone específicamente la *capacidad de respuesta* (*responsiveness*) de los elegidos frente a los electores" (sic), a partir de las tesis de Schumpeter y Dahl (Sartori, 1999:46-48).

son sensibles ante las opiniones del público” (Sartori, 1997:150), en la que el manejo de la información y la instrucción del electorado resultan esenciales}, democracia de referéndum {“aquella en la que el *demos* decide directamente los problemas sin reunirse, sino caso por caso, a través del instrumento del referéndum” (Sartori, 1997:151)}, democracia vertical y horizontal (la primera se refiere a la estructuración jerárquica de la democracia como sistema de gobierno por niveles subordinados, la segunda a la distribución y ejecución horizontal de la democracia, es decir la centralización o la descentralización legitimadas de la toma de decisiones), entre otras modalidades adoptadas por esta compleja forma de relación socio-política.

La *adopción de decisiones* es uno de los cometidos centrales de la organización democrática de los grupos sociales, la generación de estas pasa por un proceso complejo que depende del uso y socialización de la información (incluyendo su manipulación y ocultamiento), de la instrucción y conocimiento (o capital cultural) de los participantes, de sus necesidades, intereses y significados, de su experiencia y proyecto-s vigentes (utopía-s), del contexto de inserción histórico-social de los sujetos, proceso en el que se forjan opiniones (desde abajo y/o desde arriba, desde dentro y/o desde fuera), se crean consensos y se llega a las resoluciones (Sartori, 1997:261ss). Las decisiones pueden tomarse por unanimidad en ocasiones (libremente o por manipulación), por mayoría simple o pura - absoluta- en detrimento de las minorías, por mayoría limitada o relativa respetando a las minorías (en el caso de sociedades fragmentadas), a través de mecanismos directos como la asamblea, el referéndum o la consulta popular o indirectamente mediante su delegación en otros. Se enfatiza que las asambleas (propias de la democracia directa) pueden ser manipuladas, obstaculizadas por facciones que impiden la formación de la voluntad colectiva y presas de la demagogia y la incompetencia, lo que también puede ocurrir por las otras vías, sus defensores reivindican a las asambleas como espacios de intervención directa en las decisiones a través del análisis y la discusión; en cambio el referéndum y la consulta no permiten la interacción entre los participantes e implican la imposición de la mayoría sobre la minoría.

Las decisiones enmarcadas en una democracia indirecta implican la operación de mecanismos de representación política mediante procesos de decisión para la elección-selección de delegados, con una mayor o menor representatividad, así como el proceso de

la compleja relación representantes-representados. Las elecciones (libres) son un mecanismo competitivo para nombrar a *ejecutores* de decisiones desde abajo o a *tomadores de decisiones* desde arriba (interpretadores o alejados de los electores, decidiendo en función del "interés general", de su corriente o facción, o del propio <"quién detenta el poder tiende a abusar de él" se afirma, "quién delega el poder puede también perderlo">), sin embargo los procesos electorales se enfrentan a la apatía, desinformación, percepción distorsionada e ignorancia del electorado, despolitización, falta de credibilidad, etc.

Las relaciones representados-representantes pueden incluir una delegación pasiva o activa del poder (titularidad) por los representados y una ejecución del poder por *mandato imperativo* (defensa de intereses particulares de los electores -facción, corriente, departamento-) o *mandato general* (defensa del interés general -el sindicato o la institución en su conjunto-) (Sartori, 1999:259ss) (Bobbio, 1989:217) por los delegados al decidir, en donde también cabe la discrecionalidad al decidir, la manipulación, la demagogia, el clientelismo, el corporativismo, la simulación, el conflicto, el distanciamiento y la ruptura.

Las representaciones políticas pueden convertirse en élites políticas ("clase política" para Gaetano Mosca) que permanecen en el poder o lo comparten por largos períodos, impidiendo el acceso al poder de otros grupos, con lo que se contradecirían las bases de la democracia; la tendencia a la formación de élites gobernantes se acompaña de la tendencia a la "circulación de las élites" (bajo la autoría de Vilfredo Pareto) en los espacios de poder, convirtiéndose en los hechos en un obstáculo para el libre juego de la competencia electoral democrática representativa, tendencias que pueden llegar a traducirse en la formación de "oligarquías políticas" autoritarias y la cancelación de la misma democracia, llevándola a su descomposición y crisis.

En el otro lado de la relación representantes-representados, los electores se agrupan en corrientes de opinión, construyen consensos (o disensos), conforman voluntades colectivas y proyectos compartidos, y se erigen en movimientos sociales, en cada momento establecen vínculos, entre sí y con sus delegados, de acercamiento o alejamiento dependiendo de su sincronía de intereses, crean formas de aglutinación y organización particulares, lo que dependerá de múltiples factores internos y contextuales, como la situación, necesidades e intereses de las bases, sus experiencias, culturas (laborales,

profesionales, sindicales, familiares, etc.; autoritarias o democráticas, clientelares o corrompidas) y expectativas.

La *representación* (entendida como la acción de “hacer presente algo o alguien que no está presente”, “actuar en nombre y por cuenta de otro”, reflejar o reproducir), parte esencial de la democracia indirecta, es posible mirarla desde tres ángulos distintos y complementarios:

- A. Como *representatividad* (representación sociológica o existencial) o similitud en la que el representante se asume parte del grupo al que representa en sus intereses, desde una óptica sociológica;
- B. Como *mandato* (representación formal) o delegación legal del poder, desde el ángulo jurídico;
- C. Como *responsabilidad* (representación política) en nombre del interés general, del conjunto, al actuar con sensibilidad y/o eficiencia, desde el punto de vista político.

Tales formas de representación pueden conjugarse o darse separadamente, por ejemplo la legal puede darse con o sin la sociológica y viceversa, o la política acompañada o no de las otras, según el caso concreto. Asimismo, las elecciones no garantizan la representación necesariamente, puede haber elecciones sin representatividad o representatividad sin elecciones (Sartori, 1999:257-277) (Bobbio, 1997:278ss).

Conforme a la revisión hecha por Sartori, los “sistemas de representación” política se han caracterizado desde distintas ópticas, rasgos que pueden darse en distintas combinaciones, en situaciones determinadas:

- A. Elecciones de representantes libres y periódicas.
- B. Responsabilidad política de la dirección ante la base.
- C. Los representantes actúan por mandato.
- D. Sintonía política representantes-representados.
- E. Consenso en las decisiones de la dirección.
- F. Participación de la base en las decisiones.
- G. Representatividad de los representantes.

El autor enfatiza la problemática relación entre la representatividad y la responsabilidad al tomar las decisiones por parte de los dirigentes políticos, por cuanto que

al inclinarse por la representatividad-sensibilidad (responsividad o receptividad a las demandas particulares de los representados) se alejan de la responsabilidad-eficiencia y viceversa {el conflicto permanente entre el *mandato libre* y el *mandato vinculado* para Bobbio (1997:284-287), en tanto se defienda el interés general o el particular en la acción de representar, sin embargo este autor reconoce que en las democracias modernas prevalecen los intereses particulares y que existen mecanismos para conciliarlos a través de la negociación}. Otros problemas identificados en las relaciones de representación son las tensiones que se presentan en cuanto a la escala y el ámbito de las representaciones que pueden entrar en conflicto, la delimitación de los individuos y grupos a los que se representa, la definición precisa de *que* se representa (ideales, intereses, valores de una fracción o de la totalidad, de una profesión o gremio), “el modo en que un sistema representativo está construido y hecho funcionar” específicamente (el cómo de la representación, el “estilo” de representación, las “orientaciones” del representante), las mediaciones en la relación electores-elegidos (partidos, corrientes) (Sartori, 1999:271-277).

La democracia, directa o representativa, tiene en común el mismo principio de *legitimidad* o aceptabilidad (“validez de un orden” para Weber⁴⁹) del poder, que es reconocido socialmente en tanto “descansa en última instancia en el consenso de quienes son sus destinatarios”, un poder ascendente que “procede de abajo hacia arriba”, la diferencia entre ambas estriba en que el poder asciende sin mediaciones en el primer caso y por intermediarios en el segundo (Bobbio, 1997), de manera que el principio de mayoría simple o relativa, la unanimidad, las decisiones de asamblea o las elecciones libres dan legitimidad a las democracias como formas de organización política y distribución del poder.

Finalmente, puede hablarse de distintos *grados de democracia* (en función de la amplitud de los derechos de libertad e igualdad alcanzados en una sociedad), dependiendo de la mayor o menor continuidad de la tradición democrática, la heterogeneidad social y el grado de integración, los márgenes de la desigualdad económica y la marginación económica-política que esto genera, a la “amplitud de las clases dirigentes” y a las

⁴⁹ Al referirse a la consideración de un “orden legítimo”, Max Weber plantea que este se da cuando los individuos otorgan validez a dicho orden social, lo aceptan como obligatorio, como un modelo de conducta, por motivos afectivos, tradicionales, racionales, valorativos (Weber, 1984:25ss).

posibilidades de “los estratos más débiles de organizarse políticamente y de poder influir en las decisiones que les interesan” (subrayado nuestro) (Bobbio, 1997:237).

Dinámica de las microdemocracias (sindical y académica)

Los procesos internos de edificación de las microdemocracias tienen sus propias particularidades (en organizaciones como los partidos políticos, los sindicatos y las mismas IES), que las distinguen de las macrodemocracias. En las microdemocracias se pueden combinar mecanismos de la democracia directa y representativa de manera estrecha (asambleas, elección de representantes, referéndum, consultas, iniciativas desde abajo), en un marco de relaciones cara a cara (más o menos intensas <representantes-base o al interior de esta>), dependiendo de las dimensiones, complejidad y extensión espacial de la organización, en cambio las macrodemocracias nacionales representativas se sustentan en la participación electoral individualizada y efímera con escasa interacción. Algunas democracias en pequeña escala contienen espacios de participación (espacios de poder y de decisión) marcadamente estratificados desde la base hasta la cúspide (desde el lugar de trabajo hasta la dirección sindical o de la institución o empresa). Unas microdemocracias, en su dinámica interna, tienden a operar cotidianamente alrededor de la-s asamblea-s (directas y/o representativas), tejiéndose a su alrededor una red de relaciones micropolíticas (entre individuos, fracciones o corrientes, departamentos, profesiones, representantes, etc.) en función de las decisiones a tomar, los intereses de por medio (individuales, grupales y comunitarios), las culturas existentes (académicas, sindicales, laborales), etc.

La democracia cara a cara en las organizaciones sociales (como los sindicatos y las universidades) se enfrenta con un sinnúmero de contradicciones en su dinámica interna, en el marco de las relaciones de poder más o menos estructuradas entre sus miembros, relaciones horizontales y verticales en niveles distintos dependiendo de la complejidad y extensión territorial de la organización, relaciones representantes-representantes (dirigentes, burócratas académicos), representados-representados (interacciones en espacios comunes) y representantes-representados de distinta índole (colaboración, conflicto). Relaciones desde distintas posiciones (liderazgos sindicales o académicos, puestos de trabajo, profesiones, áreas laborales, corrientes sindicales), entre individuos y grupos más o menos organizados, a través de prácticas particulares de las bases y los dirigentes (sindicales y académicos) orientadas por significados diversos.

Una de las contradicciones principales se expresa en torno a la intervención en las formas de decidir y al control de los espacios de poder (instancias de decisión o de gobierno sindical). El control desde abajo (base) vs. el control desde arriba (dirección) de la organización y su direccionalidad parece ser el centro de muchas polémicas internas y teóricas, con todo lo que esto puede encerrar en términos de las concepciones teórico-prácticas y las condiciones objetivas de los actores involucrados y de sus analistas; luchas por el control de las decisiones entre líderes, entre grupos de base o entre trabajadores y representantes en función de sus intereses, polémicas teórico-interpretativas sobre el significado de estas querellas internas en relación con las posibilidades de realización o cancelación de la democracia en las organizaciones sociales.

¿Es posible la democracia en el ámbito sindical?, algunos piensan que sí y otros que no, destacan dos posturas teóricas en esta polémica: la marxista, en sus distintas vertientes, y el estructural-funcionalismo (pluralista liberal)⁵⁰. En el fondo del debate entre estas aparece la discusión de las tesis del alemán Robert Michels, que plantean entre otras cosas que la especificidad de las organizaciones sindicales y de otro tipo de organizaciones masivas, implica formas de relación particulares en su interior, marcadas por una especie de división del trabajo ineludible <que conduce a la diferenciación y distanciamiento> (Michels, 1996:69-85) entre los líderes (necesidades, psicológicas, de liderazgos), los activistas y los trabajadores de base, por razones técnico-organizativas, de manejo de información y conocimiento, psicológicas y culturales (lo que lleva a la profesionalización y estabilización en el poder de las élites dirigentes frente a la incompetencia de las masas y la superioridad de las primeras sobre las segundas), esta “necesaria” separación dirigentes-base es entendida también como la “indispensabilidad” de los liderazgos en este tipo de organización (“el liderazgo es un fenómeno necesario en toda forma de vida social”), de donde se desprende la tendencia a la formación de oligarquías sindicales en detrimento de las formas de organización democráticas (ley de hierro de Michels⁵¹) en situaciones

⁵⁰ Existe una tercera visión elaboradas desde las teorías de la acción (elección) racional, originadas en la escuela neoclásica de la economía, que conciben a los actores -individuales y sociales- como seres racionales que buscan maximizar sus beneficios en función de la optimización de medios-fines, en este caso en el ámbito sindical y en la participación en las decisiones, sin embargo la teoría no considera la influencia enorme que tiene la cultura, la ideología y la subjetividad en los fenómenos sociales complejos (De la Garza, 2001).

⁵¹ “Hoy sabemos que la ley de la necesidad histórica de la oligarquía se basa fundamentalmente sobre una serie de hechos experimentados.” (En el proceso de diferenciación de funciones organizativas) “En un

determinadas, propiciándose la formación de élites concentradoras del poder sindical (monopolio del poder en una minoría) que pueden tender a privilegiar sus propios intereses sobre los de sus electores y llegar a generar conflictos de intereses entre dirigentes y bases, así como decisiones autoritarias (despotismo) u otras formas de dominación legítimas, de donde se deriva su conclusión respecto a la imposibilidad real de realización de la democracia en las organizaciones sociales.⁵²

En el caso de la corriente marxista, sus autores clásicos no profundizan en el análisis de la vida interna de los sindicatos y descalifican a la democracia liberal representativa (democracia burguesa), posteriormente autores más recientes se han concentrado en analizar las “estructuras de poder e intereses” en el mundo laboral y sindical, “en términos de *procesos de control* sobre las relaciones de trabajo” y conflictos de dominación y resistencia asociados a dichos procesos (Hyman, 1981), en esa lucha de poder los trabajadores tienden a organizarse en sindicatos, en busca del control de las relaciones laborales (*ocupaciones, condiciones de empleo, práctica de trabajo cotidianas*), concibiendo al sindicato en los términos siguientes:

“Un sindicato es, primera y principalmente, un instrumento y un medio de poder. Su propósito fundamental es el de permitir que los trabajadores ejerzan, colectivamente, el control sobre sus condiciones de empleo, el cual ellos no tienen posibilidades de realizar en tanto que individuos aislados” (Hyman, 1981:79).

Hyman considera que en la medida en que los trabajadores tengan el control directo de los sindicatos podrán tener un mayor control sobre las relaciones laborales, a mayor democracia sindical -se diría- mayor dominio sobre su trabajo, entendiendo a la democracia como “*poder popular*, [como] la participación activa en la toma de decisiones de los miembros normales de una comunidad, institución u organización”, el control ejercido por la base.

principio los líderes surgen ESPONTÁNEAMENTE; sus funciones son ACCESORIAS y GRATUITAS. Pronto; sin embargo, se hacen líderes PROFESIONALES, y en esta segunda etapa del desarrollo son ESTABLES e INAMOVIBLES.” Así, la “ley sociológica” afirma que “La organización es la que da origen al dominio de los elegidos sobre los electores, de los mandatarios sobre los mandantes, de los delegados sobre los delegados. Quién dice organización dice oligarquía” (Michels, 1996:188-189).

⁵² Sin embargo, aunque lo anterior puede ocurrir en períodos prolongados, también se da la circulación y renovación de élites empujadas desde abajo a la par de procesos amplios de participación democrática (movimientos de base) como otra tendencia, al constituirse voluntades colectivas alrededor de proyectos compartidos, en contextos históricos determinados.

El grado de *control obrero*⁵³ (“poder obrero” *de, por y para* los trabajadores) desde abajo o democracia -afirma- dependerá de distintas circunstancias externas e internas (*relaciones internas y externas de poder*), tales como:

A. Los orígenes históricos de los sindicatos, su desarrollo y actores, incluyendo la configuración de las instancias de decisión -desde arriba o desde abajo o desde el exterior- (tradiciones y prácticas centralizadas o democrático-autonomistas: caciquismo, burocratización, elecciones, asambleas, etc., los procesos de unidad o división intersindicales);

B. El “modelo estructural determinado de organización sindical” (“la estructura de los sindicatos y de su gobierno se influyen mutuamente”), el cual dependerá de “quién ejerce el control *dentro de* los sindicatos” en la estructura interna de relaciones de poder conformada por “los afiliados normales, los activistas no profesionales y los dirigentes locales y nacionales”;

C. Procedimientos y criterios del “sistema de toma de decisiones”, considerando el contenido de estas a partir de la intervención y los intereses de actores internos y externos interrelacionados desde posiciones diversas (dirección, base, agentes externos);

D. La composición de los afiliados (ideología y conciencia de clase, homogeneidad o heterogeneidad);

E. El “masivo poder externo” formado por las presiones externas provenientes de las políticas empresariales y del Estado (“entorno institucional de poder”).

En este marco, Hyman concluye que en el sindicalismo británico (su objeto de estudio principal) “todas las formas de gobierno reflejan un cierto reconocimiento del principio de control democrático”, considerando que los sindicatos en general, a diferencia de otras organizaciones, “incorporan explícitamente un *doble sistema de control*” desde arriba y desde abajo, formado por el poder de los dirigentes y el control de los afiliados sobre aquellos, lo que lleva a relaciones contradictorias entre ellos (Hyman, 1981:88-89). Si bien reconoce prácticas antidemocráticas en los sindicatos, su burocratización y tendencias

⁵³ Control obrero de “los procesos cotidianos de relaciones” laborales y control de la organización sindical (Hyman, 1981:74).

oligárquicas, no acepta las visiones pesimistas de Michels y sus seguidores ni las conclusiones del pluralismo sindical.

En términos generales, la sociología marxista del sindicalismo ha hecho una crítica a la democracia liberal en su funcionamiento y contradicciones, reivindicando en cambio la democracia directa desde las asambleas de base (De la Garza, 2001:14) y el control pleno de los espacios sindicales desde abajo (lo que no impidió que el socialismo real se alejara de esta visión).

En el caso del estructural funcionalismo, sus autores tienden a reivindicar la democracia indirecta liberal y realizan estudios sobre la vida interna de los sindicatos, fundándose en los teóricos de la ciencia política, en Talcott Parsons (y su gran teoría del Sistema Social), Max Weber (y sus tipos ideales de formas de dominación legítima) y Robert Michels (con su polémica *ley de hierro de la oligarquía* y sus análisis de las microdemocracias partidarias y sindicales) entre los principales autores, considerando a los sindicatos como organizaciones funcionales del sistema social, como *colectividades* (asociaciones de individuos con metas comunes) integrantes del *subsistema político*⁵⁴ (Easton, 1997), en esta perspectiva V. L. Allen señala que “el propósito de la actividad del sindicato es proteger y mejorar el nivel general de sus miembros, y *no lo es proporcionar a los trabajadores el ejercicio del gobierno propio*”⁵⁵. Esta concepción ha sido encabezada por el sociólogo norteamericano Seymour M. Lipset, quien analiza las tendencias autoritario-burocráticas y democráticas en los sindicatos, determinadas desde dentro por su estructura organizativa y los rasgos de sus miembros, así como por la influencia de factores extrasindicales en uno u otro sentido (Lipset, 1987).

Entre los factores vinculados a la estructura sindical, Lipset refiere los siguientes:

A. La *necesidad* de “desarrollar estructuras burocráticas” ante la expansión y complejización de los sindicatos, lo que se ha traducido en la formación y expansión de burocracias sindicales profesionales permanentes que entran en contradicción con los mecanismos democráticos internos al dirigir al organismo (centralización

⁵⁴ Un *subsistema político* “está concebido analíticamente como el aspecto de toda acción concerniente a la función de la búsqueda colectiva de metas colectivas. Esa colectividad puede ser cualquier sistema que comprenda la acción coordinada de una pluralidad de individuos orientados hacia la consecución de una meta colectiva o de un sistema de metas colectivas” (Parsons, 1966: 113-114 en Easton, 1997).

⁵⁵ Citado por Lipset en la Introducción al texto clásico de Michels (Michels, 1996:31).

burocrática) y tender a privilegiar sus intereses particulares (burocratización vs. democratización),

B. El control de las "comunicaciones intrasindicales", concentrado en los dirigentes, quienes los utilizan para reforzar su poder entre la base,

C. El *monopolio* de las habilidades político-sindicales, como el manejo discursivo, la capacidad organizativa (de asambleas, movilizaciones, etc.), la visión política, etc.,

D. "El *status* social de los dirigentes sindicales", que los separa frecuentemente de sus bases de apoyo, por mayores ingresos, poder, prestigio, posibilidades de socialización y movilidad (seguir una carrera política <"*movilidad ascendente como objetivo cultural*">) y propicia que traten de permanecer en el poder sindical por todos los medios (Lipset, 1987:316-329).

En lo que toca a los rasgos de sus miembros, estos pueden favorecer o no su participación activa en la conducción de los sindicatos en grados distintos, impidiendo desde abajo las tendencias autoritarias de la dirección o permitiéndolas ("concepción de las funciones sindicales", importancia asignada al espacio familiar, educación, disposición de tiempo dedicado al sindicato, actividades -comunes o dispersas- en el tiempo libre, apatía, beneficios esperados-recibidos, mayor o menor interacción entre sindicalistas, homogeneidad o heterogeneidad en la jornada de trabajo, status homogéneos o dispares, existencia de "comunidades ocupacionales", etc.). Otros factores coyunturales que influyen en el "grado de democracia" son: los procesos de formación de los sindicatos (origen histórico), los conflictos suscitados por las sucesiones en la dirección (luchas y crisis internas), situaciones críticas (crisis económicas, reestructuraciones productivas, despidos, nuevas tecnologías, cambios legislativos, etc.), el "carácter del dirigente" (líderes por "vocación" o motivados por la movilidad personal), el "sistema de valores democrático" imperante que estimula o desestimula la participación y el control de las bases (Lipset, 1987:330-348).

A partir de lo anterior, el autor expresa una visión pesimista sobre "las posibilidades de duración de la democracia en los sindicatos", afirmando que existe una "inestabilidad inherente a la democracia en los sindicatos", con algunas excepciones (como el caso del Sindicato Internacional de Tipógrafos -el sindicato más antiguo de los Estados Unidos-, en

donde se obstaculizan las tendencias oligárquicas debido al alto grado de cohesión y la cultura antiautoritaria entre sus integrantes (Lipset et al, 1956)), con lo que confirma la tesis de Michels con algunos matices.

Como puede observarse, la vida interna contradictoria de las organizaciones de tipo sindical es interpretada de formas dispares, las concepciones de sociedad, sindicato y democracia varían (sociedades conflictivas divididas en clases vs. sociedades estratificadas que tienden al equilibrio, sindicato defensivo vs. sindicato interventor, democracia directa vs. democracia representativa), las conclusiones son pesimistas u optimistas respecto a las posibilidades de la democracia y a las tendencias oligárquicas.

Por lo que corresponde a la especificidad de la organización de las IES, esta se encuentra determinada por la estructura disciplinaria del conocimiento, que a su vez establece la distribución del trabajo en su interior y, ambas, definen en parte la estructura de poder institucionalizada, en un marco interno de culturas sectoriales institucionalizadas (culturas académicas, estudiantiles, administrativas; autoritarias, democráticas) y de distribución de recursos, en contextos histórico-sociales particulares (régimen político, situación económica nacional y global, política educativa). En estas encontramos estructuras de poder burocráticas rígidas designadas desde arriba (autoritarismo) combinadas con espacios de poder representativos ocupados mediante procesos de elección desde abajo, por parte de los sectores de la llamada comunidad universitaria (democracia representativa) (Clark, 1991).

Si bien la distribución del poder en las IES sigue reglas y dinámicas relativamente autónomas, su estructuración se articula con las estructuras de poder externas (Estado, sistemas educativos, organizaciones profesionales, empresas vinculadas, partidos políticos, sindicatos) en términos de normatividad, políticas educativas, científico-tecnológicas y sociales, y de articulación con organismos evaluadores de pares y de financiamiento⁵⁶.

En su interior se pueden identificar varios niveles de poder estratificados (estructura vertical) y diversos espacios de decisión distribuidos horizontalmente (estructura

⁵⁶ “las *políticas* dependen de las decisiones de los actores que habitan la universidad y los que desde fuera influyen en ella” (Fuentes, 1989: 11). Los valores e intereses que guían estas formas de actuación son las que crean la movilización; la alianza y la indiferencia, porque son ellos quienes construyen y sustentan la correlación de fuerzas, “la *política educativa* está lejos de ser el despliegue racional y consecuente de la voluntad de un actor protagónico, el Estado o la burocracia estatal, sino que es siempre un desenvolvimiento

horizontal). La organización vertical va desde las rectorías hasta los lugares de trabajo, pasando por las academias, departamentos o cátedras (unidades operativas), distribuidas (os) a su vez horizontalmente en áreas, divisiones, facultades, escuelas o institutos (agregados de unidades). Las formas de autoridad académica varían en función de la distribución del poder entre los actores participantes (determinada por el origen y desarrollo histórico de las instituciones, las tradiciones y creencias académicas, el contexto sociopolítico, los proyectos educativos en pugna, etc.), estas pueden basarse en la disciplina, la institución o establecimiento, el sistema educativo terciario (controlado por el Estado y/o el sector privado), o el carisma (liderazgos académicos), de manera que en términos disciplinarios el poder puede llegar a concentrarse en los académicos (autoridad personalista desde el lugar de trabajo -como el catedrático de las universidades europeas-, autoridad colegiada de la academia, departamento, etc., autoridad académica gremial <maestro-aprendices>, autoridad profesional -por el "dominio profesional"-), en cuanto al establecimiento existe la burocracia institucional y el patronato, en lo que respecta al sistema aparece la "oligarquía académica pansistémica" (cuerpos expertos de consultoría, personajes académicos notables que fungen como asesores gubernamentales), burocracia educativa gubernamental, la burocracia política. En este contexto, tienden a formarse "oligarquías académicas" que escalan posiciones en todos estos niveles y forman grupos de poder con intereses y proyectos propios que tratan de mantenerse indefinidamente (Clark, 1991 :159-195).

En esta estructura de poder (vertical y horizontal) los trabajadores académicos ejercen la democracia directa desde sus puestos múltiples de trabajo (docente, investigador, difusor), los órganos colegiados directos (academias, colegios de profesores, etc.) y la elección de coordinadores representativos (formal o realmente), practican la democracia representativa al participar en procesos de elección. Alrededor de estos se construyen múltiples relaciones en las que caben las alianzas, la cooptación, la demagogia, los conflictos, el clientelismo, el autoritarismo, las intrigas y la apatía (Marquis, 1987 :67-96)⁵⁷. La participación en instancias de decisión o en elecciones tiende a ser relativamente

sinuoso, modificado por la interacción de los actores, las resistencias de las estructuras y los resultados imprevistos o perversos de la propia política en aplicación" (Fuentes, 1989: 8).

⁵⁷ Las prácticas democráticas en las IES son muy diversas, dependiendo del sector y el espacio en el que se den, ya sea en derredor de los órganos de gobierno universitarios, la elección de representantes

baja -dependiendo del momento histórico y de cada caso en particular-, lo que propicia la marcada tendencia a la formación de élites burocráticas, los espacios de decisión de base suelen estar acotados a áreas restringidas en comparación con el poderío de los órganos de gobierno de la cúspide piramidal, sin embargo también pueden llegar a conformarse, en ciertas coyunturas, movimientos democratizadores desde abajo como nos muestra la historia de las universidades.

La democracia en la educación superior se vincula con las luchas por su autonomía, la defensa de la "libertad académica" y el pluralismo de las ideas, contemporáneamente la universidad se concibe como una institución "de y para todos" en lo que se refiere a su acceso y a la intervención en su gestión (Kaplan, 1990:83ss en Zermefio, 1990) (Cazés, 1995: 21-50 en Martínez, 1995). En cuanto al ejercicio interno de la *democracia universitaria*, esta se concibe para el caso de la intervención de la comunidad académica, por ejemplo, como "la participación directa en la toma de decisiones de quienes realizan las tareas del conocimiento en los procesos de decisión en paridad, reconociendo su calidad en el voto y en la acción innovadora y transformadora en la enseñanza y la investigación" ("poder académico" de estudiantes y trabajadores académicos fundado en la *razón*) (Didriksson, 1990 :142ss en Zermefio, 1990). En los últimos años, se plantean por lo menos dos alternativas entre los expertos respecto a las expectativas de la democracia en las IES en relación con los procesos de transformación⁵⁸ de la llamada "universidad del futuro", una positiva y otra negativa, la primera señala la *necesidad* de la democracia para que el cambio se de, la segunda apuesta a la cancelación de la democracia institucional -como obstáculo a la eficiencia- y al autoritarismo burocrático:

A. Los procesos de cambio en las IES han fracasado por que no se han generado los consensos necesarios entre los actores implicados para lograr desatar la

académicos directos, la formación de órganos colegiados directos o representativos, las elecciones sindicales o estudiantiles, la constitución de asambleas en los hechos por las comunidades, o la defensa e instauración de proyectos académicos, la instrumentación de procesos de reestructuración por la vía autoritaria o el consenso, etc., al igual que las prácticas autoritarias de distinta índole (desde la represión hasta la cooptación o la negociación).

⁵⁸ La racionalidad instrumental de estos procesos de reestructuración (como los programas de estímulos a la productividad del trabajo académico) tiende a excluir a los sectores opositores o que no cumplen con las normas impuestas, minando las posibilidades de la democracia interna (Popkewitz, 1997 :231-233)

transformación, de ahí la necesidad de la necesidad de la “construcción de una nueva democracia universitaria” (Didriksson, 2000a :73)⁵⁹;

B. Las “universidades se han aproximado al modelo empresarial de administración”. En el *postindustrialismo* las nuevas universidades se están involucrando en una “revolución administrativa” adoptando modelos de gestión más eficientes en los que “a diferencia de las viejas universidades, la planificación estratégica no está inhibida por la dirección colegiada, ni por decisiones ofuscadas por la necesidad de llegar al consenso”, basados en “una cultura empresarial con visión de futuro, escéptica ante las demarcaciones, taxonomías, y jerarquías tradicionales que abundan en la antigua cultura académica” (Gibbons, 1998 :21).

Así las cosas, puede decirse que las microdemocracias están sujetas a un conjunto de tensiones desde adentro y desde afuera, dependiendo del contexto y el momento histórico en el que se inserten y, sobre todo, de las prácticas de los sujetos sociales participantes en las relaciones de poder que se construyen en estos tipos de espacios sociales.

⁵⁹ El autor reconoce las tendencias a la burocratización y a la centralización del poder en las reformas universitarias de fin de siglo en el mundo (Didriksson, 1995 :144ss en Martínez, 1995).

Capítulo II

REESTRUCTURACIÓN UNIVERSITARIA Y DEMOCRACIA ACADÉMICA Y SINDICAL

Los cambios estructurales en las universidades, a diferencia de las empresas productivas, tienen sus rasgos particulares distintivos. Se dice que las universidades son de las pocas instituciones en el mundo que prácticamente no han cambiado en los últimos 500 años, desde su creación en la edad media (Gibbons, 1998), en tanto sus estructuras internas y formas de organización gremial-artesanal del trabajo académico se han sostenido hasta la actualidad en gran medida. La implantación del modelo neoliberal globalizado para estas instituciones educativas del nivel terciario y su personal académico, implica el establecimiento gradual de cambios tendenciales significativos en tiempos prolongados (*reestructuración prolongada*), tales como: a) la eficientización productivista de las instituciones en todos sus órdenes con base en parámetros de costo/beneficio, en un mercado educativo-laboral crecientemente competitivo y diversificado, b) su flexibilización integral (oferta educativa e investigativa, organizacional, curricular, laboral), c) su rearticulación con las demandas del mercado (del conocimiento <producción, difusión, consumo>, del trabajo y las profesiones, de la investigación y sus aplicaciones), d) adopción de formas de gestión internas y de control estatal de tipo empresarial. El nuevo perfil del trabajador académico requerido en las reformas neoliberales es: un investigador-profesor doctorado con experiencia en el mercado de trabajo fuera de las instituciones universitarias; flexible salarial, profesional y laboralmente; organizado en equipos transdisciplinarios alrededor de objetos de estudio pertinentes -ya no en torno a disciplinas- (Gibbons, 1998).

Se puede decir en general que los procesos de reestructuración en las instituciones de educación superior públicas tienden a ser gradualistas y prolongados, no solo por su complejidad sino por las diversas formas de resistencia que provoca la imposición paulatina de la modalidad de mercado, que en última instancia ha propiciado en la mayoría de los casos la elitización y la disminución del gasto público en este nivel. Los cambios

eficientistas y flexibilizadores en las IES, en los últimos 20 años del siglo XX⁶⁰, han provocado en México situaciones conflictivas en las comunidades universitarias, como es el caso de la Universidad Pedagógica, en las que han participado los trabajadores académicos (con sus formas de organización sindical y académicas construidas desde abajo), los estudiantes y/o los empleados administrativos.

Un aspecto relevante que ha estado presente en las reformas universitarias, como la de la Universidad Pedagógica Nacional, ha sido la lucha en torno a las formas de gestión institucionales, autoritarias y/o democráticas, enmarcadas en las estructuras de poder internas, articuladas con las estructuras de poder sindical, las que han tenido un papel significativo en la historia de la educación superior en general y de la UPN en particular.

Los académicos de la Universidad Pedagógica han sido actores determinantes en el desarrollo de estas complejas estructuras de poder y han experimentado a lo largo de más de veinte años diversas formas de representación, participación y decisión académica y sindical, que han cambiado a lo largo del tiempo, en función de las cambiantes condiciones internas y externas. De esta manera, han transitado por períodos de acercamiento y de confrontación con las burocracias educativa y sindical en torno a su inclusión en los espacios de poder y en la toma de decisiones relativas al trabajo académico y al papel de la universidad.

En función de lo anterior, en este extenso capítulo expondremos un análisis tanto de los procesos de estructuración-reestructuración en el nivel de la educación superior, particularmente en el caso específico de la UPN, como del funcionamiento de la estructura de control dentro del SNTE y de las formas de intervención de los trabajadores académicos de dicha universidad en las estructuras de poder universitarias y sindicales, en el transcurso de sus 23 años de experiencia institucional.⁶¹

⁶⁰ Los cambios superficiales y parciales de tipo normativo, curricular y eficientista suelen ser inmediatistas (1 a 3 años), sin embargo las modificaciones normativas, curriculares y organizativas profundas usualmente se realizan en el mediano plazo (alrededor de 5 años), en cambio las reformas integrales de *modelo académico* requieren de plazos más largos (10 años aproximadamente) en tanto que incluyen la refundación de la institución, una reorganización del trabajo académico desde las prácticas laborales en el lugar de trabajo hasta la innovación transdisciplinaria en la división del quehacer multiacadémico, pasando por la formación de nuevos tipos de académicos, así como la innovación curricular y la rearticulación de las funciones universitarias.

ESQUEMA II.1

ESTRUCTURA LÓGICA DE EXPOSICIÓN DEL CAPÍTULO II

Reestructuración universitaria y democracia académica y sindical

1. Reestructuración universitaria gradualista.

→ Tendencias al cambio en la educación superior. Caracterización de las principales líneas de desarrollo y transformación de la educación terciaria en el mundo globalizado, en las últimas décadas.

→ La universidad y la refuncionalización de la educación superior. Recuento de los cambios principales de la educación superior en México.

→ Impacto de la refuncionalización de la educación superior en la UPN. La estructuración y reestructuración de la UPN.

2. Formas de participación y representación institucionales (espacios de poder académico).

A. Un acercamiento a los trabajadores académicos de la UPN. Perfil del sector académico de la UPN.

B. Académicos y estructuras de poder. Radiografía de la estructura de poder académico en la UPN.

C. Irrupción de los académicos en los espacios de poder (Democracia universitaria). Formas de participación e intervención de los académicos en los espacios de decisión de la estructura de poder universitaria.

3. Estructura de poder sindical y formas de participación y representación (espacios de poder sindical)

A. Estructura de poder en el SNTE. Radiografía de la estructura de poder sindical del gremio magisterial.

B. Académicos y dinámica sindical. Las formas de organización y prácticas sindicales de los trabajadores académicos durante su experiencia en la construcción de la democracia sindical.

1. Reestructuración universitaria gradualista.

Tendencias al cambio en la educación superior.

La educación superior en el mundo ha crecido extraordinariamente durante la segunda parte del siglo XX, de 13 millones de estudiantes en 1960 pasó a 82 millones en 1995 (UNESCO, 1998), sin embargo el acceso de la población a este nivel educativo ha tendido a ser cada vez más desigual entre regiones, entre países y entre clases sociales dentro de estos⁶², tal *expansión inequitativa* ha contribuido tanto a la *profesionalización* de las sociedades en el ámbito laboral, aunque de manera diferenciada, como a la formación de las élites dirigentes.

⁶¹ Ver el estructura de exposición en el ESQUEMA II.1.

⁶² Entre 1988 y 1990 en América Latina se graduaban 156 estudiantes universitarios por cada 100 mil habitantes, en tanto en los países mas desarrollados de la OCDE se graduaban 592 estudiantes, ver: CEPAL/UNESCO, 1992: 66.

En las últimas dos décadas, la también llamada educación terciaria (nivel postsecundario: técnico y licenciatura) y cuaternaria (postgrado) ha transitado por un proceso gradual y prolongado de cambios tendenciales en distintos ámbitos. Además de la "masificación"⁶³ desigual, se observa una disminución de la inversión en el sector, lo que se traduce en una reducción notable del gasto medio por alumno en los países en desarrollo; existe una tendencia a la flexibilización de las instituciones de educación superior (IES) en varios ámbitos como la organización del trabajo académico, los programas curriculares y los salarios; la privatización y refuncionalización del sistema de educación terciario conforme a las demandas del libre mercado es otro de sus rasgos; así como su reorganización sustentada en un modelo burocrático y la racionalización técnica de las IES con base en criterios eficientistas y de costo/beneficio para incrementar su productividad; y la regulación del sistema nacional de educación superior (SNES) por parte del *estado interventor* en sus distintos ámbitos (evaluación del rendimiento; control del presupuesto, de su crecimiento, del conocimiento que debe enseñarse, de la investigación científica que debe realizarse, del personal que labora en sus instituciones, etc.).

En América Latina y el Caribe, durante el período sesentas-setentas la expansión de la cobertura creció a una tasa promedio anual de 11.3%, en cambio en los ochentas-noventas el crecimiento fue de 4% aproximadamente, lo que muestra una desaceleración en el contexto de la crisis prolongada iniciada a principios de los 80^s. La tasa bruta de escolarización superior (TBES) pasó de 3% en 1960 a 18.7% en 1990 en la región, con extremos que van del 1% al 47% en los casos de Haití (1986) y Uruguay (1987), de manera que de 573 mil estudiantes en 1960 se pasó a 4.87 millones en 1980, a 7 millones aproximadamente en 1990 y a alrededor de 8 millones en 1994, estimándose para el 2000 una matrícula de 10 millones en el nivel terciario⁶⁴, frente a una población aproximada de 500 millones de habitantes. En términos comparativos, entre 1985 y 1995, la TBES pasó de 40% a 60% en los países desarrollados y sólo del 16% al 17% en la región

⁶³ Los estudiosos de la educación suelen usar el término *masificación* para dar cuenta del crecimiento de la población estudiantil atendida por las IES, sin embargo el carácter elitista de la educación superior en un gran número de países pone en duda la pertinencia de dicho término (por ej. la tasa bruta de escolarización <matrícula/población 18-23 años> en Haití era del 1% en 1986, en Nicaragua del 8% en 1987, en Brasil del 11% en 1988, en México del 15% en 1988; CEPAL/UNESCO, 1992: 42).

⁶⁴ CEPAL/UNESCO, 1992: 41-44; Burbano, 1999.

latinoamericana⁶⁵, lo cual denota el grado de desigualdad internacional de la cobertura educacional terciaria. A la luz de este crecimiento moderado y desigual (*expansión cuantitativa inequitativa*) de los últimos años, a fines de los ochenta el sector de la población con ingresos más bajos (40% de la población) recibía menos del 20% de los beneficios de la educación superior pública en varios países, mientras que el 20% más rico de la población recibía alrededor del 50%⁶⁶; asimismo la educación terciaria ha tendido a la diversificación y fragmentación de su oferta educativa, a la especialización, diversificación, diferenciación y estratificación de las instituciones; al crecimiento sustancial del sector privado que incrementó su matrícula del 6% a principios de los años setenta a más del 45% a fines de la década de los noventa; un cambio más ha sido la disminución de la participación del Estado en la educación terciaria y la consiguiente reducción del gasto público en este nivel educativo, al grado de que América Latina es actualmente la región del mundo en donde la inversión pública en educación superior es más baja; se ha fomentado la venta de servicios en el caso de las IES públicas, con lo que tiende a suprimirse gradualmente su gratuidad y a diversificar las fuentes de financiamiento de las IES. Otros rasgos importantes de transformación han sido: la constitución del “Estado regulador” de corte neoliberal a través del financiamiento condicionado y la evaluación del rendimiento institucional con base en normas y criterios de eficiencia y calidad (“maximización de la eficiencia” y “control de calidad”), al establecerse niveles estandarizados de desempeño y productividad de las IES -incluyendo a su personal, los alumnos y administradores-; la descentralización del llamado sistema de educación superior; el tránsito de un modelo de universidad orientado en un principio hacia la formación de profesionistas -sobre todo de profesiones liberales- y a la investigación aislada y con un mínimo impacto tecnológico a un modelo concentrado en carreras dirigidas al sector servicios de la economía y la formación de profesiones asalariadas; el crecimiento de la educación tecnológica de nivel superior ha sido otro de sus rasgos (Rodríguez, 1999).

Asimismo, se ha producido paulatinamente una tendencia a la rearticulación de la educación terciaria y el mundo del trabajo. Las IES han sido sometidas en los últimos años

⁶⁵ UNESCO. *Informe mundial sobre educación*. Madrid, Santillana, 1998. cit en: Brovetto, 1999.

⁶⁶ CEPAL/UNESCO, 1992: 55.

a un proceso de rearticulación con un cambiante mundo del trabajo a partir de la demanda diversificada de este. La transformación del ámbito laboral se ha dado al pasar de la rigidez a la flexibilidad, lo que implica la aparición de nuevas profesiones y la desaparición de otras, la exigencia de nuevos conocimientos y habilidades (competencias), el requerimiento de empleados polivalentes, una tendencia al empleo flexible (contratos provisionales e individualizados, salarios variables en función de la productividad), el crecimiento del sector servicios de la economía, el impacto de las nuevas tecnologías, etc. Los cambios en el campo laboral han propiciado transformaciones en la educación terciaria, fomentando la flexibilización de las IES en función de la demanda de empleo (creación de nuevas carreras y desaparición de otras, currículum flexibles, fomento de carreras técnicas en detrimento de las disciplinas sociales).

La universidad y la refuncionalización de la educación superior.

En el caso de México, después de la expansión no regulada de la educación superior de la década de los años 70 y de la crisis y desestructuración que caracterizó a este nivel educativo, durante la década perdida de los ochenta, el SNES entró a partir de 1989 a un período de grandes cambios: reducción del gasto público en educación superior, desaceleración del crecimiento del sector, tendencia a la privatización del sistema, reforzamiento de los mecanismos de control estatales, flexibilización de las IES y sus trabajadores, entre los principales.

El Estado mexicano se ha fijado como meta *reordenar* la educación superior para acrecentar su *eficiencia* interna, asumiendo compromisos de *productividad*, privilegiando la educación científico-tecnológica, racionalizando "sistemáticamente los costos educativos", para "asegurar la calidad de sus servicios mediante formas eficientes de trabajo que incrementen la productividad" de la misma⁶⁷; las IES en México, fuentes de producción de conocimientos aplicables al desarrollo económico y a la administración de la compleja organización social, han entrado a un proceso de cambio impuesto desde el poder, dada la creciente importancia económica, política y social de las IES en nuestro país, semiindustrializado y semiprofesionalizado. Después del período de los años setenta caracterizado por el auge del sindicalismo universitario y la expansión (Gil, 1994: 23-42)

⁶⁷ Cfr.: *Programa para la Modernización Educativa 1989-1994*. SEP, 1990. *Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000*. SEP, 1995.

del sistema de educación superior, el Estado busca recuperar su control a partir de los ochenta, en un período de fuertes recortes al gasto educativo, e impulsa su reorientación y reestructuración en los noventa en un marco de globalización, competitividad e innovación tecnológica en función de las políticas estatales neoliberales y las necesidades de la empresa privada.

El *rescate* estatal de las IES públicas a través de múltiples mecanismos de control las ha conducido a un proceso de reconversión gradual promovido por las políticas educativas sexenales a partir de 1983; dicho proceso se ha caracterizado por: la disminución del financiamiento estatal para educación superior en términos reales; condicionamientos al subsidio gubernamental como mecanismo de control; caída de los salarios reales; reducción del costo por alumno, encarecimiento de cuotas y servicios; fomento al crecimiento de IES privadas (de 61 establecimientos en 1960 a 358 en 1993); disminución y control de la matrícula; cierre de instituciones y recorte de programas; reforzar los mecanismos de evaluación de las instituciones, de su personal, organización y resultados en función de criterios de productividad (costo/beneficio), eficiencia, calidad y excelencia para promover la reestructuración de las IES; vincular a las IES con las necesidades cambiantes del sector productivo, promoción de las universidades tecnológicas, debilitamiento de los sindicatos académicos, entre otros aspectos (OCDE, 1997: 63, 221ss.) (BM, 1995). En resumen, un mayor control desde el Estado a partir de criterios eficientistas (insumo/producto), para hacer a las IES más flexibles y funcionales a las políticas económica y educativa imperantes, instaurando un modelo de *especialización flexible* en el proceso laboral académico para constituir *académicos polivalentes* que puedan cambiarse con facilidad de una actividad a otra o entre diversas instituciones, participando en diversos programas docentes, proyectos de investigación, programas de difusión y extensión, asesorías intra y extra-universitarias, etc. (en el marco de un proceso de homogenización y estandarización previo definido de manera centralizada), todo esto conforme a los objetivos asignados a la institución (desde fuera o desde dentro), las necesidades de la producción y la demanda de servicios planteada a la institución, etc.⁶⁸

⁶⁸ La nueva universidad, en un período de recursos limitados, se sustenta en una fuerza de trabajo académico flexible, en un "crecimiento" por sustitución y no por acumulación en el que se identifican programas académicos débiles y se les reduce o elimina para reasignar sus recursos a otros programas prioritarios (estrategia de *excelencia selectiva* especializada) compactando, reduciendo o eliminando

El *personal académico* que labora en el nivel educativo terciario ha resentido la reestructuración del sector en varios sentidos, a través de la flexibilización de su trabajo, del deterioro de su salario y condiciones de trabajo, de los efectos de los programas de estímulos a la productividad, de la tendencia a la relación laboral individualizada, su estratificación piramidal, la imposición de áreas de investigación "prioritarias" o el desplazamiento de los sindicatos en lo que se refiere a la negociación de las relaciones laborales. Los *sindicatos de académicos* de las IES han perdido terreno en lo que hace a su intervención en la definición del salario, ante su flexibilización mediante los programas de estímulos por fuera de los sindicatos, asimismo su participación en la determinación de la materia de trabajo, la contratación y la promoción es casi nula en muchos casos. Ante este claro debilitamiento, los organismos sindicales universitarios se han colocado a la defensiva, formando distintos frentes nacionales independientes o corporativos.

Impacto de la refuncionalización de la educación superior en la UPN.

En este complejo contexto de transformación, la Universidad Pedagógica (definida como una *universidad de estado*, para diferenciarla de las universidades autónomas, se rige normativamente por un limitado decreto presidencial de creación -agosto de 1978-, que define para la universidad una estructura de mando vertical y dependiente de la SEP <organismo "desconcentrado">) (Moreno, 1997: 53; Kovacs, 1990: 126ss.) (Pescador y Torres, 1985), en la que el Rector concentra el poder de decisión en los asuntos académicos, administrativos y laborales, y es nombrado por el secretario de educación, previo acuerdo con el presidente de la república, sin ningún período preestablecido para su gestión, lo que ha permitido un amplio margen de control e intervención de la burocracia de la SEP en la institución, que se ha traducido en cambios constantes de rectores (al haber tenido -hasta el año 2002- 13 rectores regulares y 3 interinos) (ver CUADRO II.1), de políticas académicas-administrativas-laborales y político-sindicales, y de relaciones laborales, provocando con ello tanto una gran discontinuidad en el desarrollo académico institucional y como una recurrente inestabilidad laboral ⁶⁹.

CUADRO II.1

departamentos académicos para establecer una estructura académica más flexible, reorientando a las IES a fin de que adopten una "área de concentración" limitada de profesiones en función del mercado laboral y la matrícula (como educación, salud, tecnología, etc.). (Barrow, 1993).

⁶⁹ Poder Ejecutivo. Decreto de creación de la Universidad Pedagógica Nacional. Diario Oficial, 28 de agosto de 1978.

RECTORES DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL: 1978-2002				
No.	Nombre	Formación	Período	Duración
1.	Prof. Moisés Jiménez Alarcón	Normalista	Agosto 1978/Julio 1980	23 meses
2.	Prof. Miguel Huerta Maldonado	Normalista	Julio 1980/Agosto 1982	25 meses
3.	Prof. José A. Vizcaíno Pérez	Normalista	Agosto 1982/Enero 1983	5 meses
4.	Prof. Manuel Bravo Jiménez	Normalista	Enero 1983/Mayo 1985	28 meses
5.	Prof. Eduardo Maliachi y Velasco	Normalista	Mayo 1985/Mayo 1989	48 meses
6.	Mtro. José A. Pescador Osuna	Normalista/Universitario	Junio 1989/Diciembre 1989	6 meses
7.	Dr. Mariano Díaz Gutiérrez	Normalista/Universitario	Febrero 1989/Julio 1992	41 meses
8.	Mtro. Olac Fuentes Molinar	Normalista/Universitario	Julio 1992/Diciembre 1992	5 meses
9.	Mtra. Magdalena Gómez Rivera		Enero 1993/Diciembre 1993	11 meses
10.	Prof. Eduardo Maliachi y Velasco	Normalista	Diciembre 1993/Junio 1996	30 meses
11.	Prof. Jesús Liceaga Angeles	Normalista	Junio 1996/Junio 1999	36 meses
12.	Dra. Sylvia Ortega Salazar	Universitaria	Junio 1999/Enero 2001	19 meses
13.	Mtra. Marcela Santillán Nieto	Universitaria	Febrero 2001/?	?

Fuentes: Delgado, 2001; Jiménez, 1994.

Los trabajadores de la UPN se han visto afectados de múltiples maneras por estos constantes cambios de política, en el marco de un proceso de *reestructuración gradualista* académico-laboral a largo plazo en el que la burocracia de la SEP busca permanentemente un mayor control y la flexibilización de la institución y sus empleados, subdividido en dos grandes períodos o ciclos, 1983-1989 y 1989-2001, el primero caracterizado por la crisis estructural del país en general, de la educación en particular y de la universidad en lo específico, y el segundo por la modernización educativa que busca reorientar a las IES conforme al modelo neoliberal en lo general y la *reestructuración eficientista* de la UPN en lo particular.

Después de la fundación y estructuración de la UPN entre 1978 y 1982, en medio de la pugna y la negociación entre la tecnocracia de la SEP y la burocracia del SNTE por imponer su proyecto de universidad, el *período de la crisis universitaria* 1983-1989 se caracteriza por el deterioro integral de la institución, tanto de sus funciones y servicios como de las condiciones de trabajo y de estudio, el presupuesto universitario disminuye - 58.3% en términos reales para 1986, la caída salarial real es del 68% en promedio, las administraciones universitarias pasan por un período de gran inestabilidad, los conflictos laborales, sindicales y estudiantiles son recurrentes durante todo el período en respuesta a la crisis institucional, la matrícula del sistema abierto baja 63% -de 57,503 maestros en servicio inscritos en 1980 a 21,281 maestros en 1984, la planta laboral de personal académico se estanca y la del personal administrativo se reduce. La estructura académico-administrativa formal se mantiene intacta así como la organización del trabajo, sin embargo

la presión de los académicos de abajo hacia arriba les permite abrir dos espacios de decisión de corte representativo a partir de 1983: los coordinadores de Academia elegidos por ternas desde los colegios de profesores y designados por la rectoría (los cuales originalmente eran puestos de confianza nombrados unilateralmente por la autoridad) y el Pleno de coordinadores de Academia del área de docencia, dichos coordinadores adoptan la función de representar a los miembros de las academias que se reúnen constantemente para discutir asuntos académico-laborales y sindicales, por su parte el Pleno funciona en los hechos como una instancia colegiada en la que participa la dirección de docencia con el objeto de construir consensos entre los grupos académicos y la autoridad, lo que denota en los hechos la construcción de una *estructura académica democrático-representativa* parcial en la universidad, en el marco del auge del movimiento sindical universitario. De manera casi simultánea se establece el Reglamento Interior de Trabajo para el personal académico de la universidad, como producto de la imposición de un acuerdo cupular entre las burocracias de la SEP y del SNTE -haciendo a un lado la propuesta elaborada por los trabajadores-, que regirá las relaciones laborales a partir de 1983, con base en un modelo rígido que no sufrirá cambio alguno en los siguientes años.

En el segundo gran período 1989-2001 de la *reestructuración gradualista eficientista*, ocurren cambios importantes de manera paulatina: se aplican un conjunto de medidas de control y eficientización a la institución y a sus trabajadores, tales como la asignación selectiva del presupuesto con criterios de costo-beneficio, los programas de estímulos al desempeño académico a partir de 1990 en los que se establecen nuevos parámetros productivistas para la asignación de salarios (flexibilización salarial); asimismo los salarios reales se devalúan entre un 74% y un 81%, se congelan o desaparecen plazas vacantes, se estanca el crecimiento de la planta académica, se intensifican las cargas de trabajo; por otra parte, la descentralización de la Universidad impuesta por las dirigencias del SNTE y la SEP a partir del 18 de mayo de 1992, implica la transferencia del 66% de sus recursos económicos a los estados y el deterioro de las condiciones de trabajo en las Unidades estatales, lo que provoca la gestación de un movimiento nacional de trabajadores de la UPN en defensa del carácter nacional de la institución y que culmina con el establecimiento de una normatividad académica nacional; en 1993 los académicos participan en un proceso representativo de elaboración del nuevo proyecto académico

universitario, pero que no se traduce en una reforma de la institución debido a los desacuerdos de la burocracia de la SEP y al interior de la comunidad académica.

Entre 1996 y 1999 la burocracia de la SEP y la UPN impulsan una *reestructuración académico-laboral salvaje*, para ello desconocen el proyecto académico de 1993 generado por la comunidad académica, establecen múltiples mecanismos de control sobre el proceso de trabajo académico, cancelan el Pleno de coordinadores del área de docencia formado en 1983, promueven un proceso de desmantelamiento de la estructura de Academias y Áreas, que conduce a la *fragmentación de los grupos académicos* en múltiples proyectos de pequeñas dimensiones y a la aparición de la figura del *responsable de proyecto* nombrado por sus representados y reconocido por la autoridad, y al mismo tiempo se intenta imponer una nueva estructura académica organizada en centros multifuncionales y flexibles de concentración controlados verticalmente “desde arriba”, para lograr lo anterior se sigue una política antisindical, lo que se acompaña con la reducción de prestaciones y derechos laborales, dicho proceso de cambio vertical no logra consolidarse debido al movimiento de resistencia colectiva de los académicos.

Entre 1999 y el año 2000 una nueva administración universitaria impulsa una *reforma académica negociada* para instaurar una *organización matricial* flexible en la UPN, en un contexto de disgregación de la comunidad académica, logrando una reorganización parcial de la institución, al conseguir la reestructuración del área de investigación, basada en la conformación de *cuerpos académicos* multidisciplinarios constituidos por 5 académicos en promedio, grupos de trabajo a su vez aglutinados en *programas de investigación*, cada uno de estos niveles con su respectivo representante, reglamentándose la constitución de *Consejos intermedios* de investigación y postgrado formados por representantes de los cuerpos y los programas académicos; en cambio la reforma que se promueve en el área de docencia para flexibilizar la oferta educativa y la planta académica no logra el consenso entre los múltiples grupos de académicos; las áreas de difusión y biblioteca no sufren ningún cambio; en el caso de las 76 Unidades UPN distribuidas en todo el país se crean consejos académicos regionales representativos y se genera una nueva oferta educativa flexible para atender la actualización permanente del magisterio y las necesidades educativas locales. Al mismo tiempo se reestablecen las relaciones laborales bilaterales con los trabajadores académicos, con la participación directa

de la Delegación sindical académica DIIUP3. En el año 2001 hay un nuevo relevo en la rectoría, cuya administración da continuidad a la gestión anterior iniciada en 1999.

2. *Formas de participación y representación institucionales* (espacios de poder académico).

A. *Un acercamiento a los trabajadores académicos de la UPN.*

¿Quiénes son los trabajadores académicos de la Universidad Pedagógica Nacional?, sin duda esta interrogante implica muchas respuestas, aquí nos referiremos a algunos de sus rasgos sociodemográficos, laborales, académicos y sindicales. Los académicos de la UPN son un conjunto heterogéneo de profesionales especializados en el vasto campo de la educación, ya sea en algún enfoque disciplinario, un espacio problemático y/o un ámbito de intervención, en alguna (s) actividad (es) universitaria (s) (como docencia, investigación, difusión, extensión, diseño curricular, consultoría, bibliotecología, etc.) o en una combinación de estas tareas.

La *población de académicos* de la institución pedagógica se encuentra distribuida en 293 centros de trabajo esparcidos en todo el territorio nacional (en 76 Unidades UPN y 218 subsedes dependientes de aquellas), 25 (33%) Unidades se encuentran concentradas en cinco entidades federativas (7 ubicados en la Ciudad de México, 5 en Jalisco, 5 en Veracruz, 4 en Coahuila y 4 en Tamaulipas), habiendo un promedio de 2.4 Unidades por estado; por sus dimensiones, podemos decir que la universidad se compone de una macro unidad y de 75 micro unidades, la primera es la Unidad Central *Ajusco*, sede de la rectoría y de la mayor concentración de personal académico y administrativo, así como del más grande número de programas académicos y de la infraestructura principal, las restantes son centros educativos de pequeñas dimensiones. Así, para 1992⁷⁰ se contabiliza un total nacional de 2692 académicos en la institución⁷¹ (representando el 62% de un total de 4353 empleados en la Universidad), 76% diseminados en las unidades estatales y 24% en el DF

⁷⁰ Dado que en este año se descentraliza la UPN, como producto del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica firmado por la SEP, el SNTE y los gobiernos estatales, no hay datos disponibles a nivel nacional de años posteriores.

⁷¹ En 1992 había en la UPN:

464 académicos en la Unidad Ajusco, 72% del total en el DF y 17.2% del total nacional.

181 académicos en las 6 Unidades UPN DF, 28% del total en el DF y 6.7% del total nacional.

645 académicos en el DF, 24% del total nacional.

2047 académicos en las 68 Unidades UPN estatales (posteriormente 69), 76% del total nacional.

2692 académicos a nivel nacional (de base, interinos y por honorarios). (fuente *Nómina de personal de la UPN*, 2ª quincena de 1992).

(464 <17.2%> en la Unidad *Ajusco*), de manera que como promedio había en ese año 30 docentes por micro unidad en los estados y el DF⁷² (habiendo 12.7 empleados administrativos de base y confianza por cada Unidad en promedio), mientras que proporcionalmente en la universidad había 1.6 académicos por cada empleado administrativo (Jiménez, 1994: 84-85).

Por lo que hace a los periodos de *ingreso a la institución* en el caso de la unidad *Ajusco* (hasta 1993), se observa la siguiente distribución:

I. Fundación de la Universidad y proceso de sindicalización:	1978-1982	113 (34%)
II. Auge del movimiento sindical, bilateralidad y crisis:	1983-1989	118 (35%)
III. Lucha por la reestructuración democrática y descentralización:	1990-1993	103 (31%)

Periodos que muestran momentos de ingreso generacional distintos y situaciones contextuales –institucionales, laborales, académicas, político-sindicales– diferentes en cada caso, habiendo ingresado la mayoría antes de 1990 (69%) y el resto a partir de ese año. La edad del personal académico al ingresar a la institución era de 35 años en promedio en *Ajusco*, con un rango entre los 27 y los 44 años de edad, 24% de la población en estudio tenía menos de 30 años y 76% tenía mas de 30 al ingresar (Acevedo et al, 1997: 21-23). Otra fuente señala que la edad promedio de incorporación a la universidad es de 31 años (Delgado, 2001: 12). En relación con su *edad promedio*, para el año 2002 oscilaría entre los 48 y los 52 años (para el DF y *Ajusco* respectivamente) (Acevedo et al, 1997; Delgado, 2001).

En cuanto a otros rasgos sociodemográficos, la *composición por género*, de acuerdo con distintas fuentes, se distribuye así: la población femenina de la UPN en la unidad *Ajusco* y en las 7 unidades del DF representa el 56% y el 55% respectivamente y la masculina el 44% y 45% respectivamente (Acevedo et al, 1997; Delgado, 2001). El 65% nació en el DF (*origen de nacimiento*). Respecto a su estado civil, en 1992 el 47% de una muestra estratificada⁷³ de académicos estaba casado, 14% divorciado o separado y el 29% soltero, el 59% tenía entre 1 y 3 hijos, del 74% dependían económicamente entre 1 y 3 personas. 54% contaba con vivienda propia y 13% estaba en vías de ser propietario. Asimismo, los académicos de la unidad *Ajusco* manifestaban que el trabajo en la UPN

⁷² En 1997 había 52 académicos en la Unidad DF Centro, 49 en la DF Azcapotzalco, 32 en la DF Norte, 31 en la DF Sur, 41 en la DF Oriente y 35 en la DF Poniente (Miranda, 2001: 268).

⁷³ Muestra representativa estratificada proporcional de 125 académicos, 1992.

representaba su principal fuente de ingresos para el 92%, asimismo el 38% reconocía tener otro empleo y para el 41% de los casos el cónyuge también participaba en el ingreso familiar (Jiménez y Castillo, 1995).

Respecto a su *experiencia laboral previa*, 93% de los académicos del DF trabajó antes como maestro (44% en una institución universitaria, 20% en el nivel bachillerato, 9.5% en una escuela Normal y 21.5% en educación básica) (Delgado, 2001: 12). Un estudio anterior apuntaba que el 70 % de los académicos de Ajusco habían laborado en una institución de educación superior como profesores y 12% como profesionistas o técnicos asalariados (Jiménez y Castillo, 1995).

Para el caso de la Unidad Ajusco, los 464 académicos que la conformaban en 1992 se distribuían en las áreas funcionales de trabajo (*adscripción laboral*) de la institución de la siguiente manera: 277 (60%) en la Dirección de Docencia⁷⁴, 75 (16%) en la de Investigación, 33 (7%) en la de Difusión, 3 en la de Intercambio Académico, 43 (9%) en Biblioteca, 32 (7%) en la Coordinación de Unidades. En 1997 la administración universitaria contabiliza 495 académicos adscritos a la unidad Ajusco, 70.5% (349) en Docencia, 16.5% (82) en Investigación (y 240 adscritos a las micro unidades del DF, lo que suma 735 plazas en total) (Miranda, 2001: 268). En cambio en 1999 se reportan 485 académicos en Ajusco -lo que muestra un decrecimiento de la planta académica-, 258 (53%) en Docencia, 129 (27%) en Investigación, 33 (7%) en Biblioteca, 29 (6%) en la Coordinación de Unidades UPN, 23 (5%) en Difusión y 11 (2%) en Intercambio Académico (UPN, 2000). Lo que refleja una considerable reducción del personal adscrito a los programas del área de Docencia (de la que salen 91 académicos en dos años, durante el periodo de *reestructuración salvaje* 1996-1999) y una *migración laboral* hacia otras áreas, con su consiguiente crecimiento (por ejemplo hay 47 académicos más en Investigación).

En cuanto a su *situación laboral*, tenemos que respecto a la *forma de contratación*, de los 464 académicos en 1992, 355 trabajadores (76%) tenían en ese momento una plaza definitiva en propiedad obtenida mediante concurso de oposición, 64 (14%) eran interinos y 45 (10%) se encontraban bajo un contrato temporal por honorarios, de forma que las tres

⁷⁴ Al área de Docencia pertenecen los distintos programas de licenciaturas escolarizadas (Pedagogía, Psicología Educativa, Sociología de la Educación, Administración Educativa, Educación de Adultos, y Educación Indígena), por lo que en esta se concentra históricamente el mayor número de profesores.

cuartas partes gozaban de *estabilidad laboral* y una cuarta parte carecía de ella⁷⁵; entretanto en las micro unidades 1033 (46%) profesores (de un total de 2228) eran definitivos, 1173 (53%) interinos y 22 estaban contratados por honorarios. Para efectos comparativos, en cuanto al total de académicos en el ámbito nacional, en 1992 había 1388 (51.5%) definitivos, 1237 (46%) interinos y 67 (2.5%) por honorarios.

Respecto a la *jornada de trabajo* o tiempo de dedicación, el total de académicos de Ajusco en 1992 -de acuerdo con otra fuente-, 370 (80%) eran de tiempo completo (contrato de 40 horas semanales), de ellos 282 (76%) estaban adscritos a la Dirección de Docencia y 88 (24%) a la de Investigación; lo que contrasta con la situación de los académicos de las micro unidades, en las que 716 (32%) de un total de 2228 profesores tenían plazas de tiempo completo en las 74 unidades (Fuentes, 1992: 24-25; Jiménez, 1994: 84-85), mientras que 1512 académicos (68%) estaban contratados por horas. Entretanto, durante 1997 se identifican en las micro unidades del DF un total de 234 académicos "en activo", 105 contratados por hora (45%), 73 de medio tiempo (31%) y 54 de tiempo completo (23%) (Miranda, 2001). De los 485 académicos (definitivos e interinos) reportados oficialmente en Ajusco en 1999, 435 eran ya de tiempo completo (90%), 9 de medio tiempo y 41 contratados por horas (asignatura) (UPN, 2000), lo que denota importantes diferencias institucionalizadas en lo que se refiere a la duración de la jornada, el tiempo de dedicación y el apego a las actividades universitarias.⁷⁶

En lo que hace a su perfil académico, en cuanto al *grado de estudios*, en 1993 aproximadamente 9% de los académicos de Ajusco tenían el grado de doctor o eran candidatos a ello, en tanto que el 53% del total señalaba tener la pasantía o el grado de maestría y/o doctorado.⁷⁷ En 1996 otro estudio muestra la siguiente distribución de grados de la planta académica de Ajusco: 5% con grado de doctor, 23% con grado de maestría, 6% con alguna especialización, 54% con grado de licenciatura y 12% con pasantía en licenciatura (Miranda, 2001: 269). En 1999, los académicos del área de Investigación (129)

⁷⁵ Los trabajadores interinos por contrato limitado, usualmente por 5 ½ meses, están excluidos de diversos derechos laborales, académicos y prestaciones, los contratados por honorarios sólo tienen derecho al salario establecido (Jiménez, 1994: 84-85).

⁷⁶ En el DF existían en 1999 490 plazas académicas de tiempo completo, 309 con categoría de Titular (A, B o C), 126 con categoría de Asociado (A, B o C) y 55 con alguna categoría de Técnico Académico (UPN, 2000).

⁷⁷ Datos obtenidos de una muestra de 337 académicos de la unidad Ajusco (Acevedo et al, 1997: 28-30).

-unidad Ajusco- habían alcanzado el título de doctor en un 29%, otros tenían grado de maestría en un 46% y el 25% grado de licenciatura (UPN, 2000). En un estudio reciente, se apunta que los doctores y candidatos a serlo llegarían al 31%⁷⁸ en el DF.

Su formación por tipo de institución en el caso de los académicos de Ajusco se distribuía de la siguiente forma en 1993: Universitaria: 248 (74%), Normalista: 34 (10%), Mixta (normalista+universitaria): 54 (16%) (Acevedo et al, 1997: 20). El 56% de los profesores del DF se forman en la UNAM (Delgado, 2001: 13). La formación por área disciplinaria se da en los términos siguientes en cuanto a los maestros de Ajusco: Ciencias sociales y administrativas: 208, Educación y humanidades: 102, Ciencias naturales y exactas: 33 (Acevedo et al, 1997: 32).

En lo que toca a sus características sindicales, en este recuento de su perfil básico, los trabajadores académicos de la UPN están afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación⁷⁹, en alguna de las 55 secciones que lo conforman a nivel nacional, dependiendo de la entidad federativa en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo al que pertenezcan los empleados; así, los universitarios del DF pertenecen a la Sección X del SNTE, que agrupa a los maestros del nivel medio, medio superior y superior de todas las dependencias dependientes de la SEP en el Distrito Federal, es decir las escuelas secundarias, técnicas (de capacitación), de bachillerato y de nivel superior (IPN, INAH, ENAH, INBA, UPN, ESEF). Conforme a los estatutos sindicales, los académicos en el DF forman Delegaciones Sindicales⁸⁰ afiliadas a la sección X del SNTE, hasta donde se sabe, los profesores de las 7 unidades de la UPN en la ciudad de México han constituido tres Delegaciones: D-II-UP1, D-II-UP2 y D-II-UP3, los académicos de las unidades Ajusco y Sur pertenecen a la tercera.

⁷⁸ Estudio hecho a partir de una muestra representativa de 200 académicos del DF (Delgado, 2001: 13-14).

⁷⁹ El SNTE es el sindicato de empleados públicos mas grande en el país, aglutina a los maestros y empleados de la Secretaría de Educación Pública y a los trabajadores del sector educativo de los gobiernos estatales, incluyendo la educación pública básica <preescolar, primaria, secundaria, especial, artística>, la educación Normal pública en sus distintas modalidades y la educación tecnológica pública en sus múltiples opciones.

⁸⁰ Las Delegaciones del SNTE tienen una nomenclatura que sigue algunas reglas lógicas para ser diferenciadas por los dirigentes: se componen de tres o cuatro datos, el primero es simplemente la letra D, el segundo es el número romano II -para distinguir a las Delegaciones de la sección X de las de las otras secciones en el DF, el I corresponde a la sección IX y el III a la sección XI-, el tercer dato muestra las siglas condensadas de la institución (UP para la UPN, IA para el INAH, etc.) y el cuarto dato (opcional) es un

Finalmente, como un indicio de sus posiciones ideológico-políticas, encontramos que, como resultado de una encuesta electoral realizada en la UPN el 22 de junio de 1994 - por alumnos de la Licenciatura en Sociología de la Educación de la escuela, bajo la supervisión de Alianza Cívica-, los académicos (112 en total) votaron en un 89.3% por una opción de izquierda (PRD, PT), 5.4% por el PRI y 2.7% por el PAN, lo que deja ver claramente sus preferencias políticas en su gran mayoría a favor de tendencias izquierdistas.

B. Académicos y estructuras de poder

Una universidad es, entre otras muchas cosas, un campo socio-educativo con múltiples *espacios de poder* que conforman un conjunto complejo de estructuras políticas formales e informales, organizadas verticalmente en varios *niveles* estratificados y horizontalmente en diversos *ámbitos* institucionales, que se entrecruzan entre sí. Las *estructuras de poder* dentro y al rededor de las universidades resultan un factor esencial para el cambio estructural, de ellas y sus actores dependen el tipo y el grado de las modificaciones institucionales. Dichas estructuras están estratificadas, desde los niveles más bajos, formados por los espacios de trabajo y los grupos académicos organizados formal e informalmente, hasta los órganos de gobierno universitarios -como las rectorías, los consejos universitarios en sus diversas modalidades y niveles o las juntas de gobierno-, las organizaciones sindicales universitarias y las entidades estatales -secretarías o ministerios de educación, organismos fiscalizadores- o sociales -organismos empresariales, sindicatos, asociaciones profesionales-. Las estructuras son complejas dado que se combinan varias a la vez: académicas y administrativas, disciplinarias y profesionales, sindicales o gubernamentales, etc.; estas pueden ser mas o menos autoritarias, mas o menos democráticas, más o menos representativas y tener mayor o menor legitimidad.⁸¹

Una de las estructuras de poder dentro de la UPN es la *organización académica institucional*, controlada en sus distintos ámbitos y niveles por varios actores internos y externos, entre los que se encuentran los trabajadores académicos, los estudiantes y el

número arábigo que señala el número de Delegación correspondiente a la institución cuando tiene más de una Delegación Sindical.

⁸¹ En el debate internacional algunos comparten la tesis de la eficientización de las formas de gobierno a través de la adopción de modelos empresariales, con objeto de que las instituciones de educación terciaria puedan responder ágilmente a las demandas cambiantes del mercado educativo y del empleo, otros

personal administrativo de la universidad, así como las burocracias de la UPN, la SEP y el SNTE, quienes se disputan el dominio sobre los espacios de poder que la componen; lo que se da en un contexto nacional en el que el poder en las universidades tiende a concentrarse en los órganos superiores de gobierno y en el Estado, en detrimento de las comunidades académicas, estudiantiles y de trabajadores de apoyo. Esta estructura académica vertical es una red de poder con relaciones multidireccionales de dominación e intercambio, en función del grado de representatividad y legitimidad de los actores y sus decisiones, de su fuerza acumulada, de sus acciones y resultados, y de las formas de participación de los mismos, ya sean estos representantes -de las bases o de las élites-, representados, o participantes directos sin mediaciones.

La estructura académica de la UPN se encuentra estratificada en varios niveles, es a la vez un entramado de control, de distribución del poder universitario, de representación, de participación, de toma y legitimación de decisiones, dicha estructura académica es una especie de matriz universitaria que está determinada y conformada por tres elementos o ejes básicos: el *trabajo*, el *conocimiento* y el *poder* (Clark, 1991), en tanto existe una división institucionalizada del trabajo delimitada por la organización de las funciones *sustantivas* desarrolladas en la universidad, el tipo de actividades especializadas que llevan a cabo las distintas clases de académicos (docentes, investigadores y técnicos académicos -difusores, bibliotecarios, etc.-) y las modalidades de la organización disciplinaria del conocimiento en el campo educativo, en articulación con un conjunto de niveles y espacios de poder a través de los cuales se controla, desde arriba y/o desde abajo, el conocimiento, el trabajo, el presupuesto, la universidad, y en torno a los cuales sus actores participan en la lucha por obtener o sostener su control.

En lo específico, el trabajo académico en la Universidad Pedagógica se ha organizado a lo largo del tiempo con base en varios factores:

1. Las diversas *funciones* universitarias atendidas por los académicos desde el seno de la institución (docencia, investigación, difusión, intervención, vinculación).
2. La organización académica alrededor del *conocimiento* por áreas disciplinarias, profesionales o temáticas relativas a la educación (pedagogía; sociología, psicología o

defienden la autonomía universitaria y la libertad de cátedra e investigación, junto a la democracia académica mediante formas de gobierno basadas en la construcción de consensos. (Gibbons, 1998).

administración de la educación, educación indígena o de adultos, enseñanza de la historia o de los derechos humanos, actualización de maestros, etc.).

3. La distribución de las *actividades* especializadas específicas que componen el trabajo concreto académico (evaluación y diseño de programas formativos, planeación e impartición de cursos presenciales o vía medios, investigación teórica y/o empírica y/o aplicada, elaboración de instrumentos didácticos para la enseñanza, intervención especializada en la resolución de problemas educativos, producción de programas de divulgación, clasificación y conservación bibliotecaria, etc.).

4. Las directrices oficiales provenientes de la *política educativa* del régimen, contenidas en los planes educativos estatales y de la propia universidad.

5. La injerencia de la cúpula del SNTE.

De esta manera, los académicos de la UPN se distribuyen en *áreas funcionales* especializadas, desde su ingreso a este centro educativo (*adscripción laboral*), las que han sido definidas y son reguladas por las burocracias de la SEP, la UPN, los gobiernos estatales y el SNTE; áreas que en su conjunto forman una estructura centralizada de control y organización del trabajo académico a partir de los objetivos asignados a la universidad por las burocracias referidas, control y organización que se realiza operativamente a través de los correspondientes cuerpos directivos (directores de área o unidad) designados desde los centros de las burocracias y mediante un conjunto de normas establecidas por estas élites, conforme a la política educativa del Estado y los intereses de las mismas⁸². Dichas áreas son:

1. Área de Docencia (creada en 1978 por la SEP).
2. Área de Investigación (creada en 1978 por la SEP).
3. Área de Difusión y Extensión Universitaria (creada en 1978 por la SEP).
4. Área de Biblioteca y Apoyo Académico (creada en 1978 por la SEP).
5. Área de Coordinación de Unidades UPN estatales (creada en 1979 a instancias del SNTE).
6. Área de Intercambio Académico (creada en 1989 por la Rectoría).

⁸² La conocida intervención directa e indirecta en la dirección de la UPN por parte de la burocracia del SNTE afiliada a la corriente *vanguardia revolucionaria*, entre 1978 y 1989, es una muestra fehaciente de la influencia de los intereses políticos de la élite sindical, que logra diversas posiciones de poder dentro de la institución (directores, coordinadores).

7. Unidades UPN estatales (creadas en 1979 por presión del SNTE).

Al interior de esta organización por áreas funcionales prescrita desde arriba, los académicos organizan y desarrollan su trabajo alrededor de las particularidades del cometido de cada área, es decir el trabajador adscrito al área de Docencia, Investigación o Difusión tenderá a realizar tareas vinculadas a la función asignada a cada área -sin que esto sea una regla generalizada o permanente-, de forma tal que las actividades asociadas a la enseñanza prevalecerán en el primer caso, las de búsqueda y producción del conocimiento en el segundo y las de divulgación en el tercero. Dicha estructura determina una distribución funcional del trabajo académico en la UPN (como ocurre en las universidades tradicionales napoleónicas que separan las funciones universitarias) y formas de control particulares en cada caso, organización claramente establecida durante los primeros períodos de la historia de este centro educativo (1978-1996), lo que conduce a la estructuración de una suerte de “mundos académico-laborales y políticos separados”, en los que concurren determinadas formas de relación, procesos y condiciones de trabajo, maneras de participar políticamente, culturas académicas, etc.

En un inicio la organización interna de las áreas funcionales (*estructura académica de base*) también se define desde arriba por la burocracia universitaria, ya sea mediante la organización en Academias de licenciatura y asignatura para Docencia o en Departamentos administrativos para el resto de las áreas, estructura acompañada por un conjunto de órganos de gobierno vertical designados por la burocracia de la institución para su control, formados por personal de confianza (*jefes académicos*) que dirigen y supervisan dichas *unidades académicas de base*, como los coordinadores de Academia y los jefes de Departamento o los directores de las Unidades estatales. Dicha organización de base es al mismo tiempo una estructura de distribución del trabajo universitario, en tanto cada unidad académica se compone de un grupo más o menos estable de profesores, investigadores y/o técnicos académicos, cuyas formas de agrupación tienden a organizarse de forma más colegiada en el caso de las unidades del área de Docencia y de forma más individualizada tanto en el área de investigación como en las demás áreas. Sin embargo, cada unidad de agrupación académica es también un espacio de participación directa del personal docente en las decisiones sobre su trabajo profesionalizado y es un espacio de poder en disputa entre los académicos desde abajo y la élite burocrática desde arriba, quienes por un lado

tratan de ejercer y mantener su control, en nombre de la "libertad de enseñanza e investigación" o, por otro lado, en nombre del "interés público" y de las "razones de Estado".

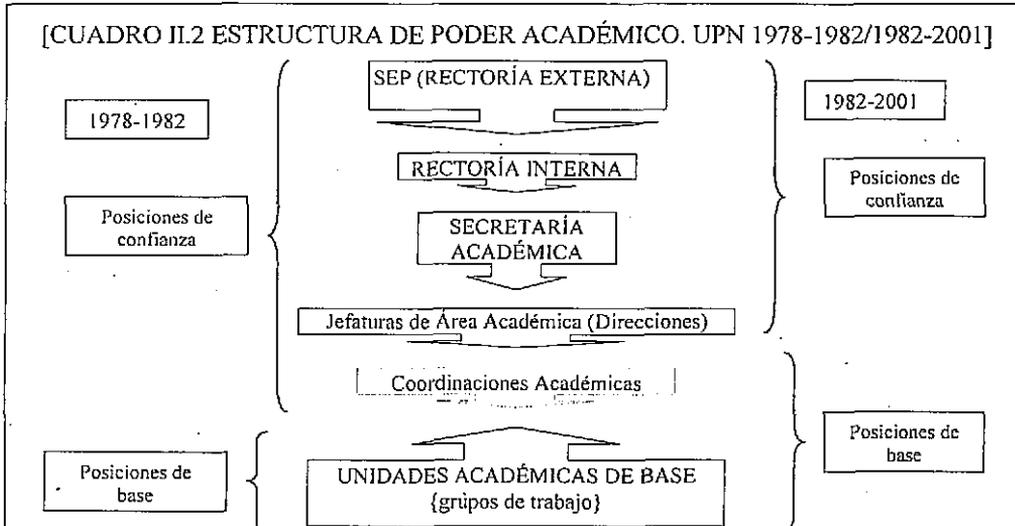
Los cimientos de esta estructura académica de base son el universo de *lugares de trabajo múltiples* en los que laboran los académicos: salones de clase, teleaulas, laboratorios, auditorios, bibliotecas, cubículos, campos de investigación, cabinas de radio, estudios de televisión, hogar, etc., espacios en los que el trabajador mantiene distintos grados de control, con una gran autonomía en los casos de las áreas de docencia e investigación y con una libertad restringida en las otras áreas y unidades UPN, son estos espacios micro en donde los académicos ejercen su poder con claridad, a pesar de la supervisión vertical, poder dado por el manejo monopólico de su profesión. En relación con el dominio de estos espacios se darán importantes conflictos intra universitarios.

La *estructura de poder académico* de la UPN, desde sus orígenes en 1978, se organiza de forma vertical (CUADRO II.2.), concentrando la capacidad de decisión en las instancias de dirección (SEP, rectoría, secretarías, direcciones de área), por lo que la distribución del poder institucional al interior es bastante limitada en un inicio, lo que provoca la exclusión de los académicos, estudiantes y administrativos en la toma de decisiones. Las atribuciones de las burocracias de la SEP y la UPN son amplias legalmente (el rector <a> tiene amplias atribuciones, pero a su vez está subordinado al secretario de educación, quién tiene legalmente la facultad de tomar decisiones internas por encima de la rectoría y del Consejo Académico, por lo que puede hablarse de dos rectorías, una interna y otra externa)⁸³: dictaminación, contratación, promoción, remoción, vigilancia; asignación de salarios, áreas de trabajo y funciones del personal académico unilateralmente; definición de programas, normas y formas de organización académicas, distribución del presupuesto y de recursos materiales y dictar las políticas generales de la institución; la concentración de este cúmulo de facultades de decisión en la cúpula, compartidas parcialmente con la burocracia nacional y seccional del SNTE, impide a los trabajadores participar en las resoluciones académico-laborales, lo que generará constantemente tensiones académicos vs. burocracia, que llevan al estallamiento de conflictos entre ambos o al interior de cada sector, a la negociación o a la imposición, al consenso o al sometimiento o a la resistencia,

⁸³ Ver capítulo II de este trabajo.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

[CUADRO II.2 ESTRUCTURA DE PODER ACADÉMICO. UPN 1978-1982/1982-2001]



a la ofensiva y a la contraofensiva, así como a la organización académica y sindical desde la base, y a la formación de bloques de alianzas, rupturas y recomposición de fuerzas entre los académicos, a lo largo de la historia de la institución.

Al estar cerrados los espacios de participación en la estructura institucional, los grupos de trabajo académico aglutinados en las academias de profesores e investigadores (unidades académicas de base) agregan dos puntos a sus agendas de discusión cotidianas: a) la construcción de una opción sindical democrática y b) la “democratización de la Universidad”, con el objeto de abrir los espacios de poder en la universidad, esto a principio de la década de los ochenta, es ahí en donde brota la semilla de las futuras organizaciones sindicales.

C. Irrupción de los académicos en los espacios de poder (Democracia universitaria).

Los académicos, desde sus lugares de trabajo y desde sus unidades colectivas académicas de base, originariamente excluidos de la estructura de poder universitaria, unen fuerzas para formar un movimiento académico sindical que busca romper el monopolio del poder de las burocracias gubernamental y sindical, proceso que inicia en 1981. En una especie de oleadas *in crescendo*, el movimiento asume el control de los espacios de base y avanza hacia el control e influencia sobre los espacios intermedios de poder institucionales, y paralelamente de los espacios sindicales. En principio logra de manera casi natural

consolidar por la vía de los hechos formas colegiadas de organización y autogestión a nivel de las unidades académicas de base (colegios académicos de base), que con el tiempo se convertirán en una tradición democrática intensa (recuérdese que se reúnen semanalmente, por lo general los martes), es en estos espacios en los que de manera primigenia se expresa la democracia académica, en tanto en ellos se discuten diversos temas (académicos, laborales, sindicales, políticos, profesionales, personales), se toman decisiones colectivas, se asumen posiciones comunes frente a problemas y coyunturas intra y extrauniversitarias. Estos son espacios de ejercicio de la democracia directa contruidos por los académicos, en ellos y entre ellos iniciarán los grandes debates académicos y sindicales.

Es en el mundo del área de Docencia (con más del 50% del personal académico de la Unidad Ajusco) en donde habrá los primeros frutos de esta ofensiva académica. Entre 1978 y 1983, prevalecieron formas de control vertical a través de las coordinaciones de Academia impuestas por el director de área en turno; será a partir de 1983 cuando, como producto de la presión ejercida por los académicos constituidos en movimiento académico-sindical, se acuerda con la rectoría un *nombramiento negociado* "desde arriba y desde abajo" de las coordinaciones, en el que los *colegios académicos de base* eligen ternas por votación directa, de las que la rectoría selecciona y nombra al coordinador-a respectivo-a para un período de dos años, lo que podría denominarse como una *democracia acotada* o parcial que pervive hasta 1997. Previamente el rector había nombrado a trabajadores académicos en las direcciones de área principales: docencia e investigación, quienes si bien son "representantes de autoridad", también representan a los grupos de donde provienen. Como segundo paso, se forma el *pleno de coordinadores de academia*, grupo colegiado representativo y permanente dentro del que se establecen negociaciones con la dirección del área, que se reúne semanalmente para tratar asuntos académico-laborales como la distribución de plazas interinas y para ser sometidas a concurso, criterios para la distribución de cargas de trabajo del personal docente, asignaciones presupuestales, reformas académicas, entre las principales; este pleno funciona como un contrapeso a la concentración del poder en la dirección del área, que al no estar legalmente regulado daba (y da) amplios márgenes de discrecionalidad en las decisiones. En los hechos funcionó a veces en armonía con la Delegación Sindical académica, dependiendo de su composición política y a veces en conflicto con la misma, entre 1983 y 1986 funcionan en sincronía,

entre 1986 y 1990 se dan desencuentros entre la dirección sindical y el pleno, ya que este último está formado mayoritariamente por la oposición sindical. Del 90 al 96 nuevamente se da un acercamiento complementario entre ambas instancias representativas, manteniendo comunicación permanente entre sí hasta su desaparición en 1996 por decisión de la dirección autoritaria del momento.

Como puede verse, dentro de esta estructura de poder académico estratificado, los académicos inicialmente tienen espacios de participación en el devenir universitario bastante limitados, reducidos al lugar de trabajo sumamente vigilado. Ante esto se dan procesos de participación en pro de la democratización académica de la universidad, en los que el personal presiona a la autoridad para lograr ampliar los espacios de intervención en la vida académica (y sindical paralelamente) y los espacios de representación en la institución, a principios de los ochentas, lo que conduce a la elección acotada de los representantes de academia por los colegios de profesores, lo cual fortalece a estos últimos, representantes que a su vez constituyen una instancia colegiada en el área de Docencia (pleno de coordinadores), los colegios académicos de base se constituyen claramente en espacios democráticos de decisión (*democracia directa*), sus representantes directos y el pleno de estos son formas de delegación del poder de abajo hacia arriba (*democracia indirecta*).

En el período de reestructuración salvaje 96-99, por decreto de la rectoría se aprueba simultáneamente la formación de "proyectos" colectivos de pequeñas dimensiones formados por académicos afines, la elección directa de los representantes de tales grupos académicos ("*responsables de proyecto*") aglutinados alrededor de un campo disciplinario, temático o problemático, y la desaparición de la estructura por Academias y su fragmentación en múltiples proyectos, en un proceso de atomización determinado por la autoridad y aceptado por amplios sectores de la comunidad. Con estas medidas el director de docencia cancela en los hechos la instancia intermedia del Pleno de coordinadores de academia construido en los ochentas por los mismos académicos, en el marco de la política de "volver al proyecto original [autoritario] de la UPN" de la administración en turno, con el fin de facilitar la gestión unilateral de la dirección, la aplicación de la reestructuración salvaje y el establecimiento de formas de relación clientelares por separado con los múltiples microproyectos que surgen (la vieja táctica de "divíde y vencerás"). Al mismo

tiempo, en esta ofensiva autoritaria de arriba hacia abajo tendiente a minar el poder académico construido en los ochenta desde abajo, la administración escolar desconoce el poder de gestión de la Delegación sindical DIUP3 para completar el cuadro, con lo que se busca allanar el camino para una reestructuración vertical a fondo tendiente a eficientizar a la universidad y sus académicos con base en los parámetros productivistas instaurados por la política educativa aplicada al sector terciario de la educación.

En cambio, en el área de Investigación la estructura vertical departamental permanece formalmente más tiempo, de 1978 hasta el año 2000 inclusive, cuando se acuerda por consenso interno una nueva organización colegiada y democrática; no obstante en los hechos los investigadores forman colegios académicos de base desde los ochentas, sin embargo estos no llegan a formalizarse como en el área de Docencia. Los investigadores, tradicionalmente poco participativos colectiva y sindicalmente, tienden a realizar su trabajo individual y aisladamente, asumen posturas conservadoras en el terreno sindical, por lo que no ven tan necesaria la organización colegiada, es de llamar la atención que sólo alrededor del 10% de los miembros de las direcciones sindicales provengan del cuerpo de investigadores mientras que más del 90% han sido docentes, quizá por eso es que hasta el año 2000, en un período de relaciones concertadas burocracia-académicos, construyen una propuesta de organización colegiada basada en la constitución de equipos de trabajo (cuerpos académicos) y órganos colegiados intermedios (consejos de investigación y postgrado), impulsada desde la dirección inicialmente, y consensuada en un lapso de tiempo relativamente breve entre la base académica. En el resto de las áreas la estructura vertical departamental administrativa permanecerá sin cambios, en el caso de las Unidades UPN estatales tiende a establecerse consejos académicos regionales a partir del 2000 y al mismo tiempo se mantiene la estructura de gobierno original impuesta desde arriba en 1979, en otras palabras en Difusión, Biblioteca y Coordinación de Unidades no se abren formalmente espacios colegiados democráticos, en las Unidades del DF se crea una instancia representativa académica intermedia por iniciativa de la dirección central de la UPN, controlada por ex-militantes del movimiento sindical en la institución.

La participación de los académicos en los niveles de poder básicos es evidente desde principios de los 80, sin embargo a fines de los 90 comienza a decaer y entra en crisis, se da un proceso de descomposición y recomposición de los grupos universitarios,

pugnas entre subgrupos por el control de los micro espacios de poder, rupturas, nuevas alianzas; lo que conduce al desgaste de los espacios colegiados de base y a la disgregación de todas las Academias establecidas desde los años setenta, producto de las diferencias internas, prácticas antidemocráticas, monopolización de recursos y privilegios (control de plaza y contrataciones, becas viáticos, permisos, descargas de trabajo, horarios, equipo de cómputo, áreas de trabajo, apoyos editoriales, etc.).

En cuanto a los niveles intermedios del poderío académico, tales como los ya mencionados pleno de coordinadores de academia del Área de Docencia y los recientes consejos de investigación postgrado o Unidades DF, estos se han constituido como instancias de representación y negociación entre grupos y han tendido a funcionar como contrapeso colectivo frente a la concentración del poder en los directivos. A lo largo del tiempo han aparecido otras formas de representación y/o control en este nivel, por ejemplo las comisiones académicas -elegidas o designadas-, las corrientes político-académicas o académico-sindicales (grupos académico-políticos informales) los jurados para concursos de oposición, las comisiones de estímulos y becas y los comités académicos designados desde arriba, las redes académicas controladas o autónomas, los proyectos colectivos, los cuerpos académicos, situación que muestra la lucha conflictiva por el control de este nivel desde arriba (dominación académica) y desde abajo (democracia académica), o la negociación burocracia-académicos.

Así, podemos agrupar a los espacios intermedios en 4 tipos:

1. Espacios intermedios de dominación burocrática, designados por la autoridad (comités de investigación, actualización, evaluación, etc.) unilateralmente para mantener el control sobre el trabajo académico (función, actividad, área, etc.) con escasa o nula representatividad.

2. Espacios intermedios representativos, elegidos por los grupos académicos de base (pleno de coordinadores, consejos de investigación).

3. Espacios intermedios mixtos, representativos tanto de la burocracia como de los académicos (comisiones de estímulos y becas, comisiones académicas diversas), en los que se da la negociación entre ambos bloques.

4. Espacios intermedios informales, formados por los mismos académicos, con o sin influencia de las burocracias educativo-sindicales, que pueden no tener el control de diversos espacios formales (corrientes académicas y/o sindicales).

Una nueva forma de representación relevante para los académicos ha sido el conjunto de comisiones de estímulos inauguradas entre 1990, por decreto desde arriba, y 1994, como producto de la presión sindical, las que en términos reales han desplazado en gran medida a la Delegación sindical en lo que hace a las reivindicaciones salariales de los académicos, dado que un -sector de trabajadores canaliza a través de estas vías de deshomologación salarial sus aspiraciones económicas, participando menos en los llamados a la movilización sindical por mejoras económicas. Estas instancias de representación se convierten rápidamente en espacios en pugna entre diversas corrientes académico-sindicales, a veces controladas por la oposición al sindicato académico, a veces bajo control de representantes afectos a la Delegación D-II-UP3 o a las posturas de la administración universitaria. Hasta el año 96 los representantes académicos en estas comisiones de estímulos a la productividad habían sido cercanos a la D-II-UP3, sin embargo la falta de claridad en los resultados de la beca al desempeño académico, desde la óptica de algunos sectores, provoca la desacreditación de algunos representantes -lo que es aprovechado por la autoridad para impulsar la reestructuración salvaje- y la elección de otros, contrarios al grupo saliente -las elecciones son bianuales-, lo que denota la pérdida de legitimidad y representatividad del primer grupo (prosindical) y la formación de un grupo institucional de representantes académicos que avalan los cambios restrictivos a los estímulos impuestos por la autoridad, que si bien inicialmente reciben el voto mayoritario, al finalizar su período pierden el apoyo de la mayoría y son desplazados por el bloque sindical reconstituido.

A fines de los 90, la pugna por el control de las comisiones de estímulos se dará entre dos sectores claramente diferenciados de la Universidad: los *docentes* vs. los *investigadores*, ya que tradicionalmente los más altos niveles del estímulo al desempeño habían sido alcanzados por los docentes, sin embargo los parámetros son modificados por la comisión evaluadora -a iniciativa de la autoridad- en el proceso 2000-2001 y estos favorecen más a los investigadores -en el marco del proyecto de la rectoría de reconvertir a la UPN en una universidad de investigación-, lo que dará inicio a una fuerte polémica hacia adelante en torno no sólo a los estímulos sino a la reorganización de la universidad.

Como puede verse, estas confrontaciones entre grupos académicos reflejan luchas de intereses que fragmentan a la comunidad académica, lo que ha repercutido en el ámbito sindical, debido a que se forma una alianza entre los investigadores y el sector hegemónico de las autoridades, por un lado, y por otro permanece el bloque de un amplio sector de docentes y la representación sindical. Esta fractura docentes vs. investigadores implica también la ruptura del movimiento coyuntural académico-sindical del 96-99 defensivo y su extinción.

Quizá la expresión máxima de la democracia representativa en la UPN han sido las Reuniones Nacionales de Reestructuración de la UPN celebradas en Oaxtepec, Mor. (1990) y Jurica, Qro (1991), en las que hubo una gran participación de todos los sectores de la institución, por iniciativa del Comité Ejecutivo de la Delegación Académica (DIIUP3) de Ajusco. En estas reuniones, organizadas por las autoridades y los representantes sindicales, participaron delegados de los sectores de la comunidad universitaria (académicos, alumnos, administrativos, autoridades, todas las unidades UPN) elegidos por sus bases mediante voto directo, todos con propuestas para reestructurar a la institución, cuyos acuerdos fueron invalidados por la burocracia de la UPN y la SEP en la medida en que aceptarlos hubiera implicado perder su poder en la institución, por cuanto el acuerdo de órganos de gobierno colegiados paritarios había sido adoptado como una de sus resoluciones.

Los espacios de poder de nivel medio en la UPN se han ampliado y diversificado durante la década de los noventa, como producto de la presión desde abajo en gran medida, su dinámica expresa diversas formas de representación democrática de los académicos y/o formas de dominación de la burocracia universitaria (cuyas posiciones son ocupadas por funcionarios provenientes de la SEP y académicos de la UPN) y los mismos grupos académicos, nivel en disputa permanente, en el que los conflictos (las alianzas y negociaciones) se dan entre directivos y académicos y al interior de cada sector. Entre el personal académico las prácticas democráticas se han vuelto comunes, pero estas se han combinado con el abuso de poder de los "representantes", la cooptación y ruptura de los representantes con sus representados, la imposición de grupos y sub-grupos sobre otros grupos con las consiguientes rupturas intra grupales, la fragmentación de los grupos, la decepción y apatía de otros, la desconfianza y la venganza en la "rueda de la fortuna político-académica" en la que los que están arriba en puestos de dirección benefician a su

grupo y aliados en perjuicio de otros, quienes cuando llegan al poder de mando o representación "se cobran" cuentas del pasado. La democracia académica y la dominación están juntas, han convivido en la institución durante muchos años, entre estructuras autoritarias y manifestaciones democráticas de gran intensidad en algunos momentos.

Otras formas de representación universitarias, además de los representantes directos de grupos académicos, cobran importancia o aparecen en ciertos momentos de la historia de la comunidad académica. Desde 1978 la burocracia de la SEP define la composición y facultades limitadas (consultivas) del Consejo Académico, en el que los representantes del personal académico están en franca minoría (con 21% de los votos contra 50% del sector de autoridades), desde que se constituye esta instancia legalmente la burocracia mantiene el control sobre esta, no solamente por sus amplias facultades para decidir (el rector tiene derecho de veto y el secretario de educación puede resolver en última instancia), sino por que mantiene el control pleno del proceso electoral bianual para la elección de los consejeros a nivel nacional, ante esta situación los académicos restan importancia a esa instancia "consultiva" durante toda la década de los ochentas y priorizan las formas de representación académica de base e intermedias y una organización sindical representativa propia. Sin embargo en los noventas las cosas cambian ya que comienzan a presionar desde abajo participando en las elecciones para renovar a los representantes académicos en el Consejo Académico con planillas construidas desde abajo y exigiendo transparencia en el proceso, llegando a ganar dicha representación a partir de 1993, en una coyuntura favorable muy particular en la que la correlación de fuerzas les favorece, ocurre la descentralización de la universidad y llega a la rectoría por primera vez una rectora proveniente de la comunidad académica, ex-participante en el movimiento sindical de los ochenta. De allí hasta la actualidad los consejeros de la Unidad Ajusco tienden a mantener estrechos lazos de comunicación y coordinación con sus representados directamente y con la Delegación sindical, en asuntos relacionados con el trabajo académico (año sabático, estímulos, aprobación de programas y reglamentos académicos, reformas institucionales, etc.), sin que haya dejado de haber desencuentros entre representantes y de estos para con los trabajadores.

3. Estructura de poder sindical y formas de participación y representación (espacios de poder sindical)

A. Estructura de poder en el SNTE

En la estructura de poder del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación⁸⁴ predominan las relaciones verticales de arriba hacia abajo desde sus orígenes; históricamente se funda en 1943, como producto de una ardua negociación entre la burocracia del Estado mexicano corporativo y las múltiples dirigencias de diversas organizaciones gremiales de trabajadores de la educación del país, resulta significativo que la demanda de formación de una organización nacional no proviniera de las bases sino de la burocracia estatal, como un mecanismo de control de un gremio sumamente combativo.⁸⁵ Su estructura organizativa nacional desde su formación está fuertemente centralizada en las direcciones cupulares nacional y estatales (control de las decisiones desde arriba, de los procesos electorales, de las negociaciones con el Estado para el establecimiento de las condiciones de trabajo <tutelaridad laboral>, de las finanzas y recursos materiales sindicales), esta se burocratiza rápidamente desde los primeros años y se forman

⁸⁴ El SNTE es el sindicato más numeroso del país en la actualidad, con más de 1 millón 200 mil afiliados; las 55 secciones que lo forman se encuentran distribuidas en todo el territorio nacional; la materia de trabajo de sus agremiados: educar, lo sitúa en una posición estratégica. Los trabajadores del SNTE están dispersos en diversos espacios de adscripción sindical: 55 Secciones Sindicales (ver CUADRO II.2.) distribuidas en todo el país -en las cuatro secciones del D.F. se concentra el 15% de los agremiados, si agregamos las secciones del Estado de México sumarian 20%; en solo 6 entidades se encuentra el 41% de los trabajadores: D.F., Edo. de Méx., Veracruz, Jalisco, Puebla y Nuevo León-. Dichas secciones a su vez se subdividían en 1992 en 10 mil 871 delegaciones sindicales (DS) en total, 3 mil 184 centros de trabajo (CT) y 112 mil 870 escuelas (Benavides, 1992: 280-3) -hay 5 secciones con más de 500 delegaciones cada una: 9, 10, 16, 18 y 32-]

⁸⁵ El origen corporativo del SNTE se muestra nítidamente desde su fundación en la década de los 40 del siglo XX. Al cuarto Congreso Nacional de Unificación Magisterial, del 24 al 30 de diciembre de 1943, asistieron 2 mil delegados, si bien las pugnas y escisiones continuaron en su interior, la vigilancia gubernamental del proceso llevó al final a la elección del primer comité ejecutivo nacional (CEN) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, designando a Luis Chavez Orozco (ex subsecretario de educación pública) como secretario general y dejando los demás nombramientos para una negociación en corto entre los elegidos; la nueva dirección se encargó de organizar al sindicato, promover congresos estatales en todo el país y administrar las relaciones laborales, el SNTE inició con una membresía de 70 mil agremiados y 700 mil pesos anuales por cuotas. El 15 de marzo de 1944 el ejecutivo emitió el decreto de reconocimiento del SNTE. No obstante, las pugnas entre los dirigentes no concluyeron, tanto en la dirección nacional como en los estados, sinarquistas-panistas, lombardistas-alemanistas y comunistas se atacan mutuamente, lo que lleva a la renuncia de Chavez Orozco y su comité en 1945 y su desplazamiento posterior, pasando la dirección inicialmente a los lombardistas-alemanistas, al nombrarse a Gaudencio Peraza Esquiliano (1945-1949) -ex miembro del PC- como secretario general, cuya dirección apoyará al naciente PRI y a su candidato presidencial, con lo que se acentuó el proceso de corporativización del sindicato de trabajadores de la educación. La "unificación de los maestros en un organismo sindical único *no se generó por decisión de los maestros sino por presión del Ejecutivo y de las instancias de poder dentro de la SEP*" (Arteaga, 1994: 102-103). Ver también: Peláez, 1984; Benavides, 1992.

oligarquías con apoyo de la burocracia gubernamental, privilegiándose los mecanismos de control y mando desde arriba sobre los espacios de participación desde abajo (estatutos verticales, despotismo, violencia, clientelismo). A partir de 1949, el SNTE ha estado dominado por una sucesión de tres oligarquías sindicales en el plano nacional que han seguido una política corporativa autoritaria y antidemocrática, privilegiando el apoyo del SNTE al PRI y a los presidentes de la república en turno: entre 1949 y 1972 la corriente *roblesmartinista* mantuvo el poder sindical, de 1972 a 1989 el grupo *vanguardia revolucionaria* se posesiona de la dirección nacional del gremio; a partir del 89 la autodenominada corriente *institucional* neocorporativa mantiene la hegemonía en la cúpula y la estructura sindical magisterial. Los trabajadores académicos de la Universidad Pedagógica Nacional han coexistido con estas dos últimas corrientes sindicales hegemónicas a partir de los ochentas.

La *estructura de poder sindical* formal e informal, dentro del SNTE, en la que han estado inmersos los académicos de la UPN en el transcurso del tiempo, es compleja, tiene varios niveles, modalidades, ámbitos y dimensiones que se vinculan entre sí. En primer lugar hay que distinguir las dimensiones interna y externa, los ámbitos local, regional y nacional, los niveles jerárquicos de sus órganos de dirección nacional, seccional, delegacional y de centro de trabajo, las modalidades formal e informal, estatutaria y no estatutaria, permanente o momentánea. Es una estructura centralizada de relaciones sindicales de dominación de arriba hacia abajo, de participación limitada de abajo hacia arriba, de representación controlada y restringida desde arriba, productora de conflictos interniveles y de formas de resistencia y protesta desde abajo con un mayor o menor grado de organización.

Esta *estructura organizativa* formal del SNTE, vista como un entramado de espacios de poder organizados vertical y horizontalmente, se caracteriza por la centralización oligárquica de las decisiones y los recursos sindicales, por su burocratización jerarquizada y la subordinación de las instancias de base a las de dirección, por su complejidad y heterogeneidad. Su organización vertical está estratificada en varios niveles y modalidades de poder, de *representación* permanente y dirección directa (de primer grado: representantes individuales directos de escuela, centro de trabajo o zona escolar, Comités Ejecutivos Delegacionales <CED's>) e indirecta (de segundo grado: Comités

Ejecutivos de Sección <CES^s> e instancias seccionales, y de tercer grado: Comité Ejecutivo Nacional <CEN>, Consejo Nacional <CN> y otras instancias de carácter nacional); de representación transitoria legislativa (de segundo y tercer nivel: congresos seccionales y congreso nacional respectivamente).⁸⁶ La estructura vertical jerarquizada está distribuida por encima de una estructura horizontal formada por varios ámbitos de aglutinación o *unidades orgánicas* al mismo tiempo (centros de trabajo, delegaciones, secciones); la cual está diseñada esencialmente como una estructura de control vertical de *arriba hacia abajo*, pero no como una estructura de decisión horizontal de *abajo hacia arriba*, sino más bien como una organización de consulta selectiva en la que los dirigentes escogen y filtran las propuestas que provienen desde abajo y finalmente deciden el contenido de las demandas gremiales y su aceptación desde arriba, sin que exista ningún mecanismo de consulta para resolver la aceptación o no de los ofrecimientos en las revisiones contractuales. Los estatutos del período *vanguardista* (72-89) reconocían dos unidades orgánicas de la estructura horizontal: a) la Delegación Sindical <DS> y b) la Sección Sindical <SS>; los estatutos del período *neocorporativo* (1992) contemplan cinco ámbitos estructurales: a) “Representaciones de Escuela” <RE> b) “Representaciones de Centro de Trabajo” <RCT> c) Delegaciones Sindicales, d) Secciones Sindicales y e) Organizaciones afiliadas al SNTE.

La *distribución vertical* estratificada de niveles de representación y dirección funciona como una estructura de legitimación que otorga la representatividad democrática a las élites dirigentes, que van desde el *representante sindical de escuela* hasta el CEN y desde los Plenos de Representantes hasta el Congreso Nacional, niveles denominados “órganos de gobierno” (sic) en los mismos estatutos -lo que muestra la concepción estatutaria de gobernar el sindicato más que representarlo-, los que tienen diversas atribuciones, ámbitos de competencia y una composición específica. La estructura piramidal se subdivide en 18 instancias, distribuidas en 3 niveles: delegacional, seccional y nacional, con una amplia base y una cúspide de representantes que deben pasar por varios filtros de selección (CUADRO II.3.). En la base se encuentran las Asambleas Delegacionales, de Centro de Trabajo y/o de Escuela, los únicos espacios orgánicos en los que participan los trabajadores directamente en la vida sindical, no

⁸⁶ Entendemos por *representación de primer grado* a los representantes sindicales elegidos directamente por los representados, por *representación de segundo grado* a los representantes indirectos elegidos por los representantes de primer grado y por *representación de tercer grado* a los representantes

obstante su realización debe ser autorizada por un "órgano de gobierno superior": el CES, además el estatuto señala que las primeras deberán realizarse cada 6 meses (SNTE, 1992, art. 172). El resto de "órganos de gobierno" son de representación, algunos directamente elegidos por los trabajadores (representantes de escuela o centro de trabajo, plenos de representantes de escuela y CED^s) y los demás (10) son elegidos por delegados reunidos en congresos o por órganos superiores; 7 "órganos" son nacionales y 4 seccionales. Su composición varía entre niveles y tipos de instancia. Los órganos de los niveles nacional y seccional se renuevan, o reúnen según su función, cada 3 años normalmente, a nivel delegacional los períodos son de 1 a 2 años para los dirigentes. Las instancias de elección y legitimación están escalonadas de abajo hacia arriba, son las asambleas delegacionales y los congresos seccional y nacional. La aprobación de asambleas, congresos, plenos o consejos en todos los niveles está concentrada en dos instancias: el CEN y el CES (ver CUADRO II.3.).

Respecto a la distribución de atribuciones, la estructura sindical permite la centralización del poder sindical en el Comité Ejecutivo Nacional, representante legal del SNTE y titular de las relaciones laborales, el cual define el pliego de demandas anual y concentra las negociaciones de las condiciones laborales y salariales a nivel nacional, administra el cuantioso presupuesto y el patrimonio sindical -cuya recaudación por cuotas sindicales representó en 1990 \$84'265 833 984.00, sin incluir las cuotas captadas en el DF (Benavides, 1992:212)-, controla la realización de los congresos sindicales, se atribuye la decisión de utilizar la huelga o cualquier otra forma de lucha, puede suspender a otros representantes a pesar de haber sido elegidos democráticamente, controla a los organismos auxiliares, nombra a los "comisionados" sindicales sin límite alguno, lo que le da gran poder, y contradictoriamente mantiene a los empleados al servicio del SNTE por honorarios (CUADRO II.3.A). Los CES concentran funciones similares en su ámbito, bajo la supervisión del CEN. Los CED^s y representantes de CT representan a sus electores y administran las relaciones laborales y sindicales dentro de sus espacios, bajo la vigilancia del CES correspondiente. En cambio el representante de escuela fungirá como medio de comunicación entre la base y los demás órganos sindicales. Por otra parte, existen tres tipos de congresos, el

elegidos por los representantes de segundo grado, considerando el grado de lejanía de los representantes respecto a los trabajadores de base en cuanto al acto de elegir y a las relaciones sindicales base-dirigente.

de carácter nacional para elegir a los “órganos de gobierno” nacionales, el nacional educativo para hacer propuestas sobre la materia de trabajo y el seccional para elección del CES.

El SNTE, visto de abajo hacia arriba, está estructurado en su base por los trabajadores distribuidos y agrupados en *áreas laborales comunes*, en función de la cantidad de empleados, las dimensiones de la Sección sindical correspondiente y su materia de trabajo (lugares de trabajo como centros y zonas escolares, dependencias administrativas, instituciones complejas), áreas dentro de las que se dan relaciones cara a cara. Los trabajadores de estas áreas laborales-sindicales compartidas se constituyen⁸⁷ formalmente (y realmente), conforme a los estatutos, en *espacios sindicales de base* (“Escuelas”, “Centros de Trabajo”, “Delegaciones Sindicales”), en los que se expresa la interacción y participación directa de los sindicalizados en la organización gremial, espacios acotados en los que los trabajadores tienen la posibilidad de reunirse en Asamblea General (cada 180 días, según los estatutos) para deliberar y decidir sobre asuntos locales, elegir a sus representantes directos para cada espacio sindical de base (cada uno o dos años) y a sus delegados ante el congreso seccional trianual respectivo, y proponer a los “órganos superiores de gobierno” sindical las reivindicaciones a nivel seccional. Las Asambleas delegacionales, de CT o de escuela no tienen *autonomía* puesto que legalmente deben ser autorizadas, convocadas, dirigidas y avalados sus resultados por los Comités Ejecutivos delegacional y/o seccional y/o nacional, quienes incluso pueden cancelar una asamblea ya instalada y desconocer sus acuerdos desde arriba, o sencillamente violar los estatutos no convocando asambleas, de esta forma el derecho de reunión es restringido normativamente y en la práctica por las burocracias sindicales. Las Delegaciones Sindicales están organizadas con base en reglas establecidas estatutariamente para su integración, constitución, legalización y formas de representación, normas definidas y administradas por sus dirigentes nacionales y seccionales (ver CUADROS II.3. y II.4.), lo que permite apreciar el grado de control de la dirección sobre la estructura de arriba hacia abajo y la falta de autonomía sindical de los trabajadores en términos de los estatutos; así tenemos por ejemplo que la formación de una Delegación, la autorización de sus asambleas, su presupuesto por cuotas sindicales o la negociación de sus condiciones laborales son

facultades de los “órganos sindicales superiores”, CEN y CES, no de los miembros de la Delegación⁸⁷. Dado este *monopolio del poder sindical* en manos de las burocracias seccionales y nacional, los trabajadores de la UPN, y de otras dependencias, han creado sus propios mecanismos de organización, elección, financiamiento y reglamentación de las relaciones laborales conforme a su especificidad; tal es el caso de las formas de organización no estatutarias adoptadas por los académicos de la universidad, el establecimiento de cuotas sindicales voluntarias en los ochenta y el Reglamento Interior de Condiciones de Trabajo del Personal Académico de la institución, trascendiendo con ello los márgenes estrechos de los estatutos impuestos desde arriba por la burocracia sindical hegemónica.

El nivel de las Secciones Sindicales es un mundo de dirigentes de segundo grado encabezados por el CES, el Pleno Seccional (integrado por el CES, los secretarios generales de las DS y los representantes de CT) y los “comisionados” o activistas de las corrientes sindicales dominantes. Formalmente la SS se compone de un conjunto de CT y DS, sin embargo los estatutos no contemplan formas institucionales de interacción directa entre los trabajadores de estas unidades sindicales, al contrario la estructura sindical horizontal de una SS es fragmentadora del colectivo seccional y es utilizada por los dirigentes para dividir movimientos de insurgencia; sólo existe un mecanismo indirecto de vinculación a través del Pleno Seccional que se reúne una vez al año normalmente, convocado por el CEN y/o el CES. Las SS son estructuras regionales de control que contienen los espacios sindicales de base orgánicamente atomizados, desarticulados. Por lo anterior, la articulación entre CT y DS se da por fuera de la estructura estatutaria al confluir sus miembros en movimientos sindicales comunes independientes, al margen de los canales institucionales establecidos por la burocracia delegacional, seccional y nacional. Los trabajadores de la UPN, particularmente los académicos, han construido a lo largo de su historia estructuras organizacionales y movimientos colectivos autónomos por demandas propias, rompiendo con los mecanismos de control instaurados.

⁸⁷ Sin embargo, la *afiliación* no es voluntaria sino automática al ingresar a trabajar, de tal manera que, por ejemplo, el descuento del 1% al salario del trabajador por concepto de *cuota sindical* se aplica a todos los empleados sin consultarlos, por acuerdo interburocrático entre la SEP y el SNTE.

⁸⁸ Estatutos. 1992. Títulos segundo al sexto; pp. 11-69.

La organización sindical magisterial se ha transformado parcialmente en los años noventa, al darse una ruptura con el período hegemonizado por la corriente *vanguardia revolucionaria*, con la llegada al poder del grupo *neocorporativo* encabezado por la ex vanguardista Elba Esther Gordillo, como producto de la presión desde abajo -de sus bases- y desde arriba -de la tecnocracia neoliberal estatal-, renovando a sus dirigentes y estatutos⁸⁹, reconociendo parcialmente a la oposición sindical y readecuándose a los nuevos

⁸⁹ Los estatutos del SNTE se estructuran en función de los intereses de la burocracia sindical en turno, con el cometido de ajustarlos "a su medida" para mantener el control de la organización y llevar a cabo su proyecto político-sindical. En febrero de 1992, se acordó modificar los estatutos elaborados en la era *vanguardista*, el contenido de los nuevos estatutos muestra el perfil del proyecto sindical neocorporativo. En los estatutos del 92 (vigentes desde el 13 de mayo de 1992, a partir de su registro en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje) que rigen la vida interna del SNTE se establecen, tanto en su *declaración de principios*, como en el título primero (*elementos constitutivos del sindicato*) los términos del proyecto político-sindical neocorporativo impulsado por su actual dirigencia:

1. El SNTE acepta la *flexibilización parcial del trabajo* y el salario a través de la evaluación del trabajo con parámetros de desempeño (art. 10 fracc. ix), el escalafón por preparación y antigüedad (art. 11 fracc. x) y un salario profesional para sus agremiados vinculado al programa de estímulos a la productividad.

2. A su interior se plantea la vigencia de la *pluralidad ideológico-política*, en la que se respeta la libertad de pensamiento y la participación política de sus miembros, preservando ante todo la unidad sindical.

3. Asimismo, se hace una defensa de la *democracia representativa* de corte liberal cuando se define a los órganos de gobierno sindicales "como representantes de la voluntad colectiva en la toma de (las) decisiones".

4. Se reivindica el *nacionalismo revolucionario* -ideología oficial del Estado Mexicano-,

Las *innovaciones estatutarias* principales del nuevo proyecto sindical, que lo distinguen del anterior proyecto jongitudista -vigente entre 1972 y 1989-, permiten observar los rasgos del SNTE en su nueva época de *modernización sindical*, dichas innovaciones son las siguientes:

- Se omiten las menciones que se hacían al grupo *vanguardia revolucionaria* ("movimiento 22 de septiembre"), que en los pasados estatutos se reconocía como única corriente sindical interna, y no se alude a *ninguna otra corriente en particular*.

- Formalización de las representaciones sindicales de Escuela y Centro de Trabajo, como partes integrantes de la estructura del Sindicato, las que eran reconocidas en forma limitada en el estatuto anterior.

- Creación de nuevos *órganos de gobierno*: representante de escuela, representante de centro de trabajo, pleno de representantes de escuela, asamblea de centro de trabajo, congreso nacional de educación; comité nacional electoral; comité nacional de acción política y pleno seccional.

- Ampliación de la *representatividad* de los congresos nacionales, con un delegado efectivo por cada quinientos miembros o fracción mayor de doscientos de la sección que represente, antes se designaba un delegado por cada mil quinientos.

- Se agiliza el funcionamiento y se hace más representativo el consejo nacional -órgano de gobierno con facultades similares al congreso nacional-, estableciendo sus sesiones ordinarias cada 6 meses (antes se realizaba 24 meses después de la elección del comité ejecutivo nacional) y triplicando el número de sus integrantes (ver cuadro 3).

- Reorganización y aumento de carteras (mayor representatividad) en los comités ejecutivos nacional (38 a 39), seccional (13 a 35) y delegacional (5 a 7), con sus respectivas atribuciones y obligaciones, así como nuevas dependencias y organismos auxiliares del comité ejecutivo nacional. Anteriormente el CEN contaba con 5 secretarías de trabajo y conflictos divididas por ramas profesionales: preprimaria, primaria, posprimaria, educación superior y niveles especiales, y 8 secretarías de organización subdivididas en 8 áreas geográficas; desde el año 92 las secretarías de organización y trabajo y conflictos se fusionaron en 19 secretarías de derechos laborales y organización divididas en igual número de ramas profesionales (nota: Por otra parte, el estatuto del 92 clasifica a los trabajadores a nivel nacional en 19 sectores laborales o *ramas ocupacionales*: Educación Básica. Educación superior politécnica e interdisciplinaria. Educación superior tecnológica. Educación normal

preceptos de la política educativa modernizante de corte neoliberal. Las implicaciones que ha tenido este relevo en la dirección nacional del SNTE para los empleados de la UPN han sido las siguientes:

1. La disolución del grupo VR del SNTE significó la anulación de la presión sindical permanente por el control de la UPN y de los conflictos aledaños.

2. El discurso antizquierdista persecutorio del vanguardismo se modifica por el de la *pluralidad ideológico-política* del nuevo corporativismo, lo que propicia la participación de dirigentes locales opositores en los órganos de dirección seccionales y nacional.

3. La apertura democrático representativa, que incluye la ampliación de la representatividad de diversos órganos sindicales locales, seccionales y nacionales a través del incremento de sus integrantes y de la adopción del principio de representación proporcional, no tiene ninguna repercusión para los académicos de la Universidad, dado que las prácticas sindicales antidemocráticas de las burocracias continúan⁹⁰, además de que dicho principio fue adoptado por los profesores universitarios desde 1984. Es cierto que a principios de los noventa hay un acercamiento entre el CEN y los representantes de los académicos, que incluso les permite participar en una comisión nacional negociadora oficial, pero esto es cancelado enseguida y se convierte en una maniobra para concentrar nuevamente las revisiones salariales anuales de la UPN e instituciones homologadas en manos del CEN.

superior. Educación media superior, tecnológica e industrial. Educación media superior tecnológica y agropecuaria. Educación media de capacitación para el trabajo. Telesecundarias, tecnológicos del mar y niveles especiales. Educación secundaria. Educación para las etnias. Personal de apoyo y asistencia a la educación; a nivel seccional en 10 sectores ocupacionales: Preescolar. Primaria. Secundarias generales. Telesecundarias. Secundarias técnicas. Educación indígena. Personal de apoyo. Normales. Niveles medio superior y superior. Niveles especiales. *Estatutos*. 1992 op. cit.; pp. 22, 53).

• Aplicación del principio de representación proporcional en la integración de los comités ejecutivos nacional, seccional y delegacional (título noveno de los *Estatutos 1992*), cuando la segunda fuerza tenga 15% o más de la votación para los CES^s o CED^s y 18% para el CEN. (SNTE. *Estatutos*. 1992: 1-10, 11ss. Ver también: Muñoz, 1996: 188-190).

⁹⁰ Sin embargo, no solo hay diferencias estatutarias, también hay múltiples coincidencias entre ambos periodos oligárquicos. Las *similitudes* entre los estatutos de 1988, últimos de la etapa jontitudista, y los de 1992 son varias, lo que indica los puntos de contacto y las líneas de continuidad entre el periodo *vanguardista* y el periodo *elbista*: En unos y otros se reivindican los principios de la ideología oficial del gobierno mexicano y su partido: el *nacionalismo revolucionario* (ver *declaración de principios* de ambos estatutos). Se mantiene la dispersa estructura seccional-delegacional del SNTE (55 secciones y delegaciones de varios tipos). Los mecanismos de control de arriba hacia abajo y la falta de autonomía de las instancias de base permanecen. La realización de las asambleas delegacionales se mantiene férreamente controlada (cada 90 días en 1983 y cada 180 días en 1992). La centralización del poder en el CEN se reproduce en las negociaciones laborales y salariales, el manejo de las cuotas sindicales, la utilización de la huelga, etc.

B. Académicos y dinámica sindical

Frente a las limitaciones a la participación de los trabajadores en la vida interna del SNTE, en el marco de una estructura de poder centralizada en los ámbitos sindical y académico-laboral, los académicos de la UPN responden organizadamente desde comienzos de los ochenta, por dos vías, en la primera (*soberanía sindical*) crean sus propias formas de organización sindical autónomas (procesos electorales independientes, realización de Asambleas libres, mecanismos de decisión colectiva plebiscitarios, formación de la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN de 1981 a 1986, el Consejo General de Representantes de la DIUP3, etc.); en la segunda vía (*legalidad sindical independiente*) buscan el control de espacios estatutarios a nivel delegacional, seccional y nacional (dominio de Comités Ejecutivos de Delegación -por. ej. DIUP3-, elección de delegados a congresos, posiciones en el CES respectivo o en el CEN, participación en Comisiones Sindicales oficiales <comisión UPN-SEP-SNTE>, nombramiento de representantes ante el I Encuentro Nacional de Representantes de Trabajadores de la UPN en 1993).⁹¹

I. La primera vía de la *soberanía sindical*, es una respuesta a las restricciones de la estructura sindical vertical y a la política corporativa despótica de las oligarquías del SNTE, que ha provocado a lo largo de las décadas de los ochenta y noventa diversas reacciones defensivas y ofensivas de los trabajadores académicos de la UPN, en las que ha primado el conflicto intrasindical. En principio la confrontación académicos vs. burocracia sindical corporativa (nacional y seccional) giró alrededor de la constitución de la organización sindical directa representativa de los trabajadores, quienes al inicio de los 80^s se aglutinan en torno a cuatro opciones en debate: una sección nacional dentro del SNTE (*sindicalización intrainstitucional soberana*), un sindicato independiente (*sindicalización autónoma*), la afiliación fragmentada a las secciones estatales conforme a los estatutos vigentes (*sindicalización corporativa*) y el ingreso al SNTE en las delegaciones y secciones correspondientes conformando simultáneamente una "organización nacional coordinadora" de trabajadores (*sindicalización intrainstitucional legal soberana*), resultando ganadora por mayoría la opción de una sección nacional, en un proceso democrático representativo

⁹¹ Puede hablarse de una tercera vía, en la que otro sector de trabajadores se mantiene cercano a la postura sindical corporativa de los setenta-ochenta y neocorporativa de los noventa en varias Unidades UPN de la república.

nacional no contemplado en los estatutos sindicales ni reconocido por los líderes nacionales del gremio, pero legitimado por la amplia participación de los trabajadores (asistieron 824 delegados de 49 de los 82 centros de trabajo de la universidad en el país). Un sector significativo de empleados de la universidad a nivel nacional impulsa desde la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN del SNTE (SNTUPN), una lucha por demandas laborales y por el reconocimiento legal de su organización por parte de la dirigencia del SNTE, que culmina en 1986 sin lograr su reconocimiento legal, después de intensas jornadas de lucha con logros significativos para los trabajadores en materia laboral, salarial y académica, dejando también instaurada una tradición democrático-representativa en varias unidades del país, traducida en la organización y realización frecuente de reuniones representativas regionales y nacionales de trabajadores.

La SNTUPN surge desde abajo, de un proceso de discusión nacional entre los trabajadores académicos que culmina en su primera etapa en una Asamblea nacional representativa formada por delegados mandatados desde sus centros de trabajo (%), en la que se acuerda por mayoría la fundación de la sección nacional, su legitimidad radica en el procedimiento democrático de elección de representantes, en las sentidas reivindicaciones planteadas por la naciente organización (profesionales, laborales, económicas, políticas) y en la diferenciación ideológico-política respecto al charrismo a través de un discurso de izquierda democrática. La dirección de la SNTUPN impulsa un proyecto político-sindical autónomo sustentado en una estructura democrático-representativa desde los grupos de trabajo, los que elegían a sus representantes ante las Asambleas Nacionales periódicas, en cuyo seno se definían las formas de organización, las políticas sindicales, las demandas, la táctica y estrategia de la sección. Esta organización tenía sobre todo gran presencia y representatividad en las pequeñas Unidades UPN estatales, ya que debido a su aislamiento los trabajadores encuentran en la SNTUPN un canal para la presentación de sus demandas a la rectoría central a través de la gestoría-presión de la dirección y el movimiento nacional formado; es decir, su legitimidad se construye a partir del perfil ideológico-político-sindical (opción anticorporativa de izquierda democrática), de su probada eficiencia gestora y la capacidad de presión para lograr la resolución de demandas fundamentales (como la reglamentación de las relaciones salariales y la homologación salarial con otras universidades a principios de los 80^º).

Al interior de la SNTUPN aparecen dos corrientes claramente diferenciadas a lo largo de sus seis años de existencia: la fracción hegemónica "" y la oposición "Trabajadores Académicos de Base" (TAB); la primera se logra establecer alrededor de su líder principal, el profesor Rogelio Sosa Pulido, con un fuerte carisma, una gran capacidad de oratoria y argumentación, un discurso de marxista-leninista, militante de izquierda (PCM, PSUM, PMS, PRS); varios dirigentes y activistas de esta corriente también militaban en partidos de izquierda, pertenecían tanto a la Unidad Ajusco como a las Unidades UPN locales. Por su parte TAB es un colectivo de militantes y partidarios de organizaciones de izquierda diferenciadas del PCM y sus derivados (PRT, OIR-LM, UTE), varios con grandes dotes de oratoria y argumentación, que a lo largo del tiempo mantiene una crítica constante a la dirección de la SNTUPN, en su mayoría provienen de las Academias de la Unidad Ajusco, su proyecto -desde la fundación de la sección nacional- era la formación de un sindicato independiente que después se replantea al proponer una Coordinadora de Trabajadores de la UPN en sustitución de la SNTUPN. El rejuergo democrático entre ambas fuerzas, la primera mayoritaria, la segunda en minoría, muestra la coexistencia de dos concepciones político-sindicales coincidentes en cuestiones centrales (izquierda sindical democrático independiente) y divergentes respecto al proyecto sindical alternativo para los trabajadores.

Por otra parte, la dirección hegemónica de la SNTUPN a lo largo de su existencia, incurre en la manipulación por convicción de las decisiones en nombre del bien colectivo, al promover algunos paros laborales nacionales en momentos de desmovilización de la base, con base en la consideración de que las condiciones políticas eran favorables para la obtención de buenos resultados. Lo cierto es que la sección nacional se sostiene gracias al movimiento sindical que logra construir y mantener en el transcurso de la primera mitad de los 80^s (en plena crisis económica y en los inicios de la aplicación de políticas neoliberales en México), sus frutos los consigue a base de la movilización y presión constantes, por sí sola o en alianza con otros sectores de la institución, seguidas de la negociación con la rectoría omnipotente de la universidad, cuya eficacia, como se ha dicho, le da legitimidad y representatividad entre los trabajadores. En cambio la estructura vertical del SNTE y de la UPN impedía la canalización de las demandas de los académicos. Dada la dispersión geográfica de los miembros de la SNTUPN -de Baja California hasta Yucatán-, el CES de la organización es determinante en el sostenimiento de la misma, lo que propicia una gran

centralización de las decisiones en la dirigencia (*centralismo democrático*), como es el uso del *voto de confianza* (facultad otorgada desde abajo que permite tomar decisiones a la dirección sin consulta), la relación directa de la dirección con los trabajadores de las Unidades UPN estatales es escasa, sin embargo la comunicación entre representantes es intensa, se establecen intensos lazos de amistad entre ellos y una fuerte convicción respecto a la defensa del proyecto de la sección nacional dentro del SNTE, aunque en los hechos estaba fuera de este.

Las Asambleas nacionales de la SNTUPN, de carácter representativo, eran convocadas y dirigidas por el CES, en ellas se definía la táctica y estrategia a seguir y el pliego nacional de demandas para un período de lucha determinado, en éstas se da un debate entre corrientes sindicales y al momento de tomar las decisiones se imponía permanentemente la mayoría sobre la minoría, sin que hubiera derecho de participación en las decisiones para esta última a partir de algún criterio de proporcionalidad. Los trabajadores ven a la sección nacional como una organización propia, *útil* para resolver problemas académico-laborales particulares y generales desde el centro del poder, *eficaz* para canalizar demandas, *confiable* como instrumento para el bien común, *defensiva* de derechos colectivos, *ofensiva* para el logro de nuevas reivindicaciones planteadas desde abajo, *interaccionista* como vehículo de interrelación entre trabajadores y líderes de centros de trabajo distantes.

Otras expresiones de la vía de la *soberanía sindical* han sido, además de la sección nacional como el intento colectivo más desarrollado, la realización de *procesos de elección sindical autónomos*, de *Asambleas libres* de trabajadores o representantes en distintos ámbitos, la institucionalización de *mecanismos de decisión plebiscitarios* y la formación del Consejo General de Representantes (CGR) en la Delegación DIIUP3. Los procesos electorales internos, al margen de los estatutos y líderes del SNTE, practicados desde 1981 alrededor de la SNTUPN han sido con frecuencia competidos entre dos o más grupos - usualmente dos-, han gozado por sí mismos de gran legitimidad entre las bases como mecanismos para dirimir las diferencias, llegar a acuerdos y elegir a sus representantes directos. Las elecciones han sido autorreguladas por comisiones electorales elegidas desde abajo (que han establecido de forma autónoma las reglas de convocatorias y procedimientos) y supervisadas por las planillas contendientes de principio a fin y/o la

dirección respectiva, según sea el caso, sus resultados nunca han sido cuestionados hasta ahora. Sin embargo, la mayoría de los Comités Ejecutivos de la DIIUP3 han intentado influir en la elección de sus sucesores al intervenir en la constitución de planillas o apoyar a algún grupo en particular, en ocasiones lo han conseguido con apoyo de la base y otras han fracasado -en la mayoría de los casos- al ganar la oposición del momento el apoyo de los trabajadores; de manera tal que en casi 20 años ha habido 9 Comités Ejecutivos con una duración entre dos y tres años, como producto de los procesos de elección correspondientes; vale decir que si bien la primer "elección" en la Delegación -1982- fue clandestina, bajo los auspicios del grupo VR del SNTE, ante su fracaso de hegemonizar la sindicalización del personal académico en 1981, las siguientes elecciones (1984-2000) han sido democráticas desde adentro, en ellas la base académica ha optado por la *alternancia en el poder* sindical en cinco ocasiones al votar por la oposición a la dirección saliente y en tres se ha decidido por la *continuidad* del grupo en la dirección de la DS, por un máximo de dos períodos subsecuentes. Por tanto, a pesar de los intentos de mantenerse en la dirección, las corrientes y alianzas sindicales no han formado oligarquías permanentes⁹², lo que expresa en el sector la tendencia a una constante circulación de élites en las dirigencias sindicales.⁹³

Los trabajadores docentes han participado en estos procesos electivos en forma amplia (alrededor del 60% del total en el caso de la DIIUP3 en los últimos años, en una tendencia decreciente, de más a menos entre los años ochenta y noventa), otorgando al acto de elegir diversos sentidos: como un *medio* para definir a su representación directa ante la autoridad "que represente y defienda los intereses de los trabajadores académicos" (*representatividad por similitud*), como una forma de "participar en la toma de decisiones"

⁹² Las corrientes sindicales han tenido el control de los CED^s máximo dos períodos sucesivos.

⁹³ En el SNTE ha habido algunos cambios estatutarios en este rubro, sin embargo no han tenido ningún impacto en la vida sindical de los académicos de la universidad. A diferencia del pasado, en el que se privilegiaba el voto público contabilizado por escrutadores en asamblea para elegir a los dirigentes sindicales, a raíz de la reforma estatutaria del 92, las formas de elección de los dirigentes en todos los niveles debe ser por voto secreto y directo -a menos que la asamblea decida lo contrario-, limitándose la reelección para casos específicos. Asimismo los requisitos para ser dirigente se han modificado, prohibiendo su participación política simultánea en otros cargos políticos fuera del sindicato. Un aspecto central es el criterio de la proporcionalidad en la elección de comités delegacionales, seccionales y nacional, permitiendo con ello la participación de la segunda fuerza sindical en dichas instancias de dirección cuando obtenga por lo menos el 15% de los votos en el caso del CED y CES, y 18% para el CEN, aunque con algunas limitaciones significativas ya que en el caso de la elección de un comité seccional, si una planilla gana el 49% de la votación solo obtendrá el 20% de las carteras del CES.

colectivas del gremio (*democracia directa*), para tener una “representación que fomente la vida democrática de la UPN” (sindicato como *instrumento democratizador*), por una “obligación moral” que debe cumplirse (*deber sindical*), como un mecanismo de “participación de los representados para darle fuerza a nuestra Delegación” sindical (*fortalecimiento sindical*), entre los principales.⁹⁴ Es de llamar la atención que un sector importante de académicos privilegian la *representación* jurídica generada en una elección entendida como una *delegación* parcial del poder de abajo hacia arriba, como un otorgamiento de la responsabilidad de la defensoría de los derechos laborales a la dirigencia, en la que los líderes son una especie de “apoderados legales sindicales”, en tanto acuden a la votación mas de la mitad de los académicos -en los noventa- y a otras actividades sindicales como las asambleas o las movilizaciones sólo acuden menos del 10% del personal, en una actitud similar a la de “dejar hacer dejar pasar” de los de abajo, en un relativo desentendimiento de la vida sindical.

Además de las elecciones, los académicos se han apropiado también del espacio de la *asamblea sindical*, haciendo a un lado a los dirigentes seccionales y nacionales del SNTE y a los estatutos tanto de los 70^s-80^s como de los 90^s. Las primeras asambleas generales de carácter sindical organizadas por los mismos académicos tienen carácter autónomo (1981), surgen como una necesidad desde abajo, desde los lugares de trabajo, su propósito fue debatir las alternativas más adecuadas de organización sindical de los trabajadores de la UPN para intervenir organizadamente en la universidad, afrontar los grandes problemas laborales generados y llenar el vacío sindical imperante. Las asambleas son de dos tipos: a) *asambleas representativas* de delegados <nacionales o regionales> y b) *asambleas directas* de trabajadores <de centro de trabajo>. Las asambleas del periodo del auge sindical (1981-1987) son concurridas y abiertas, en ellas se dan intensos debates. Las asambleas representativas nacionales son sumamente prolongadas (con jornadas de hasta 10 horas durante dos días), en sus debates compiten las corrientes por la hegemonía en torno a un proyecto sindical (forma de organización, política sindical, reivindicaciones, etc.), se cuida la representatividad documentada con actas de centro de trabajo, la habilidad argumentativa

Las nuevas modalidades en los procesos de elección otorgan a la estructura sindical y a sus dirigentes máximos la legitimación necesaria para “gobernar” a la organización sindical.

⁹⁴ Encuesta al azar aplicada durante las elecciones sindicales del 29 y 30 de junio de 2000 en la Unidad Ajusco (n=91).

discursiva de los delegados es fundamental en su desarrollo, la sección nacional toma sus decisiones a través de este mecanismo desde su fundación. Las asambleas directas -usadas en la DIUP3- también son competitivas entre corrientes que buscan orientarlas a través de la construcción de tendencias de opinión, llegan a durar hasta 6 horas, los trabajadores asisten a ellas con la intención de participar en las determinaciones colectivas que los afectan (construcción de demandas y estrategias político-sindicales, normas sindicales, acuerdos coyunturales, intervención en la vida académica universitaria, etc.); las primeras reuniones de este tipo fueron para analizar y discutir las formas de organización sindical idóneas (1981), posteriormente el movimiento universitario de los tres sectores de la comunidad: académicos, estudiantes y administrativos (1983-1987) crea la Asamblea Intersectorial, en la que se discuten y concretan estrategias comunes para la acción y la negociación respecto a las demandas presentadas a la autoridad en turno, desde 1982 la DIUP3 (DI326 entre 1982 y 1984) realiza sus propias asambleas delegacionales con auditorios llenos, prolongados y acalorados debates entre los líderes de facciones.

Las asambleas del período de crisis sindical (1987-2001), son cada vez menos concurridas, con una tendencia a la disminución de los debates enconados del pasado, se vuelven más informativas que organizativas. Las asambleas directas pierden sentido paulatinamente para los trabajadores y las corrientes subsistentes -bastante disminuidas-, solo en coyunturas particulares en las que se da cierta movilización resurgen los debates competidos entre líderes de corrientes de opinión circunstanciales, coyunturas tales como paros de labores, reestructuraciones, políticas autoritarias de la burocracia universitaria y negociaciones significativas del CED con la administración. Las reuniones representativas nacionales son escasas después de la desaparición de la sección nacional (1986) y menos representativas que antes, en 1992 se hacen más frecuentes ante la descentralización inminente de la institución, sin embargo ya no funcionan para acordar acciones conjuntas sino sólo para hacer declaraciones y formular peticiones públicas a las burocracias educativas y sindicales.

Por otra parte, otra manifestación de la soberanía sindical erigida por los académicos de la UPN son los *mecanismos plebiscitarios* para tomar decisiones trascendentales o fijar posiciones del sector sobre alguna problemática en particular, como una forma de democracia sindical que tiende a cobrar fuerza durante los años noventa.

Estos mecanismos comienzan a utilizarse por la DIIUP3 en 1994, como respuesta de los dirigentes a la escasa participación de los trabajadores en las asambleas delegacionales -en las que tradicionalmente se tomaban las decisiones en los ochentas- y desde entonces se ocupan con frecuencia para decidir el estallamiento o no de un paro laboral (referéndums del 94 al 97), la permanencia o no de una autoridad y su administración (referéndum del 99), las modalidades de becas y estímulos (consulta del 96), la aceptación o rechazo del modelo de reestructuración universitaria establecido por las autoridades (referéndum del 97). Los motivos de los trabajadores que aparecen en estas prácticas colectivas de decidir son económicos (caída de salarios reales, insuficiencia de programas de estímulos), laborales (ambiente de trabajo, seguridad laboral, vs. la flexibilidad laboral, estabilidad en el empleo), académicos (vs. reestructuración académica autoritaria), políticos (destitución del rector) y sindicales (reconocimiento de dirigentes electos por la base). Todo parece indicar que mecanismos de este tipo seguirán utilizándose en el futuro para adoptar decisiones relevantes desde abajo, ante la crisis de las asambleas.

Una forma más de expresión de la soberanía sindical ha sido sin duda el Consejo General de Representantes (CGR) de la Delegación DIIUP3, que se constituye en 1984 como una instancia intermedia de representación, como un enlace entre el CED y los trabajadores de base. Su historia es muy irregular, durante el auge sindical (81-87) el CGR es un espacio vivo, competitivo, participativo, muy concurrido y representativo, funciona como un aparato permanente de comunicación base-dirección a través del cual el CED y el mismo CGR mantienen una visión de conjunto sobre la situación de los centros de trabajo y los trabajadores tienen la posibilidad de conocer los planteamientos de los dirigentes regularmente, de ser consultados constantemente y de hacer sus propuestas y demandas a la dirección sindical, funciona también como un espacio medio de debate entre los diversos gripos académico-sindicales para dirimir las diferencias y llegar a acuerdos, y como un órgano de dirección intermedio representativo y sensible a las preocupaciones y problemas específicos de los trabajadores. Durante la prolongada crisis de la apatía sindical a partir de 1987 el CGR decae junto con la participación de los representados, desde los centros de trabajo dejan de brotar representantes electos ante el desencanto de la opción sindical para superar el deterioro de la calidad de vida y de condiciones laborales, en un período en el que se experimentan las salidas individualistas a la crisis del país. El CGR deja de tener

sentido para los trabajadores, su tiempo dedicado antes a las conversaciones sindicales, a las asambleas sindicales de lugar de trabajo y al nombramiento de delegados de núcleo de trabajo es dedicado a otros menesteres más productivos, que les reditúan más beneficios; las preocupaciones sindicales pasan a segundo término. A partir del año 94 el CGR se vuelve coyuntural, solo funciona en momentos excepcionales de movilización, de agravamiento de problemas colectivos, de sentimiento compartido de incertidumbre en el trabajo; esta instancia entra en una crisis de utilidad, en la que ya no se le ve como un espacio cotidiano necesario para los académicos.

II. La segunda vía de respuesta sindical de los académicos ante la estructura de control vertical del SNTE ha sido la de la *legalidad sindical independiente*, esta ha incluido básicamente la búsqueda del control de los espacios sindicales contemplados en los estatutos del SNTE, sobre todo en el nivel delegacional (local), y menos en el seccional (estatal) y nacional. En realidad esta vía tiene más coincidencias que diferencias con la primera vía de la soberanía sindical, puesto que sus actores son prácticamente los mismos, por lo que las demandas, formas de organización y lucha, las corrientes internas, los principios son idénticos o similares, en ambos casos lo central es el control de los espacios sindicales de abajo hacia arriba (democracia sindical), con sus propias vicisitudes y contradicciones, como ya lo hemos planteado la segunda vía contiene necesariamente varias formas inherentes a la primer vía (asambleas libres, elecciones autónomas, presencia de corrientes, etc.); las diferencias entre las dos vías están situadas en torno a la legalidad y el camino para llegar a ella, en tanto que la primera coloca a la autonomía sindical en primer lugar para posteriormente legalizarla (el caso de la sección nacional) mientras que la segunda no disocia la autonomía de la legalidad sindical.

El caso más significativo de la vía de la *legalidad sindical independiente* ha sido el de la Delegación Sindical DII326 o DIIUP3, en realidad en esta organización se combinan la *vía de la legalidad sindical independiente* y la *vía de la soberanía sindical*, ya que en esta encontramos también la lucha por la legalidad frente a las burocracias sindical y educativa, formas de organización no estatutarias y estatutarias, formas de lucha "ilegales", pero que al estar articuladas con un espacio legitimado por su "legalidad" y por su representatividad basada permanentemente en procesos de elección, le dan mayor

estabilidad y continuidad a la vida sindical por la vía legal que en el caso de la vía soberana, a pesar de la crisis.

La DIIUP3 fue *creada* originalmente como una delegación “sin trabajadores” por los dirigentes nacionales del SNTE y un puñado de académicos afectos al charrismo sindical en 1982 (varios de ellos afiliados al PPS), ante su intento frustrado de controlar el sindicalismo académico nacional en la UPN a través de una estrategia corporativa dispersora, cuyo control se mantuvo formalmente hasta 1984; en este *periodo no representativo* el primer Comité Ejecutivo se “elige” secretamente (*periodo vanguardista*) y funciona casi en la clandestinidad bajo el sustento de la *representación formal*; sin embargo a fines del mismo año 82 la base académica entra a un proceso de insurrección contra la política de mano dura de la rectoría y presiona al CED ilegítimo a acompañar al movimiento en ciernes, finalmente dicho comité es desconocido ante su negativa a asumir la *representación real* y los trabajadores nombran en los hechos a sus propios representantes (*elección directa*) por fuera de la Delegación para negociar directamente con la SEP, junto con el sector administrativo y estudiantil, formando una comisión representativa de los tres sectores de la comunidad universitaria (comisión intersectorial), que funciona como dirección colectiva del movimiento intersectorial (1982-1987).

Consolidado el movimiento sindical iniciado por los académicos a través de la sección nacional y de la comisión trisectorial, a través de grandes movilizaciones nacionales (como la huelga nacional de los 23 días en 1983), negociaciones directas con la SEP y acuerdos que se traducen en triunfos colectivos que satisfacen un conjunto de demandas muy sentidas por los trabajadores (relativa recuperación del salario, definitividad en el empleo, reglamentación propia de condiciones de trabajo, apertura de espacios de intervención en la vida académica), los trabajadores de la unidad central Ajusco y la Unidad UPN Sur del DF deciden en 1984 ganar al grupo VR la dirección de la DIIUP3, para ello las dos corrientes organizadas en ese momento alrededor de la sección nacional acuerdan un proceso interno de elección previo al convocado estatutariamente por la burocracia del SNTE, en el que se presentan dos planillas: Acción Unitaria Democrática (AUD) y Trabajadores Académicos de Base (TAB), la primera formada por algunos de los dirigentes de la SNTUPN y la segunda por la oposición dentro de esta (cuyo proyecto sindical originalmente era la formación de un sindicato independiente en la polémica de

1981); dada la poca diferencia de votos entre las planillas contendientes, se acordó formar un CED de composición entre ambas planillas (las tres posiciones principales para TAB y dos para AUD), con lo que ambos grupos comparte el poder en una *cohabitación* entre proyectos sindicales autonomistas, que son readaptados de manera pragmática por sus dirigentes al entrar al terreno de la legalidad y la libertad sindicales, readecuando sus planteamientos originales, tal es la génesis de la delegación de académicos a principios de los ochentas al pasar esta en un breve plazo del charrismo sindical a la *cohabitación democrática*.

Durante sus primeros años de existencia, la DIIUP3 se organiza para la acción en busca del logro de sus reivindicaciones más sentidas, la movilización es frecuente y masiva, los primeros resultados son espectaculares para el momento: definitividad en el empleo para un gran número de académicos, equiparación salarial y en condiciones laborales con otras instituciones de educación superior y avances importantes en la consolidación de la democratización universitaria (iniciada en 1982) al nivel de los espacios académicos de base e intermedios. Sin embargo, ya para el año 1987 -a cinco años de su fundación y tres de su democratización- se percibe entre el personal académico una especie de “desencanto sindical” generado por los modestos resultados de la lucha colectiva que no logra recuperar el nivel de vida del pasado, lo que conduce a las “luchas individualistas” y a la consiguiente dispersión y desmovilización del sector en los siguientes 7 años, la vía sindical parece agotada para los académicos. En 1994, sorpresivamente la base académica de la DS decide a través de un referéndum estallar un paro indefinido en demanda de estímulos económico-académicos y concursos de oposición fundamentalmente, los resultados son satisfactorios, esto representa el retorno coyuntural de los académicos a la lucha colectiva para, paradójicamente, fragmentarse más en la competencia por los estímulos (y la definición de sus reglas), por las posiciones de autoridad y los beneficios académico-económicos otorgados discrecionalmente por la burocracia educativa a grupos o personas selectos; dicho proceso de desintegración de la comunidad académica y del movimiento sindical se detiene momentáneamente entre 1997 y 1999, cuando se instaura en la UPN un régimen autoritario desde la SEP para imponer una reestructuración salvaje con el fin de flexibilizar a los académicos y a la institución, y se genera un nuevo movimiento académico-sindical de resistencia, formado por una amplia alianza de múltiples grupos -algunos enfrentados en

el pasado-, el que llega a realizar la huelga (paro indefinido de los 67 días) más prolongada en la historia del sindicalismo académico en la UPN (cuyas demandas son primordialmente el respeto a la bilateralidad directa en las relaciones laborales DIIUP3-burocracia universitaria y la participación democrática de los académicos en la definición de la reestructuración), a final de cuentas el movimiento triunfa parcialmente con la renuncia del rector y la restauración incompleta de la bilateralidad. A partir del año 2000 el movimiento coyuntural del 97-99 comienza a desgajarse por varios caminos, algunos grupos académicos pasan a ocupar puestos clave en la administración universitaria, hay una confrontación entre las dos áreas académicas principales (Investigación y Docencia) en torno a la reestructuración de la universidad, otros conjuntos entran en pugna por: la reorientación de los programas de estímulos a la productividad, el acceso desigual al financiamiento de proyectos académicos, la centralización del control de la investigación en la universidad, la distribución inequitativa de cargas de trabajo y recursos, en un marco interno de un mayor retiro de la base académica de los espacios sindicales.

La estructura de la Delegación se compone de 4 niveles: asambleas de centro de trabajo, Asambleas Generales, Consejo General de Representantes y CED, las primeras se realizan con muchos altibajos en cuanto a quórum, las segundas son escasas en participación, el tercero funciona coyunturalmente y el último opera con algunas dificultades (ver arriba), en los tres últimos se nombran comisiones de distintos tipos (permanentes, coyunturales, negociadoras, de análisis, académicas, de vínculos con otros sectores y organizaciones), la Asamblea General y el CED son espacios de decisión y dirección estatutarios, los otros no existen en los estatutos del SNTE.

En cuanto a la *organización sindical* del sector académico, la Delegación⁹⁵ D-II-UP3 se compone de varias instancias estatutarias y no estatutarias: El Comité Ejecutivo Delegacional (CED), la Asamblea General (AG) y el Consejo General de Representantes

⁹⁵ Una DS se integra por trabajadores adscritos a una misma zona escolar de nivel preescolar, primaria o grupos afines, a una misma unidad administrativa o de servicios o a un Centro de Trabajo de nivel posprimario, que cuente con el mínimo de trabajadores requeridos para constituiría, o jubilados y pensionados afiliados. Una Delegación se constituirá con 20 miembros como mínimo cuando la Sección Sindical correspondiente cuente, en su conjunto con menos de tres mil trabajadores; con 30 cuando la Sección tenga entre tres mil uno y cinco mil trabajadores, y con 40 cuando cuente con más de cinco mil miembros. Se podrá formar solo con autorización del CES. Sus atribuciones estatutarias son: elección del CED y delegados, tomar acuerdos y proponerlos a los órganos superiores, examinar informe de actividades del CED, instrumentar resoluciones de órganos de gobierno, mejorar los servicios educativos. Ver: *Estatutos*. SNTE, 1992; pp. 11-13, 16-69.

(CGR). En los estatutos del SNTE no existe la *autonomía sindical* de los trabajadores en tanto que la formación de una Delegación, la autorización de sus asambleas, su presupuesto por cuotas sindicales o la negociación de sus condiciones laborales son facultades de los "órganos sindicales superiores", el CEN y los Comités Ejecutivos Seccionales (CES), no de los miembros de una DS.

La Asamblea General en la D-II-UP3 es una instancia cotidiana de amplia discusión en la que se tratan temas laborales, académicos, político-sindicales, culturales, etc. en la que se toman decisiones sobre la definición de pliegos de demandas, tácticas y estrategias, formas de lucha, proyectos de reforma académica, manifiestos, etc., su realización es periódica y se hace sin la "autorización" del CES marcada por los estatutos⁹⁶; al CED le corresponde convocarla cada vez que lo considera necesario. El CGR, no reconocido en los estatutos, funciona como una instancia intermedia entre el CED y la base de trabajadores, fundamentalmente tiene un carácter consultivo y organizativo, sin embargo su funcionamiento no ha sido permanente sobre todo por desinterés de los académicos.

Se puede decir que la AG ha entrado en crisis en los últimos años, con altibajos según el momento, a partir de 1997 el nivel de asistencia ha descendido notablemente al concurrir menos del 10% de los miembros de la DS. Ante la pérdida de representatividad de esta instancia, se ha optado por utilizar el mecanismo de la consulta por voto directo y secreto a través del referéndum, en el que suele participar entre el 50% y el 60% de la comunidad académica, decidiendo respecto al estallamiento de paros laborales (parciales, totales, temporales o indefinidos), el desconocimiento de autoridades o la valoración de proyectos de reestructuración.

El CED es el órgano de representación legal de los trabajadores, se elige cada dos años y está formado por 7 carteras (constituidos por 5 secretarios hasta 1992): las Secretarías General, de Trabajo y Conflictos, de Organización, de Finanzas, de Previsión y Asistencia Social, de Orientación Ideológica Sindical y de Escalafón y Promoción; sin embargo los comités delegacionales del período democrático han sobrepasado el marco de los estatutos, redistribuyendo tareas como las relaciones exteriores y la prensa y

⁹⁶ En la base del SNTE se encuentran las Asambleas Delegacionales, de Centro de Trabajo y/o de Escuela, los únicos espacios orgánicos en los que participan los trabajadores directamente en la vida sindical, no obstante su realización debe ser autorizada por un "órgano de gobierno superior": el CES, además el estatuto señala que las primeras deberán realizarse cada 6 meses. Ver: *Estatutos. SNTE, 1992; (art. 172).*

propaganda, del mismo modo las reestructuraciones de CED se han hecho por la vía de los hechos sin recurrir a la autorización del Comité Ejecutivo Seccional (CES).

Por la DIIUP3 han pasado nueve Comités Ejecutivos, dos de ellos han sido de composición proporcional (cohabitación) entre las planillas organizadas por las corrientes participantes (84-86 y 86-88) y siete se han formado por una sola corriente constituida por alianzas entre diversos grupos académicos en constante recomposición (1988-2000), en cuatro comités las diferencias internas han provocado la renuncia de una parte de sus miembros (*inestabilidad direccional*). A lo largo de su historia ha prevalecido la *discontinuidad* del control de las corrientes sindicales sobre el CED -a pesar de los intentos continuistas en casi todos los casos-, lo que deja ver dos tendencias, 1.- la de la *circulación de élites* sindicales y 2.- la de una *descomposición / recomposición* constante de las corrientes sindicales, de manera que como apuntamos ya, en casi 20 años seis cambios de comité (66%) han implicado rupturas al suceder una corriente a otra en el poder y solamente tres sucesiones (33%) se han caracterizado por la continuidad en el poder sindical de una tendencia durante dos períodos consecutivos, asimismo ninguna de las corrientes claramente identificadas se ha mantenido a lo largo de las dos décadas, a lo sumo han subsistido unos seis años en el mejor de los casos y algunas solo dos años.

Por otro lado, la mayoría de los académicos participantes en los CED⁵ han provenido de las Academias del área de Docencia, pocos de los departamentos del área de Investigación, Difusión y Biblioteca. En los ochenta los CED tienden a dedicarse de tiempo completo a las labores sindicales, en los noventa se inclinan a hacerlo de medio tiempo en combinación con actividades académicas y extrauniversitarias⁹⁷, en ello los programas de estímulos han tenido cierta influencia al desestimular las actividades sindicales, junto con la tendencia a la baja de la actividad sindical en el sector ante el retiro de las bases. En general los comités han mantenido una relación estrecha con la base, sin embargo esta se ha debilitado con el paso del tiempo al disminuir los contactos por la apatía imperante en un contexto de crisis sindical, algunos no han estado exentos de prácticas clientelares (sobre todo en el período 86-90, en el que los dirigentes utilizan la gestoría, las prestaciones y las contrataciones para garantizar una base de apoyo social, en un período favorable de recuperación relativa del salario y del presupuesto universitario).

⁹⁷ Otros empleos, activismo político en organizaciones partidarias y no gubernamentales.

La *dirección sindical* de la D-II-UP3 ha cambiado de orientación política a lo largo de los años, en función de la existencia de grupos político-académicos y corrientes político-sindicales. De 1982 a 1984 el CED clandestino estuvo formado por miembros del PPS (Partido Popular Socialista) y del grupo hegemónico del SNTE *vanguardia revolucionaria*. Entre 1984 y 1986 el comité se conformó con miembros de las dos planillas contendientes TAB (Trabajadores Académicos de Base -compuesta por una alianza de grupos de izquierda como Partido Revolucionario de los Trabajadores, Organización de Izquierda Revolucionaria-Línea de Masas, Corriente Socialista-) y AUD (Acción Unitaria Democrática -con predominio del Partido Socialista Unificado de México-), entre 1986 y 1990 la alianza OIR-LM+PSUM (Partido Mexicano Socialista a partir de 1987) mantienen el control del CED, entre 1990 y 1992 los miembros de TAB llegan al comité delegacional, a partir de 1992 los comités sindicales de la D-II-UP3 estarán constituidos preponderantemente por alianzas de grupos académicos sin una identificación partidaria, con algunos miembros con militancia -en el pasado o en el presente- en grupos de izquierda (Partido Revolucionario Socialista, Frente Zapatista de Liberación Nacional).

Las *elecciones sindicales* en la DS académica se dan en varios planos, la principal en torno a la elección bianual del CED, por ser la más concurrida (participa 70% del total) y de mayor trascendencia en la vida laboral-sindical de los profesores, el nombramiento de representantes por área de trabajo ante el CGR y la designación de diversas comisiones sindicales y académico-laborales. En lo que se refiere a la elección del CED los académicos han generado la tradición -desde 1984- de realizar comicios internos por planillas previos a la votación oficial con la presencia del comité de la Sección X del SNTE, organizando el proceso mediante comisiones electorales autónomas, de esta manera la elección oficial resulta ser un mero trámite; sin embargo cuando el CES se niega a convocar a la elección formal esto se convierte en un desconocimiento del CED elegido por la base, como ocurrió en 1997 cuando el comité seccional no reconoció al nuevo CED y tardó un año en hacerlo. Por lo que hace al nombramiento de delegados al CGR, este se hace directamente desde las academias de profesores y se notifica por escrito al CED. En la elección de las comisiones académicas mixtas principales, como la de año sabático y las de becas y estímulos, la D-II-UP3 interviene en la selección previa de candidatos. La DS también tiene injerencia por la vía de los hechos en la designación de planillas para elegir representantes ante el Consejo

Académico. Por otra parte, la dirección de la DS ha participado en la organización de las reuniones nacionales para la reestructuración académica de la UPN en 1990, 1991 y 1997.

Las *relaciones* con las autoridades han sido cambiantes, entre la subordinación *vanguardista*, la confrontación, la negociación y el colaboracionismo clientelar. Como resultado de la composición política de la delegación académica, las relaciones sindicales hacia el exterior han variado en su orientación, en el primer período 82-84, fueron establecidas por el CED espurio sólo con los charros del SNTE (*relaciones corporativas*), desde 1984 y hasta la fecha la D-II-UP3 estableció vínculos con la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación y con el sindicalismo universitario independiente, incorporándose a ambos frentes. Las relaciones de los CED^s con las cúpulas burocráticas del SNTE (CES y CEN) han tendido a ser distantes y conflictivas, sólo en un caso ha habido un acercamiento y colaboración coyuntural (92-94) ante la imposición de la descentralización de la universidad.⁹⁸

Las *formas de lucha* ejercidas durante el desarrollo histórico de la delegación académica son variadas: la huelga de hecho o paro indefinido (1983, 1994, 1997), los paros parciales (24-48 hrs.), mítines, manifestaciones, cierre de avenidas, tomas de oficinas públicas. Otros mecanismos de presión utilizados por los dirigentes y la base han sido los desplegados en la prensa, las conferencias de prensa, cartas a la redacción, artículos firmados en la prensa nacional y en revistas, entrevistas en diarios nacionales, los volantes al interior o al exterior, comunicados explicativos al interior, periódicos por períodos.

Las *reivindicaciones* del sector académico, canalizadas a través de la DIUP3, a partir de 1984 cuando esta es democratizada, son similares a las planteadas desde la SNTUPN, como la exigencia de negociar directamente el salario, definir las condiciones laborales e intervenir en las decisiones académicas desde abajo, además de la defensoría de los trabajadores, en síntesis la participación de los catedráticos en la vida universitaria (la diferencia central con la sección nacional es la demanda de reconocimiento formal permanente que se convierte en un obstáculo para su desarrollo continuo). En esencia estas pretensiones se mantienen vigentes en los noventa, con la diferencia de que a lo largo del

⁹⁸ Las revisiones salariales establecidas a partir de 1984 por la presión del movimiento sindical nacional han sido tradicionalmente conflictivas al entrar en pugna por su control con el CEN y el CES de la sección X. Un ejemplo más, ha sido el problemático reconocimiento "oficial", por la burocracia del SNTE, del CED de la DIUP3 en varios momentos.

camino ha habido triunfos y fracasos en distintos planos, ilusiones y desilusiones, los niveles de participación han ido descendiendo y se ha entrado a una situación de crisis que pareciera permanente, en una especie de complacencia (y/o pesimismo) con lo obtenido en las luchas pasadas en materia de seguridad laboral y control del lugar de trabajo -que se busca conservar-, en lo que pareciera un tránsito del radicalismo de las masas a un conservadurismo sindical democrático.

Las exigencias se han construido desde abajo en los puestos de trabajo y las reuniones de academia o proyecto, en los espacios intermedios y de dirección, estas se pueden clasificar de la siguiente manera, destacando las de democracia sindical y democratización universitaria en todos sus niveles por su persistencia:

1. Demandas económicas: incremento salarial y prestaciones negociadas bilateralmente por la DIIUP3, homologación salarial real con otras IES, estímulos a la productividad a partir de los noventa, intervención en las normas de reclasificación, etc.

2. Demandas laborales: definitividad en el empleo por concurso de oposición, reglamentación de condiciones de trabajo propias con participación de los trabajadores, regularización de formas de contratación, distribución equitativa de recursos y cargas de trabajo, etc.

3. Demandas sindicales: reconocimiento de los CED de la D-II-UP3 (1984-2000), participación de los trabajadores en las comisiones SEP-SNTE (1983-1986, 1992-1994), bilateralidad y autonomía sindical permanentemente.

4. Demandas académicas: democratización de la estructura de poder de la universidad desde abajo (1982ss), participación de los académicos en los jurados para concursos de oposición (1982ss), reforma universitaria con intervención de los trabajadores y definición de un nuevo proyecto académico (1982-2000), ley orgánica universitaria y autonomía con participación de los trabajadores (1983-2000).

5. Demandas políticas: rechazo al sindicalismo corporativo, alto a la represión contra sindicalistas y movimientos populares.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CUADRO II.2.

LAS 55 SECCIONES DEL SNTE (1992)					
No.	Sección	Estado	Sector	Miembros	Delegaciones y CT
1.	1	Aguascalientes	Federal	12 589	151
2.	2	Baja California N.	Federal	16 815	211
3.	37	Baja California N.	Estatal	12 362	224
4.	3	Baja California S.	Federal	6 588	96
5.	4	Campeche	Federal	8 785	132
6.	5	Coahuila	Federal	15 590	258
7.	38	Coahuila	Estatal	10 668	130
8.	35	Región Lagunera (Coahuila-Durango)	Federal	15 522	216
9.	6	Colima	Federal	6 921	98
10.	39	Colima	Estatal	1 204	21
11.	7	Chiapas	Federal	35 131	283
12.	40	Chiapas	Estatal	11 253	152
13.	8	Chihuahua	Federal	27 005	401
14.	42	Chihuahua	Estatal	13 976	69
15.	9	D.F.	Federal. Docentes de educación preescolar, primaria y especial	59 860	524
16.	10	D.F.	Federal. Docentes de educación posprimaria, física y artística en todos sus niveles	43 684	745
17.	11	D.F.	Federal. Trabajadores de apoyo y asistencia a la educación	60 204	203
18.	43	D.F.	Escuelas particulares incorporadas a la SEP	3 802	3
19.	12	Durango	Federal	13 842	196
20.	44	Durango	Estatal	5 498	60
21.	13	Guanajuato	Federal	31 755	440
22.	45	Guanajuato	Estatal	12 940	109
23.	14	Guerrero	Federal	36 286	466
24.	15	Hidalgo	Federal	37 034	441
25.	16	Jalisco	Federal	38 339	637
26.	47	Jalisco	Estatal	26 968	325
27.	17	Edo. de Méx.	Federal. (Valle de Toluca)	15 178	260
28.	36	Edo. de Méx.	Federal. (Valle de México)	45 778	497
29.	18	Michoacán	Federal	45 070	628
30.	19	Morelos	Federal	17 694	220
31.	20	Nayarit	Federal	13 218	238
32.	49	Nayarit	Estatal	2 180	39
33.	21	Nuevo León	Federal	23 447	306
34.	50	Nuevo León	Estatal	21 478	212
35.	22	Oaxaca	Federal	45 773	460
36.	23	Puebla	Federal	37 531	487
37.	51	Puebla	Estatal	13 257	153
38.	24	Querétaro	Federal	12 563	215
39.	25	Quintana Roo	Federal	8 369	77
40.	26	San Luis Potosí	Federal	30 903	413
41.	52	San Luis Potosí	Estatal	3 170	32
42.	27	Sinaloa	Federal	7 564	328
43.	53	Sinaloa	Estatal	12 953	156
44.	28	Sonora	Federal	19 421	304
45.	54	Sonora	Estatal	8 606	57
46.	29	Tabasco	Federal	20 147	296
47.	30	Tamaulipas	Federal	36 115	482
48.	31	Tlaxcala	Federal	10 896	159
49.	55	Tlaxcala	Estatal	2 122	28
50.	32	Veracruz	Federal	59 397	878
51.	56	Veracruz	Estatal	12 577	109
52.	33	Yucatán	Federal	15 031	177
53.	57	Yucatán	Estatal	7 544	70
54.	34	Zacatecas	Federal	14 583	270
55.	58	Zacatecas	Estatal	2 855	29

Notas: Originalmente se dividía a los trabajadores en estatales y federales de acuerdo con su contratación por el gobierno estatal o federal, lo que se tradujo en la estructura de secciones federales o estatales en varios estados. C.T.: Centro de Trabajo.

Fuentes: *Estatutos*, 1992; Loya, 1997; Benavides, 1992.

CUADRO II.3.

ESTRUCTURA DE PODER SINDICAL (SNTE)				
ÓRGANOS DE GOBIERNO	COMPOSICIÓN	REUNION-VIGENCIA ¹	INSTANCIA DE ELECCIÓN/ APROBACIÓN	ATRIBUCIONES
NIVEL NACIONAL				
1. Congreso Nacional.	1 delegado por cada 500 miembros o fracción mayor de 200 (tot. 2 183). ²	Cada 3 años.	Congresos seccionales/ CEN.	Elección del CEN y órganos nacionales, examinar sus informes, reformar los estatutos, aplicar sanciones y determinar expulsiones, dictar resoluciones como órgano máximo de gobierno.
2. Congreso Nacional de Educación.	1 delegado por cada 500 miembros o fracción mayor de 200 (tot. 2 183). ²	Indefinida.	Congresos seccionales/ CEN.	Analizar y proponer políticas educativas.
3. Consejo Nacional.	CEN (39), secretarios generales de los CES (55), 4 representantes por sección elegidos entre los delegados (220), presidentes de Comités Nacionales de Vigilancia (1), presidente y vicepresidente del Comité de Acción Política (1) ³ (tot. 316)	3 años.	Congreso Nacional/CEN.	Los mismos que el Congreso Nacional excepto reformar los estatutos, instrumentar acuerdos del Congreso Nacional, fijar la posición del sindicato ante la realidad económico-política del país, aprobar el presupuesto anual, resolver controversias entre secciones.
4. Comité Ejecutivo Nacional.	39 delegados del Congreso Nacional.	3 años.	Congreso Nacional.	Titularidad de la relación laboral (que puede delegarla -o revocarla- en los CES, en su ámbito jurídico, fijándoles los parámetros de negociación); declarar la huelga general o autorizar las seccionales, decidir las acciones de lucha, convocar y presidir congresos nacionales y seccionales, el Consejo Nacional, elaborar el presupuesto anual y distribuirlo, suspender a un CES o un CED y designar en su lugar a Comisiones Ejecutivas.
5. Comité Nacional de Vigilancia.	1 presidente, 2 secretarios, 4 vocales	3 años.	Congreso Nacional.	Vigilar el cumplimiento de los estatutos.
6. Comité Nacional Electoral.	1 presidente, 2 secretarios y 12 vocales.	3 años.	Congreso Nacional y Consejo Nacional.	Supervisar los procesos electorales en todos los niveles.
7. Comité Nacional de Acción Política.	Srio. Gral. del SNTE, 1 vicepresidente, 3 secretarios, los vocales que decida el Congreso Nacional.	3 años.	Congreso Nacional. ⁴	Promover a miembros del sindicato a puestos de elección popular.
NIVEL SECCIONAL				
1. Congreso Seccional.	1 delegado por cada 100 miembros o fracción mayor de 40 en secciones con más de 5000 trabajadores; por cada 75 o fracción mayor de 30 en secciones con 2501-5000; por cada 50 o fracción mayor de 20 en secciones con 1001-2500; por cada 20 o fracción mayor de 10 en secciones con 501-1000.	Cada 3 años.	Asambleas Delegacionales/CEN.	Elección del CES y delegados, examinar informe del CES, hacer cumplir disposiciones de órganos superiores, definir la estructura delegacional, resolver sobre asuntos laborales de su ámbito, remitir sus resoluciones al congreso nacional, definir el programa de acción de la sección.
2. Pleno Seccional.	CES (35), Srios. Grs. de los CED ⁵ y Representantes de Centros de Trabajo.	Cada 12 meses.	Congreso Seccional, Asambleas/ CES o CEN.	Examinar la gestión del CES, instrumentar acuerdos de órganos superiores, resolver sobre problemas generales de las Delegaciones, hacer propuestas a otros órganos.
3. Comité Ejecutivo Seccional.	35 delegados del Congreso Seccional.	3 años.	Congreso Seccional	Administrar y negociar las relaciones laborales en su ámbito, representación legal, convocar congresos, plenos de representantes y asambleas previa autorización del CEN, dirigir a Delegaciones y Centros de Trabajo conforme a los estatutos y órganos de gobierno.

4	Comité Seccional Electoral.	1 presidente, 2 secretarios y 12 vocales.	3 años.	Congreso Seccional y Pleno de Representantes Delegacionales.	Supervisar los procesos electorales seccionales en todos sus niveles.
NIVEL DELEGACIONAL					
1	Asamblea Delegacional.	Más de 20, 30 ó 40 trabajadores, para secciones con menos de 3000 miembros, 5000 o menos y más de 3000 miembros respectivamente.	Cada 180 días.	CED y CES.	Elección del CED y delegados, tomar acuerdos y proponerlos a los órganos superiores, examinar informe de actividades del CED, instrumentar resoluciones de órganos de gobierno, mejorar los servicios educativos.
2	Asamblea de Centro de Trabajo (CT).	Menos de 20, 30 ó 40 trabajadores.	No definida.	CES para elección.	Elegir su representante.
3	Asamblea de Escuela. ¹	Trabajadores del plantel.	No definida.	CES para elección.	Elegir su representante, realizar "reuniones de trabajo"
4	Pleno Delegacional de Representantes de Escuela.	CED Representantes de adscritos.	Cada 90 días.	CED o CES.	Similares a la Asamblea Delegacional.
5	Comité Ejecutivo Delegacional.	7 miembros de la Delegación.	2 años.	Asamblea Delegacional.	Representar a los trabajadores miembros y hacer cumplir las disposiciones de órganos superiores.
6	Representante de Centro de Trabajo.	1 trabajador.	2 años.	Asamblea de CT.	Las mismas que el CED.
7	Representante de Escuela.	1 trabajador.	1 año.	Asamblea de Escuela.	Enlace trabajadores-órganos de gobierno.
¹ - Instancia mencionada en el estatuto (arts.29-30) no reconocida expresamente como órgano de gobierno (art.50). ² - Para 1992. ³ - El presidente del CAP es el Srío. Gral. del CEN. ⁴ - Se refiere al periodo de vigencia normal o a la periodicidad de sesiones ordinarias según el caso. Fuente: Estatutos. SNTE, 1992; pp. 16-69.					

CUADRO II.3.A.

ESTRUCTURA DEL CEN DEL SNTE Y ORGANISMOS ANEXOS (1992-1995)	
CARTERAS DEL CEN	ORGANISMOS ANEXOS
1. Secretario General	ORGANOS AUXILIARES
2. Secretario de organización I.	1. Representación del Sindicato ante la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.
3. Secretario de Organización II.	2. La representación del Sindicato ante el CONALTE (Consejo Nacional Técnico de la Educación).
4. Secretario de Organización III.	3. La comisión Nacional de Presupuesto.
5. Secretario de Organización IV.	4. El Centro de Información Sindical.
6. Secretario de Organización V.	5. La Comisión de Investigación Educativa para la Revisión de Contenidos y Métodos Pedagógicos.
7. Secretario de Organización VI	6. La Comisión de Vinculación Educativa con el aparato Productivo.
8. Secretario de Organización VII	7. La comisión de Reconocimiento al Mérito Profesional
9. Secretario de Organización VIII	ORGANISMOS
10. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Superior Politécnica e interdisciplinaria.	8. El Programa de Servicios Tarjeta Servi-SNTE.
11. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Superior Tecnológica.	9. El Sistema de Abasto de los Trabajadores de la Educación
12. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Normal Superior.	10. El Fondo de Retiro de los Trabajadores de la Educación.
13. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Media Superior Tecnológica e Industrial I.	11. La Operadora de Centros Recreativos de los Trabajadores de la Educación.
14. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Media Superior Tecnológica e Industrial II.	12. El Instituto Nacional de Estudios Sindicales.
15. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Media Superior Tecnológica y Agropecuaria.	13. Programa de Comunicación del Sindicato.
16. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Media de Capacitación para el Trabajo.	ASOCIACIÓN SOLIDARIA
17. Secretaria de Derechos Laborales y Organización de Tele secundarias. Tecnológicos del Mar y Niveles Especiales.	14. La Fundación SNTE para la cultura del Maestro Mexicano
18. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación Secundaria.	
19. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Educación para las Etnias.	
20. Secretario de Derechos Laborales y Organización de Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación.	
21. Secretario de investigación y capacitación Básica	
22. Secretario de investigación y Capacitación Media.	
23. Secretario de Investigación y Capacitación Superior.	
24. Secretario de Finanzas	
25. Secretario de Créditos	
26. Secretario de Vivienda	
27. Secretario de Previsión y Asistencia Social.	
28. Secretario de Relaciones Internacionales	
29. Secretario de Cultura y Recreación	
30. Secretario de Promociones Económicas	
31. Secretario de Jubilados y Pensionados.	
32. Secretario de Estadística y Planeación	
33. Secretario de Prensa y Propaganda	
34. Secretario de Actas y Acuerdos	
35. Secretario de Orientación Ideológica y Sindical.	
36. Secretario Técnico "A"	
37. Secretario Técnico "B"	
38. Contralor General	
39. Oficial Mayor	

Fuente: *Estatutos*. SNTE. México, 1992.

CUADRO 11.4.

ESTRUCTURA HORIZONTAL DEL SNTE				
UNIDADES ORGÁNICAS	INTEGRACIÓN	CRITERIOS DE FORMACIÓN	LEGALIZACIÓN	REPRESENTACIÓN
SECCIÓN SINDICAL	Trabajadores que laboran en una misma entidad federativa, nivel educativo, tipo de plaza, forma de contratación y/o región del país.	4 secciones en el DF por nivel y tipo de plaza (docente o administrativa), 2 en el Edo. de Méx. por región, 1 en la región de La Laguna (Dgo. y Coah.); 2 en 18 estados por forma de contratación (gobierno federal o gobiernos estatales y municipales) y 1 en 12 estados (contrato federal).	Aprobación de constitución o modificación por el Consejo Nacional, el CEN y/o un Congreso nacional.	Comité Ejecutivo Seccional.
DELEGACIÓN SINDICAL	Trabajadores adscritos a una misma zona escolar de nivel preescolar, primaria o grupos afines, a una misma unidad administrativa o de servicios o a un Centro de Trabajo de nivel posprimario, que cuente con el mínimo de trabajadores requeridos para constituirla, o jubilados y pensionados afiliados.	Una Delegación se constituirá con 20 miembros como mínimo cuando la Sección Sindical correspondiente cuente, en su conjunto con menos de tres mil trabajadores; con 30 cuando la Sección tenga entre tres mil uno y cinco mil trabajadores, y con 40 cuando cuente con más de cinco mil miembros.	Formación solo con autorización del CES.	Comité Ejecutivo Delegacional.
CENTRO DE TRABAJO	Trabajadores adscritos a un mismo plantel de nivel posprimario, zona escolar o grupos afines.	Se constituye cuando el número de trabajadores del plantel sea inferior al mínimo requerido para constituir una Delegación Sindical.	Acreditación por el CES.	Representante sindical de Centro de Trabajo.
ESCUELA	El conjunto de trabajadores adscritos a un mismo plantel de nivel preescolar, primaria y grupos afines.	Adscripción al centro escolar.	Acreditación por el CED y el CES.	Representante de Escuela.
ORGANISMOS AFILIADOS	Organizaciones o asociaciones de trabajadores de la educación afiliados al SNTE.	Congruencia de sus estatutos con los estatutos del SNTE.	Congreso o Consejo Nacional.	Representación propia.

Notas: Nivel *posprimario* se refiere a los niveles secundario, profesional medio, bachillerato, normal y superior.
Fuente: *Estatutos. SNTE, 1992; pp. 11-13.*

CUADRO II.5.

REQUISITOS PARA DIRIGENTES SINDICALES

- Estar en pleno ejercicio de sus derechos sindicales.
 - Tener 18 años de edad cumplidos.
 - No ser ministro de ningún culto religioso.
 - No ser miembro de la judicatura.
 - Tener al menos un año de antigüedad, como miembro del Sindicato, para el cargo de Representante de Escuela o de Centro de Trabajo; tres años para el ámbito delegacional, seccional o nacional para cualquier cargo; excepto para el de Secretario General de Comité Ejecutivo Seccional o Nacional, para los cuales se requieren cinco años.
 - Ser electo conforme a las normas estatutarias.
- Para los dirigentes en los ámbitos Seccional y Nacional, además de los anteriores:
- Haber desempeñado algún cargo de representación en el Sindicato.
 - *No ser candidato ni desempeñar cargos de elección popular.*
 - *No ser dirigente de partido político alguno.*

Fuente: *Estatutos*. SNTE, 1992.

Capítulo III

DEL CORPORATIVISMO A LA DEMOCRACIA ACADÉMICA-SINDICAL DE BASE

Sinopsis

- I. 1975-1980. *Gestación de la UPN (1975-1978). La universidad de los maestros como demanda sindical. La lucha por el diseño de la institución entre la burocracia del SNTE y la tecnocracia de la SEP. Fundación de la UPN (1978-1980). Pugna SEP-SNTE por la definición y control del proyecto político-académico universitario. Estructuración de la universidad, formación del sector académico, precariedad laboral-sindical.*
- II. 1980-1982. *Proceso de sindicalización. Sindicalización fragmentada vs. organización nacional. Debate nacional en torno a cuatro proyectos político-sindicales: 1.- Institucional: Creación de Delegaciones sindicales estatutarias dentro de cada una de las secciones estatales del SNTE a partir de 1980, promovido por la dirección nacional del sindicato hegemónica por el grupo vanguardia revolucionaria; 2.- Formación de una Sección Nacional de Trabajadores dentro del SNTE no estatutaria, a partir de 1981; 3.- Registro de un Sindicato Independiente de trabajadores de la UPN; 4.- Coordinadora Nacional de trabajadores de la UPN. Constitución de la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN a fines de 1981.*
- III. 1982-1987. *Auge del movimiento sindical en la UPN. Democracia e insurgencia sindical. Delegaciones sindicales del SNTE democratizadas, desplazamiento de los dirigentes de vanguardia revolucionaria. Primeras movilizaciones y paros de los trabajadores. Conformación del movimiento nacional intersectorial de la comunidad universitaria (académicos, administrativos y estudiantes). El SNTE pacta nuevas condiciones de trabajo para el personal académico y administrativo (1983). Bilateralidad restringida a nivel delegacional y de la Sección Nacional mediante la gestoría local. Revisión salarial controlada por el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SNTE. Extinción de la Sección Nacional UPN del SNTE.*
- IV. 1987-1989. *Bilateralidad y crisis sindical. Las Delegaciones de académicos y administrativos (DIUP3 y DIH47) logran la bilateralidad plena (bilateralidad directa desde abajo) y desplazan al CEN del SNTE de la revisión salarial anual. Ruptura del movimiento intersectorial nacional en 1987 y crisis sindical interna. Intensa conflictividad universitaria (paro de académicos en 1987, paros de administrativos en 1987, 1988, 1989; paro estudiantil en 1987), dinámicas separadas.*

Período I. 1975-1980. Gestación y fundación de la UPN.

Sinopsis

Origen (1975-1978) y Fundación de la UPN (1978-1980). La universidad como demanda sindical. Pugna por el diseño, la definición y el control del proyecto político-académico de la universidad entre la burocracia del SNTE y la tecnocracia de la SEP. Estructuración de la universidad, constitución del sector académico:

⁹⁹ Para facilitar la lectura de esta parte histórica del trabajo, ver el CUADRO A-1 en los Anexos, en el que se hace un recuento histórico de los hechos relevantes de cada ciclo y período.

ausencia de una organización sindical y de una reglamentación interna de las relaciones laborales colectivas.

La universidad de los maestros como demanda sindical.

La UPN tiene sus orígenes en las antiguas demandas de recalificación, reconocimiento profesional, ascenso socioeconómico y resignificación social de la base magisterial que datan del siglo pasado (*revalorización social del maestro*), puesto que la profesión magisterial tiende a devaluarse, los ingresos de los maestros son bajos históricamente, "el magisterio mexicano se encuentra marcado desde sus inicios, debido a ciertas coyunturas históricas, por el sello de la *improvisación*. A esta característica se debe la vieja inquietud de los maestros respecto a la creación de alternativas para superar su nivel profesional y crear nuevos canales de movilidad social" (Fuentes, 1979) (Kovacs, 1983, 1990) (Imaz, 1984). La burocracia del Estado de la Revolución Mexicana contrata masivamente a maestros improvisados, sin ninguna preparación docente, para enseñar en las nuevas escuelas rurales y difundir la ideología nacionalista oficial del régimen, entre los años 20 y 40 (Imaz, 1984), como parte de su política de expansión de la educación elemental, estrategia de la improvisación que se repite coyuntural y cíclicamente en las siguientes décadas y en distintos niveles educativos. Lo que muestra la preponderancia de los fines político-ideológicos inmediatistas del Estado posrevolucionario por encima de la constitución de un sólido sistema educativo de largo aliento para el largo plazo.

Ante estas demandas históricas del magisterio, los grupos dirigentes del SNTE reclaman al Estado diversos mecanismos de *calificación profesional escalafonaria* que permitan a los maestros la revalorización de su trabajo y la mejora de sus ingresos a través de la capacitación. Ya en 1970 el grupo priísta *roblesmartinista* -que detenta el poder sindical de 1949 a 1972- pide al gobierno de Luis Echeverría la creación de un Instituto de Ciencias de la Educación, sin recibir respuesta favorable. Será hasta el día institucionalizado del maestro, 15 de mayo de 1975, cuando el grupo priísta *vanguardia revolucionaria (VR)* -que derroca al roblesmartinismo por vía de las armas el 22 de septiembre de 1972, con apoyo del gobierno echeverrista, y permanece en la dirección sindical hasta 1989¹⁰⁰- (Moreno, 1986: 53; Elizondo, 1988: 72), por medio de su dirigente máximo Carlos Jonguitud Barrios, solicite a

¹⁰⁰ El grupo "Movimiento reivindicador 22 de septiembre vanguardia revolucionaria" es promovido por LEA en 1972, con el objeto de refuncionalizar al SNTE conforme a las políticas educativas del Estado mexicano (Reforma Educativa de los 70's), dada la importancia estratégica de la organización sindical para el régimen.

Echeverría la creación de una Universidad Pedagógica Nacional, quien acepta verbalmente la petición a un año de terminar su sexenio, pero sin llegar a cumplir su promesa (Guardado, 1988: 196). En ambos casos las cúpulas sindicales tienen el cometido de reforzar su legitimidad frente a sus representados e incrementar su control sobre el sector, al retomar la demanda magisterial de calificación profesional, lo que permitiría, en el caso de VR, formar sus futuros cuadros mediante una UPN masiva, con sedes en todo el país, que absorbiera a las escuelas normales e instituciones formadoras de maestros.

Es decir, la demanda de la base magisterial de recalificación profesional es mediatizada por el grupo dominante del SNTE VR, a través de la exigencia de una nueva institución universitaria-normalista para la profesionalización de los maestros, encargada de certificar la obtención de nuevos grados académicos, pretendiendo institucionalizar con ello la respuesta del Estado a dicha demanda, pero sin buscar resolverla de fondo sino sólo parcialmente, al no acompañarla de otras medidas tendientes a transformar el modelo de formación magisterial imperante (contenidos de los programas curriculares, formación de formadores, programas de becas, año sabático, etc.).

En el mismo año de 1975, los dirigentes de VR demandan en varias ocasiones la creación de la UPN al candidato del Partido Revolucionario Institucional a la presidencia de la república, José López Portillo, quien finalmente el 8 de octubre se compromete a incorporar el proyecto de la UPN a su plan de gobierno ante miles de maestros, en un acto de su campaña política organizado por los dirigentes sindicales. Podemos apreciar que el Estado retoma la idea de crear una Universidad para los maestros en respuesta a las demandas magisteriales, a las presiones del SNTE y a la "baja calidad del magisterio mexicano", provocada paradójicamente por el mismo Estado posrevolucionario, a través de una política educativa errática plagada de improvisaciones. El 14 de junio del 76 el IEPES (Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales) del PRI analiza las posibilidades de crear la UPN. En el marco del Primer Congreso Nacional Popular de Educación convocado por la dirección del SNTE en noviembre de 1976, se estudia el proyecto sindical de universidad y se define formalmente en los siguientes términos: "La Universidad Pedagógica Nacional es el medio a

través del cual el magisterio en servicio y los maestros (sic) deben alcanzar la *calificación profesional* que hasta hoy se les ha negado: la licenciatura, la maestría y el doctorado"¹⁰¹.

En los inicios de su gobierno (1976-1982) López Portillo nombra a Porfirio Muñoz Ledo como primer secretario de educación de su gabinete; entre tanto el grupo hegemónico del SNTE VR presenta su proyecto *corporativo* de universidad; el 31 de enero de 1977, en el XI Congreso Nacional Ordinario del SNTE, los dirigentes anuncian a los delegados la próxima creación de la UPN a la luz del compromiso presidencial; sin embargo hasta aquí la universidad no deja de ser mas que una demanda de la dirección sindical. El 10 de febrero Jonguitud Barrios, director del ISSSTE y *líder vitalicio* de VR, presentó a JLP el nuevo CEN del SNTE, agradeciéndole la próxima creación de la UPN. El 2 de mayo el CEN sostiene una reunión de trabajo con JLP en la que se trata el tema de la UPN. El día del maestro JLP dijo "Haremos esfuerzos para atender sus necesidades y estimular al magisterio, mejorando sus condiciones laborales, de bienestar-social y mejoramiento profesional, y culminar el propósito más preclaro de quienes se quieren seguir capacitando para capacitar; instituir la Universidad Pedagógica Nacional" (subrayado nuestro)¹⁰².

Cabe hacer mención que en este caso la demanda añeja de la base magisterial de recalificación profesional es *retraducida* por los dirigentes sindicales, bajo un proyecto corporativo universitario a través del cual se controlaría el sistema de formación del magisterio en el ámbito nacional, en el que participaban en aquel tiempo alrededor de 500 mil maestros en servicio o en formación, lo que acrecentaría notablemente el poder político de VR.

La lucha interburocrática por el diseño del modelo universitario.

Como producto de las presiones políticas orquestadas por los líderes del SNTE y con la finalidad de definir los rasgos iniciales de la UPN, el 25 de marzo se crea la primer Comisión Mixta SEP-SNTE para elaborar conjuntamente el proyecto de la institución, con lo que empieza la lucha entre ambas fuerzas por el diseño de la nueva universidad; como producto de los avances en las negociaciones el 16 de abril el secretario general del SNTE José Luis Andrade Ibarra anuncia que la universidad comenzará a funcionar en septiembre, la

¹⁰¹ cit. en: Guardado, 1988: 199-200.

¹⁰² cit. en: Peláez, 1984: 171.

comisión SEP-SNTE presenta el anteproyecto de universidad el 30 de junio y termina sus trabajos formalmente el 14 de julio con base en el *proyecto sindical corporativo* "masivo y centralizador" de universidad, que se plantea absorba a las escuelas Normales -Básicas y Superiores- y demás instituciones formadoras de docentes de todo el país, con un carácter nacional, un rector central y rectores estatales salidos de las filas del SNTE preferentemente, con una planta docente fundamentalmente normalista designada inicialmente por una comisión SEP-SNTE y a posteriori "por los órganos de gobierno competentes" de la dependencia, la *estructura de poder* que se propone está centralizada en el secretario de educación, la rectoría y los puestos directivos, los dos últimos serían nombrados por una comisión SEP-SNTE, los órganos de representación propuestos tienen un carácter consultivo, el proyecto no hace "ningún cuestionamiento al modelo vigente" tradicional para la formación de maestros, lo que deja ver la real intención de ampliar el control del grupo "vanguardia revolucionaria" sobre el sector más que el logro de la *profesionalización* del magisterio, es decir que en lugar de la *universidad del magisterio* la cúpula magisterial pretende construir la *universidad del SNTE*¹⁰³; Ante esto Muñoz Ledo afirma ese mismo día 14 de julio que para septiembre se estudiará en la Cámara la iniciativa de creación de la UPN, sin embargo esto no ocurrió, parece ser que por diferencias al interior de la burocracia gubernamental con el proyecto sindical en tanto implicaba otorgar demasiado poder a la cúpula sindical, posponiéndose indefinidamente su constitución.

Frente a tal retractación e indefinición gubernamental, los líderes del SNTE reforzaron sus movilizaciones, entre las que destaca la concentración del 22 de septiembre de 1977 -día del 5º aniversario de VR- en la que participaron unos 100 mil maestros en el estadio azteca, como una muestra de fuerza ante el presidente JLP, en las que los dirigentes privilegian su demanda de creación de la UPN. En diciembre del mismo año Fernando Solana sustituye a Muñoz Ledo como secretario de educación, cuya remoción se interpreta como resultado de las presiones del SNTE.

¹⁰³ El anteproyecto es bastante pretencioso, señala que la UPN "será la columna vertebral del sistema que forme y perfeccione al magisterio, en todos los niveles educativos", desde el nivel preescolar hasta el nivel superior (pp. 3, 5, 60-61), en el proyecto de ley orgánica para la institución contenido en el anteproyecto se define a la universidad como "una dependencia de la Secretaría de Educación Pública, a cargo de las tareas de dirección, organización, coordinación y control de la educación normal" impartida por el Estado, es decir la UPN se concibe como un sistema nacional de formación de docentes. Ver: SEP-SNTE. *Universidad Pedagógica Nacional. Anteproyecto elaborado por la comisión mixta SEP-SNTE*. 30 de junio de 1977.

El 10 de enero de 1978 se instala la segunda comisión SEP-SNTE para estudiar la organización de la UPN, la que trabaja a marchas forzadas en medio de presiones constantes del SNTE mediante pronunciamientos en la prensa y manifestaciones colectivas, en febrero los líderes sindicales anuncian que a fin de mes se terminará el proyecto universitario, finalmente el 25 de agosto JLP firma el decreto presidencial de creación de la UPN, que se publica el 29 de agosto en el Diario Oficial, con ello se funda la universidad legalmente, con base en la imposición del proyecto "elitista" elaborado por la tecnocracia de la SEP, concluyendo así este período en torno al diseño de la institución. Hay que decir que la relación en materia de política educativa entre la SEP y el SNTE en este caso no es bilateral sino de tipo político-consultivo, en la que la secretaría decide "escuchar" la opinión del sindicato pero finalmente esta tiene la facultad legal de tomar las resoluciones definitivas, lo que lleva la definición de las políticas públicas al terreno de la presión política entre las fuerzas intervinientes (tecnocracia educativa y burocracia sindical), como ocurrió en el caso de la creación de la UPN.¹⁰⁴

En la pugna por el diseño de la institución entre la SEP y el SNTE, previa a su fundación, se confrontan dos proyectos educativos opuestos: el modelo tecnocrático "elitista" de la SEP y el modelo corporativo "masivo" de los dirigentes del SNTE (Kovacs, 1990: 279); el primero propone un *proyecto universitario "de excelencia"* de pequeñas dimensiones, dedicado a la docencia (licenciatura y postgrado), la investigación y la difusión, inicialmente con una sola sede en el DF, con un crecimiento planificado, complementario del resto de instituciones formadoras de docentes, con un rector independiente del SNTE, tanto para normalistas como para egresados del bachillerato y con una planta docente de origen universitario seleccionado mediante concursos de oposición (Pescador, 1980; Fuentes 1979; Kovacs, 1983), el segundo defiende un *proyecto corporativo masivo* de Universidad con carácter nacional, que integre al conjunto de instituciones formadoras de docentes y dedicadas a la investigación educativa, con una administración de origen normalista y sindical, una planta docente y un cuerpo de autoridades definidos en una negociación SEP-SNTE y una estructura vertical de gobierno similar a la estructura nacional del SNTE (con un

¹⁰⁴ La ley laboral aplicable a los trabajadores estatales establece la subordinación de los sindicatos al Estado en varios sentidos, la política educativa estrictamente es parte de la materia de trabajo de los miembros del SNTE, sin embargo esto no se contempla en la legislación laboral. Ver: Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, art. 87, en: SEP. Legislación de la educación en México (CD-ROM), 1997.

rector central y rectores estatales, consejos consultivos masivos y comités permanentes) en la que estarían representadas formalmente las direcciones nacional y estatales del mismo sindicato a través de varias vías.

El Estado, en respuesta a las demandas magisteriales, a las presiones del SNTE y a la "baja calidad del magisterio mexicano", retoma la idea de crear una Universidad para los maestros como el medio para cumplir con uno de los cinco objetivos prioritarios del Plan Nacional de Educación (1979-1982) del gobierno de López Portillo: "elevar la calidad de la educación" impartida por el maestro (Kovacs, 1990: 126ss) (Imaz, 1984: 188-189). Implícitamente, algunos especialistas consideran que mediante la UPN el Estado se propone reforzar su control corporativo sobre el gremio magisterial, fomentar la competencia individual escalafonaria entre los profesores, establecer "una fuerte estratificación y diferenciación de las condiciones laborales entre los maestros" que tienda a pulverizar los intereses colectivos y "debilitar las demandas gremiales generales", desviar las presiones sindicales por aumento salarial y aumentar su legitimidad ante la población como "Estado educador", sin embargo sus efectos son sobreestimados (Fuentes, 1979: 43-44).

El enfrentamiento abierto entre los funcionarios de la SEP y los dirigentes vanguardistas del SNTE en torno a la orientación del proyecto político-académico de la nueva universidad, refleja que el Estado no opera como un aparato homogéneo y sincronizado, sino que en su interior se expresan distintos grupos de poder que luchan entre sí en determinadas circunstancias o forman alianzas en otras, dependiendo de sus intereses y el grado de contradicción o compatibilidad entre ellos.

Como se ve, la demanda de creación de la UPN es manejada sólo por los líderes sindicales, no se expresa directamente por la base sindical, en los congresos sindicales son los dirigentes los que la presentan a los delegados, en las manifestaciones convocadas, controladas y financiadas por los representantes sindicales son ellos los que deciden su contenido y, en este período, colocan en primer término la exigencia de crear la UPN, al grado de amenazar con la huelga a la SEP, lo que no hacían para pedir aumento al salario o mejora en las condiciones laborales de los miembros del SNTE.

Fundación de la UPN.

La creación de la universidad en agosto del 78 a través de la imposición del proyecto tecnocrático provocó que se generaran nuevamente pugnas entre las direcciones de la SEP y del SNTE en un terreno distinto, ya que en el pasado la UPN era una demanda sindical y un proyecto en el papel, en cambio a partir de ahora es una realidad en funcionamiento; ahora la lucha entre ambas facciones se da alrededor de la definición de las características del proyecto político-académico de la universidad en operación y de su control. El mismo 29 de agosto de 1978, la SEP da a conocer los objetivos de la UPN, presenta al primer rector de la universidad, el profesor normalista Moisés Jiménez Alarcón (agosto de 1978-julio de 1980), así como a los principales funcionarios de la misma, ninguno identificado con la dirigencia sindical -con lo que se deja fuera de los órganos de poder al SNTE-, quienes se avocan a dirigir la estructuración académica y administrativa de la universidad, asimismo anuncia que el presupuesto universitario será de 20 millones de pesos para el resto del año, simultáneamente, en el mismo acto, el secretario general del SNTE agradece al presidente JLP la creación de la institución "después de dos años de espera".

Inconformes con los rasgos que la burocracia de la SEP imprime a la UPN, los dirigentes del SNTE iniciaron una *campaña de presión política* hacia las autoridades de la UPN y de la SEP a partir del 1º de septiembre, expresando ante la prensa su desacuerdo con el nombramiento de funcionarios "universitarios" en la institución dado que con ello se "está propiciando el que otra vez los universitarios se apoderen de los organismos e instituciones que deben ser manejadas por *verdaderos maestros normalistas*", amenazando con irse a la "huelga nacional" si esta situación continuaba¹⁰⁵, asimismo reivindicaban en sus actos político-sindicales, órganos de difusión sindical y medios de comunicación masiva, entre septiembre y noviembre, que la universidad es una "conquista sindical" para preparar al magisterio, definiéndola como la "máxima casa de estudios del magisterio". Paralelamente los dirigentes sindicales hacen circular entre el magisterio el proyecto sindical de universidad (plasmados en el anteproyecto de 1977 elaborado por una comisión SEP-SNTE) y realizan una *consulta dirigida* en la que de entrada señalan que todo programa que no es masivo es elitista, con lo que buscan legitimar su proyecto corporativo frente al Estado. El 24 de septiembre la Primera Asamblea Nacional de Vanguardia Revolucionaria del SNTE publica un pronunciamiento con

¹⁰⁵ Avance, 1-IX-1978; pp. 1-10.

varios puntos, en uno de los cuales anuncia que se mantendrá "vigilante para interferir la acción negativa de pequeñas camarillas burocráticas que pretenden distorsionar los objetivos centrales con que en el seno de nuestro sindicato fue concebida dicha universidad"¹⁰⁶. El 30 de octubre los dirigentes sindicales van más lejos, al señalar que la UPN debe ser "manejada e impulsada por los verdaderos participantes de esa conquista"¹⁰⁷. El resultado de esta ofensiva sindical es la negociación y el acuerdo interburocrático entre dirigentes sindicales y autoridades, que se muestra el 22 de noviembre del mismo año, cuando las autoridades de la SEP y la UPN junto con los líderes del SNTE anuncian conjuntamente la fusión parcial de los dos proyectos "elitista" y "masivo" de universidad, como "el inicio de la verdadera reforma educativa", de manera que la institución podrá tener sedes regionales en los estados con programas académicos exclusivos para maestros -desde la licenciatura hasta el doctorado-, además de su unidad central situada en el DF, aceptando ambas partes el ingreso del personal académico al nuevo organismo educativo por concurso de oposición.¹⁰⁸ Para hacer patente ante el régimen la importancia estratégica de la Universidad para la corriente jonguitudista, el 28 de noviembre el SNTE organiza un acto público frente a la residencia presidencial de Los Pinos en el que participan alrededor de 10 mil maestros "acarreados", con el propósito de "agradecer la creación de la Universidad Pedagógica Nacional" a JLP.¹⁰⁹ En este mismo sentido, la dirección sindical comienza a principios de diciembre una nueva campaña en todas las secciones del SNTE, reivindicando nuevamente el anteproyecto de 1977, ahora con el fin de lograr la creación de unidades regionales de la UPN en los estados dirigidas por los grupos sindicales locales pertenecientes a VR, lo que lograrán parcialmente en el transcurso del año siguiente.

Al mismo tiempo, a partir de septiembre de 1978, comienza la *formación del sector académico* de esta institución, con las primeras contrataciones provisionales anunciadas por las autoridades desde el 29 de agosto del 78 para el diseño de programas docentes, de investigación y de diversos servicios académicos; si bien las primeras expectativas de las autoridades educativas eran iniciar con una planta reducida de 46 profesores para atender a

¹⁰⁶ Siempre, 24-IX-1978; p. 60.

¹⁰⁷ El Universal, 31-X-1978; 1ª sección, p. 12.

¹⁰⁸ Los acuerdos SEP-SNTE dados a conocer conjuntamente el 22 de noviembre de 1978 incluyen básicamente la ampliación de las funciones de la UPN, al asignársela la tarea de nivelar al grado de licenciatura a los maestros en servicio o en proceso de formación a través de modalidades flexibles (sistema abierto), lo que implica la masificación del proyecto elitista tecnocrático de la SEP.

1000 alumnos en las licenciaturas del sistema escolarizado (22 alumnos por profesor), con los acuerdos SEP-SNTE la universidad se masifica aceleradamente y las expectativas cambian puesto que se decide la creación de diversas modalidades educativas para el magisterio nacional (500 mil profesores de educación básica como demanda potencial) y la creación de unidades estatales en el país, por lo que el número de contrataciones académicas tiene que incrementarse en lo inmediato. Si bien el decreto de creación de la universidad (29 de agosto) señala que el *ingreso del personal académico* a la UPN deberá ser por concursos de oposición, organizados por una Comisión Académica Dictaminadora nombrada y reglamentada por el secretario de educación, lo cierto es que ante la presión del SNTE y el compromiso de iniciar cursos para febrero de 1979, la racionalidad tecnocrática se hace a un lado y las contrataciones iniciales de carácter provisional se dan sin concurso de por medio y por decisión exclusiva de las autoridades, quienes propician la contratación de egresados de universidades en su mayor parte y de egresados de escuelas Normales en menor medida. Llama la atención que en los acuerdos SEP-SNTE del 22 de noviembre se ratifica el ingreso por concurso pero se añade que en igualdad de circunstancias se dará preferencia a los normalistas, lo que muestra la fusión de un criterio racional-técnico y uno gremial-corporativo, cada uno defendido por los negociadores de cada fuerza.

Las *relaciones laborales* que se establecen en este período de fundación institucional (1978-1980) tienen un carácter individual mediante contratos provisionales (inestabilidad e inseguridad laboral), bajo condiciones generales de trabajo básicas sumamente limitadas marcadas por las Condiciones Generales de Trabajo de la SEP -sin modificación desde su creación en 1946- y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ordenamientos en los que los trabajadores públicos se encuentran sometidos a los dictados de sus superiores en un alto grado, además de esto, los académicos no cuentan con ninguna organización sindical que los represente; es decir sus condiciones laborales son precarias, están a prueba en el trabajo, sometidos a las órdenes arbitrarias y a la evaluación unilateral de sus jefes inmediatos y mediatos, y se encuentran en la indefensión sindical (*precariedad laboral presindical*).

Asimismo, inicialmente el personal académico se encuentra inserto en una *estructura de poder* institucional vertical y centralizada, determinada previamente por la

¹⁰⁰ Uno mas uno, 29-XI-1978; p. 4. El Día, 29-XI-1978; p. 1.

burocracia de la SEP y de la UPN en el decreto de creación de la nueva universidad (1978), la que la define como una "Universidad de Estado" para diferenciarla de las universidades públicas autónomas. La UPN se caracteriza desde el principio por tener una estructura de gobierno vertical al interior y ser un apéndice de la estructura de poder burocrática de la SEP (organismo "desconcentrado" sin autonomía formal sumamente dependiente de la secretaría de educación en diversos planos: financiero, académico, organizacional, laboral, lo que con el tiempo se convertirá en un obstáculo para el desarrollo de la entidad), en la que la máxima autoridad de la universidad es el secretario de educación, quién designa y mantiene bajo su control al rector de la misma, el que a su vez concentra un extraordinario poder de decisión en los asuntos internos de índole académico, administrativo, laboral, organizacional y presupuestal, sin ningún período preestablecido para su gestión -por lo que tradicionalmente los rectores (as) han sido fácilmente removibles por el secretario del ramo en turno-. El control férreo sobre la UP por parte del Estado, quien se atribuye la definición de sus lineamientos, determina las normas de selección e ingreso del personal académico, nombra a toda la administración universitaria a través del Rector, y determina su presupuesto anual, se explica por el temor de la tecnocracia de la SEP a perder el control de la institución ante las presiones del grupo vanguardista del SNTE. Esto permitirá a la burocracia gubernamental contar con el suficiente margen de maniobra para cambiar a las autoridades de la universidad como cualquier departamento administrativo, de acuerdo con las circunstancias políticas y la correlación de fuerzas dentro y fuera del aparato estatal.

La *estructura de poder académico* de la UPN (cuadro III.1) a la que ingresan los profesores e investigadores desde 1978 se caracteriza por su verticalidad burocrática de arriba hacia abajo (relaciones de subordinación), esta se compone por un conjunto o red de puestos de confianza que van desde una rectoría externa, formada por la SEP, y una rectoría interna designada por la primera, en la cúspide, hasta las coordinaciones académicas de base (academias de licenciatura, asignatura o postgrado), pasando por instancias intermedias de control (*Secretaría Académica* y *jefaturas de área académica* -docencia, investigación, difusión y servicios de biblioteca y apoyo académico-), dos órganos colegiados de tipo consultivo y propositivo (el *Consejo Académico* formado mayoritariamente por autoridades y el *Consejo Técnico* sólo integrado por autoridades) y una comisión encargada de la selección, ingreso y promoción del personal académico

formada exclusivamente por autoridades de la SEP y UPN (*Comisión Académica Dictaminadora*).¹¹⁰ En el Consejo Académico las autoridades están sobre representadas con el 50% de posiciones en tanto el personal académico tiene solo el 21% de los lugares, mientras los estudiantes tienen el 29%, por si eso no bastara el rector tiene derecho de veto (arts. 12, 14 del Decreto de creación). Esta estructura académica, organizada con base en formas de dominación típicamente burocráticas (Weber, 1984: 716-752), denota la *concentración de poder* en los niveles más altos, de manera tal que el secretario de educación, además de que nombra a la administración universitaria, tiene la facultad de establecer las "modalidades académicas y de organización" de la institución y su presupuesto, así como resolver en definitiva los diferendos surgidos en el Consejo Académico (arts. 7-8, 11-12), por su parte la rectoría tiene entre sus atribuciones "dictar las políticas generales" de la universidad, "resolver los conflictos" internos, aprobar programas y normas académicas, "nombrar, promover y remover" al personal académico, administrativo y de confianza, nombrar y remover a los directivos -previa aprobación del secretario del ramo- y administrar los recursos asignados a la UPN (art. 12). Al Consejo Académico le corresponde básicamente dictaminar los "proyectos de planes y programas académicos" (arts. 14-15), en tanto que a la secretaría académica y las jefaturas de área les atañe operar las decisiones de las autoridades superiores, dirigir, coordinar y supervisar el "eficaz funcionamiento" del trabajo académico, asignar al "personal académico a las diferentes áreas académicas y *fixar las tareas de dicho personal*" y nombrar a los coordinadores de las *unidades académicas de base* (arts. 16, 22). Esta estructura formal y real operará plenamente hasta 1982, cuando entra en crisis en su base, al demandar los académicos participación en las decisiones universitarias.

¹¹⁰ Poder Ejecutivo. Decreto que crea la Universidad Pedagógica Nacional. 1978

CUADRO III.1.
ESTRUCTURA DE PODER ACADÉMICO EN LA UPN {1978-1982}



Entretanto, durante 1979, dentro del proceso de conformación del sector académico, inician los cursos de licenciatura (12 de marzo) en sociología de la educación, administración educativa, pedagogía, sicología educativa y educación básica a cargo de una planta académica de 200 profesores contratados por un semestre, con 2200 alumnos aceptados, distribuidos en 44 grupos (11 alumnos por maestro en promedio), los que son inaugurados por JLP, igualmente inician las especializaciones (23 de abril) en planeación educativa y administración escolar, esto en el sistema escolarizado. Las autoridades de la universidad ponen a concurso 115 plazas académicas a través de la Comisión Académica Dictaminadora en los últimos meses del año. La SEP destina un presupuesto de 200 millones de pesos para la institución. El SNTE demanda abiertamente la creación de unidades regionales en los estados, a partir de los acuerdos con la SEP de noviembre del 78, es así como se crea el Sistema de Educación a Distancia (SEAD) inicialmente con 64 Unidades de la UPN en todos los estados del país para atender en principio a 30 000 maestros en servicio a partir del 27 de noviembre, por lo que desde septiembre inicia el proceso de selección y admisión de personal académico para dichas unidades. En este período la pugna SEP-SNTE se expresa en torno a la instrumentación de los acuerdos SEP-SNTE y al control de los puestos directivos de la institución, desde la rectoría hasta las direcciones de las nuevas unidades UPN y del ingreso del personal académico.

Por otra parte, en este período se suman nuevos actores en torno a la UPN, ahora, además de las autoridades de la SEP y la UPN (divididas en los nuevos tecnócratas y la vieja burocracia tradicional), y la dirección nacional del SNTE, aparecen los sectores magisteriales democráticos -ausentes durante el período del diseño-, quienes se manifiestan contrarios a la creación de la UPN al considerar que sustituirá a las escuelas normalistas, preocupación que también se da entre las comunidades de estas, razón por la cual las autoridades de la SEP y UPN se apresurarán a aclarar que la nueva institución no sustituirá sino complementará a las instituciones formadoras de educadores (Kovacs, 1983: 279-281).

Como se puede apreciar, los académicos de la UPN entran a una institución en conflicto desde sus orígenes, con una estructura de dominación burocrática centralizada y mecanismos autoritarios de control sobre el trabajo profesional que realizan, en condiciones precarias de trabajo y en un marco de relaciones laborales individualizadas sin organización sindical alguna durante los primeros años. Es en este contexto en el que se genera la insurrección de los trabajadores académicos en demanda de democracia sindical y académica, ante la falta de espacios de participación en una institución de educación superior pública "de Estado".

Período II. 1980-1982. Proceso de sindicalización.

Sinopsis

1980-1982. Sindicalización corporativa fragmentada vs. organización autónoma nacional. Proceso de sindicalización en la Unidad Ajusco y en el ámbito nacional, en el que se presentan cuatro proyectos político-sindicales: 1.- Institucional corporativo: Creación de Delegaciones sindicales estatutarias dentro de la sección estatal del SNTE correspondiente a partir de 1980, promovido por la dirección nacional del sindicato hegemónica por el grupo vanguardia revolucionaria; 2.- Formación de una Sección Nacional de Trabajadores de la UPN dentro del SNTE (SNTUPN) no estatutaria y soberana, a partir de 1981; 3.- Registro de un Sindicato Independiente; 4.- Formación de Delegaciones dentro del SNTE y constitución de una organización autónoma. Organización de la Sección Nacional a fines de 1981.

Ya conformada la UPN en su carácter nacional, y en franca operación a través de sus servicios académicos y administrativos, ésta entra a un nuevo período durante el que se constituyen sus *actores sociales internos*: los académicos, estudiantes y personal administrativo del sistema escolarizado y a distancia, se organizan colectivamente (constituyendo organizaciones sindicales autónomas o corporativizadas en el SNTE y comités estudiantiles) y comienzan a actuar con proyectos compartidos propios. En este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

lapso se forma la Delegación D-III-47 de personal administrativo del D. F. (07-oct-1980), la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN (23-nov-1981), que se propone aglutinar al personal académico y administrativo de todo el país¹¹¹, la Delegación D-II-326 de académicos de Ajusco (febrero de 1982) -posteriormente se denominará DIIUP3-, y distintas Delegaciones sindicales controladas por vanguardia revolucionaria en varias unidades estatales de la UPN (en el 40% de ellas aprox.). En sus inicios la D-III-47 y la D-II-326 fueron controladas por VR, sólo la Sección Nacional es independiente desde su nacimiento.

Previamente, en el transcurso del periodo de sindicalización 80-82, se manifiesta la confrontación de dos grandes proyectos sindicales antagónicos: la *sindicalización fragmentada corporativa* impulsada por la burocracias nacional y estatales del SNTE desde arriba y la *organización de la insurgencia sindical autonomista* impulsada por los trabajadores desde abajo en varias vertientes (después de la creación conflictiva de la UPN como producto de una serie de presiones-negociaciones entre los burócratas de la SEP y del SNTE). Entre junio y septiembre de 1980 se promueve en la unidad central de la universidad la afiliación automática de los trabajadores académicos a la sección X del SNTE -y administrativos a la sección XI-, desde dentro, por una minoría ("Comisión Provisional para la Organización de los Trabajadores", formada por un trabajador académico y 5 administrativos) sin previa consulta a la base, y desde fuera por los líderes del SNTE, en una estrategia nacional de incorporación dirigida desde el CEN, no obstante lo que se busca en realidad era conformar Comités Ejecutivos Delegacionales en cada sección afines al grupo hegemónico VR como instrumentos de control corporativo, sin embargo esta ofensiva conducida desde la cúspide sindical fracasa en el caso de los académicos debido a que esta fue rechazada por la gran mayoría (25 de septiembre), la que sabotea el acto convocado por el CES de la sección X.¹¹²

Para 1981 los académicos de la unidad central y de varias unidades del país comienzan a intercambiar ideas y discutir la situación laboral, académica y sindical tanto en sus lugares de trabajo (Academias, Departamentos, Áreas y Unidades SEAD) como en el marco de las sendas reuniones académicas propias de su quehacer en la institución,

¹¹¹ Alrededor del 60% de las Unidades UPN estatales en su mejor momento.

¹¹² "La desinformación y las diferencias políticas del personal académico impidieron la culminación de este proceso, diferencias que al año siguiente, al resurgir la inquietud sindical se harían más nítidas." (Moreno, 1986: 95).

enseguida organizan reuniones amplias para analizar colectivamente las perspectivas de su sindicalización en el contexto político del país y de la universidad.

Posteriormente deciden conformarse en organización sindical en la *Primer Asamblea Nacional Resolutiva de los Trabajadores de la UPN*", celebrada el 23 y 24 de noviembre de 1981 en la Unidad Ajusco, después de una prolongada e intensa discusión - iniciada en 1979¹¹³ - en la que se presentaron cuatro alternativas de asociación originadas en momentos diferentes:

1. *Sindicalización corporativa fragmentada*. Esta alternativa es promovida por la burocracia del SNTE en las unidades de la UPN, se planteó desde 1980 en la unidad central, cuando un grupo minúsculo de trabajadores promovió la formación acrítica de una Delegación Sindical, dicho proyecto logra avanzar en un sector de la universidad en el país;
2. *Sindicalización autónoma*. Esta opción se debatió en 1981 al proponerse la constitución de un sindicato independiente nacional de trabajadores académicos y administrativos, de forma similar al sindicalismo universitario;
3. *Sindicalización intrainstitucional soberana nacional*. La organización de una Sección Nacional de trabajadores académicos y administrativos de la UPN dentro del SNTE (SNTUPN), no considerada en los estatutos;
4. *Sindicalización intrainstitucional legal soberana*. Esta aparece al final y propone la afiliación al SNTE en las Delegaciones respectivas y la formación de una coordinadora nacional de trabajadores de la universidad.

La alternativa de la SNTUPN fue la ganadora con 406 votos (49.3%), seguida por la opción del sindicato independiente con 280 votos (34%), la incorporación estatutaria al SNTE quedó en tercer lugar con 112 votos (13.6%) y, finalmente, la formación de una coordinadora nacional de delegaciones obtuvo 26 votos (3.1%), lo que muestra la voluntad mayoritariamente democrática y autonomista de los trabajadores en aquel momento ya que el 86.4% del total se inclinó por una organización autónoma de la oligarquía del sindicato magisterial, en cambio la opción corporativa mostró su debilidad.

¹¹³ "Las primeras inquietudes de sindicalización se dan un año después de creada la UPN; es decir en 1979, sin embargo no existe un proceso de discusión previo y la desinformación sindical es la característica principal de esta primera etapa." (Moreno, 1986: 92).

En los años siguientes la vida sindical académica en esta universidad giró, en parte, en torno al reconocimiento de la Sección Nacional ante el SNTE y a su capacidad de presión por el logro de sus demandas entre 1981 y 1984. A través de esta organización se constituye un movimiento académico-laboral de alcance nacional con demandas como las siguientes: regularización del personal académico, registro de licenciaturas, defensa del proyecto nacional de Universidad, homologación salarial y de condiciones de trabajo con otras universidades, etc. Por otra parte, el movimiento universitario decide participar en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, ubicándose desde el principio en la oposición al corporativismo vanguardista. La comunidad de la institución logra debilitar severamente las posiciones de los líderes del SNTE dentro de la universidad en los ochenta; cabe hacer notar que la pugna SEP-SNTE por el control de la UPN se mantendrá durante toda la década. Como respuesta a la formación de la Sección Nacional, la opción institucional corporativa promueve la creación en secreto de la DS de académicos de la unidad *Ajusco* (la D-II-326, parte de la sección X del SNTE) sin ninguna base social, en febrero de 1982, con un CED cercano al grupo VR y al Partido Popular Socialista (PPS), así como otras delegaciones y centros de trabajo sindicales en diversas unidades regionales de la universidad en las que cuenta con grupos afines, dentro de las secciones del SNTE respectivas.

Como puede observarse, el proceso de sindicalización en la UPN, iniciado en 1980, a dos años de haberse creado formalmente la universidad, es desatado por una minoría en la sede central de la institución, cuyos miembros promueven la afiliación al SNTE y tienen estrecha relación con un sector de las autoridades de la escuela; el sector administrativo del DF acepta acriticamente la opción de constituirse en Delegación del SNTE dentro de la sección XI, en cambio los académicos no la aceptan y presentan en respuesta varias alternativas de organización sindical, mostrando con ello posturas heterogéneas al respecto que denotan su pluralidad y cierta racionalidad en su discurso y acción, en donde el proceso de discusión argumentativa en un debate abierto y de participación democrática adquiere las siguientes características:

-Inicio: históricamente, en el año 80 aparece una primera postura de afiliación al SNTE que no obtiene el consenso entre la base académica, por iniciativa de un pequeño grupo sin representatividad en ese momento, pero que abre la discusión entre los profesores-investigadores respecto a la sindicalización.

-Discusión: el debate se da informalmente entre pequeños grupos de manera inicial (amigos, compañeros de trabajo, encuentros de pasillo) entre 1980 y 1981. Posteriormente, la discusión se formaliza en las Academias de licenciatura y de materia del área de Docencia, y en las áreas de Investigación y Difusión como un tema de análisis en sus reuniones colegiadas, desde las que se conforman documentos argumentativos dirigidos a la comunidad académica sobre las alternativas de organización sindical y la imperiosa necesidad de intervenir directamente en la resolución de los múltiples problemas académicos y laborales existentes. Para lograr lo anterior, los académicos acuerdan iniciar un proceso democrático para llegar a un compromiso de consenso respecto a las demandas colectivas y la forma de organización sindical más adecuada para su consecución.

-Conclusión: A fines de 1981 los académicos culminan el proceso de discusión y llegan a la toma de decisiones colectivas, a través de Asambleas representativas regionales y nacionales conformadas por delegados nombrados a su vez desde Asambleas de centro de trabajo de las Academias y Unidades de la UPN del país.

Período III. 1982-1987. Auge del movimiento sindical.

Sinopsis

1982-1987. Auge del movimiento sindical en la UPN. Democracia e insurgencia sindical. Algunas Delegaciones sindicales del SNTE son democratizadas por sus trabajadores, desplazando a los dirigentes del grupo hegemónico vanguardia revolucionaria (VR). Se realizan las primeras movilizaciones y paros de los trabajadores con una gran participación (1983). Conformación del movimiento nacional intersectorial de la comunidad universitaria (académicos, administrativos y estudiantes). El SNTE firma las nuevas condiciones de trabajo del personal académico y administrativo sin consultar a los trabajadores (1983). Bilateralidad restringida a nivel delegacional y de la Sección Nacional a través de la gestoría local, la revisión salarial está en manos del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SNTE a través de la Comisión SEP-SNTE. Extinción de la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN del SNTE.

Desde principios de 1982 los actores de los dos grandes proyectos sindicales antagónicos dentro de la UPN se reorganizan: 1.- quienes defienden el *proyecto autonomista* aglutinado alrededor de la Sección Nacional se organizan mediante la construcción de una *estructura representativa* desde abajo, en la que aparecen en la base los centros de trabajo (Unidades o Academias) con sus respectivas Asambleas de

trabajadores, los que se agrupan a su vez en 8 regiones geográficas en las que se realizan Asambleas Regionales de representantes, así como la Asamblea Nacional de Trabajadores y el Comité Ejecutivo de la SNTUPN, en el caso de Ajusco se instituye también el Consejo General de Representantes y la Asamblea General de Trabajadores; asimismo se decide iniciar la integración cuidadosa de sus bases al SNTE, preparándolas para formar Delegaciones y Centros de Trabajo de acuerdo a los estatutos¹¹⁴, con el objetivo último de impulsar desde adentro las modificaciones estatutarias que legalizaran la formación de secciones nacionales para las instituciones educativas con ese carácter, como parte de esta estrategia se organiza un referéndum para el caso de los académicos de Ajusco (4-5 de agosto, el primer referéndum en la historia del sector en el que participan 106 trabajadores) con el fin de "expresar la voluntad mayoritaria del personal académico democrático" en relación con la modalidad de ingreso al SNTE y los términos del proceso electoral a seguir para nombrar a "un comité democrático representativo", el cual se realiza el 21 de septiembre con la participación de dos planillas, *Unidad Democrática* y *Frente Democrático de Base*, al que acuden 140 votantes, los cuales se distribuyen de manera equilibrada entre las dos planillas por lo que se forma un comité de composición con miembros de ambas planillas, sin embargo esta delegación no es reconocida por los dirigentes del SNTE; 2.- los defensores del *proyecto corporativo*, por su parte, impulsan la afiliación fragmentada de los trabajadores a las secciones del SNTE, en el caso de Ajusco, a pesar del rechazo mostrado en 1980 por los académicos, deciden nombrar a un Comité Ejecutivo Delegacional espurio fuera de la Universidad, en febrero del 82, contraviniendo sus propios estatutos (no se da a conocer públicamente la convocatoria y no reúne el número mínimo de trabajadores requerido -40-), la que no logra el reconocimiento de la mayor parte de los académicos.

Al mismo tiempo, la crisis económica del país iniciada en 1982 trae como consecuencia el brusco deterioro de las condiciones económicas y laborales de los trabajadores -sus salarios se reducen 20% de enero a agosto-, quienes sólo cuentan con las prestaciones que marca la ley y en su mayoría están bajo contratos temporales individualizados de cinco meses y medio, aunado a lo anterior JLP y Solana deciden

¹¹⁴ En los estatutos del SNTE se reconocen como unidades sindicales básicas a la Delegación Sindical y al Centro de Trabajo (ver capítulo VI de este trabajo).

nuevamente cambiar al rector¹¹⁵, Miguel Huerta Maldonado (julio de 1980-agosto de 1982), y nombrar al profesor José A. Vizcaino Pérez (agosto de 1982-enero de 1983) como tercer rector de la UPN en tan solo 4 años, reconocido entre la burocracia educativa por su política de "mano dura" aplicada en el Colegio de Bachilleres contra los movimientos sindical y estudiantil -en el que incluso se llegó a aplicar el ejército-, en donde había sido director general durante 8 largos años, desde el período de Echeverría, con el cometido de "poner orden" en la universidad a toda costa, dado el interés especial de JLP en la institución que había creado durante su gestión, la que estaba por concluir. Esta nueva administración universitaria adopta una política laboral y académica sumamente autoritaria, en la que imperan las decisiones unilaterales "de autoridad" en nombre de la eficiencia, así como la ausencia de diálogo, los despidos injustificados, la imposición de sobrecargas de trabajo, el establecimiento de mecanismos de control del trabajo académico, las amenazas y la descalificación permanente, lo que produce un clima de gran tensión institucional.

La ofensiva autoritaria en un marco de crisis económica provoca un malestar generalizado y la insurrección de académicos, administrativos y estudiantes en distintos puntos del país. En el transcurso de 1982 se genera un gran movimiento nacional democrático de la comunidad universitaria, en el cual confluyen, en primer lugar, la Sección Nacional (con participación de unas 45 Unidades UPN del país), la Delegación de trabajadores administrativos del Distrito Federal D-III-47, perteneciente a la Sección XI del SNTE -creada en octubre de 1980 y controlada por VR hasta diciembre de 1982, cuando esta es democratizada por sus bases-, la D-II-326 -correspondiente a los académicos de Ajusco, fundada clandestinamente a principios de 1982 por un grupo interno afín a VR, cuyo Comité Ejecutivo es obligado por los trabajadores académicos a apoyar algunas de sus reivindicaciones y posteriormente desconocido por su indisposición a asumir una representación real- y la comunidad estudiantil de Ajusco y de varias unidades regionales.

En el caso de los académicos de Ajusco, desde agosto las corrientes sindicales dentro de la SNTUPN (UD y FDB) difunden entre la base a nivel nacional análisis y cuestionamientos sobre la difícil situación institucional y del país, dejan de lado ante la coyuntura sus diferencias y se unen en un frente común defensivo que impulsa al movimiento

¹¹⁵ En el sexenio de JLP la SEP nombra 3 rectores diferentes entre 1978 y 1982, lo que refleja la inestabilidad de la burocracia.

intersectorial local y nacional (*incubación del movimiento*: agosto-septiembre), organizan asambleas constantes y las primeras movilizaciones a partir de octubre, convocan a una *Asamblea Nacional Unitaria* (24-25 de octubre) y promueven un plan de acción estratégico contra la política seguida por las autoridades, en el que se privilegia la acción colectiva y la presencia en los medios periodísticos del movimiento en ciernes.

Paralelamente, el relevo en la rectoría y la gestión despótica de su administración provocan la renuncia masiva de los cuerpos medios y bajos de la burocracia académica: directores de área y coordinadores de academias (*detonación del movimiento*: 30 de septiembre), provenientes todos de las administraciones anteriores, ante los desacuerdos entre ambos grupos burocráticos, al día siguiente de la protesta de la SNTUPN en el acto presidencial de inauguración de cursos de la UPN -interpretado como un acto de insubordinación que salió del control de la burocracia, por lo que alguien tenía que pagar por ello con su cargo-, lo que genera un vacío de poder y una crisis de conducción en los niveles intermedios de gobierno de la estructura académica de poder, dado que la mayoría de los coordinadores habían sido elegidos y designados por la administración anterior entre los mismos trabajadores académicos, frente a este vacío de poder los profesores e investigadores aglutinados en academias y departamentos de inmediato toman bajo su control, desde abajo, las coordinaciones académicas de base a través de procesos de elección internos y se apropian del *Pleno de Coordinadores* creado por la administración anterior (órgano colegiado representativo), en una especie de guerra de posiciones en la que el personal académico avanza, reivindicando la democratización de las diversas instancias de la universidad vertical, con lo que se dan de manera análoga dos movimientos en pro de la democracia sindical y de la democracia universitaria en una coyuntura de intentos de reestructuración vertical desde el poder ejecutivo, los cuales se articulan en un solo *levantamiento académico sindical de resistencia*, que intensifica la realización de conversaciones informales, Asambleas de Academia y Departamento, Asambleas Generales y de representantes (CGR y Pleno de Representantes académicos), reuniones de corrientes fuera de la jornada de trabajo con las temáticas académicas, laborales y sindicales propias del crítico momento que se vivía. Ellos promueven el "*movimiento democratizador de la UPN*" a través tanto de una amplia

campaña de agitación y propaganda en la universidad como de las primeras movilizaciones y acciones de resistencia contra las nuevas autoridades¹¹⁶.

Los académicos confluyen también con las dinámicas de los sectores administrativo y estudiantil, lo que se concreta en principio en la *Primera Asamblea Nacional Unitaria*, celebrada el 24 y 25 de octubre en la Unidad Ajusco, en la que se hace un balance de la situación de la universidad, se fijan las demandas del movimiento, se define la táctica, se acuerdan nuevas formas de organización y un plan de acción nacional, que incluye la realización de paros nacionales los días 12, 18 y 19 de noviembre, con estas acciones se abren las pláticas con la SEP. Los tres sectores de la comunidad crean una instancia representativa para entablar dichas negociaciones con la SEP en relación con las demandas generales y particulares, la *Comisión Intersectorial*, la que es formada por representantes elegidos por cada uno de los sectores, conversaciones realizadas al margen del SNTE, no obstante no se llega a ninguna resolución debido justamente a los obstáculos interpuestos por los charros del SNTE ante la falta de "legalidad estatutaria" de los representantes del movimiento unitario.

La postura de los Comités Ejecutivos reconocidos legalmente de las Delegaciones de académicos y administrativos, DII326 (febrero de 1982 a febrero de 1984) y DIII47 (octubre de 1980 a diciembre de 1982) respectivamente, son en el sentido de mantenerse al margen del movimiento intersectorial, descalificándolo y tratando de debilitarlo al intentar encabezar algunas de las reivindicaciones de los trabajadores seleccionadas desde arriba, lo que motiva su desconocimiento al ser rebasados por los trabajadores, lo que se concreta hasta el final de sus gestiones estatutarias correspondientes.

El movimiento crece a tal grado que en la transición sexenal entre el gobierno de López Portillo y De la Madrid el nuevo secretario de educación Reyes Heróles decide remover al rector J. A. Vizcaíno, para distender la situación en la Universidad, nombrando a un rector conciliador cercano a él, el prof. Manuel Bravo Jiménez -cuarto rector-, ex director del CENAPRO -Centro Nacional para la Productividad- (enero de 1983-mayo de 1985) y sin vínculos con la dirigencia del SNTE, con el que el movimiento sindical entablará una relación bilateral directa en términos de gestoría, sin la intervención de la cúpula sindical, la que mantendrá el control de la revisión salarial y la intervención en la promulgación de la

¹¹⁶ El Pleno de Representantes de las 16 áreas académicas de trabajo propone, en su sesión del 6 de octubre, el "rechazo a las nuevas autoridades impuestas por rectoría mediante el boicot, denuncia, tortuguismo o cualquier forma que se considere conveniente."

reglamentación de las condiciones de trabajo. Respecto a la demanda de democratización de la UPN, el nuevo rector las acepta parcialmente en la negociación, ya que accede a reglamentar la elección por terna de las coordinaciones académicas y designa a trabajadores de base como directores de áreas académicas.

Dicho movimiento se enfrenta tanto a la SEP como al SNTE (los otros actores), realizando diversas movilizaciones dentro y fuera de la universidad y paros escalonados desde octubre de 1982 hasta mayo de 1983, jornada prolongada que culmina en un paro nacional indefinido (huelga de hecho) al llegar a su máximo nivel la movilización nacional, después de largos siete meses de lucha, siendo este el primer paro indefinido en la historia de la UPN (1° al 23 de junio) con un carácter nacional. El día 1° de junio, previo emplazamiento a la autoridad, a casi cinco años de haberse fundado la UPN, los trabajadores estallaron su primera *huelga en los hechos*¹¹⁷, venciendo múltiples obstáculos impuestos tanto por la legislación restrictiva aplicable a los empleados públicos (apartado "B" del art. 123 constitucional), como por la presión de las autoridades y el sabotaje de los líderes del SNTE, superando los temores a las represalias o a perder el trabajo, en el contexto de la crisis económica estructural que había estallado un año antes, cayendo el PIB de un 8% antes del año 82 a un -5% en 1983, devaluándose el salario real promedio en un 70.5% a principios de 1983 <a precios de 1978>. Con la huelga, en la que hay una amplia participación, el movimiento intersectorial arranca importantes demandas económicas, laborales y académicas a las oligarquías sindical y gubernamental.¹¹⁸

En esta primer huelga o paro indefinido, participaron masivamente los empleados docentes, investigadores y administrativos de muchos centros de trabajo del país, así como el sector estudiantil con sus propias demandas. La dirección del amplio movimiento estaría a cargo de la Comisión Intersectorial, formada por representantes de cada sector elegidos democráticamente. Sus reivindicaciones tenían como objetivo central la equiparación de condiciones salariales, laborales y de estudio con otras Universidades. Después de 23 días de

¹¹⁷ En la legislación mexicana del trabajo existen varios regímenes laborales, los empleados públicos están sujetos al restrictivo apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política, en el que prácticamente se les niega el derecho de huelga.

¹¹⁸ El movimiento democrático de la UPN, originado en este período, demanda inicialmente la equiparación salarial con otras instituciones de educación superior (IPN, UNAM, UAM), solución a problemas de los estudiantes, estabilidad laboral para el personal académico y una reforma universitaria democrática. Por otra parte, el amplio sector magisterial "disidente" -otro de los actores-, pasa de un rechazo

intensa lucha {boteo constante, guardias muy concurridas, asambleas casi diarias, prolongadas reuniones de los dirigentes, grandes marchas con otros universitarios en huelga y maestros de la CNTE, toma pacífica de la SEP por un "comando" de 50 trabajadores y estudiantes, etc.}, la SEP y el SNTE dan una respuesta favorable al movimiento, creando una comisión SEP-UPN-SNTE que *excluye* a los representantes reales de los trabajadores, en momentos en que el charrismo de "vanguardia revolucionaria" aun tiene gran poder; las demandas estudiantiles serían resueltas en negociaciones con la Rectoría, dentro de la Comisión Negociadora Intersectorial.

El resultado de esta movilización fue la relativa equiparación salarial y en condiciones de trabajo con otras instituciones de educación superior, sobre todo el IPN. Sus participantes la tomaron como un triunfo, puesto que el salario tuvo una leve recuperación y las condiciones de trabajo mejoraron en calidad. Hay que recordar que para el resto de sindicatos universitarios e independientes, como el SUTIN, el resultado fue una dura derrota, al imponerse la nueva política neoliberal que tiene en la contención de los salarios y el debilitamiento de los sindicatos uno de sus principales pilares¹¹⁹.

El movimiento intersectorial (académicos, estudiantes y administrativos) se fortalece aceleradamente después del paro de los 23 días, logra la solución a gran parte de sus demandas, establece una coordinación a través de la llamada Comisión Intersectorial, instituye la Asamblea General intersectorial en la que confluyen todos los sectores para tomar decisiones conjuntas, acuerda participar en la CNTE (Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación) y en el sindicalismo universitario. Participa en un sinnúmero de jornadas de lucha internas y al exterior de la UPN durante los años por venir (DIII47, 1988), desde 1983 participa activamente en las movilizaciones del sindicalismo independiente (CNTE, sindicalismo universitario, jornadas del 1º de mayo) y de movimientos democráticos (paros cívicos nacionales, marcha del 2 de octubre), si bien hay una tendencia a la baja en la participación de la base.

Es en 1984 cuando los académicos de Ajusco democratizan su DS (cambia su nomenclatura de D-II-326 a D-II-UP3), para ello previamente organizan un proceso de elección interno en el que concurren de nueva cuenta las dos corrientes participantes al

a la UPN a un apoyo al movimiento democrático de ésta, actitud también adoptada por el sector democrático del sistema de educación normal. (Ver: Kovacs, 1990: 164).

¹¹⁹ Cfr. De la Garza y Rhi Sausi, 1985: 223; Rivera, 1986: 156-168.

interior de la Sección Nacional: Unidad Democrática y Frente Democrático de Base, las que presentan las planillas "Acción Unitaria Democrática" (AUD) y "Trabajadores Académicos de Base" (TAB) una vez más los resultados son muy parejos -como ocurrió en las elecciones de 1982 para elegir al CED académico dentro de la SNTUPN que nunca fue reconocido por el Comité Ejecutivo Seccional (CES) de la sección X del SNTE-, por lo que se constituye también en este caso un CED de composición en función de criterios de proporcionalidad, sin embargo en las elecciones del 82 la mayoría había estado del lado de UD en cambio ahora estaba de lado del FDB, por lo que la Secretaría General le corresponde al profesor Prudenciano Moreno Moreno, de la Academia de Sociología de la Educación. Seguidamente se exige al CES de la sección X la convocatoria estatutaria respectiva para la legalización del nuevo CED para el período 1984-1986, lo que ocurre en el segundo semestre del año. Una diferencia central entre ambas corrientes se da en relación con la alternativa de organización sindical nacional más adecuada para los trabajadores de la universidad, UD defiende el proyecto de la Sección Nacional, el FDB el proyecto de una Coordinadora Nacional de Delegaciones y Centros de Trabajo de la UPN, sin lograr llegar a un acuerdo, de ahí que, de acuerdo a uno de los protagonistas, "en junio de 1985 en el Congreso de Trabajadores de la UPN celebrado en Colima se decidió hacer una reflexión más amplia, exenta de fines partidistas y tratando de buscar alternativas reales de organización nacional que nos permitieran salir del 'impasse' sindical en ese terreno. Se acordó proponer a la base trabajadora la creación de una UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UPN, como un pacto de unidad en la acción y con miras a buscar una auténtica organización unitaria de los trabajadores, superando discusiones estériles del pasado y liberándonos de posiciones cerradas que a nada conducen" (Moreno, 1986: 103), objetivo que finalmente no se concretará en el futuro debido a la subsistencia de diferencias ideológicas, político-sindicales, académicas y personales, a intereses divergentes, a dinámicas diferenciadoras entre los sectores, a las tendencias fragmentadoras al interior de cada sector y a las dificultades de mantener la comunicación entre Unidades tan distantes entre sí.

Por lo que hace a la gestión del primer CED democrático de la DIUP3, esta se expresa de manera dividida entre sus dos facciones en el ámbito sindical, ya que la fracción de TAB se dedica a consolidar a la Delegación en su interior en tanto la fracción de AUD prioriza el sostenimiento de la SNTUPN -de la que formalmente asume la dirección, en un

período <1984-1986> en el que comienza la extinción paulatina de la Sección Nacional-, sin embargo en el terreno laboral obtiene varios logros que la ubican como una *organización eficiente* a los ojos de sus agremiados (entre otras cosas se regulariza la situación laboral de un gran número de trabajadores, se firman acuerdos internos al margen de la comisión SNTE-SEP, se toma la gestión de las prestaciones del ISSSTE -a través de un foro de sindicatos independientes sobre la problemática del instituto- antiguamente monopolizada por las secciones del SNTE, se administran las nuevas prestaciones logradas con el paro del 83). Esta Delegación se coordina con la Sección Nacional y la Delegación de administrativos en las luchas por la resolución de sendos pliegos de demandas sectoriales que se entregan a la rectoría por lo menos una vez al año, práctica iniciada en 1982 con el apareamiento del movimiento nacional intersectorial, de este modo a partir de 1984 cíclicamente se instala la Asamblea Intersectorial en torno a la revisión de salarios y prestaciones, la presión de dicho movimiento conjunto logra que se fije normativamente el primero de febrero de cada año como fecha de revisión para el personal de la UPN en el país -alcanzando un incremento salarial del 29%- , la completa homologación en prestaciones con otras IES y la solución de múltiples problemas caseros. Esta forma de coordinación se repetirá los siguientes años, hasta 1986 inclusive. Gracias a la legalización de las principales Delegaciones de la UPN, la DIIUP3 y la DIII47, y a la precedente constitución de la Sección Nacional, se llega a una fase de *bilateralidad restringida* a nivel delegacional y nacional a través de la gestoría local y la negociación directa con la rectoría, restringida por tanto que la revisión salarial y de las condiciones de trabajo está en manos del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SNTE a través de la Comisión SEP-SNTE. Así, desde 1984 cada 1º de febrero se crea la comisión SEP-SNTE para hacer la revisión salarial cupular de los empleados de la UPN sin intervención alguna de los trabajadores y sus representantes directos, esta exclusión producto del corporativismo sindical genera año con año un conflicto entre los universitarios y las burocracias del SNTE y la SEP, que se expresa a través de la movilización y la paralización de actividades de los trabajadores, historia que se repite del 84 al 86 y que da un giro en 1987 a favor del movimiento sindical universitario.

Durante 1985 y 1986, las tres fuerzas sindicales SNTUPN, DIIUP3 y DIII47 dan continuidad al movimiento coordinado. La Sección Nacional se convierte paulatinamente en la organización de los trabajadores de las Unidades SEAD, ante el aislamiento geográfico de la

mayoría de las Unidades dispersas en el país y el autoritarismo de muchos de sus directores, que las administran como verdaderos feudos en los que impera la corrupción y el nepotismo, lo que ocasiona grandes dificultades para resolver problemas locales laborales, académicos y sindicales -entre otras cosas se denuncia en las reuniones de la SNTUPN la intervención de los directores en asuntos sindicales, despidos o cambios de adscripción injustificados, manejo arbitrario de plazas, retraso de pagos, negación de prestaciones, ocultamiento de información oficial-. La DIIUP3, al asumir la representación de los académicos de Ajusco y de la Unidad sur del DF, se dedica a la administración de las relaciones laborales en ambos centros de trabajo y se moviliza en torno a las revisiones salariales junto con la Delegación de los administrativos; a estas fuerzas se agregan los estudiantes con sus propias reivindicaciones en materia de condiciones de estudio. En el 85 las tres organizaciones sindicales exigen el aumento salarial anual, mayores prestaciones, fecha de revisión salarial única, regularización y reclasificación para el personal académico, solución a más de 100 problemas laborales acumulados en las unidades de provincia, retabulación para administrativos, etc. Si bien en marzo se paga un aumento salarial de 30% retroactivo al 1° de febrero, el movimiento intersectorial evalúa que no se resuelven la mayoría de sus demandas, por lo que todos los sectores acuerdan iniciar en junio un *Plantón indefinido* frente a la rectoría y la suspensión de actividades académicas en Ajusco, como efecto de esto se instala una comisión negociadora intersectorial con las autoridades de la universidad, en la que se acuerda resolver varias demandas tales como un aumento de emergencia, incrementos a varias prestaciones, solución a múltiples problemas laborales, la regularización y reclasificación de alrededor de mil académicos de distintas unidades -resueltas a fin de año luego de estudiar caso por caso-.

En el año 86, desde febrero se reeditan las movilizaciones de las tres organizaciones, en demanda de:

1. Instalación inmediata de la comisión mixta SEP-UPN-SNTE con la participación de representantes de las Delegaciones sindicales,
2. Pago de un incremento salarial del 100% y un cuadro de prestaciones en la segunda quincena de febrero,
3. Pago del 14% de retabulación para el personal académico,
4. Recategorización para el personal administrativo;

lográndose el pago de un 32% de aumento salarial generalizado y la retabulación para los trabajadores académicos del país, sin lograr participar en la comisión SEP-SNTE. En términos organizativos, cada sector realiza sus propias Asambleas locales directas y/o representativas y en los momentos coyunturales se constituyen en Asamblea Intersectorial, la que es dirigida por los representantes de cada sector, quienes asumen la dirección del movimiento y las negociaciones con la autoridad, en estas Asambleas se discute y acuerda la estrategia a seguir a partir de las propuestas de la base y la dirección, se da un seguimiento de la evolución del movimiento y las negociaciones, y se evalúa y decide la finalización de la movilización de acuerdo con los avances en la satisfacción de las demandas (democracia directa y representativa).

En lo referente a la democracia académica, el otro eje del movimiento académico junto con el de la democracia sindical, además del reconocimiento formal por la autoridad de los colegios de profesores y de los mecanismos de elección interna de los representantes de academia, mediante la presentación de ternas a la rectoría, que se convierten en una tradición legalizada (*democracia académica de base*), en el área de Docencia de Ajusco -en la que se agrupa la gran mayoría de los empleados académicos de esta unidad- se instituye formalmente también en este período el Pleno de Coordinadores de Academia -antes Pleno de Representantes a partir del 82-, en el que intervienen los académicos, colegiadamente en la toma de decisiones relativas a la conducción del área.

Entretanto, como producto del reacomodo de fuerzas en la SEP, el nuevo secretario decide relevar del cargo al rector Manuel Bravo J. y nombrar en su lugar al quinto rector de la UPN, Eduardo Maliachi y Velasco (mayo de 1985-mayo de 1989), profesor normalista, primer secretario administrativo de la universidad y experimentado funcionario de la SEP con fuertes nexos con el grupo VR del SNTE, en cuyo período se da el mayor número de conflictos con los sectores de la comunidad universitaria, sobre todo con los administrativos del DF y los militantes de la SNTUPN en las unidades estatales, en buena medida por que Maliachi entrega varias posiciones de dirección al grupo de Carlos Jonguitud, con el que pacta la instrumentación del modelo corporativo del SNTE en la

UPN, por lo que sigue una estrategia para debilitar a sus opositores históricos en la universidad.¹²⁰

Por otra parte, en la segunda mitad de 1986 (septiembre) la D-II-UP3 cambiará por segunda ocasión su CED a través de un proceso electoral interno en el que se presentarán dos nuevas planillas (como producto de la recomposición de las corrientes sindicales existentes en el pasado dentro de la SNTUPN, la cual entra a un proceso de desgaste¹²¹ y descomposición previo a su desaparición en este mismo año):

- La planilla ACA (Acción Crítica Alternativa), formada por los militantes del Frente Democrático de Base que aparece desde la fundación de la Sección Nacional como oposición a la corriente hegemónica de esta, entre quienes se encuentran militantes y simpatizantes de organizaciones como el PRT, Corriente Socialista, PCM, defensores de la formación de un sindicato independiente en un inicio y de una Coordinadora de trabajadores posteriormente, que queda como segunda fuerza,
- La planilla NOS (Nuestra Opción Sindical), formada por una alianza entre anteriores miembros de la corriente hegemónica de la SNTUPN (Unidad Democrática, en la que participan militantes del PSUM) y del FDB <particularmente militantes de OIR-LM en este caso>, que obtiene la mayoría de votos;

y cuyos resultados del proceso, por tercera ocasión consecutiva, son muy parejos, por lo que el nuevo CED (86-88) se compone por miembros de ambas planillas otra vez -3 carteras para NOS y 2 para ACA-, elección que posteriormente será refrendada ante los líderes del SNTE el 30 de septiembre. Durante los primeros meses de su gestión, el nuevo

¹²⁰ Es interesante hacer notar que con la entrada de Maliachi a la UPN la dirigencia del SNTE repentinamente deja de exigir el control de la UPN, lo que ocurre es que el vanguardismo, constituido en un grupo de presión, está más preocupado por sus posiciones políticas en la estructura gubernamental y del PRI que por las reivindicaciones de sus representados (Pescador y Torres, 1985:28ss.), lo que lo conduce a mantener determinadas formas de relación con la burocracia de la SEP, modificándolas conforme al grado de satisfacción de sus pretensiones políticas por parte de los funcionarios de la SEP en turno. Si la relación entre la dirigencia del SNTE y el equipo de Fernando Solana (1978-1982) había sido tirante, de "presión y negociación", como lo muestra la negociación del proyecto UPN; y la relación con el grupo del secretario de educación Jesús Reyes Heróles en el régimen del presidente Miguel de la Madrid era de constantes enfrentamientos, lo cual se refleja en los ataques periodísticos de la cúpula sindical a la UPN en toda su gestión (1983-1985), la relación SEP-SNTE en el período de Miguel González Avelar (1985-1988) fue de gran cordialidad y entendimiento mutuo, dicho secretario se caracterizó por otorgar múltiples posiciones en la estructura de la SEP a los vanguardistas, como el caso de la UPN.

¹²¹ "...a partir de ahí se inicia una etapa de desgaste continua para SN motivada en mucho por la intransigencia del charrismo y las autoridades a darle cabal reconocimiento, pero también en parte por que SN se había ya convertido en un fin en sí misma, privilegiándose este aspecto por sobre la cuestión (de) si servía ya o no como una organización que pudiera aglutinar unitariamente a los trabajadores"(Moreno, 1986: 101).

Comité establecerá nuevas reglas de conducción al interior de la Delegación y en relación con el movimiento intersectorial, del que finalmente se desprenderá, privilegiando la negociación dirigentes-autoridades sobre la movilización de las bases, apoyándose en una política sindical clientelar bastante clara, propiciando el aislamiento del sector académico respecto a los otros sectores de la universidad, lo que se evidenciará durante los siguientes años.

Hasta aquí puede verse que a través de las Delegaciones sindicales se establecen relaciones bilaterales formales entre autoridades y trabajadores, a partir de 1983 y 1984 <en el marco del apartado B del art. 123 constitucional>. La lucha por el salario y prestaciones se vuelve su principal demanda, logrando en el transcurso de varios años la equiparación salarial y en prestaciones con otras instituciones de educación superior, ante la caída drástica de los salarios durante los 80 en el país. En los siguientes años las Delegaciones controladas por los trabajadores conseguirán mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo del personal de la institución.¹²²

Tomados sus espacios de trabajo, de decisión y representación (las academias y departamentos, las Asambleas, las Delegaciones sindicales, etc.), el movimiento intersectorial no sólo entra en conflicto con las autoridades de la UPN y SEP al demandarles la solución a sus reivindicaciones, sino que se enfrenta constantemente al vanguardismo del SNTE: La Sección Nacional exige el reconocimiento oficial por los dirigentes del SNTE, como organización representativa de los empleados de la UPN en el ámbito nacional, solicitando la modificación a los estatutos para dar cabida a una sección nacional u otro tipo de organismo

¹²² Los salarios académicos en la UPN fueron homologados con los de la UNAM e IPN en 1983, después de la huelga de 23 días, por ello los niveles salariales de Titulares y Asociados son equivalentes. El 1° de febrero de cada año se hace la revisión salarial y cada dos años se revisan las prestaciones, tomando como referencia la revisión en la UNAM. El Reglamento Interno de Trabajo del Personal Académico de la UPN (RIJTPA) clasifica a los académicos en 5 grupos: ayudantes, de asignatura (tiempo parcial), de carrera, técnicos académicos y visitantes, sin embargo en el tabulador de sueldos oficial se agregan los grupos de preincorporados y de honorarios, a su vez cada grupo se encuentra estratificado en categorías y niveles, sumando un total de 84 categorías salariales. En lo que se refiere a las prestaciones, firmadas originalmente por la dirección nacional del SNTE y la SEP, pero administradas, modificadas y acordadas posteriormente por las Delegaciones sindicales controladas por los trabajadores a través de convenios, tenemos las siguientes: aguinaldo, material didáctico, pago de días 31, dispensa, bono de fin de año, pago de días de descanso obligatorio, canastilla navideña, prima de antigüedad, estímulo por antigüedad, 40 días de vacaciones, prima vacacional del 60%, pago de días económicos no disfrutados, útiles escolares, impresión de ejemplares de tesis, fondo de ahorro, etc. Ver: Reglamento Interno de Trabajo del Personal Académico de la UPN. SEP-UPN; mayo de 1983. Tabulador de sueldos de personal docente, UPN, 1983. Convenios de prestaciones, varios años. Acuerdos de la Comisión UPN-SEP-SNTE, varios años.

con ese carácter, las Delegaciones sindicales de académicos (D-II-UP3) y administrativos (D-III-47) luchan por neutralizar a los grupos pro vanguardistas que permanecen en su interior.

Dada la verticalidad de la estructura de poder del SNTE, sancionada formalmente por los estatutos, hechos a la medida de sus dirigentes nacionales -pero que aun así son frecuentemente violados por sus dirigentes máximos al colocar en primer término, sobre la legalidad estatutaria, la conservación del poder sindical-, un conflicto permanente entre 1982 y 1986 lo constituyó la formación desde arriba, cada año, de la Comisión SEP-UPN-SNTE, encargada de "negociar" y firmar "legalmente" los incrementos salariales y el cuadro de prestaciones en cada revisión, dado que los charros del SNTE impidieron siempre a ambas Delegaciones participar directamente en las negociaciones, lo que llevó a las Delegaciones a presionar directa y puntualmente, en cada año de este período, a los tres componentes de la Comisión, exigiéndoles solución a sendos pliegos petitorios. Otro punto de conflicto entre la comunidad UPN y los líderes del SNTE fue justamente el rechazo de aquella al proyecto universitario corporativo del SNTE y a sus pretensiones de asumir el control de la Universidad para hacerlo realidad plenamente, lo que se muestra en múltiples documentos generados sobre todo por los grupos académicos participantes en el movimiento académico sindical.

Período IV. 1987-1989. Bilateralidad y crisis.

Sinopsis

1987-1989. Las Delegaciones de académicos y administrativos logran la bilateralidad plena y desplazan al CEN del SNTE de la revisión salarial anual. Ruptura del movimiento intersectorial en 1987 y crisis sindical. Conflictos laborales y estudiantiles 1987-1989; negociaciones de cada sector por separado. Disputas interacadémicas e intersindicales.

A partir de alrededor de 1987 el sector académico inicia un proceso de retiro paulatino del ámbito de participación sindical y entra en una situación de apatía creciente, en el marco del deterioro del sistema de educación superior, como producto de la crisis de los 80 y de la política neoliberal del Estado. Al parecer el retiro se debe a las siguientes razones, que pueden aparecer combinadas según sea el caso:

1. agotamiento de la opción sindical como instrumento para recuperar el nivel de vida de los académicos (*desencanto sindical*), quienes a diferencia de los

administrativos, buscan “otros ingresos con labores adicionales fuera de la UPN” gracias al capital cultural que les da su profesión,

2. existe un ambiente de relativa *confianza* respecto a la gestión de los representantes *democráticos* elegidos y una actitud *delegativa* de los trabajadores respecto a sus representantes directos,

3. muchos catedráticos optan por seguir su *carrera académica* hacia los postgrados para estar en mejores condiciones económicas (reclasificarse a una categoría más alta) y competitivas [edad y escolaridad al ingreso y en 1986-87-],

4. “la mejoría en la *seguridad laboral* y en las condiciones de trabajo” como resultado del movimiento intersectorial, que llega a sus límites establecidos por un contexto antilaboral adverso en el que no se pueden superar los toques impuestos al salario y prestaciones,

5. “el incremento de la labor divisionista de las autoridades a través de la distribución de pequeñas cuotas de poder, la instigación en contra de determinados compañeros, la asignación de comisiones y el ‘derecho de picaporte’, entre otras”¹²³ (*clientelismo burocrático*),

6. la misma gestión de los Comités Ejecutivos Delegacionales y sus efectos imprevistos entre las base.

A principios del año se da la ruptura del movimiento intersectorial, en febrero de 1987, cuando la dirección de la D-II-UP3, dirigida por la nueva corriente NOS, decide salirse de la *Asamblea Intersectorial*, con lo que termina el movimiento intersectorial nacido en 1982, debido a que los administrativos optan por la huelga y los académicos consideran que no hay condiciones para ello. Si bien al final del conflicto, que dura del 27 de febrero al 17 de marzo, los académicos se ven obligados a sumarse al paro -el 9 de marzo- y, como resultado, el movimiento logra varias demandas económicas y laborales, las diferencias persistirán en el futuro y la Asamblea Intersectorial no se reanuda más. En adelante las luchas tenderán a darse de manera separada, aunque la solidaridad intersectorial continuará. Es en este año también cuando las Delegaciones de académicos y administrativos logran la *bilateralidad plena* y desplazan al CEN del SNTE de la revisión salarial anual como producto de sus constantes movilizaciones (que culminan en el paro de marzo de administrativos y

¹²³ Balance de la corriente Acción Crítica Alternativa, mimeo., s/f.

académicos) y de las disputas entre las burocracias del SNTE y de la SEP respecto al control sobre la UPN; de esta manera por primera vez, en julio del 87, las Delegaciones D-II-UP3 y D-III-47 negocian y firman un 23% de aumento de emergencia, sin la injerencia del SNTE, junto con otros acuerdos en prestaciones.

Parece ser que las razones de la ruptura intersectorial obedecieron fundamentalmente a que las dinámicas e intereses de los sectores involucrados en el movimiento intersectorial empiezan a distanciarse, particularmente los académicos no le ven sentido al uso indiscriminado de la huelga en la institución frente a las condiciones adversas imperantes en el país, en las que a través de los pactos corporativos se establecen topes salariales insuperables aisladamente y se aplica una política antisindical por distintos medios, su mirada está puesta, según parece, en otros puntos que tienen que ver con la búsqueda de alternativas distintas a la sindical, aunque no necesariamente antagónicas con ésta.

En estas nuevas condiciones, el CED de la DIUP3 como ya hemos apuntado, define una estrategia sindical particular, distinta a sus antecesores, en la que se privilegia la negociación y las "buenas relaciones" con las autoridades -cercanas a VR- sobre la movilización de las bases y las acciones de fuerza, en un contexto de disminución de la participación sindical del personal académico, que opta por salidas individuales para resolver el deterioro económico-laboral colectivo, situación que se acrecentará los siguientes años. Esta "relación relajada", como la califica el mismo CED, en un contexto económico interno y externo favorable¹²⁴, permite a los dirigentes negociar varias demandas con buenos resultados durante su gestión, entre los que destacan: la gestoría de problemas cotidianos (retrasos de pago, devolución de descuentos indebidos, cambios de adscripción, ampliaciones de tiempo, etc.), la regularización del personal académico a través de la convocatoria de 118 plazas a concursos de oposición, 20 créditos para vivienda del FOVISSSTE, 87 préstamos del ISSSTE, nuevas prestaciones, modificaciones al reglamento de año sabático, retabulación a través de la reestructuración técnica del tabulador, con base en los cuales sostiene su política clientelar.

¹²⁴ En 1987 inicia la lenta recuperación de la economía nacional al crecer 1% el PIB después de un ciclo de crecimientos negativos, el rector negocia con la SEP un incremento al presupuesto de la UPN a partir de este año, con lo que se crean 1350 nuevas plazas académicas para contratar más personal docente en todas las unidades, con el propósito de revitalizar a la institución en su función actualizadora del magisterio -en 1986 había 17 111 alumnos inscritos, para 1988 eran ya 36 659 los alumnos atendidos-, los salarios en la UPN tienen una recuperación coyuntural en términos reales.

Se puede decir que la corriente NOS, con su estrategia, consigue un trato preferencial de la burocracia universitaria hacia el CED representante del sector académico, con el que "sí se puede negociar" afirmaría el secretario administrativo en turno, si consideramos las relaciones tirantes de la burocracia con los otros sectores de la comunidad, con los que se presentan conflictos constantes; por ejemplo en el caso del sector administrativo de la D-III-47, entre 1987 y 1989, el despotismo y la cerrazón de la rectoría lleva a sus trabajadores a estallar 6 paros laborales, entre ellos una huelga por 67 días en el 89, e incluso una huelga de hambre, por demandas económicas y por preservar su espacio ganado en las luchas pasadas, frente a la ofensiva de las autoridades universitarias y de los vanguardistas del SNTE, fuerzas aliadas que tratan de recuperar el control sobre la D-III-47 perdido desde 1982; en el caso de los trabajadores de las unidades estatales, hay un endurecimiento del conjunto de autoridades -varias de ellas provenientes del grupo VR del SNTE- en contra de los participantes en el movimiento nacional, identificados en el pasado con la SNTUPN ya desaparecida en estos momentos, lo que se traduce en despidos injustificados de trabajadores en las unidades de Celaya, Gto. e Ixtepac, Oax.; por último, el sector estudiantil, en septiembre del 87, decide estallar un paro por su cuenta y toma la universidad durante casi un mes, en contra del incremento de cuotas y servicios, con lo que logran su cometido.

Sin embargo, la política de la fracción hegemónica del CED de la DIUP3 también provoca conflictos internos, así, como parte del proceso de recomposición sindical en la universidad, en noviembre del 87 renuncia la fracción de Acción Crítica Alternativa (ACA) del CED (dos miembros), por la presión de la facción mayoritaria (tres miembros), con lo que NOS logra hegemonizar la dirección delegacional a partir de ese momento, ya que en enero del 88 el CED convoca repentinamente a la elección de las carteras abandonadas por ACA, presentándose sólo la planilla de NOS que resulta electa.

En un balance de la gestión del CED 86-88, uno efectuado por los mismos dirigentes y otro por la corriente opositora a estos (ACA), se pueden apreciar los siguientes elementos respecto a la dinámica interna de la DIUP3 en este período:

- A) En su informe de trabajo, el CED controlado por NOS expresa su concepción sindical discursiva y su valoración de la situación en los términos siguientes.-
 - Afirma, en palabras de la secretaria general, que los "ejes que sustentan la *política laboral* del Comité Delegacional son la *defensa* de los logros obtenidos hasta hoy por

el sector académico, así como el avance hacia mejores condiciones salariales y laborales; y la defensa del derecho al *trabajo estable*”, para ello postula el uso de la *movilización* para apoyar la *negociación*;

- Asimismo declara que la “*política académica* del comité se ha basado en la reivindicación de aquellos *espacios* que han sido ocupados por el sector democrático, así como en el impulso de la *reestructuración* de la Universidad en sus distintas instancias y órganos de gobierno”, a través de una comisión CED-autoridades;
- En cuanto a la “*política interna*” apunta que se “intentó *rearticular al CGR* [consejo general de representantes de los centros de trabajo], sobre la base de los representantes a las comisiones de contrataciones, reclasificación y regularización. De un período de *desorganización* total avanzamos lentamente a un *CGR representativo* que llevó las discusiones y acuerdos de las áreas y academias. Sin embargo, fue un proceso desigual dónde en algunos momentos ciertas áreas o academias se desfasaban (CGSEAD, Investigación, Difusión)”, “como política interna se impulsó la *discusión colectiva y la toma de decisiones* centrales, cómo paros indefinidos o parciales, elección de representantes a través del *referéndum*. Así mismo, aunque no existía un calendario de *Asambleas* Generales, estas se convocaban para discutir y decidir sobre coyunturas y procesos fundamentales para [la] vida laboral y académica de la UPN”, el CED plantea también con un sentido más crítico -en palabras de la secretaria de organización- que se promovieron reuniones con academias y áreas “por la *ausencia de los representantes sindicales de manera cotidiana*, lo cual no logra suplir el CGR, pero permitió dinamizar parcialmente las actividades”, los “espacios en donde se ha dado mayor participación son las *asambleas* y las *reuniones de áreas y academias*, sin embargo (en) estas últimas por su carácter más informativo, solo en algunas ocasiones se logró la formulación de propuestas” lo que muestra sus limitaciones, considera que “sólo se expresa una participación amplia en momentos coyunturales” y que el trabajo sindical se ve limitado “en estos períodos de poca participación” debido a la carencia de “mecanismos de participación cotidiana”, por lo que se requiere crear comisiones sindicales permanentes para “avanzar en la consolidación de la vida sindical”, “en cuanto a la realización de las *asambleas* -señala-, aunque se han ido convocando de acuerdo a los ritmos existentes, requieren una preparación previa en cuanto a la

discusión colegiada de la información, para que efectivamente tenga(n) carácter resolutivo”;

- En lo que toca a la *vinculación intersectorial* y con el exterior, se reconoce que en la relación con el sector administrativo de la DIII47 las *diferencias* “se agudizaron” y que las relaciones se polarizaron entre ambos comités, respecto a los estudiantes se reconoce que prácticamente no ha habido relación con ellos; en cuanto a política externa se participa en la CNTE, el PNTES (Pacto Nacional de Trabajadores de la Educación Superior) y el Foro del ISSSTE,
 - Respecto a la vida interior del CED de composición, afirma que “debido a *concepciones distintas* de cómo enfrentar el trabajo sindical cotidiano y a diferencias políticas que se hicieron evidentes en los tres paros por los que atravesó la UPN en este año (1987); se estableció una diferenciación del trabajo entre las corrientes que componen el comité, lo que impidió la articulación del trabajo” y condujo a la salida de la corriente ACA;
 - En cuanto a sus *logros*, destaca que impidió la pretensión de la autoridad de controlar la jornada de trabajo y de intensificar las cargas de trabajo “reivindicando el derecho que tenemos los trabajadores para regular y normar nuestros espacios académicos”, hace un recuento de los logros económicos y laborales obtenidos (contrataciones, prestaciones, etc.) y los no obtenidos (reformas al RIT, modificación de criterios de reclasificación, etc.), y de los retrocesos: “se perdió la representación en el consejo Académico y se desarticuló la participación a nivel nacional”, finalmente dice que “la mayoría de los académicos no han hecho del pago de sus cuotas una práctica sindical” (cursivas y subrayados nuestros).¹²⁵
- B) La corriente ACA, por su parte, evalúa la situación sindical en la UPN desde otra óptica:
- Indica que el *movimiento sindical nacional* iniciado en 1981 y que llega a su punto máximo con la alianza intersectorial, “nos permitió lograr” la seguridad laboral, la homologación salarial con otras IES, la “participación en las esferas de decisión académico-administrativa(s)” como “incorporación de representantes democráticos en

¹²⁵ Informe de trabajo del Comité Delegacional de la UPN: septiembre de 1986 a septiembre de 1988. DIHUP3.

el Consejo Académico; participación en comisiones definitivas del proyecto académico; elección de coordinadores de academia en Ajusco mediante el procedimiento de terna; negociaciones bilaterales permanentes con las autoridades y solución de los problemas colectivos e individuales de los compañeros de provincia y viáticos” para asistir a asambleas sindicales y académicas nacionales;

- “Como conquista fundamental, logramos el *desarrollo de la conciencia* de la lucha sindical en un marco democrático y la práctica de la discrepancia y el debate elevaron la formación de la base. El CGR era una instancia reguladora del papel del comité. Impusimos un clima de respeto y solución de los problemas por parte de las autoridades.”
- “El *Comité Intersectorial* funcionó como instancia de coordinación del movimiento y de negociación conjunta de trabajadores y de estudiantes a nivel nacional”.
- En cuanto a la *gestión del CED 86-88*, consideran que, junto con otros factores, esta ha sido determinante en el decaimiento de la participación de los trabajadores, después de la fase de auge académico sindical, contribuyendo “decisivamente en la desarticulación de la vida sindical de la base”, argumentando lo siguiente: a) “se canceló prácticamente la vía de (la) *información* cotidiana del comité hacia la base y las vías de *regulación de la base sobre el comité*. Las reuniones de CGR y las asambleas buscan ser usadas para legitimar su política y el *despotismo* se ha desarrollado como la forma de relación hacia los disidentes”, b) “el comité *capitalizó* la entrada masiva de nuevos trabajadores académicos ajenos a los antecedentes de la lucha y aprovechó la apatía de muchos otros, conformando una base social que según el comité, no quiere problemas. La falta de información oportuna hizo que la base no se comprometiera”, lo que le permitió “en los hechos y más allá de las declaraciones” *deslindarse de los sectores movilizados* (administrativos y estudiantes), propiciando que los académicos “sintieran ajenas y hasta criticables” sus protestas, “el mismo comité delante de las autoridades criticó las movilizaciones y llamó a levantarlas”, c) el CED ha mantenido relaciones con la autoridad bajo “el principio de que ‘no hay por que conflictuar, son mejores las *relaciones relajadas*’” con lo que “han quedado sin resolver graves problemas”, “el comité está más preocupado por asegurar la continuidad de su grupo político otro período que por impulsar acciones serias de

defensa de los compañeros afectados”, d) “sobre la *antidemocracia* que el comité ha practicado”, la corriente ACA resalta la *formación cupular* de su planilla roja para renovación del Consejo Académico, controlando el proceso electoral interno y manejando los tiempos, “cancelando la posibilidad de que se formaran planillas alternas” y de que se hiciera una discusión desde abajo sobre un programa democrático, lo que “finalmente benefició a las autoridades y permitió (la) incorporación del grupo VR a la instancia de gobierno académico.” “Ahora se repite con el cambio de comité la misma táctica, presionando con los tiempos para evitar que pueda surgir otra opción que ponga en riesgo la continuidad de ese grupo.”

- Finalmente, los analistas se hacen una *autocrítica* por no haber sido “capaces de mantener con tenacidad y constancia la denuncia y la discusión en las bases” con lo que consideran permitieron “la implementación de la política del comité”, concluyendo que “muchos creíamos que contando con un comité no impuesto por vanguardia revolucionaria era suficiente para garantizar una *vida sindical democrática* y la defensa de nuestros derechos. Ya vemos que esto no es así.” (cursivas y subrayados nuestros) En función de lo anterior, proponen un programa alternativo para reorganizar el movimiento democrático (que no fructifica dado que la corriente NOS gana nuevamente las elecciones).

Ambos discursos, antagónicos por momentos, coincidentes en otros, denotan la polarización de las posiciones académico-sindicales en el sector, y sobre todo muestran la profundidad de la *crisis del movimiento sindical*, provocada por la desintegración del levantamiento intersectorial, la extinción de la SNTUPN, el alejamiento gradual de la base académica del espacio sindical (asambleas, movilizaciones, etc.), el retiro de los activistas y de los líderes de corriente, la caída en la participación de representantes de las áreas de trabajo ante el CGR (“nadie quiere ser representante”), la ruptura del CED de la DIUP3 al renunciar los miembros de ACA y cancelar el *pacto democrático* sostenido entre las corrientes sindicales hasta ese momento (1987) en el que prevalecía la *cohabitación* ideológico-política y sindical entre las fuerzas existentes.

En los últimos meses del año 88 se realiza el proceso electoral de cambio de Comité Ejecutivo en la Delegación académica DIUP3, la planilla de NOS gana las elecciones por segunda ocasión, en un contexto interno de relativa dispersión sindical y desmovilización,

entretanto finaliza el sexenio de Miguel de la Madrid en medio de un conflicto postelectoral nunca antes visto en el país, e inicia el régimen neoliberal de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), en momentos en que inicia la lenta recuperación de la economía nacional sin que esto se refleje en los salarios que mantienen su tendencia a la baja.¹²⁶

Durante los primeros meses de 1989 el nuevo CED académico dará continuidad a la política laboral y sindical iniciada por sus antecesores, sin embargo además del contexto externo al interior habrá notables cambios. Dentro de la universidad el sector administrativo se radicaliza a principios del 89 y decide en Asamblea iniciar sorpresivamente un paro indefinido por demandas económicas relativas a la revisión anual de salarios y bianual de prestaciones, el cual se prolonga inusitadamente más de dos meses (3 de marzo-7 de mayo) por el endurecimiento de la posición de la rectoría y más adelante se articula con el memorable movimiento magisterial de la primavera del 89, por su parte los académicos se mantienen al margen del paro administrativo, lo apoyan estrictamente con la solidaridad material, incluso el CED de la DIIUP3 promueve un breve paro de solidaridad en momentos de debilidad del largo paro cuando el grupo manejado por las autoridades y el CES de la sección XI del SNTE intentan romperlo. Afuera, empieza la organización y movilización de dos movimientos sindicales independientes, dentro de los cuales participan los trabajadores académicos -y administrativos- de la UPN de distintas formas: el movimiento del debilitado sindicalismo universitario y el de la fortalecida Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación del SNTE.

De esta forma, en lo que respecta al sector sindical independiente de la educación superior, en el cual concurren activamente los dirigentes de la DIIUP3 -y de la DIII47-, este logra movilizar de manera desigual una treintena de sindicatos entre enero y febrero, pero los líderes no logran convencer a sus bases ni consiguen sostener y hacer cuajar el movimiento mas allá del 15 de febrero, por lo que finalmente terminan por aceptar en la mayoría de los casos los ofrecimientos dictados por la política de topes salariales inflexible del régimen delamadridista-salinista.¹²⁷

¹²⁶ En diciembre de 1988 toma posesión formalmente el presidente CSG, este nombra a Manuel Bartlett Díaz (1989-1992) como secretario de educación, en la UPN continua en la rectoría Eduardo Malíachi y Velasco (mayo 1985-mayo 1989).

¹²⁷ El 4 de enero 15 sindicatos universitarios *emplazan a huelga* para los primeros días de febrero en demanda de aumento salarial, el 7 de enero son 16 los sindicatos que demandan aumento al presupuesto de las universidades, el 10 de enero 20 organismos anuncian la creación de una comisión negociadora colectiva ante la

Por lo que corresponde al movimiento magisterial organizado en la CNTE las cosas son distintas, este se desarrolla también a partir de enero y se prolonga hasta mayo con importantes triunfos económicos y político-sindicales, al lograr romper por primera vez el tope salarial impuesto desde arriba por el Estado, derribar el cacicazgo sindical del grupo vanguardia revolucionaria del SNTE -en el poder desde 1972-, consolidar posiciones en diversas secciones sindicales del país y mostrar la gran legitimidad social de la profesión magisterial que no podía seguir siendo desconocida en los hechos por los dirigentes del gremio y la burocracia gubernamental, de ahí que la política educativa para garantizar cierta legitimidad tiene que retomar las reivindicaciones de los maestros. En febrero el congreso de la sección X, al que asisten delegados de la DIIUP3, tiene una gran participación de representantes democráticos de diversas instituciones educativas de la SEP de educación media y superior, cuyos resultados a favor de VR no obtienen la legitimidad esperada, dadas las irregularidades del proceso, lo que incrementa las protestas en las calles de los grupos democráticos de esta sección y de sus líderes ante la opinión pública.¹²⁸

Secretaría de Programación y Presupuesto y la SEP con el fin de demandar la solución a un pliego mínimo de demandas, el 25 de enero se anuncia la posible huelga de 30 instituciones de educación superior para el 15 de febrero, el 26 de enero los sindicatos universitarios rechazan el tope salarial del 10% y demandan un 50% de incremento, asimismo exigen una consulta real al gobierno de CSG para modernizar la educación. El 5 de febrero, a un mes de iniciado el movimiento reivindicador universitario de 1989, las 30 organizaciones sindicales que conforman la Coordinadora Nacional de Huelga (CNH) de sindicatos universitarios, en la que participan los líderes de los trabajadores de la UPN, anuncian un paro de 24 horas para el 9 de febrero, en demanda de 50% de aumento salarial, 25% en prestaciones y mayor subsidio para las universidades públicas. El 6 de febrero los dirigentes de las Delegaciones D-II-UP3 y la D-III-47 de trabajadores académicos y administrativos de la UPN respectivamente, firman un desplegado junto con más de 30 sindicatos de la educación superior conformados en la CNH, en *rechazo a la política económica gubernamental salinista* (reducción presupuestal del sector, 10% de tope salarial y 6% en prestaciones), reivindicando la petición general de aumento al salario. Los sindicatos de las universidades Iberoamericana (STUIA), Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (STUABJO), Baja California Sur (SPAUABCS) y Zacatecas (SPUAZ) entran en huelga. Finalmente, el 15 de febrero la CNH anuncia que se desistió de estallar la huelga en 15 universidades "en virtud de las diferencias internas por la situación particular de cada sindicato y a los elevados costos de los paros laborales", el SITUAM aceptó el 10% de aumento, su portavoz consideró que "las formas marcha-mitiplantón ya están desgastadas".

¹²⁸ El 16 de enero la CNTE anuncia un paro nacional para el 30 de enero en el que prevé participarán 300 mil maestros en demanda del 100% de aumento salarial, bono de 60 días, aguinaldo de 90 días, retabulación en zonas de vida cara, entre otras peticiones; ese mismo día el presidente CSG llama a "la búsqueda intransigente de la calidad" en materia educativa al convocar a la población a participar en la consulta para la modernización educativa, el 18 de enero la SEP define y publica las formas de la *consulta nacional* para la modernización educativa, en las que no se incluye expresamente al SNTE como tradicionalmente ocurría en el pasado, encargando específicamente a las autoridades de la UPN y la DGMPM la consulta en el sector de las instituciones de educación normal. Entretanto, el 28 de enero el "líder vitalicio" de la *oligarquía sindical* posesionada del SNTE desde 1972, Carlos Jonguitud Barrios, exhorta discursivamente a los maestros a expresarse con toda libertad en los congresos sindicales seccionales, que se llevan a cabo por esas fechas, lo que ocurre cada tres años conforme a los estatutos sindicales, con el propósito de reelegir y renovar parcialmente sus dirigencias estatales y nacional; sin embargo un número

El 2 de febrero las autoridades de la UPN declaran que la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil del Gobierno Federal definió la "política salarial para el año de 1989", que para el Modelo de Educación Superior -dentro del que se encuentra la UPN- consiste en un 10% de incremento directo al tabulador y 6% en prestaciones para el personal administrativo, que ya se ha aplicado en la UNAM, lo que es aceptado por los académicos de forma similar a lo acontecido en otras IES. En otro orden de cosas, Asimismo, en enero

inesperado de *delegados democráticos* asistentes a los congresos seccionales, entre los que se encuentran algunos representantes de los trabajadores académicos y administrativos de la UPN, denuncian que las convocatorias a los congresos violan los estatutos elaborados por el mismo grupo VR, al no publicarse con 30 días de anticipación ni fijar el lugar de realización como marcan las normas. Inconformes por el deterioro del salario y la antidemocracia prevaeciente en el SNTE, maestros de 12 estados del país participaron el 31 de enero en el paro nacional de la CNTE por democracia sindical y aumento salarial, la participación va en aumento.

Los primeros días de febrero la CNTE demanda asambleas y congresos democráticos y aumento salarial del 100%, mejores prestaciones del ISSSTE, basificación a interinos, plazas de tiempo completo para los maestros. Entretanto el 4 de febrero la SEP dice que ya se han firmado los 31 convenios con las entidades federativas del país para descentralizar la educación próximamente, a pesar de la oposición de los líderes del SNTE. La coordinadora anuncia que impedirá el acceso de Jonguitud a los congresos seccionales y se movilizará para demandar transparencia en la elección de delegados, reafirmando su lucha contra el "*control sindical* del grupo VR durante ya 17 años, que ha implicado el asesinato de maestros, robo de cuotas, nula gestión para mejoras económicas y laborales, enriquecimiento ilícito, obtención de puestos públicos y políticos como canchóns personales y de grupo, manejo de centros de abasto y turísticos como negocio del grupo". El 15 de febrero entre el 80 y 90% de maestros y trabajadores administrativos de la SEP del DF y área metropolitana suspendieron clases para realizar varias marchas hacia el zócalo, entre los que participaron los trabajadores de la UPN, con esto la CNTE realiza una de sus primeras grandes concentraciones en el zócalo con alrededor de 40 mil trabajadores -según los medios- en repudio a VR y a los acuerdos del 15 Congreso nacional del SNTE efectuado en Chetumal en el que, y por 100% de aumento, maestros de más de 3000 escuelas participan en el paro nacional de 24 horas de la CNTE, maestros de 2000 escuelas del DF y Valle de México paran labores. Jesús Martín del Campo, dirigente sindical de la UPN, informó que se tramita una audiencia con Salinas de Gortari después de una movilización de 12 mil maestros, en la sección XI desconocen al Comité seccional y nombran un comité democrático paralelo. Ya para el 19 de febrero la CNTE anuncia un paro de 48 horas (22-23 de feb.) en el que se espera la participación de cerca de 400 mil trabajadores, entre ellos de la UPN, y resuelve participar en la consulta para la modernización educativa, demanda 100% de aumento salarial, incremento en prestaciones, respeto a la decisión de la base, reinstalación de despedidos, acabar con la inseguridad laboral; respecto al deterioro del salario magisterial se reveló que en 1981 los trabajadores de la educación devengaban 3.5 salarios mínimos, pero en 1989 solo perciben 1.3 salarios mínimos. La CNTE informa que tiene representaciones en 15 estados, el 21 de febrero la CNTE propone un paro de 72 horas y un paro indefinido a sus bases, exige auditoría al CEN y CES²⁵ sobre el destino de 3500 millones de pesos mensuales de cuotas y congresos democráticos en todas las secciones. El 22 de febrero, un día antes del paro de 24 horas, las CNTE realiza una marcha plantón de la ENM al zócalo, con lo que muestra su gran capacidad de convocatoria. Simultáneamente el día 24 trabajadores del estado de diversas dependencias, entre ellos académicos y administrativos de la UPN, bloquean las oficinas del ISSSTE en demanda de mejores servicios y mayor presupuesto. Finalmente, los días 23 y 24 de febrero el 95% de planteles educativos desde preescolar hasta educación superior del DF y Edo. de Méx. participan en el histórico paro de 48 horas de la CNTE, acompañado de paros parciales en 7 estados, la SEP reprueba el paro de "un grupo de maestros" en el DF, el CEN del SNTE afirmó que el movimiento disidente "está encabezado por una minoría". Entre 100 mil y 150 mil maestros y trabajadores de la educación se manifestaron por las calles. Se denuncia que VR cuenta con 20 000 activistas que cobran sin dar clases y reciben un sobresueldo con las cuotas sindicales. La SEP y la Presidencia de la República se niegan a atender a los maestros. Jesús

de 1989 comienza el proceso de definición de la "modernización educativa" salinista a través de una *consulta nacional*, la que se verifica en el caso de la UPN en febrero, bajo el estricto control de las autoridades, en ella participan parcialmente los trabajadores académicos desde sus "colegios de profesores" de centro de trabajo (academias, departamentos, proyectos), se efectuaron varias reuniones regionales que desembocaron en una reunión nacional, en el marco del "Foro para la Modernización de la Universidad Pedagógica Nacional" para estudiar el papel de la UPN en el SEN en esos momentos, en el contexto de la naciente modernización educativa, uno de los resultados más significativos fue -según uno de los académicos participantes- la ubicación de las funciones de docencia e investigación de la UPN en el llamado Subsistema de Formación y Actualización de Docentes en el período de Maliachi, sin embargo con la salida del rector este proceso no tendrá continuidad, como efecto del paro administrativo adentro y el paro magisterial afuera, ya que la SEP decidirá desde arriba las nuevas funciones para la universidad dentro del programa modernizador.

Los dirigentes de la DIUP3 participan formalmente tanto en las reuniones de coordinación de los sindicatos universitarios como en las de la CNTE (dirección nacional y sección X) en este período, sin embargo la dinámica de la delegación gira alrededor de las demandas del sindicalismo universitario y no del movimiento de la CNTE, en el que participan sobre todo sectores de la educación básica, lo que explica en gran medida que la delegación académica no se involucrara en el paro magisterial, además de la crisis del movimiento sindical en la universidad y en el sector académico en particular. Sin embargo, aunque el pragmatismo de los académicos les hace percibir de esa manera las cosas, el movimiento magisterial y el paro de los administrativos, junto con el relevo en la dirección del SNTE, las prioridades de la nueva burocracia educativa en el poder en torno a la reestructuración educativa y sus pugnas internas, generarán cambios en la vida doméstica de la universidad, cambios que se sintetizan en el cambio de autoridades de la misma, el cual sucede el mismo día del levantamiento del paro administrativo (7 de mayo), en pleno paro magisterial, cuando la SEP destituye a todos los funcionarios identificados con el grupo VR, como era el caso del rector de la UPN Eduardo Maliachi, dejando pendiente el nombramiento del próximo rector.

Martín del Campo, dirigente de los académicos de la UPN y de la CNTE, calcula que pararon 250 mil maestros de la zona metropolitana y unos 150 mil en los estados, unos 400 mil en total en la jornada de lucha.

Así las cosas, este período termina en mayo del 89 con la caída de Maliachi de la rectoría, dado que con su salida culmina un ciclo clientelar, de entrega de las Unidades regionales al SNTE y del último intento de orientar a la UPN hacia el modelo sindical corporativo, en un marco interno de crisis sindical.

Capítulo IV

MODERNIZACIÓN EDUCATIVA Y NEOCORPORATIVISMO

Período V. 1989-1992. La lucha por la reestructuración democrática.

Sinopsis

1989-1992. El movimiento magisterial del 89, la caída del grupo vanguardia revolucionaria y el inicio del neocorporativismo en el SNTE. Impacto de la modernización educativa salinista en la UPN. Evaluación institucional y reestructuración universitaria, procesos de participación, Reuniones Nacionales de trabajadores, estudiantes y autoridades para la reestructuración. Proyectos alternativos de reestructuración. Reestructuración universitaria inacabada. Programa de estímulos a la productividad y deshomologación. Reorganización académico sindical en la UPN.

En un ambiente interno de crisis sindical en la Universidad Pedagógica Nacional y de desmovilización del gremio académico en lo particular, este período (mayo de 1989-mayo de 1992) comienza con el cambio en la rectoría de la institución y una nueva política de esta al interior, una distinta correlación de fuerzas en el SNTE -en el que la CNTE obtiene importantes posiciones, termina el reinado del *líder vitalicio* Carlos Jonguitud y su grupo vanguardia revolucionaria, y en su lugar llega al poder sindical el grupo *neocorporativo* "institucional" de Elba Esther Gordillo-, cambios que generarán una novedosa situación en la universidad, propicia para la intervención del personal académico en la reestructuración a largo plazo de la misma.

Durante el período indicado se suscitarán nuevos acontecimientos y conflictos en los campos de la estructura académica y sindical, objeto de estudio de esta investigación, particularmente en lo que se refiere a la democracia académica y sindical, así habrá un conflicto de intereses entre representantes sindicales y docentes, un relevo entre las corrientes sindicales al frente de la Delegación sindical académica DIIUP3 -culmina el período sindical del tercer Comité Ejecutivo Delegacional democrático (1988-1990), en manos de la corriente Nuestra Opción Sindical (NOS) e inicia su gestión el cuarto CED (1990-1992), bajo el control de la corriente BASTA-, una reorganización del trabajo en el área de docencia y un proceso participativo de evaluación académica. Asimismo, los académicos de distintos puntos del país inician una lucha por ganar nuevamente el Consejo Académico controlado férreamente por las autoridades. Particularmente, numerosos grupos

de trabajadores se organizan y participan activamente en el debate nacional sobre la prolongada e inacabada definición de la reestructuración académica de la Universidad.

El período culminará con la descentralización de la universidad en 1992, enmarcada en la federalización de la educación básica y normal acordada por el gobierno federal y la nueva dirigencia del SNTE desde arriba, como un imperativo del proyecto modernizador neoliberal de la educación.

Reestructuración de la UPN: nuevas formas de representación y participación

Los académicos de la unidad Ajusco, en franco retiro del ámbito sindical, después de más de dos meses de inactividad en la institución a causa del paro administrativo, retornan a sus labores en mayo del 89. Entretanto el paro magisterial entra a su etapa final¹²⁹. Durante varias semanas la universidad permanece sin rector. Ante este vacío de poder, el 12 de mayo los profesores de la Academia de Sociedad Mexicana de la universidad invitan a la comunidad universitaria a sumarse al establecimiento de los requisitos que debe cumplir el nuevo rector de la institución a ser nombrado por la SEP próximamente, debiendo ser éste un "líder académico", "*miembro distinguido*" de la comunidad universitaria, conocer el proyecto de la UPN, comprometerse con él y tener amplia experiencia en las tareas sustantivas de la universidad. Agregan que es "*necesario que el nuevo rector dé a conocer a la comunidad universitaria su proyecto académico-administrativo de gestión para que sea analizado al interior de las academias y en caso necesario presentar propuestas alternativas*". Esto permitirá un mayor compromiso académico de autoridades y comunidad universitaria" - agregan-. Si bien no se pone en duda el proceso de selección intra burocrático desde arriba y desde afuera para la designación (imposición) de la rectoría de la UPN, se pretende influir en su designación -a cargo de la Presidencia y de la SEP-, reivindicando que debe ser un académico de adentro que conozca la institución y que esté abierto a la discusión del proyecto universitario con la comunidad; estos señalamientos recuperan parcialmente las demandas de *democracia académica* elaboradas por el movimiento académico-sindical surgido en 1981,

¹²⁹ El paro nacional de la CNTE había iniciado el 17 de abril de 1989 con una gran participación, (los académicos no participan directamente en el paro magisterial), el grupo del senador Carlos Jonguitud Barrios es desplazado de la dirección nacional del SNTE, por lo que la pretensión de dicho grupo de obtener la dirección de la UPN se diluye. Desarticulado el grupo "vanguardia revolucionaria" del SNTE, la comunidad de la UPN entra a un nuevo proceso en el que los flamantes dirigentes del SNTE hacen a un lado la demanda jonguitudista de controlar puestos clave de la SEP, como el cargo de secretario de educación, las subsecretarías, los delegados estatales de la SEP, las direcciones generales o la rectoría de la UPN.

sin embargo la apatía es tal que no provoca el efecto en cascada de otros tiempos entre los demás centros de trabajo.

La SEP con Manuel Bartlett Díaz a la cabeza (1989-1992) decide nombrar al sexto rector de la Universidad, José A. Pescador Osuna, uno de los fundadores intelectuales de la universidad en 1978 y de la modernización educativa en el 89, ex funcionario de la misma y con un alto perfil académico especializado en educación (junio de 1989-diciembre de 1989), quien toma posesión de la rectoría el martes 20 de junio y llama a todos los sectores de la comunidad a participar en una evaluación de la institución -atendiendo con ello a las demandas de adentro hechas por la comunidad académica y la DIIUP3, y a la demanda de afuera establecida por la SEP en el sentido de que todas las universidades públicas debían autoevaluarse-, lo anterior con el propósito de diseñar su reestructuración. Las nuevas autoridades, con un perfil político académico distinto a las anteriores, generan un clima de distensión, diálogo y negociación con la mayor parte de los sectores universitarios, pero por separado, con el fin de crear un “clima de confianza” que les permitiera avanzar en la realización de su proyecto educativo.

En su toma de posesión, Pescador señaló que ante la pérdida de una cultura pedagógica, era necesario reconstruirla para *consolidar el proceso de modernización*, revalorizando al maestro a través de la *carrera magisterial* y su profesionalización “para hacer una *pedagogía eficiente*”, la UPN “*nació de un reclamo histórico del magisterio y no como un regalo político*, sino como una exigencia para consolidar un lugar en la historia moderna de México”. Luego de tomar posesión como rector, Pescador sostuvo de inmediato el primer diálogo con los representantes de los Comités Ejecutivos de las Delegaciones Sindicales D-II-UP-3 de académicos y D-III-47 de administrativos, por separado, ahí “estableció que su *política para las representaciones sindicales* estará basada siempre en el trabajo y la participación conjunta en un ambiente de orden, disciplina y respeto”, el CED de la Delegación académica presentó a la rectoría un documento sobre su óptica respecto a la reestructuración universitaria. Su discurso contiene varios mensajes, reivindica la política modernizadora efficientista del régimen y ubica el distanciamiento de la universidad con las antiguas pretensiones del grupo VR del SNTE de controlar el proyecto de ésta, al interior invita al diálogo a los sectores de la comunidad y hace un llamado a mantener el orden institucional. *Diálogo separado y restauración del orden* intrainstitucional, son premisas

fundamentales para el buen desarrollo del *proyecto de reestructuración tecnocrático* modernizador de la nueva administración para el mediano plazo, el que se propone básicamente la descentralización de la UPN, su consolidación como institución líder del normalismo nacional, enfatizando sus tareas de investigación y postgrado, conservando su dependencia de la SEP como una “universidad de Estado” sin autonomía.¹³⁰

Como parte de su estrategia para legitimarse al interior y de su política dialoguista, el rector llama a una reunión amplia con la comunidad universitaria en el auditorio principal de la institución (11 de julio) -hecho inusitado ya que los anteriores rectores, a excepción del primero, se habían mantenido lejos de la comunidad-, para dar a conocer su plan de trabajo: considerando que la UPN es “un proyecto significativo en la vida educativa nacional”, en el que “tuvimos el honor y la satisfacción de trabajar en su diseño original” -afirma-, juzga conveniente insertar a la universidad en el proceso de modernización educativa sexenal, buscando “lograr la excelencia académica” de la institución, revalorizando “la cultura pedagógica que este país ha tenido”, para lo cual se requiere asignar a la rectoría las funciones de autoridad y coordinación de esfuerzos (asumir el *liderazgo académico* de la institución) e intensificar la comunicación entre la comunidad universitaria, aclarando que “seremos respetuosos de las conquistas laborales de los trabajadores (...) estaremos abiertos y flexibles a la negociación para beneficio de la institución, más *no para el de un grupo en particular*”, los sectores de la comunidad se mantienen a la expectativa.

En esta perspectiva, las relaciones laborales entre las Delegaciones sindicales, académica y administrativa, y las autoridades, se normalizan en un marco de bilateralidad directa, sin injerencia de los líderes seccionales o nacionales del SNTE en recomposición,

¹³⁰ Pescador precisa su posición y proyecto en comentarios hechos en el diario *La Jornada* respecto al Programa para la Modernización Educativa 89-94 y el papel de la UPN, al señalar que “sin la modernización de la educación no habrá modernización de la vida nacional”, señalando que dicho programa “reafirma el concepto del *Estado educador*”, aduciendo también que un prerrequisito para la modernización educativa es “la *formación de docentes*”, “es decir, contar con maestros de la más sólida preparación académica y vocación de servicio, que se incorporen con el mayor entusiasmo al proceso de modernización educativa. Para ello se han de revisar constantemente los programas de formación y actualización de docentes y cuidar su aplicación, sin desviación en el marco de la descentralización, apoyando a las instituciones encargadas de su formación. En esta función *la Universidad Pedagógica Nacional tiene sentada la tarea de dotar a las escuelas normales de todo el país de los elementos que concurran a la formación y actualización de docentes*. Para cumplir cabalmente este propósito, *la UPN descentralizará sus unidades en cada estado, conservando las funciones de evaluación de resultados y revisión de la normatividad, para ajustar el funcionamiento del sistema*. En rigor, *la Universidad Pedagógica Nacional será ‘la institución de excelencia del normalismo mexicano’*. En la *Unidad Ajusco -que conservará su régimen de órgano desconcentrado de la Federación- se ofrecerán los programas de postgrado, desarrollo de prototipos de materiales didácticos e investigación.*” UPN Noticias para todos. No. 76, octubre 31 1989

habiendo gran voluntad de la administración por resolver múltiples problemas laborales rezagados. Particularmente, la dirección de la DIUP3 logra sostener parcialmente uno de los ejes de su política clientelar, es decir la gestoría de la fuerza de trabajo, aunque en un nivel mínimo, sin embargo en esta ocasión las nuevas condiciones no le permiten darle continuidad a dicha política de manera integral, como había ocurrido en el pasado, dado que las nuevas autoridades no se prestan para ello en su política de racionalización de la administración¹³¹, además de que el contexto económico del país no le es propicio ya que en este año continúa la caída del salario real universitario y del gasto público (el índice salarial promedio en la UPN pasa del 59% en 1987 al 32% en 1989 -tomando como base 1978-, el gasto público por habitante baja de 167 a 144 miles de pesos de 1980), lo que a final de cuentas impedirá la reproducción de relaciones clientelares y minará la representatividad del CED por esta vía.

La Delegación DIUP3, por otra parte, continúa enfrentando la situación de crisis sindical universitaria. Un signo del *retiro de las bases* es la falta de apoyo económico a la DS, ante esto el CED -mediante un volante (11 de julio)- solicita a los académicos la regularización de las cuotas voluntarias a partir del 1º de junio con base en el 0.05% del salario nominal en cada categoría y nivel a ser entregadas mensualmente, argumentando que "se puede constatar en los registros de cuotas sindicales por Academia, que existe un enorme rezago en el pago de cuotas por parte de la gran mayoría del sector académico. Este hecho coarta las posibilidades de la Delegación para impulsar iniciativas de carácter académico, cultural, editorial o deportivo de interés general", lo que parece ser un síntoma de cierta pérdida de legitimidad de la instancia sindical y de la corriente en el poder (NOS) en tanto que se pasó de más a menos, es decir de un compromiso mas o menos generalizado de aportar cuotas para el sostenimiento económico de la Delegación en la época de unidad a su decaimiento en la crisis, la respuesta a dicho llamado es escasa. Debemos recordar que al interior de la Delegación hay un clima de confrontación y descalificación entre las corrientes, luego de la ruptura del CED anterior de composición en 1987 y de la terminación del *pacto democrático de cohabitación sindical* construido desde 1981, por lo que existe un ambiente de desconfianza entre las fuerzas contendientes y eso repercute en la comunidad académica,

¹³¹ Los dirigentes de la DIUP3 logran monopolizar la gestoría entre septiembre de 1986 y mayo de 1989, con la administración de Malachi, pero desde junio del 89 la nueva administración agiliza la solución de problemas laborales cotidianos y en su eficientización los reduce al máximo, por lo que la intervención del

en la que prevalece la división de dos bloques sindicales más o menos definidos, uno que es la base de apoyo del CED y otro compuesto por sus opositores, lo que es también un indicio del declive de la corriente NOS en el poder, que en las siguientes elecciones sindicales perderá el control del CED.

Dentro de este contexto de *crisis interna de legitimidad*, sin perspectivas clientelistas, el CED de la Delegación D-II-UPN3 tampoco logrará incidir en el terreno de la *política académica*, tan importante para los trabajadores como se verá mas adelante; al respecto señala ante la base (en un boletín informativo del 3 de agosto), que envió al rector "documentos de consensos" generados por el personal académico en 1987 y 1989, "con el fin de reivindicar la *participación del sector académico en el cambio*" de la universidad. Sin embargo, en el mismo comunicado también afirma que en la *elección de representantes* del área de Docencia ante la Comisión de Evaluación Institucional¹³² (constituida el 19 de julio a propuesta de Pescador), hubo inconformidades de distintas Academias con el procedimiento, por lo que el CED envió un documento de protesta a las autoridades el mismo día de su instalación, aclarando que "el Comité, aunque esté presente en la Comisión, de ninguna manera puede ser tomado como aval de todos aquellos cambios y procesos que la comunidad académica no acepte, dado que el lugar que el sindicato ocupa se debe a la *representación de los académicos* y no a alguna área o designación de la autoridad", aclara que no se trata de desconocer a las comisiones de académicos participantes en la evaluación institucional sino de hacer "una lectura política de los acontecimientos" y "realizar propuestas de cambio en el proyecto académico", por lo anterior, el CED expresa su desacuerdo con el plan de trabajo de la Comisión de Evaluación Institucional, señalando que "*hoy todos los trabajadores*

CED se hace prácticamente innecesaria, además las nuevas autoridades tratan los problemas directamente con los interesados.

¹³² La Comisión de Evaluación Institucional promovida por Pescador desde su llegada a la universidad, se instala el día 19 de julio en la sala del Consejo Académico de la UPN con el objetivo de "llevar a cabo una evaluación global de la institución, con el fin de esclarecer los principales problemas de organización y funcionamiento que obstaculizan el cumplimiento de las funciones sustantivas de esta Universidad", para lo cual recibe documentos de análisis y propuestas de los sectores de la comunidad universitaria y lleva a cabo un diagnóstico global de la institución, cuya *primera etapa* se planeó que culminaría en diciembre -la cual no tendría continuidad por el enésimo cambio de rector en la universidad a fines del año 89-. Dicha comisión se integró por 12 miembros, 10 *representantes académicos* -dos elegidos por las autoridades, uno de los cuales es nombrado por la autoridad como coordinador general de la misma y 8 por académicos de las áreas de trabajo preestablecidas: Docencia, Investigación, Postgrado, etc.- y dos representantes sindicales elegidos por su Delegación sindical respectiva -uno del sector académico, el Secretario General de la DIUP3, Carlos Ramírez S. y otro del administrativo-, a su vez se crearon una multiplicidad de subcomisiones de academias y áreas para evaluar temáticas específicas.

académicos, están en comisiones; lo que nos preguntamos es qué garantizaría que el trabajo que se realice en éstas sea tomado en un nuevo proyecto global de la UPN”, en ese sentido el comité considera que se debe incluir en la agenda de la Comisión aludida los temas del contexto actual de la universidad, el proyecto al que aspiran las autoridades, las deficiencias de la institución y lo que falta por desarrollar en ella, así como la modificación de la estructura académico-administrativa, las “necesidades y características del magisterio”, las “propuestas y proyectos de la UPN” y el proceso laboral institucional¹³³. Si bien no faltaba razón al comité sindical respecto a las importantes ausencias en la evaluación institucional, lo que estaba en el fondo era una *competencia por la representación* de los académicos en el incipiente proceso de reestructuración del proyecto universitario, entre el CED y los encargados de dirigir el proceso de diagnóstico, en tanto la mayoría de los participantes en la evaluación no pertenecían a la corriente NOS. Ante la representatividad de la Comisión de Evaluación y la crisis sindical, el CED no estaba en condiciones de generar un movimiento a su alrededor en el plano académico, a diferencia de lo ocurrido con la SNTUPN en 1983. En otros términos, en esta coyuntura se da una clara división entre “lo académico” y “lo sindical”, lo académico es para los académicos, lo sindical-laboral para los sindicalistas.¹³⁴

En este orden de cosas, se expresa la conformación de una alianza entre *representantes académicos* (coordinadores de academia y *representantes* de “diversas actividades académicas de la Institución”), claramente diferenciados de la representación sindical de la DIUP3 y su corriente hegemónica. Estos representantes académicos llevan a cabo diversas reuniones de trabajo con la nueva administración universitaria para determinar los principales problemas y retos de la UPN -durante los primeros meses de su gestión-, algunos de los asuntos tratados fueron: los logros y las limitaciones de la oferta educativa ofrecida por la institución, el aislamiento y pobre intercambio de su quehacer entre áreas

¹³³ Después de 5 meses de trabajo, el 14 de diciembre la Comisión de Evaluación Institucional entregó al rector, en la sala del Consejo Académico, sus resultados en 32 documentos, en ella participaron académicos de todas las áreas y unidades, las representaciones sindicales del personal académico y administrativo y grupos académicos en forma particular, acordándose: 1. Difundir sus resultados. 2. Elaborar una síntesis “que contribuya a la elaboración del programa de desarrollo institucional”. 3. Entregar los resultados al Consejo Académico a través del rector. 4. Promover la elaboración de propuestas a partir de los resultados. “Derivado de lo anterior, la comunidad, primordialmente de académicos, expresó la necesidad de un cambio estructural y de reformas universitarias, algunas reformas fueron puestas en marcha” -de acuerdo con la versión de un profesor-.

¹³⁴ Incluso el CED presenta, contra la concepción mayoritaria de los representantes académicos una propuesta de creación de una licenciatura única, en lugar de las existentes, lo que resulta en un llamado en el desierto.

académicas, las causas de la baja matrícula en dos licenciaturas (Sociología de la Educación y Administración Educativa), el fortalecimiento de la titulación, las limitaciones de las bibliotecas en todas las unidades, la *necesidad de una evaluación amplia y participativa*; ellos se apropian del proceso de evaluación del trabajo realizado en la Unidad Ajusco y sus condiciones. De manera paralela, en las Unidades UPN de los estados se lleva a cabo un proceso de evaluación similar, en el que participan los directores y un representante académico por cada una de las 74 Unidades UPN del país, sin ninguna presencia formal de representación sindical alguna, en momentos en que la organización nacional de trabajadores de la universidad ya ha desaparecido¹³⁵.

Ante la ausencia de un organismo sindical con carácter nacional construido desde abajo, después del fracaso de la SNTUPN -a pesar de sus logros-, en este período surge un nuevo intento para fundar una *organización nacional* de trabajadores de la UPN, para tratar de revertir la crisis sindical. Los días 29 y 30 de julio se realiza la Asamblea Nacional Plenaria de Trabajadores de la Universidad Pedagógica Nacional, en la que se llega a una serie de acuerdos organizativo-sindicales, laborales y académicos entre los que destaca el llamado a organizar un *Frente Nacional de Trabajadores de la UPN* (FNTUPN) para "terminar con la *pasividad manifiesta y dispersa* observada durante seis largos años (83-89), de los trabajadores democráticos de (la) UPN a nivel nacional frente a los problemas tanto académicos como laborales aún no resueltos (...) y, en el interés de que el proyecto UPN no se escleroticé, sobre todo en las Unidades, pero que tampoco se desarrolle bajo la idea de convertirla en una institución de élite (subrayado nuestro)". El 1º de agosto, la subcomisión de prensa y propaganda de la Comisión Promotora del FNTUPN, se dirige a los tres sectores de la Unidad Ajusco para hacer severas críticas a la administración de Pescador, quién -denuncia- se negó a recibir a la comisión promotora del Frente el pasado 31 de julio y les

¹³⁵ Entre el 30 de junio y el 14 de julio el rector convoca a 5 reuniones regionales con los *directores* de las 74 Unidades UPN, en las que los funcionarios plantearon los problemas urgentes por resolver y diversas propuestas para mejorar el servicio. En noviembre se realiza una Reunión Nacional de Directores de Unidades convocada por la Rectoría para tratar la problemática académico-administrativa de las unidades, anunciándose que se incrementarían tanto los sueldos de los Directores y Jefes Administrativos de las unidades a partir de enero de 1990, como los gastos de operación de las mismas -la asignación mensual se aumenta a 2 millones de pesos mensuales con retroactividad a octubre-. Los directores y representantes académicos de las 74 unidades manifestaron su reconocimiento y apoyo al Rector -según la versión oficial-, quien se mostró dispuesto a resolver diversos planteamientos. En este mismo mes se llevó a efecto la Reunión Nacional de Unidades UPN en el marco de la evaluación institucional en la que se formularon diversas propuestas para la futura reestructuración de la dependencia.

respondió que cada unidad tendría que resolver sus problemas por separado, administración que se ha dado una "imagen democrática" pero que ha tomado decisiones verticales como el inicio de la descentralización de las Unidades y el apoyo a directores de Unidades con filiación vanguardista, con base en lo anterior cuestionan su gestión planteando preguntas como estas: "¿estarán dispuestas estas autoridades a realmente *democratizar la Universidad* dando cabida a los *órganos colegiados representativos y paritarios?*", "¿estarán dispuestas (a) *consultar al magisterio nacional lo que quiere de su Universidad?*", a las que responden con un no categórico, señalando que en realidad "se trata solamente de hacer como si nos consultaran para legitimarse ante la comunidad universitaria y legitimar a Salinas de Gortari que bien sabemos usurpó el poder". La única alternativa -concluyen- para defender la universidad e *impulsar un proyecto académico democrático* es la formación del FNTUPN.

Después del rechazo de la autoridad, el 7 de noviembre se lleva a cabo una Reunión Nacional de trabajadores de la UPN con el objetivo de conformar el FNTUPN, a la que asisten trabajadores académicos y administrativos de Ajusco y 24 Unidades UPN -quienes asistían a un Foro Nacional sobre Evaluación Institucional en la Unidad Ajusco-, Frente que estaría formado por personal académico y administrativo con el fin central de atender problemas laborales y académicos a nivel nacional; organizativamente los asistentes se proponen impulsar asambleas en todas las Unidades "para información y sensibilización", brigadeo en las Unidades no participantes, "trabajar por la *recuperación del Consejo Académico para la base*", asimismo nombran a un "núcleo inicial" del Frente formado por "los contingentes" de las Unidades de Zamora, Ixtepec, Oaxaca y Villahermosa así como la D-III-47 de administrativos de Ajusco, siendo notoria la ausencia de la DIIUP3, lo que se explica por la negativa de la corriente NOS a impulsar una organización nacional desde 1986. Finalmente el Frente no conseguirá consolidarse ante las múltiples condiciones adversas que no logrará superar.

Otro espacio de representación no sindical permanentemente en pugna entre diversas fuerzas ha sido sin duda el Consejo Académico (CA), durante este período aparecen las contradicciones en torno al control de esta forma de representación académica, tradicional en las IES, como se verá. En julio inicia el proceso de renovación de representantes académicos y estudiantiles ante el Consejo Académico de la UPN para el período 1989-1991, específicamente el 24 de julio se instaló la Comisión Electoral para la renovación del Consejo

Académico presidida por el secretario académico Alexis López, a la que el CA otorgó voto de confianza para la publicación de la convocatoria y el desarrollo del proceso de elección, sin embargo a pesar que desde julio se aprueba la convocatoria, será hasta el 3 de octubre cuando se dará a conocer oficialmente. En el proceso se registraron 12 planillas: 3 del sector académico, 7 del sector estudiantil de licenciatura y 2 del estudiantado de postgrado.

Con la consigna *¡Por una reestructuración académica de la UPN desde la base!*, la planilla roja “unidad nacional” compite por la representación del personal académico ante el Consejo Académico, formada por una alianza de académicos de Ajusco y de diversas unidades estatales anteriormente participantes en la SNTUPN y opuestos al CED de la DIUP3, dicha planilla analiza de este modo la situación del sector académico y la institución: consideran en primer término que la política de modernización educativa y el proceso interno de evaluación del proyecto académico institucional darán lugar a una *“reestructuración del proyecto académico de la UPN, el cual quedará definido en sus aspectos fundamentales en los primeros meses de 1990, en suma, se reorientará nuestro objeto de trabajo -consideramos que de manera radical-, en virtud que esta reestructuración, dará lugar inclusive a otra de la estructura académico-administrativa”*, por tanto afirman que es necesario *“tomar parte activa en la elección de nuestros representantes en el CA, único órgano de gobierno en (el) que tiene participación la comunidad universitaria”,* y que constituye una *“necesidad sentida mayoritariamente”*; con base en esto señalan que mediante una *“planilla con el mayor consenso posible”* se logrará un diálogo efectivo autoridades-académicos con el *“fin de incidir en las decisiones de lo que es en tendencia prospectiva la transformación de nuestro objeto de trabajo”*, ya que la experiencia ha demostrado que en lugar de diálogo en el Consejo Académico ha habido un *“monólogo entre las propias autoridades, dada la escasa o nula representatividad de los miembros del Consejo que ‘representan’ al sector académico”*, esta *“debilidad del Consejo Académico”* es mostrada por las mismas autoridades *“que acuden a organismos paralelos”* para la evaluación institucional en lugar de recurrir al mismo Consejo. Resulta significativa esta postura ya que hasta ese momento el Consejo Académico no había interesado tanto a la mayoría de los grupos académicos más activos en la vida política intra universitaria, las organizaciones sindicales, el control pleno de las Academias y la intervención de los académicos en la Comisión Académica Dictaminadora habían sido los canales de participación hasta esos momentos de

los trabajadores, sin embargo a partir de ahora el Consejo se convertirá en un objetivo político cada vez más importante, porque toda reestructuración debe ser sancionada legalmente por el mismo. Continuando con los planteamientos de la planilla roja, esta define un *procedimiento interno de elección de representantes* para su integración “que permitiera la participación de los diversos grupos, corrientes, individuos y posiciones democráticas, con el objeto de integrar una planilla de consenso”, que consistió en la elección de tres candidatos de Ajusco (dividida en dos áreas: Difusión-Coordinación del SEAD e Investigación-Docencia) y tres de las Unidades estatales (divididas en tres regiones: suroeste, centro y norte), los primeros tres se eligieron por Asamblea para la primer área y mediante una “elección preliminar” en el caso de la segunda, los tres representantes restantes se eligieron en su respectiva región, quedando formada por:

Roberto Moreno Espinosa	Prof. titular	Titular	Ajusco (Docencia-Investigación)
Fidencio Arzápalo Aguirre	Prof. titular	Suplente	Chetumal (Suroeste)
Humberto Hernández García	Prof. asociado	Titular	Cd. Juárez (Norte)
Angel Vera Bolaños	Prof. asociado	Suplente	Ajusco (Difusión-SEAD)
Alejandro Valdivia G.	Prof. asistente	Titular	Colima (Centro)
Lucía Rivera Ferreiro	Prof. asistente	Suplente	Ajusco (Docencia-Investigación)

El programa de trabajo presentado por la planilla roja consistía en siete puntos, a saber:

1. Impulsar al seno del Consejo Académico las *conclusiones de las comisiones formadas por trabajadores de base en el proceso de evaluación institucional.*
2. Impulsar una *reestructuración* del proyecto académico y la estructura orgánica y funcional basada en los intereses del personal académico.
3. Transformación del Consejo Académico en un *órgano paritario.*
4. Redefinición de los criterios de reclasificación del personal, de manera que se reconozca plenamente su actividad académica.
5. Hacer un *seguimiento de la descentralización* de la universidad en tanto afecte la actividad académica de los trabajadores.
6. “Promover un programa amplio de superación académica para todo el personal académico de la UPN y que, este se traduzca en apoyos reales que generen condiciones para el desarrollo del proyecto académico que en conjunto definan autoridades y personal académico”.

7. Promover el otorgamiento de apoyos didácticos y equipo de trabajo, como computadoras, para los académicos.¹³⁶

Asimismo se crea una *comisión promotora* de la planilla roja bastante plural, compuesta por académicos de Ajusco y algunas Unidades pertenecientes en el pasado a distintas corrientes dentro de la SNTUPN y la DIUP3 -opuestos a la corriente NOS que dirigía en esa época la DIUP3-, la que hace un llamado a votar por la planilla “para continuar avanzando en la consolidación de nuestra casa de estudios, como una institución de educación superior de excelencia académica” y ante la “problemática académica” que incluye la reestructuración, la reclasificación, la falta de programas de superación académica. El día 8 de noviembre la planilla roja “unidad nacional” difunde una protesta ante las irregularidades en el proceso electoral, a dos días de la votación: a) inexistencia de un padrón electoral nacional actualizado y oficial, b) falta de una relación de los integrantes de las mesas electorales de cada unidad, c) carencia de boletas electorales, d) los directores de varias unidades se han encargado de repartir la propaganda de la planilla oficial azul-blanca “y han difundido la versión de que es la única planilla registrada”, haciendo un llamado a la Comisión Electoral, presidida por el secretario académico, a subsanar las irregularidades, sin que haya respuesta al respecto.

Los días 10 y 11 de noviembre se llevaron a cabo las votaciones para la renovación del Consejo Académico, el viernes 10 en Ajusco y el sábado 11 en las 74 Unidades regionales, publicándose los resultados finales ¡hasta el 27 de noviembre! -16 días después de la elección- por la comisión electoral presidida por el secretario académico Alexis López Pérez y formada por otros 4 miembros del Consejo saliente, las planillas del sector académico obtuvieron los resultados siguientes¹³⁷:

PLANILLAS POR SECTOR	VOTOS
-Académicos a nivel nacional:	
Azul y Blanca (institucional)	661
Roja ¡Unidad Nacional! (oposición)	609
Verde	63
-Estudiantes en las Unidades regionales:	

¹³⁶ *Universidad Pedagógica Nacional. Programa de trabajo Planilla Roja "Unidad Nacional". mimeo*

¹³⁷ Los consejeros elegidos del personal académico: para la categoría de Titular José M. Salcedo Aquino como prop (Ajusco) y Rosa E. Safont Magnani suplente (Mexicali), Asociado Ana Ma. Quiles González prop. (Autlán Jal.) y Carmen Bonilla Quiroz supl. (Iguala Gro.), Asistente Oswaldo Lozano Cantú prop. (Guadalupe N.L.) y Aquilino Tagano Cruz (supl.) (Coatzacoalcos Ver.).

Azul y Blanco	5,420
Roja	2,419
Verde y Blanca	838
Verde	803
Rosa	690
-Estudiantes en la Unidad Ajusco:	
Blanca (oposición),	523
Azul y Blanca (institucional)	112
-Estudiantes de postgrado:	
Azul y blanca en Unidades	24
Azul en Ajusco	2
Total	12,164

Dicho proceso electoral tuvo un carácter particular dado que fue muy competido en el caso del sector académico, al haber una diferencia mínima de un 3.9% entre la opción institucional y la opositora -de ser verdaderos los resultados-, con 49.6% y 45.7% de los votos respectivamente, además de que tradicionalmente los consejeros académicos habían sido elegidos sin tal competencia e invariablemente resultaban ganadoras las opciones afines a las autoridades, quienes tenían el control del proceso en su conjunto, en el futuro los trabajadores académicos lograrán llegar al Consejo Académico mediante una votación realista verdaderamente democrática. En este caso, la planilla roja había propuesto al secretario académico, presidente de la comisión electoral, que primero se votara en las Unidades y después en Ajusco, sin embargo este se negó, lo que se interpretó como una forma de asegurar el “ajuste de los resultados” ya que era seguro que en Ajusco la planilla roja obtendría una abrumadora mayoría por lo que a través de los directores de unidades el secretario académico podría manipular las cifras en las Unidades controladas por la autoridad en caso de no ser favorable la votación a la planilla oficial, para ello requirió de 17 días para hacer el “recuento” de los votos emitidos por 1333 académicos y 10831 estudiantes. Lo que puede observarse es que las autoridades buscan a toda costa tener el control total del Consejo, por lo que la “caída del sistema” les resultaba indispensable, puesto que a pesar de su carácter consultivo, no deja de ser una instancia muy útil para legitimar decisiones significativas en la universidad, los académicos lo saben, conforman una alianza nacional e intentan ganar sus espacios en el CA, pero se enfrentan a una autoridad que está dispuesta a todo para ganar con “carro completo”, ya que está de por medio la instrumentación de su proyecto académico-político de reestructuración (el programa de la planilla roja es considerado un peligro por la

burocracia universitaria en tanto pone en riesgo su proyecto), en esta ocasión la estructura vertical de la universidad se impone. Por su parte, el CED de la DIUP3 no participa de este debate.

Posteriormente, a los seis meses de su gestión, el 18 de diciembre de 1989 el rector José A. Pescador es removido del cargo por la SEP y nombrado cónsul en Los Ángeles, California, a causa de sus notorias diferencias con Bartlett, lo que genera desconcierto y molestia entre distintos sectores de la comunidad.¹³⁸ De nueva cuenta la SEP no sustituye de inmediato la vacante en la rectoría, por lo que el secretario académico se hace cargo interinamente de la misma -conforme a la legislación-.

En los inicios de 1990 los trabajadores académicos permanecen relativamente alejados del espacio sindical, son los dirigentes fundamentalmente los que se expresan alrededor de dos problemas centrales que se presentan interrelacionados, la revisión salarial anual y el vacío de poder en la rectoría, en un contexto de movilización parcial del sindicalismo universitario y del magisterio¹³⁹. A fines de enero el CED de la DIUP3 opta por aliarse coyunturalmente con la dirigencia del sector administrativo -después de tres años de distanciamiento- y participar más activamente en las acciones del sindicalismo universitario, en demanda de la apertura de las negociaciones salariales y del nombramiento del nuevo rector para poder iniciarlas¹⁴⁰. La incertidumbre sobre la indefinición en la dirección de la

¹³⁸ El 18 de enero el rector de la UPN Pescador Osuna informó a la Comisión Interna de Administración y Programación de la SEP (CIDAP) las actividades de su gestión -una regla no escrita es que mientras no se nombra al sustituto el rector saliente seguía tomando las decisiones fundamentales en la UPN-, destacando que "en este periodo se ha establecido un *clima de confianza en el trabajo*, debido al *mejoramiento de las relaciones entre autoridades y trabajadores* y al fortalecimiento de la labor académica en todas las unidades de la institución", las actividades principales mencionadas fueron: culminación de los trabajos de la Comisión de Evaluación Institucional, "en un *ejercicio de participación democrática*", la revisión de planes y programas de estudio de las licenciaturas y los postgrados así como la reglamentación de ambos estudios, el establecimiento de los *criterios para determinar las cargas académicas de los profesores*, los avances en la *descentralización de las unidades UPN*, visitas del rector a 30 de ellas, y renovación de la Comisión Académica Dictaminadora.

¹³⁹ En febrero, de 42 sindicatos que integran la CNSU, 15 determinan ir a la huelga el 15 de febrero en demanda del 50% de aumento salarial, en ella participan las delegaciones de los académicos y administrativos de la UPN. El 13 de feb trabajadores de las unidades de la UPN y las escuelas normales de Oaxaca iniciaron un paro de 48 horas en demanda de la homologación salarial con los trabajadores de la UPN. El SUNTU pospone sus emplazamientos para el 1 de marzo, lo que muestra la división en el sindicalismo universitario, finalmente el 15 de febrero sólo 4 universidades estallaron la huelga, el resto aceptan los ofrecimientos, los trabajadores administrativos de la UPN anunciaron paros escalonados en rechazo al 12%.

¹⁴⁰ El 24 de enero de 1990 se realiza un paro de 24 horas en 16 IES por aumento de emergencia de 50%, incremento al subsidio y en defensa de la educación pública, en el que participan los trabajadores de la UPN del DF demandando la designación de rector en la institución, tras un mes de que las negociaciones se han visto retrasadas por este motivo, quienes participaron también en la marcha de la CNSU (Coordinadora Nacional

UPN y el retraso en la negociación crece conforme pasan los días y pone a la defensiva a los dirigentes y a la comunidad, quienes demandan la designación de un rector dispuesto al diálogo, "ajeno al SNTE" y condecorador del medio universitario.¹⁴¹ Ambos sectores entregaron sus pliegos petitorios al secretario académico Alexis López (7 de febrero), quién finalmente fue autorizado por la SEP a entablar negociaciones, los secretarios generales de las delegaciones académica y administrativa, Carlos Ramírez Sámano y Eduardo Sánchez Vázquez respectivamente, demandan la designación del nuevo rector a la SEP ante el retraso de las negociaciones y de programas académicos, y consideran insuficiente el 12% de aumento otorgado en otras universidades.

Por fin, el 9 de febrero, después de 52 días sin rector, el secretario de educación, "por acuerdo del presidente CSG", dio posesión al Prof. Mariano Díaz Gutiérrez (febrero de 1990-julio de 1992) como séptimo rector de la UPN en sustitución de José A. Pescador, quien permaneció en el cargo menos de 6 meses¹⁴², durante su gestión la comunidad universitaria logrará impulsar, no sin dificultades y resistencias, una amplia discusión sobre la transformación académica, organizativa y política de la Universidad, en la que participan los académicos, el personal administrativo, los estudiantes y la burocracia universitaria, en distintas reuniones representativas locales, regionales y nacionales para redefinir la estructura de la institución. Con el nombramiento se definen los términos de las negociaciones del salario -en una nueva situación neocorporativa en la que las burocracias

de Sindicatos Universitarios) del monumento a la Revolución al zócalo. El 29 de enero los representantes sindicales de los trabajadores académicos y administrativos de la UPN Carlos Ramírez Sámano y Eduardo Sánchez Vázquez respectivamente advirtieron que la revisión salarial de febrero se complica por que la SEP no ha designado al nuevo rector de la institución, por lo que se han cumplido 42 días sin rector desde la renuncia de Pescador el 18 de diciembre de 1989, ambos dirigentes indicaron que entregarán su pliego de demandas al rector interino, el secretario académico Alexis López, quien no tiene atribuciones para iniciar las negociaciones, ambos sectores demandan 50% de aumento al salario.

¹⁴¹ El 31 de enero el vocero de la DIII47 informó que la UPN cumple ya 43 días sin rector, lo que ha generado un clima de incertidumbre en la institución al no existir una instancia que resuelva las demandas de los trabajadores, "asimismo, demanda una respuesta a lo convenido con el anterior rector, José Angel Pescador, el 14 de diciembre pasado, respecto al proceso de evaluación institucional, en donde se definió que la Universidad no será reestructurada para afectar los intereses de los trabajadores; que no habrá imposición" en la reestructuración de la institución. "Consideró que es urgente que la SEP defina ya el próximo rector y éste sea ajeno al SNTE o al grupo vanguardista y que conozca de la vida universitaria; asimismo que busque la concertación y el diálogo". Unomásuno; p. 6.

¹⁴² El nuevo rector, poco conocido en el medio, es maestro normalista y tiene el doctorado en lingüística por el Colegio de México, al asumir el cargo manifestó que la formación de cuadros docentes de alta calidad representa el "instrumento por excelencia para transformar el proceso educativo a la altura de las circunstancias", se comprometió a poner sus mejores esfuerzos "para alcanzar los nobles propósitos del normalismo mexicano"

del SNTE y la SEP inician una estrategia para centralizar la negociación del sector educativo superior dominado por el SNTE¹⁴³, durante el empantanamiento de estas se tensan las fuerzas al interior de la UPN, ante esto el CED de la DIIUP3 organiza una protesta parcial en la segunda quincena de febrero, que denomina "huelga activa", en la que los dirigentes señalan "que aunque no han suspendido sus labores, la huelga activa es con el propósito de mostrar la inconformidad del personal ante los bajos salarios y la negativa de las autoridades de avanzar de una manera seria en las negociaciones, en tanto no se nos de una respuesta satisfactoria a nuestras demandas, el personal ha decidido no laborar en los proyectos para iniciar el plan de modernización educativa". Al mismo tiempo (26 de febrero), los administrativos de la DIII47 inician un paro indefinido y mitin-plantón (sin cierre de instalaciones) -paro de brazos caídos-, ya que durante dos semanas las autoridades "no modifican su ofrecimiento del 12%". Finalmente las negociaciones se reanudan y el 15 de marzo los trabajadores académicos y administrativos aceptan "bajo protesta" el 12% de aumento salarial luego de cinco semanas de negociaciones, el secretario general del personal académico, Carlos Ramírez, "se mostró satisfecho por los resultados de la negociación, aunque el incremento otorgado es insuficiente, dijo". Así concluye el primer enfrentamiento entre las delegaciones sindicales y la nueva administración, en el que la estrategia de la "negociación relajada" clientelar inaugurada por NOS ya no funciona¹⁴⁴.

En mayo, los conflictos continúan alrededor de las negociaciones para operar los acuerdos UPN-DIIUP3, por tal motivo el CED radicaliza su estrategia, llama a la movilización de los sindicalizados para presionar a la autoridad, con sus bases realiza un paro de labores de 24 horas el 30 de mayo y amenaza con la suspensión de proyectos académicos y la realización de más paros hasta llegar al paro indefinido, incluso llega a pedir la destitución del rector, su demanda central es "el cumplimiento de los acuerdos de febrero",

¹⁴³ Durante el conflicto la burocracia de la SEP difunde la versión de un ofrecimiento extraoficial (24 de febrero) del 12% de aumento salarial (10% directo al salario mas 2% de retabulación) para el sistema de trabajadores homologados de enseñanza media superior y superior afiliados al SNTE, en los que se incluye a los trabajadores de la UPN. El "sistema de homologados" agrupa a cerca de 150 mil académicos y alrededor de 100 mil administrativos del IPN, UPN, INBA, INAH, Normales, escuelas tecnológicas, entre otras instituciones dependientes de la SEP.

¹⁴⁴ En Ajusco no continúan las contrataciones masivas del 87, en cambio en las Unidades estatales sí, por ej. en marzo la CAD publica la convocatoria al concurso de oposición 3/90 para ocupar 71 plazas en 9 Unidades UPN de 5 estados, 10 de TC, 35 de MT y 26 de 10 horas. En mayo la CAD emite la convocatoria a concurso de oposición 04/90 para el ingreso de personal académico a 10 de sus unidades regionales de 4 estados (Jal., Mich., Nay. y Col.), boletinando 41 plazas de TC y 23 de 10 horas (64 en total).

que incluye fundamentalmente la instauración del programa de estímulo al desempeño académico que comienza a aplicarse en las IES y el financiamiento de la compra de computadoras para el personal. La autoridad responde de inmediato que los trámites para el estímulo están en marcha (1 de junio), organiza el proceso y lanza la convocatoria hasta el 6 de julio (en la que participan 208 solicitantes), con lo que el conflicto se diluye.¹⁴⁵

Sin embargo, la división interna continúa al interior de la DIUP3 entre la corriente hegemónica que mantiene la dirección (NOS, antes “nuestra opción sindical”, ahora “nueva opción sindical”) y sus opositores que van en aumento, como el FDB (Frente Democrático de Base, que va cambiando de denominación: TAB, ACA, BASTA) y el Pleno de Coordinadores del área de docencia, con quienes mantiene un golpeteo permanente a través de acusaciones y descalificaciones mutuas en reuniones, volantes, documentos de análisis y conversaciones, tratando siempre de diferenciarse entre sí en el discurso y en sus prácticas frente a la base, en una lucha por la legitimidad y la representatividad del sector académico, pugna discursiva-argumentativa que se acrecienta al acercarse el periodo de elecciones sindicales a fines del año.

La *lucha por la hegemonía sindical* se dará sobre todo alrededor de la reestructuración universitaria y su orientación, sin embargo en el proceso se conjuntarán factores del pasado, del presente y del futuro, tales como la trayectoria conocida de los dirigentes, las decisiones y posturas asumidas por las corrientes, su representatividad, la

¹⁴⁵ “Aunque existe la intención de emprender una transformación en la UPN para la superación académica (de) esta, no será posible en la medida en que no haya recursos económicos”, dijo ante la prensa Carlos Ramírez -representante de la DIUP3- el 30 de mayo, al precisar que suspenderán los proyectos de investigación y habrá paros escalonados en Academias (10) y unidades, un paro de 48 horas e incluso el paro indefinido para que sean respetados los acuerdos sobre estímulos concertados con las autoridades, informó que el paro del 30 de mayo tuvo éxito toda vez que suspendieron labores 350 académicos. “Esperamos que se concrete la voluntad política del rector para que se nos incorpore al programa de la Comisión Nacional de Becas para el Desempeño Académico, cuyo plazo de inscripción vence el 30 de junio”, “de esa forma se dignificará la vida de los profesores” afirmó, el estímulo implicaría que recibirían en marzo de 1991 un estímulo económico anual que oscila entre uno y dos y medio salarios mínimos, sin embargo las autoridades se niegan a hacer los trámites necesarios para su incorporación, dijo que entre las autoridades “hay ineptitud y falta de conocimiento de lo que la Universidad significa”. Por otra parte también solicitan a la rectoría el financiamiento de la compra de computadoras para los académicos mediante un programa de préstamos. Por otra parte criticó que hasta el momento las autoridades han realizado 3 consultas en menos de un año a los sectores de la comunidad universitaria para definir los cambios requeridos para la modernización de la universidad sin haberse llegado a nada hasta el momento, y planean realizar una cuarta consulta que culminará en diciembre, pero que todo queda en el papel y la palabra ya que cada vez que se incorpora un nuevo rector se desconoce lo hecho por el anterior. El 7 de junio el sindicato de académicos de la UPN pidió la destitución del rector de esa casa de estudios debido a que “presta poca atención a las demandas laborales”. Carlos Ramírez afirmó que han tratado de entrevistarse con Bartlett e informó que continuarán con las movilizaciones y apoyarán de manera incondicional en todas las actividades que realice la CNTE.

legitimidad de sus discursos, la construcción de proyectos, sus propuestas de futuro (académico-laboral-sindical), etc. En realidad la disputa viene desde atrás cuando NOS gana las elecciones por un pequeño margen (1986) y con su política sindical excluye a la otra corriente -y a sus representados- con la que inicialmente comparte el CED, política que con el tiempo la confrontará con otros grupos académicos. Es en el año 89 cuando se expresa ya una crisis de legitimidad dentro de la DIUP3 al enfrentarse con los representantes académicos de base (coordinadores), en el marco de la evaluación institucional. En marzo del 90 se entra a una etapa definitoria del futuro sindical de la delegación académica, cuando el comité ejecutivo convoca a las distintas fuerzas a discutir la reestructuración¹⁴⁶ de la universidad -puesta en marcha por las autoridades anteriores y continuada por las siguientes- e intenta encabezar a la comunidad académica en esta perspectiva, lo anterior no hace sino desatar de nueva cuenta las diferencias, en una lucha por el liderazgo académico y sindical en el gremio¹⁴⁷. El CED critica las medidas unilaterales tomadas por la autoridad y al mismo tiempo descalifica a sus contrincantes -incluso a través del desprestigio-, sus oponentes argumentan que la propuesta de reestructuración presentada por el CED desde 1989 (centrada en la investigación, el postgrado y la actualización permanente de docentes, en la que se

¹⁴⁶ Después del relevo en la rectoría y para darle continuidad a la reestructuración de la universidad conforme a los objetivos del Programa de Modernización Educativa del gobierno sexenal, el 20 de marzo las autoridades de la UPN y la SEP organizan una reunión con la comunidad universitaria en el auditorio Lauro Aguirre de la institución, con el propósito de que el rector Mariano Díaz y el Secretario de Educación Manuel Bartlett dieran un mensaje a aquella, hecho por demás inédito, buscando acercarse a la comunidad y *convocarla a sumarse a la reorganización de la institución para cumplir con los lineamientos del PROMODE del régimen salinista*. El rector señaló que la misión de la universidad es "superar las diversas irregularidades que presentan los planes de estudio y los programas de aprendizaje de las instituciones responsables de la preparación de los docentes, y la falta de sistematización de la investigación educativa" a través de una División de Desarrollo Curricular para el subsistema y un Centro de Investigación Educativa, la consolidación de un programa de postgrado para formar los cuadros docentes del subsistema y la descentralización de las Unidades UPN. Bartlett por su parte afirmó que la UPN "es una pieza fundamental en el Programa de Modernización Educativa y que existe una profunda voluntad por parte del gobierno de la república para solidificar sus objetivos iniciales: ser la institución de Excelencia del sistema educativo nacional", "con el objeto de transformar todo el sistema de formación y capacitación de 1 magisterio". "Al analizar detenidamente lo que ha generado la UPN en más de una década de existencia y al conocer sus estadísticas y los resultados, se puede decir que ya se cuenta con la base de lo que México necesita para optimizar la educación", "se espera una reestructuración total (de la UPN) para fortalecer la cúpula educativa y en el vértice de ella figure como factor fundamental la Universidad Pedagógica Nacional".

¹⁴⁷ En un volante fechado el 30 de marzo, el CED de la DIUP3 impugna la formación de comisiones evaluadoras designadas por la SEP y formadas por académicos de la UPN, poniendo en duda su representatividad, señalando que "los trabajadores académicos debemos impugnar a los compañeros que no nos representan en tanto no fueron nombrados por nosotros, sino por la autoridad. La democracia no es dedocracia. La representación de los trabajadores se obtiene de los trabajadores no del patrón. ¡NO PERMITIREMOS LA EXCLUSIÓN DEL SECTOR ACADÉMICO EN LA REESTRUCTURACIÓN DE LA UPN!"

plantea la formación de una licenciatura única, un centro de investigación y una división de desarrollo curricular, en la cual se recuperan elementos del programa de modernización educativa) “es la propuesta que la autoridad va a instrumentar y que ha sido negociada por el sindicato” en una álgida discusión desarrollada en el CGR (6 de junio). Este momento es crucial, el comité fija su postura al contrargumentar (8 de junio) que:

- “El sindicato plantea que la discusión académica tiene características distintas a la sindical y por lo mismo afirma que *una propuesta académica no puede ser votada en asamblea.*”
- “*El sector académico no son sólo los activistas sindicales de una corriente* y por ende sus posturas son de grupo. En el contexto de la discusión académica son válidas como cualquier otra, lo que no es válido es que esta postura quiera imponerse al comité y al conjunto de los trabajadores.”
- “El comité es la *representación formal* de los trabajadores (as) académicos, en tanto fue elegido por votación de los trabajadores de base. Son los trabajadores los que tienen el derecho de cuestionar la política del Comité e incluso destituir a sus representantes.”
- [Ante el llamado a una reunión por sus opositores mediante carteles, el CED aclara] que los “problemas laborales son competencia solamente del Comité y de las instancias de representación que los trabajadores han dado”, ya que “algunos Coordinadores pretenden erigirse en la representación sindical de los trabajadores”, cuando que estos desempeñan un “puesto de confianza”, “el Pleno de Coordinadores depende de la estructura institucional y por lo mismo no tiene autonomía respecto a la autoridad central del Rector.” (subrayado y cursivas nuestros).

La autodefensa del CED es sumamente significativa, reivindica su legitimidad otorgada por la representatividad alcanzada en una elección pasada y descalifica al cuerpo de representantes de los mismos académicos, en una clara disputa entre una dirección sindical y una forma de representación académica directa.

En respuesta, los coordinadores académicos del área de Docencia, a los que se les suman representantes de las demás áreas universitarias (Investigación, Difusión, CGSEAD), organizan un “Foro Académico sobre la Reestructuración de la Universidad Pedagógica Nacional” (14 y 15 de junio), en el que se busca acercar posiciones y generar

consensos sobre la reorganización institucional que pretenden los académicos, previo a la próxima reunión nacional de reestructuración convocada por la rectoría y una comisión representativa de los sectores de la comunidad universitaria, en la que se planea discutir las formas de reorganización de la institución. Así las cosas, previamente a la realización de la "Reunión Nacional para la Reestructuración de la Unidad Ajusco" (desarrollada del 6 al 10 de agosto en Oaxtepec, Mor.), la DIUP3 organiza un proceso de elección (28-29 de junio) para el nombramiento de cuatro *representantes de la delegación* que participarán en la Comisión Organizadora y Sistematizadora (COS) de la inminente reunión nacional, resultando electos cuatro académicos del área de Docencia, ninguno miembro del comité sindical.¹⁴⁸

A la luz de este desplazamiento del comité académico de sus propios espacios de representación, en el marco de esta disputa académico-sindical, el CED de la DIUP3 y su corriente sindical (NOS) contestan a través de un "documento de análisis" y la organización de mesas redondas -sobre los programas de estímulos en otras IES y la modernización

¹⁴⁸ En abril del 90 las autoridades hacen una convocatoria a los sectores de la comunidad universitaria a participar en una discusión (consultiva) sobre la reestructuración de la Unidad Ajusco, sin embargo los sectores manifiestan su desacuerdo con la temática, el formato y la poca representatividad del proceso -por el reducido número de participantes considerados en la propuesta-, por lo que inician las negociaciones entre la autoridad y los representantes de los sectores involucrados, de ahí que el 25 de junio la Secretaría Académica comunica que "con el propósito de perfeccionar los mecanismos de representación y participación de la comunidad universitaria en los trabajos de reestructuración de la Unidad Ajusco (y) luego de las conversaciones sostenidas con los representantes sindicales académicos y administrativos, de estudiantes y de Docencia" (subrayado propio), se dan a conocer los siguientes lineamientos (acuerdos):

Instalación de la Comisión Organizadora y Sistematizadora (COS) el 27 de junio

Las propuestas de la comunidad sobre reestructuración se recibirán hasta el 28 de junio

El proceso de elección de representantes ante la COS, detenido el 7 de junio, se reanudará el 22 de junio y concluirá el 26 del mismo.

Las representaciones ante la COS serán -preparatoriamente-:

8 representantes de las Unidades UPN (sólo fueron 7),

4 representantes de la Dirección de Docencia,

4 representantes de la Dirección de Investigación,

4 representantes de la Dirección de Difusión (finalmente fueron sólo tres),

4 representantes de la Dirección de la Coordinación de Unidades,

4 representantes de la Dirección de Biblioteca, (sustituidos posteriormente por 4 representantes administrativos),

4 representantes de la Delegación Sindical de Académicos (DIUP3),

4 representantes de la Delegación Sindical de Administrativos (DI147) -se acordó agregar uno más en el proceso-,

2 representantes de la Dirección de Intercambio Académico,

4 representantes estudiantiles, y

8 funcionarios de Rectoría, Secretaría Académica y Dirección de Planeación (Contraloría y asesores académicos).

La Reunión Nacional de Reestructuración se planea realizar del 23 al 27 de julio, pero finalmente los sectores acuerdan que se lleve a cabo del 6 al 10 de agosto en Oaxtepec, Morelos.

educativa-, para captar la atención de la base en torno a su posición y tratar de retomar la conducción del movimiento académico, en donde se colocan a la defensiva y construyen su discurso argumentativo en los términos siguientes: En primer lugar se dirigen “a los trabajadores académicos” señalando que el “documento tiene como finalidad dar a conocer el análisis político-académico del comité delegacional, con el fin de *orientar* acerca de las acciones posibles del sindicato y a la vez *evitar tergiversaciones y rumores acerca de la posición de los representantes* de los trabajadores (as).” En segundo término, argumentan que el “proyecto de modernización” del gobierno salinista ya está en marcha y atenta contra los sindicatos universitarios y sus agremiados, “aprovechando la división interna” en las instituciones (como el caso de la Universidad Autónoma de Puebla), a través de despidos, pérdida de derechos, controles de asistencia burocráticos, reubicaciones, etc. En tercer lugar, el proyecto estatal “tiene que golpear a las delegaciones sindicales constituidas alrededor de la CNTE, a través de medidas como el no-cumplimiento de acuerdos, generando una confrontación entre los trabajadores, al *dar interlocución a grupos independientemente de su representatividad*.” En cuarto lugar, con base en las anteriores premisas, el CED afirma que la “característica del cambio en la UPN, enfrenta la mezcla de estos elementos y crea una profunda confusión, en tanto que *se plantea que el enemigo a vencer es el sindicato y no las autoridades*. Esto se genera por una *falsa expectativa del cambio en el sector académico*, en tanto sólo se valoran los factores internos a la institución como definitorios, sin considerar” la política educativa. En quinto término, los planteamientos que el sector académico ha generado en las distintas consultas en las que ha participado para la redefinición de la UPN dentro de la modernización educativa, desde enero de 1989, no se han retomado¹⁴⁹. En sexto lugar, se critica la actual situación creada por la autoridad, caracterizada por -entre otras cosas- “constantes provocaciones al sindicato, a través de no cumplir acuerdos firmados, días de descuento, restricción de los presupuestos para festejos, etc.” y la “*confrontación entre el sindicato y un grupo de académicos* favorecida por la ambigüedad de las autoridades con respecto al cambio en la Institución.” Con base en la estructura argumentativa anterior, el comité académico elabora tres conclusiones centrales: I.- “el comité prevé la posibilidad de un proceso autoritario que

¹⁴⁹ Al respecto, en una entrevista, un académico del área de Difusión opina, a raíz de la evaluación institucional organizada por la anterior administración “surgieron algunas *propuestas* de reestructuración, mismas que hasta el momento *no han sido materializadas*” (Entrevista: Juan Pablo Méndez).

desconozca los acuerdos con la comunidad universitaria. (Como ha sucedido con los acuerdos de la revisión de febrero de 1990)", 2.- "la necesidad de reorganizar al sector académico en torno a la defensa de las condiciones laborales y la exigencia del cumplimiento de los acuerdos pactados entre las autoridades y el sindicato", 3.- "abrir un debate" sobre la "reestructuración académico-administrativa" "*entre los grupos de trabajo*, para ir generando la posibilidad de acuerdos entre las diferentes propuestas y proyectos, evitando llegar al Foro [Nacional -o Reunión de Oaxtepec-] y al mes de septiembre [se refiere a la discusión posterior a la reunión de Oaxtepec] con propuestas aisladas como sucedió en el Foro de la Unidad Ajusco" [organizado por los coordinadores de academia en junio] (selección y cursivas nuestros)¹⁵⁰.

Sin duda la respuesta del CED de la DIUP3 es tardía, si bien es un llamado pertinente a la reagrupación de los trabajadores en torno al sindicato y al debate plural sobre la reestructuración, frente al panorama de imposiciones¹⁵¹ político-educativas externas e internas, aunque no deja de descalificar a sus oponentes (los coordinadores académicos), éste se hace a destiempo en momentos en que la oposición ya se ha reagrupado y las posiciones ya están definidas. En esta situación de pérdida creciente de consenso, la corriente Nueva Opción Sindical (NOS) hace una propuesta a la comunidad (31 de julio), en la que logra completar una lista de 15 candidatos para asistir a la Reunión de Oaxtepec, en las elecciones que se realizan del 1 al 3 de agosto -aclarando que "no todos los compañeros de la lista pertenecen a la corriente"-, sin embargo los resultados no son los

¹⁵⁰ En julio el CED de la DIUP3 encabezado por Carlos Ramírez S. distribuye un documento de análisis con el fin de dar a conocer su posición "político-académica" y "evitar tergiversaciones y rumores acerca de la posición del" CED, en un tono defensivo frente a las críticas de sus opositores entre la base académica, señalando que el proyecto de modernización educativa ha comenzado a instrumentarse, lo que incluye los ataques contra el sindicalismo universitario y la CNTE, como es el caso del otorgamiento unilateral, sin participación sindical, del estímulo para el desempeño académico en las IES, el incumplimiento de acuerdos en el caso de la CNTE o las reubicaciones forzadas y despidos de maestros en el DF.

¹⁵¹ Como ejemplo tenemos un conflicto que se suscita por la reestructuración de la biblioteca, después de varios meses de cierre por remodelación ("modernización"), ante las demandas de los trabajadores en paro, el rector de la UPN Mariano Díaz responde que para "superar la problemática" mediante el diálogo, se podrían hacer ajustes al proyecto de modernización de la biblioteca pero respetando el proyecto, "que forma parte del Programa Nacional para la Modernización Educativa". Los trabajadores advierten "una enorme *centralización de funciones*" con la reestructuración de la biblioteca, el rector planteó "que la centralización tendrá plena vigencia para poder optimizar costos de productividad". "El rector considera improcedente la propuesta de crear cuatro *jefaturas de oficina de base*", sin embargo, consideró que se "pueden llevar a cabo ajustes" con relación al ingreso de personal académico auxiliar para realizar actividades de formación de catálogos, control de inventarios y registros de control de material. La Jornada; 4-11-90, p. 13.

deseados, en realidad esta acción se traduce en una muestra de debilidad de NOS y el CED, dado que los académicos de Ajusco eligen a 49 representantes en total.

En la Reunión Nacional de Reestructuración de la Unidad Ajusco -a la que asisten 188 representantes¹⁵²-, desarrollada del 6 al 10 de agosto, se presentan previamente 118 propuestas (individuales y colectivas) de diagnóstico y reestructuración -con distintos niveles de desarrollo- para una nueva forma de organización académico-administrativa de la Universidad en los planos nacional, regional, sectorial y local, teniendo como eje inicial la Unidad central del Ajusco, así como un sinnúmero de demandas nuevas e históricas de los trabajadores académicos, administrativos y estudiantes de las unidades de la UPN. Organizada por una comisión representativa de todos los sectores de la institución (Comisión Organizadora y Sistematizadora), en la que participan 27 (55%) representantes académicos a nivel nacional (20 de Ajusco) de un total de 49 representantes de los sectores, la reunión abordó temas como la reestructuración académico-administrativa global y específica, el proyecto académico y las funciones sustantivas, la articulación entre las Unidades académicas del organismo y la normatividad académica y laboral; en ella se hicieron una serie de señalamientos críticos a las políticas de la burocracia educativa dirigidas a la universidad, se demanda mejorar las condiciones de trabajo y la “democratización de las instancias académicas y administrativas” de la institución, se plantea reformar y completar la normatividad académica y laboral con la participación de los sectores, entre lo fundamental; concurren posturas muy diversas sobre la reorganización académica, algunas retoman los dictados del programa de modernización educativa para operativizarlos -los menos-, otras hacen propuestas originales “desde adentro” (como las proposiciones de formar Centros de Estudio disciplinarios e interdisciplinarios sobre temas educativos específicos organizados colegiadamente, que tiene amplio consenso). Las deliberaciones llegan a ser álgidas por momentos, en mesas de trabajo (6) y plenarias, se llega a acuerdos por consenso y por votación -conforme al reglamento hecho exprofeso-, la reunión gira alrededor de un espíritu democrático, hay alianzas entre grupos y cooptaciones desde la autoridad, ante las demandas mayoritarias la autoridad trata de obstaculizar los acuerdos, la plenaria general final está llena de reclamos entre los representantes de la comunidad y las autoridades -con

¹⁵² Proporcionalmente, asisten representantes de las Unidades UPN regionales con un 39% del total de asistentes, representantes académicos de Ajusco con un 26%, DIIUP3 con un 1.5%, DIII47 con un 1.5%, administrativos con un 13%, estudiantes con un 3%, autoridades con un 16%.

sus aliados-. Al final, los resultados deberán entregarse formalmente, como propuestas, a los “órganos de gobierno institucionales”¹⁵³, dado que *la soberanía universitaria no es permisible* en la universidad por la estructura vertical y autoritaria definida por la *tecnocracia modernizadora de la SEP desde la fundación de la “universidad del magisterio”*.

Aun así, los resultados de la reunión son varios, en ella los participantes reconocen sus coincidencias y diferencias, en general hay un *acercamiento* entre las posiciones de los trabajadores académicos del país respecto a la necesidad compartida de *reorganizar la universidad desde abajo*, con propuestas concretas ya elaboradas por múltiples grupos de trabajo (particularmente la idea de constituir centros con una estructura colegiada), la reunión es también una oportunidad para recuperar demandas académicas y laborales comunes y añejas, planteadas desde el surgimiento y auge del movimiento sindical en 1981, sirve a los actores para identificar a los oponentes, “al enemigo” y permite ver las limitaciones de la institución provenientes del exterior esencialmente. Con todo, los resultados específicos no dejan satisfechos a los sectores, entre los asistentes queda la sensación y la convicción de que se pudo avanzar más en la precisión de un proyecto de reorganización institucional, de no ser por la negativa de la autoridad, el debate continuará.

Después de la reunión de Oaxtepec y sus resultados insatisfactorios, los grupos académicos contraatacan, en las vacaciones de agosto aparece en la prensa una opinión crítica de un grupo no identificado sobre el papel de la burocracia universitaria, que señala que las autoridades de la rectoría han “demostrado incapacidad para plantear el cambio en la UPN”...el rector “carece de proyectos y no tiene ninguna capacidad de decisión”, “indicaron que se llevó a cabo una reunión de cinco días en Oaxtepec, en la cual se discutieron la reestructuración de la UPN y la relación de la misma con el sistema de formación de docentes, pero el rector no presentó ningún proyecto de cambio y las propuestas sólo las dieron los trabajadores, añadieron que el rector muestra un gran desconocimiento de la institución.” “Queremos una desconcentración administrativa que evite que los maestros del interior hagan sus trámites en el Ajusco y que los certificados se hagan en las entidades respectivas para evitar el atraso de la documentación”, la desconcentración académica deberá

¹⁵³ Según el reglamento de la reunión, en su artículo 31 (secc. IV. Del documento propositivo), “El documento propositivo final se entregará por la Comisión Redactora a los órganos de gobierno para su aprobación” y se difundirá entre la comunidad.

recuperar la historia institucional de 10 años, considerando que la UPN “es la única institución con ideas avanzadas, ya que las normales siguen con sus viejos sistemas.”¹⁵⁴ En respuesta, el rector reivindica el proyecto oficial de reestructuración de la universidad en el marco la política gubernamental de modernización de la educación.¹⁵⁵

Después del período vacacional de agosto, en septiembre los asistentes a la reunión de Oaxtepec informan, evalúan y discuten con sus representados los resultados de la misma y sus perspectivas, particularmente los académicos comienzan a organizarse para el cambio de dirigencia en la Delegación Sindical DIUP3, que se realizará en noviembre. Comienzan las reuniones informales entre grupos, las corrientes planean su estrategia, se definen las planillas. Entre octubre y noviembre se lleva a cabo la campaña electoral para definir la nueva dirección sindical de la D-II-UP3, participan dos planillas, por una parte la planilla “Nuestra Opción Sindical” (NOS), con la consigna “¡por la defensa de la educación pública!”, perteneciente a la misma corriente de la dirección saliente que durante 4 años mantiene el control del CED y, por otra, la planilla BASTA formada por una amplia alianza de distintos grupos académicos, con la consigna “rescatemos nuestra dignidad diciendo ¡basta!” (haciendo alusión a los múltiples problemas académicos, sindicales y laborales no resueltos).

A principios de octubre el CED de académicos “recuerda” a la base el procedimiento a seguir para el cambio de comité conforme a las reglas establecidas seis años atrás, subdividiéndolo en “proceso estatutario” y “proceso no estatutario”:

I. Proceso no estatutario:

1. “El Comité Delegacional informa de la fecha en que se realizará el cambio” [a los dos años de haber tomado posesión legal],

¹⁵⁴ A nombre de “los trabajadores académicos de la UPN”, aparece esta versión en el diario El Universal, en donde también se recupera el problema de la matrícula: “Ahora prácticamente nadie quiere ser maestro; ante la crisis económica y educativa que prevalece en el país, ha desaparecido la vocación por el magisterio, manifestaron los trabajadores académicos de la UPN, cuya demanda (de alumnos) disminuyó a tal grado que por cada alumno en la institución, hay un docente...este año solo entrarán 400 estudiantes, mismo número de los docentes”, El Universal, 16-08-90, p.3.

¹⁵⁵ El rector de las UPN Mariano Díaz G. señaló que la institución registra un 40% de deserción de los profesores que se inscriben en ella, por lo que propuso una *reestructuración orgánica funcional de la UPN* para cumplir con el PROMODE, anunció que se constituirá un Centro de Investigación Educativa en la universidad que “apoye la reforma, los nuevos planteamientos en cuanto a diseño curricular, metodología didáctica, sistemas de evaluación, libros y auxiliares didácticos”, “aseveró que los maestros (de la UPN) tienen que elevar su nivel académico, actualizarse, hacer mayor investigación, para adecuarse” a la reforma (subrayado propio).El Nacional, 21-08-90, p. 12.

2. "En una Asamblea o CGR se nombra al Colegio electoral", el cual establece bases y fechas para la elección,
3. Se efectúa la votación "secreta y universal de todos los trabajadores",
4. "El recuento de la votación se realiza públicamente",
5. "La planilla ganadora ocupa los 5 cargos" del CED,
6. "El acuerdo explícito por parte de todas las tendencias y corrientes de trabajadores de asistir a la Asamblea formal de la Sección X y ratificar la planilla ganadora en la preelección."

II. Proceso estatutario:

7. El nuevo CED "es nombrado en una Asamblea oficial convocada por la Sección X, ésta es la instancia que le da al Comité legalidad frente al SNTE y las autoridades de la UPN", la que "es considerada por los trabajadores de la UPN como la ratificación de la planilla ganadora" en el primer proceso.

El anterior recordatorio, que ciertamente describe el transcurso tradicional de elección entre los académicos, ocurre por que hay señalamientos de algunos representantes opositores en el sentido de rediscutir la forma de elección. Contiene también un mensaje en el que el CED saliente afirma que el "proceso no estatutario es el que permite a los trabajadores (as) académicos expresar sus acuerdos, diferencias y proyectos en tanto participa cualquier tendencia o corriente sindical. Al ser la votación secreta y universal, el Comité es elegido por la mayoría de los académicos de tal suerte que *el Comité democrático siempre ha sido la expresión mayoritaria de los trabajadores*", "La participación en este proceso es lo que seguirá garantizando en el futuro la posibilidad de la pluralidad de opinión y prácticas que sólo pueden ser evaluadas por la práctica sindical" misma (subrayado y cursivas nuestros). En su pérdida de legitimidad, el comité sindical tiene que asirse de los más altos principios democráticos y hablar en su defensa, argumentos que son utilizados hábilmente como armas defensivas contra sus atacantes. Dos semanas después, con igual estrategia, el mismo comité defiende el método de elección antes descrito -previamente a la asamblea en la que se rediscutirá el procedimiento (25 de octubre)-, arguyendo que las *listas de candidatos* y las *planillas unitarias* "no borran las diferencias y sí las encubren, no permitiendo un esclarecimiento de los proyectos que sostiene cada persona", además de que estas formas de elección eran defendidas por el

charrismo durante la democratización de la sección IX del SNTE, asimismo el “comité de composición se ha ensayado en esta institución con no buenos resultados y finalmente el procedimiento puede ser o no modificado en una asamblea, siempre y cuando haya quórum suficiente, de no ser así” tendría que hacerse un referéndum, “hemos insistido, durante dos años, que en las asambleas no están todos los académicos y que aún cuando estén los interesados hay que buscar mecanismos que recojan la opinión mayoritaria” (selección y cursivas nuestras). Es decir, las listas de candidatos y las planillas unitarias son sinónimo de charrismo y los comités mixtos están cancelados en su discurso, del mismo modo defiende la democracia del referéndum para “las decisiones importantes” (paros y elecciones), en breve se erigen en los defensores del valor de la democracia. A pesar de estos esfuerzos, la estrategia discursiva no rendirá frutos para la corriente NOS, que entra en una fase de declinación.

Por su parte, simultáneamente las fuerzas opositoras se aglutinan y forman una gran alianza de diversos grupos académicos encabezados por la antigua corriente FDB (Frente Democrático de Base, que se constituye desde los inicios del sindicalismo democrático en la UPN, aparece con distintas denominaciones en el transcurso del tiempo y se mantiene como colectivo, a pesar de algunos desprendimientos como NOS). De esta forma, a finales de octubre (23), como producto de esta alianza y en respuesta a los planteamientos del CED saliente, 67 académicos de distintas academias, áreas y departamentos de la unidad Ajusco publican una propuesta de programa sindical para el próximo período de gestión de la DIHUP3, a ser consensuado entre la base, en donde plantean tres puntos programáticos en los que hacen varios señalamientos:

A. Representación sindical y Reestructuración académica: aquí plantean que el “*trabajador académico* tiene el derecho de *conducir* sus destinos sindicales y de tener una *participación* en la elaboración del proyecto académico, la reestructuración en general” y la “creación inmediata de la Ley Orgánica de la UPN”. “*La representación sindical debe respetar el derecho de organización y gestión en el centro de trabajo*, que en estos momentos significa la participación directa en la reestructuración académica. Discutiendo y en su caso impulsando las posiciones que los agremiados decidan.” “*La democracia como práctica se da articuladamente tanto en la*

organización sindical como en los centros de trabajo y órganos de gobierno de la universidad, por lo que es necesaria una reestructuración orgánica de esta,”

B. Política laboral: en este caso se propone una política construida desde abajo para buscar alternativas de solución a los problemas de la reducción del salario real, las repercusiones negativas de la beca al estímulo académico (que por esas fechas inicia a operar) y las necesidades insatisfechas de vivienda.

C. Política sindical: en este punto se dice que la *unidad* es “una ineludible línea de acción” para la comunidad universitaria y los académicos en particular, “unidad fincada desde el conjunto de los trabajadores, con dominio pleno de *información* y por medio del *análisis y la toma de decisiones democráticas* en las academias, los departamentos, el CGR, la Asamblea General y las reuniones del Comité Delegacional, como nosotros podremos sentir que estamos llevando a cabo un *proyecto* nuestro, que la *unidad de las acciones* es producto de una decisión consciente y generalizada de la delegación completa.” “En este sentido, reivindicamos todas las formas de lucha que hasta hoy nos hemos dado,” incluidos los paros, decididas desde abajo “en un ambiente de constante discusión”; en función de esto proponen cuatro ejes “para recuperar nuestros espacios de toma de decisiones”: a) “*información* permanente” por distintos medios “para evitar la *burocratización* de la gestión sindical”, b) “desarrollar la *toma de decisiones desde la base*”, con reuniones periódicas, abiertas a todos -incluyendo las sesiones del CED y CGR- y anunciadas anticipadamente, c) “proponer e impulsar las *formas de lucha* más adecuadas” conforme a los problemas y “condiciones objetivas y subjetivas” de los trabajadores, d) “establecer mecanismos para la *revocabilidad* en cualquier cargo de representación sindical.” (selección y cursivas nuestras)

Entre las argumentaciones de un lado y otro podemos identificar coincidencias y diferencias en esta lucha por la *legitimación de opciones de futuro*, de ofertas sindicales, de caminos alternativos a seguir, de proyectos colectivos a ser construidos. NOS, a través del CED, plantea una concepción particular de la democracia sindical en la que las decisiones fundamentales se toman por referéndum (elecciones y paros) y el resto por la dirección “iluminada” y representativa, en tanto a priori representa a la mayoría desde su elección (el comité “es la expresión mayoritaria” de la base, como una especie de capital político

asegurado por dos años), es decir una democracia más de tipo representativo-delegativo y menos directa. Sus opositores hacen énfasis en una democracia más directa que delegativa, en la que las decisiones se construyan de abajo hacia arriba desde los centros de trabajo mismos, no solo en la estructura sindical sino también en la universitaria (*democracia sindical y académica*); es cuestión de matiz, o una democracia **más delegativa** y acotada a la estructura sindical ("lo académico" no se vota, dice NOS) o una democracia **más directa** e integral (sindical y académica), la discusión sobre la reestructuración aclara las posturas toda vez que para el CED saliente el comité puede tener su propia propuesta de reforma universitaria, como una más, en cambio sus opositores plantean que el comité sindical debe recoger las posturas que se consensen desde los lugares de trabajo y defenderlas¹⁵⁶, justamente esto último parece que determinará en buena parte los resultados electorales que se avecinan.

Posteriormente el bloque opositor conforma una planilla, compuesta por miembros de la corriente FDB (TAB o ACA). Poco antes de las elecciones de noviembre, la planilla BASTA presenta su programa básico, señalando que "estamos por *defender los espacios de trabajo* porque sólo en la *seguridad laboral* se dan las *condiciones de creatividad*. *Rescatemos nuestra dignidad* diciendo ¡basta!", planteando un proyecto sindical mínimo de 10 puntos, que podemos resumir de la siguiente forma:

1. Reestructuración desde los centros de trabajo.
2. Intervención de los académicos en el establecimiento de los criterios de calificación de las becas de rendimiento académico discriminatorias.
3. Derecho a la beca de rendimiento para los profesores asistentes.
4. Encontrar alternativas al estrangulamiento salarial.
5. Reclasificación automática al cumplir los requisitos.
6. Revisión del Reglamento Interior de Trabajo con intervención de la base.
7. Recuperar "el *carácter autónomo de nuestra representación sindical*. *No podemos continuar con la confusión de donde termina la autoridad y donde empieza la representación sindical.*"

¹⁵⁶ Aparece una diferencia en el debate sobre la reestructuración dado en 1989 y 1990, durante la evaluación institucional hay una clara separación entre lo académico y lo sindical, "lo académico" para los académicos y "lo sindical" para los sindicalistas, a diferencia del 90 cuando se integran ambos terrenos a través de la democracia sindical-académica.

8. Recuperar “el carácter nacional de nuestra universidad tanto en el trabajo académico como en el sindical”, lo administrativo puede desconcentrarse, “lo académico y laboral debe de unificarse y reforzarse a nivel nacional”

9. “Abrir la comunicación entre el movimiento democrático del SNTE y nuestra comunidad”, haciendo “nuestros los acuerdos del movimiento democrático como es la *revocabilidad de las direcciones sindicales*, el flujo de información hacia los trabajadores y la decisión de que sean los acuerdos de base los que se lleven al sindicato” (haciendo alusión con esto al prof. Jesús Martín del Campo y su alejamiento de la universidad -dirigente connotado de la CNTE, representante de la DIUP3 en la Comisión Ejecutiva de la Sección X del SNTE recientemente formada y miembro de NOS-).

10. “Homologación en prestaciones con (la) UAM, UNAM, IPN.”

Las anteriores cuestiones son una síntesis de las preocupaciones principales de los académicos en este período, entre antiguas y recientes, por supuesto la primera en importancia es la relativa a la reestructuración participativa, en términos generales el tema de la intervención desde abajo en los ámbitos laboral, académico y sindical tiene una significativa presencia en sus planteamientos. Por último, están presentes varias críticas a NOS: falta de autonomía respecto a la autoridad, su promoción de representantes sin representatividad, ausencia de una labor de articulación académico-sindical nacional.

El 12 y 13 de noviembre de 1990 se llevan a cabo las elecciones bianuales internas en la Delegación de académicos D-II-UP3, resultando ganadora la planilla BASTA, conformada por:

Secretaria General	Patricia Ledesma Vázquez (Academia de Administración Educativa)
Secretario de Organización	Enrique Safa Barraza (Academia de Educación de Adultos)
Secretario de Trabajo y Conflictos	Roberto González Villaseñor (Academia de Administración Educativa)
Secretario de Finanzas	Carlos Lagunas Villagomez (Academia de Administración Educativa)
Secretario de Acción Social	Luis Quintanilla González (Academia de Psicología Educativa).

Después de las elecciones, aparece un último enfrentamiento intersindical previo a la toma de posesión del CED entrante, cuando la corriente NOS publica un volante (22 de noviembre) en el que acusa al nuevo CED electo de negarse a tomar posesión en tanto no se

de la Asamblea estatutaria convocada por el Comité Ejecutivo de la sección X del SNTE, argumentando que la voluntad de los trabajadores debe ser respetada por la corriente BASTA, que la *legitimidad* se la otorga la votación interna y no la sección X y que el Comité saliente debe “presentar al nuevo Comité a la Rectoría y exigir que la autoridad los reconozca como los nuevos representantes de la Delegación”, de no ser así el CED saliente amenaza con dejar de inmediato sus cargos y retornar a sus áreas de trabajo. Por otra parte, agregan que respecto “al *proceso de reestructuración*, el actual Comité (saliente) y la corriente NOS en su conjunto no comparten las ideas que el pleno de Coordinadores, miembros en su mayoría de BASTA, han hecho públicas acerca de la reestructuración”, es decir que a pesar de los resultados adversos, insisten en mantener su postura ahora desde la oposición. En todo caso, la pérdida del poder, como culminación de la pérdida de legitimidad, se origina en la desconfianza hacia NOS por su tendencia a acercarse demasiado a la autoridad en la mayor parte de su trayectoria durante 4 años y por hacer propuestas de reestructuración desde arriba (como la licenciatura única) y descalificar a los representantes académicos de las áreas de trabajo (coordinadores de academia), con lo que tiende a aislarse, considerando que sus posturas son “las correctas” (iluminismo sindical).

Paralelamente a la transición sindical, las autoridades convocan a una segunda reunión nacional para la reestructuración de la universidad -a celebrarse del 4 al 7 de diciembre originalmente, esta se pospone hasta enero-, cuyos términos son criticados y rechazados por el nuevo CED electo, en lo que se refiere a los tiempos, “los criterios de representatividad”, el carácter y los objetivos de la reunión, el que hace una contrapropuesta en los siguientes términos -previamente puesta a consideración de la base-: 1- no aceptar la instalación de la comisión organizadora de la reunión nacional para la reestructuración (CORENAL) hasta que se modifiquen los términos de la convocatoria, 2- realizar reuniones previas en Ajusco para consensuar “las diferentes propuestas de proyectos de reestructuración” con el fin de garantizar la mayor representatividad de los representantes académicos ante la próxima reunión, 3- los representantes en la CORENAL serán nombrados por los trabajadores, no por los directores (como señala la convocatoria), 4- la reunión se realizará en marzo (no en enero como se convocó), 5- “el Consejo Académico suscribirá el proyecto de reestructuración de la universidad que surja de la Reunión Nacional” (y no simplemente clasificar y “establecer las diferentes propuestas” para que al final las

autoridades puedan “seleccionar” la propuesta que consideren “más conveniente”, como plantean las autoridades en su convocatoria). Las autoridades responden que en la CORENAL se podrán tratar y resolver todos estos puntos, como finalmente ocurre¹⁵⁷.

Por lo que se refiere a la negociación laboral, el comité electo de la DIUP3 establece las negociaciones de fin de año con la administración de la institución -que se han ido convirtiendo en una tradición-, llamando a los centros de trabajo a proponer estrategias a seguir, en la que se acuerda el pago de una serie de prestaciones (reclasificación de febrero¹⁵⁸, 8 días de “compensación extraordinaria”, etc.), quedando algunas sin solución (pago del estímulo al desempeño¹⁵⁹ y la “continuidad en el servicio”¹⁶⁰).

En 1991 se define el camino rumbo a la reestructuración universitaria, así como el nuevo marco de la negociación salarial neocorporativa determinado por la nueva dirigencia del SNTE, encabezada por Elba Esther Gordillo. Hasta aquí ya se observan los primeros efectos de la incipiente “modernización educativa” a través de un conjunto de medidas como la predescentralización de las Unidades UPN, el estímulo a la productividad académica -del que aun no se ven sus resultados-, la reorganización vertical de la biblioteca, el condicionamiento presupuestal al cumplimiento de las medidas racionalizadoras aplicadas a las IES por la SEP (que comienzan con las auto evaluaciones institucionales y prosiguen con los planes de desarrollo institucional obligatorios); desde la burocracia de la SEP se presiona a la universidad para adoptar los mandatos del Programa Nacional de Modernización Educativa.¹⁶¹

¹⁵⁷ Ante la dispersión nacional de los académicos y la ausencia de una organización sindical o académica permanente en ese nivel, las autoridades se reorganizan anticipadamente intentando generar una opinión favorable a sus propuestas de reestructuración al interior de las Unidades UPN estatales, para este propósito, a fines del año realizan 8 reuniones regionales para la reestructuración de las unidades UPN, en las que se analizaron las relaciones entre la unidad Ajusco y las unidades estatales y se discutieron las propuestas de reorganización académico administrativa generadas en las 75 unidades de la institución.

¹⁵⁸ La reclasificación a una categoría superior en 1990 -a partir del 1º de febrero- implicó 516 solicitudes, resultando 387 reapuestas positivas y 129 negativas.

¹⁵⁹ La primer asignación del estímulo “beca al desempeño académico” correspondió al periodo 1º de abril de 1990 al 31 de marzo de 1991, 399 académicos la solicitaron (en julio), 208 (52%) de Ajusco y 191 (48%) de Unidades regionales, otorgándose 200 becas (50% de los solicitantes), 111 (53% de los solicitantes de Ajusco) para académicos de Ajusco y 89 (47% de los solicitantes de Unidades) para académicos de Unidades.

¹⁶⁰ Demanda que desde la aparición de la prestación -consistente en 10 días de salario-, en los ochentas, es condicionada por las autoridades al establecimiento de un control de asistencia diaria de los académicos, lo que constantemente es rechazado por estos.

¹⁶¹ Muestra de lo anterior es la información siguiente. El 7 de junio del 91 la SEP informó que destinará 150 mil millones de pesos para las universidades que hayan entregado sus evaluaciones y programas específicos de trabajo durante el presente año, 100% más que los 70 mil millones ejercidos en 1990. Por su

El debate sobre los mecanismos internos para llegar a la reestructuración de la UPN continúan, la reunión nacional tampoco se lleva a cabo en enero y se pospone indefinidamente, las negociaciones se prolongan e incluso se ven interrumpidas por el conflicto suscitado en torno a la revisión salarial de febrero, que como ya hemos apuntado atrás, se venía realizando bilateralmente por las delegaciones sindicales democráticas desde 1987. Si en julio del 87 las delegaciones firman el acuerdo de un aumento de emergencia y las siguientes revisiones de febrero son también signadas, separadamente, por los comités ejecutivos de la DIUP3 y DIU47 por una parte y los funcionarios de la universidad por la otra, en este año el esquema de negociación se modifica cuando el CEN del SNTE acuerda con la tecnocracia de la SEP retomar el control de esta importante negociación -por lo que implica para la legitimación de la nueva dirección del SNTE- y centralizar la negociación del sector de la educación superior (sector homologado), en el que se incluye la negociación nacional de los salarios y prestaciones de los trabajadores de la UPN. Los actores intervinientes son, además del CEN y la SEP, la burocracia universitaria, la CNTE y, dentro de esta, las delegaciones sindicales de la universidad, entre los que se da la confrontación¹⁶².

parte, el 15 de junio el Rector de la UPN Mariano D. señala que uno de los grandes problemas educativos es la falta de recursos para la *investigación* dado que buena parte del presupuesto debe dedicarse al pago de salarios y prestaciones, que en el caso de la UPN es del 68%, con lo que se sugiere que deben bajarse los "costos salariales" para destinarse más recursos a las actividades académicas, en lugar de demandar un mayor gasto a la educación superior.

¹⁶² Al iniciar febrero, los dirigentes de la CNTE del sector homologado de educación superior, dependiente directo de la SEP (compuesto por trabajadores de UPN, IPN, INBA, INAH) amenazan anunciando que 25 mil trabajadores pueden estallar un paro indefinido a partir del 28 de febrero por 50% de aumento al salario y prestaciones. Frente a las demandas de la CNTE en este y otros sectores, el CEN del SNTE y los 55 secretarios generales seccionales entregan (4 de febrero) el segundo pliego petitorio nacional de la gestión de Gordillo a la SEP, consta de 23 demandas económicas, 16 laborales, 7 profesionales y 3 no cumplidas con anterioridad. Ante el anuncio de las protestas inminentes del movimiento magisterial, el CEN del SNTE da a conocer públicamente (13 febrero) en los diarios nacionales una síntesis del pliego de demandas entregado a la SEP y envía un mensaje político-sindical a los miembros del SNTE, con el que busca relegitimarse a través de la recuperación de un conjunto de reivindicaciones de distintos sectores del mismo sindicato (maestros de educación básica, directores e inspectores, trabajadoras, personal administrativo, **académicos de educación superior**, trabajadores federales y estatales, maestros rurales, etc.), planteando centralmente la "*dignificación integral del trabajador* de la educación, agremiado al SNTE" que "contempla, además de la justa y pronta *revalorización salarial de su labor profesional*, otras *reivindicaciones que no habían sido atendidas* o que han sido descuidadas por la *lucha sindical tradicional*", con el objetivo de alcanzar de 3 a 4 salarios mínimos como salario profesional del maestro de educación básica y la creación de programas de prestaciones sociales (vivienda, abasto, fondo de retiro, esparcimiento turístico, editoriales, etc.-), así como pugnar por *más y mejor educación*, y *redefinir la relación con el gobierno* pasando de la subordinación a una "lógica bilateral de mutuo respeto". Al mismo tiempo, Elba E. Gordillo anuncia en conferencia de prensa los beneficios logrados para el personal docente y administrativo del sector homologado (UPN, INBA, escuelas Normales, Institutos Tecnológicos, Direcciones Generales de Enseñanza Agropecuaria y Tecnológica Industrial, Escuelas de Educación Física y Entrenadores, Escuelas tecnológicas y de bachillerato pedagógico): 17% de aumento salarial, 70% más de material didáctico, despensa de \$42500.00 a \$75000.00, \$80000.00 de canastilla maternal,

En febrero, la DIUP3 reconstruye la alianza del pasado con la Delegación Sindical de trabajadores administrativos DIII47 en un nuevo contexto externo adverso¹⁶³, manteniendo cada una su autonomía; ambas delegaciones entregan sus pliegos de demandas a la rectoría <como marca la tradición> y ante la falta de respuesta para entablar las negociaciones, inician una ofensiva sindical que comienza con movilizaciones acordadas en Asambleas y declaraciones de sus dirigentes a la prensa en las que se evidencia la nueva situación que empieza a esbozarse para los trabajadores. Las autoridades universitarias se niegan a negociar las demandas planteadas y crean un vacío al interior en el que no hay interlocutor. Los académicos demandan el respeto a la negociación bilateral del salario, 50% de incremento salarial, una retabulación, un programa institucional de apoyo a la investigación y una “profunda reestructuración” participativa de la institución¹⁶⁴. El nuevo CED académico ve en peligro la bilateralidad interna y llama a una reunión nacional de trabajadores de la UPN para el 17 y 18 de febrero, junto con la DIII47, para intentar reorganizarse. Se tensan las fuerzas.

\$85000.00 de guardería, acuerdos que por supuesto se impondrán. En efecto, el 15 de febrero trabajadores administrativos de la UPN, IPN e INBA marchan en contra del 17% de aumento salarial desde el Palacio de Bellas Artes al Zócalo capitalino y anuncian su participación en la marcha del 18 de feb de la CNTE y un posible paro indefinido; el día 18 se desarrolla la marcha de la CNTE con la que se miden fuerzas. Al terminar febrero, la CNTE inicia un paro nacional indefinido y un plantón -en el que el sector homologado no está en condiciones de participar-, el que dura 22 días, al levantarse el 20 de marzo para continuar las negociaciones en los 10 estados participantes. Las burocracias del SNTE y la SEP logran neutralizar las protestas y centralizar la negociación del sector homologado.

¹⁶³ Entre 1990 y 1991 se presentó un contexto de desgaste en el sindicalismo universitario y en el movimiento magisterial, acompañado de un clima de represión y persecución contra algunos sectores insurgentes como el encarcelamiento de dirigentes de la CNTE en la sección XVIII del SNTE en Michoacán, en 1990.

¹⁶⁴ En los medios se informa que los dirigentes de las Delegaciones de personal académico y administrativo de la UPN, Alfonso Lozano y Eduardo Sánchez señalaron que ante la constante ausencia del Rector desde hace 3 meses, buscarán negociar directamente con las autoridades de la UPN y realizar paros escalonados, sus demandas son 50% de aumento salarial, retabulación del personal académico, formulación de un programa de apoyo a la investigación; una “profunda” reestructuración de la universidad, etc. Establecieron que el rector Mariano Díaz Gutiérrez se niega a revisar conjuntamente con las Delegaciones su pliego de demandas y pretende acordar la revisión salarial anual con la SEP y el SNTE (350 académicos, 650 administrativos). Con una marcha interna trabajadores académicos, administrativos y estudiantes exigieron a las autoridades el inicio de las negociaciones para revisar sus demandas, ya que desde hace varias semanas el rector Mariano D. no se presenta a la institución, lo cual ha sido considerado por los trabajadores como una táctica dilatoria para evitar las pláticas con las delegaciones y trasladarlas a las negociaciones generales entre el SNTE y la SEP, “con lo que se consumaría la imposición”. Ante esto, los representantes sindicales del personal académico y administrativo, Patricia Ledezma y Eduardo Sánchez, respectivamente, advirtieron que ello no será permitido, ya que las delegaciones sindicales poseen la representatividad jurídica para negociar y acordar directamente con las autoridades de la UPN. Las medidas de presión acordadas por los trabajadores son el cierre intermitente de la carretera al Ajusco, paros de 24, 48 y 72 horas, cierre de direcciones, una reunión nacional de trabajadores de la UPN y sincronizar acciones con la CNTE y la CNSU. La UPN cuenta con 650 trabajadores administrativos y 350 académicos. *La Jornada*; 8-02-1991.

Frente a la ofensiva restauradora de las burocracias del SNTE y de la SEP -en tanto que se busca retornar a la negociación centralizada y cupular controlada por el CEN, como en la época de oro del grupo caciquil vanguardia revolucionaria- y el peligro que representaba, diez días después de la entrega del pliego petitorio, los académicos publican un desplegado dirigido a la SEP y al magisterio, en el que expresan su posición frente a la situación de la Universidad en las siguientes palabras:

“Fuimos los trabajadores académicos quienes señalamos primero la urgente *necesidad de reestructurar la UPN*. Desde entonces *hemos actuado de manera comprometida y responsable* para hacerlo. En diciembre de 1989 concluimos la fase de evaluación y nos avocamos a construir, conjuntamente con las autoridades, propuestas de reestructuración acordes a los lineamientos del PROMODE. El cambio de autoridades -desgraciadamente muy frecuente en la UPN- postergó la *reestructuración* y cuando se convocó una Reunión Nacional, en agosto de 1990, las autoridades, sorprendentemente, fueron los únicos participantes sin propuesta, y mas aun sin voluntad de discutir. A pesar de convocar una segunda Reunión Nacional en noviembre, hasta la fecha todos los intentos han sido retardados y obstaculizados por las mismas autoridades. Por otra parte, de las instituciones universitarias que debieran resolver la *revisión salarial* y las prestaciones para el primero de febrero, sólo la UPN no tiene ningún avance en su negociación. Ni se han abierto posibilidades en el corto plazo para ello. *El deterioro de las condiciones de trabajo es insoportable (...)* la biblioteca no funciona desde hace más de seis meses. Todavía más preocupante es la inseguridad respecto al futuro de la universidad. El rector no se encuentra desde hace semanas en las instalaciones de Ajusco. Por lo anterior, la comunidad académica reunida en Asamblea General el día 7 de febrero, acordó hacer las siguientes **demandas**: a) apertura inmediata de negociaciones para revisar los planteamientos económicos y académicos presentados a rectoría. b) avanzar sin dilaciones en la concertación para reestructurar la UPN.”¹⁶⁵

La DIHUP3 demanda en esencia salvaguardar su intervención en la definición de las condiciones de trabajo y la reorganización del mismo en la universidad. Reactiva la estructura sindical de decisiones desde abajo. Rehace los vínculos con el sector administrativo y estudiantil. Trata de reorganizar el movimiento nacional. Sin embargo no tiene la capacidad de remontar la decisión cupular de arrebatarle la negociación del salario. La imposición de la negociación neocorporativa es inminente, el CEN del SNTE acuerda con la SEP los términos de la revisión de febrero.

El conflicto conduce finalmente a la negociación interna en la universidad, pero ahora la pauta la marca previamente la dirección nacional del SNTE, es decir se llega a una solución intermedia¹⁶⁶ (*negociación bilateral compartida*), en la que de una parte la

¹⁶⁵ *La Jornada*, 10-02-91.

¹⁶⁶ En negociaciones celebradas los días 18, 19 y 20 de febrero entre autoridades de la UPN y representantes de las delegaciones sindicales de trabajadores académicos y administrativos afiliados en el SNTE,

titularidad de la negociación "fuerte" y nacional la tiene el CEN (salario y prestaciones generales del sector homologado y de la UPN en todo el país), negociación que determina el marco general y, de la otra parte, la negociación local de "prestaciones internas", salarios y condiciones específicas del trabajo, además de la gestión cotidiana, queda en manos de la DIIUP3, la que no sólo se reduce a la simple administración de las relaciones laborales, sino que interviene directamente en la creación de nuevas condiciones laborales a través de convenios internos directos -plazas, contrataciones, estímulos, nuevas prestaciones-, la negociación directa con el ISSSTE -préstamos, licencias, créditos de vivienda- y la injerencia directa en la organización del trabajo académico.

Luego del desenlace de la contienda sobre la titularidad de la revisión del salario entre las delegaciones y el CEN, el conflicto continúa con el personal administrativo hasta abril inclusive¹⁶⁷. Los académicos, entretanto, se organizan para la reunión nacional, discuten con más detalle sus propuestas de "reestructuración de la universidad y de su proyecto académico" entre diversos grupos provenientes de áreas, departamentos y academias, tratando de construir los consensos, paralelamente las negociaciones sobre la pospuesta reunión nacional para reformar a la universidad se reanudan. Las autoridades modifican los términos originales de su primer convocatoria y acepta los planteamientos de la DIIUP3 sobre el carácter deliberativo de la reunión con el propósito de llegar a una *propuesta* única de reforma a ser entregada al Consejo Académico -controlado por las autoridades-, sobre su representatividad al nombrarse a los organizadores y delegados directamente por cada sector. ¿Qué discuten los grupos académicos?, fundamentalmente modelos alternativos de estructura y organización académico-administrativa, desde la reconstitución de los lugares y centros de trabajo hasta los órganos de gobierno

se anunció que la SEP autorizó incrementar 17% el salario de los trabajadores que laboran en las 75 unidades en el país, también se dieron a conocer las prestaciones concertadas en el seno de la Comisión SEP-SNTE incrementadas en un 5% (70% en material didáctico, etc.) de febrero de 1991 a enero de 1993, con esto se beneficia a 3 900 trabajadores, 2 700 de ellos académicos, las autoridades aclaran que la UPN "es un organismo desconcentrado de la SEP y sus relaciones laborales se establecen entre la SEP y el SNTE y por estar homologados al Subsistema de Educación Superior participa de los beneficios salariales que éste obtiene." UPN. *Noticias para todos*. 22 de febrero.

¹⁶⁷ Entre marzo y abril aparecen versiones sobre conflictos laborales en la UPN. El 21 de marzo se dice que personal académico y administrativo de la UPN demanda el diálogo inmediato con las autoridades ya que tras de un conflicto prolongado no han podido entrevistarse con el rector, quien desde febrero no se aparece en la Unidad Ajusco. El 6 de abril se informa que *la UPN está en crisis* por la ausencia del rector desde el 8 de marzo, fecha en que los trabajadores administrativos cerraron 3 subdirecciones en demanda de aumento de prestaciones,

universitarios y la necesidad de reformar la legislación interna, en otras palabras se trata de refundar a la universidad en su estructura de gobierno y organización del trabajo.

Por fin, en julio se efectuó la Reunión Nacional para la Reestructuración de la UPN en Jurica, Qro., a esta asisten representantes de los cuatro sectores de la comunidad universitaria nacional: académico, administrativo, estudiantil y autoridades, haciendo un total de 193 participantes, distribuidos de la forma siguiente:

SECTOR	PARTICIPANTES		Abs.	%
Sector académico			115	59%
-Unidad Ajusco	41	21%		
-Unidades regionales UPN	74	38%		
Sector administrativo			23	12%
-Unidad Ajusco	15	8%		
-Unidades regionales UPN	8	4%		
Sector estudiantil			14	7%
-Unidad Ajusco	10	5%		
-Unidades regionales UPN	4	2%		
Sector de autoridades	25	13%	25	13%
Representantes sindicales: DIUP3 y DIII47	4	2%	4	2%
Observadores del Consejo Académico	5	3%	5	3%
Invitados	8	4%	8	4%
TOTALES	193	100%	193	100%

El personal académico representa el 60% del total de asistentes a la reunión. Durante las sesiones de trabajo en mesas representativas, comisiones, plenarias y múltiples reuniones informales entre todos los grupos, se forman alianzas y definen estrategias, se hacen negociaciones y se precisan propuestas para la discusión general. Se busca recuperar las experiencias y resultados de las múltiples reuniones locales, sectoriales, regionales y nacionales anteriores. En la reunión aparecen nuevamente el cúmulo de demandas laborales desatendidas del pasado, en ella se despliegan los planteamientos sobre *democracia académica* generados en el movimiento académico-sindical de los años ochenta. El debate se manifiesta alrededor de dos grandes proposiciones de estructura universitaria de decisiones, en las que se sintetizan las diversas propuestas elaboradas por los sectores previamente a la reunión nacional:

ya que las otorgadas no satisfacen las necesidades del personal y por la revisión de las condiciones de trabajo. La

A. Modelo *centralista burocrático*: Este prototipo es una reproducción ampliada del decreto de creación de 1978, en el que se formula una estructura vertical de gobierno centralizada en las posiciones superiores de la burocracia universitaria -que aumentan en número-, acompañadas de una multiplicidad de órganos consultivos locales, regionales, sectoriales y nacionales legitimadores de las decisiones tomadas desde arriba. El modelo articula los preceptos del programa educativo de la SEP a ser operados en la universidad. Es defendido por las autoridades -sus autoras- y un sector de académicos de las unidades estatales.

B. Modelo *democrático representativo*: Este arquetipo traza una estructura horizontal de gobierno, formada tanto por órganos unipersonales ejecutivos como por instancias colegiadas resolutorias, representativas y paritarias, la base de la estructura -formada por los lugares de trabajo colectivos o academias- se proyecta reorganizar en centros de estudios disciplinarios articuladores de las tres funciones universitarias: docencia, investigación y difusión. Es respaldado por el sector académico -su diseñador- en su mayor parte y los sectores administrativo y estudiantil.

Dado que una vez más, como en Oaxtepec, la posición mayoritaria no comparte la posición de la autoridad y se inclina a favor del modelo horizontal, las autoridades tratan de frenar los avances de la reunión y buscan sean retomados algunos puntos de su propuesta, a través de las comisiones redactoras y sintetizadoras de los debates, en las que mediante la negociación lo consiguen parcialmente. El resultado final es un acuerdo en el que se fusionan parcialmente los dos modelos, pero prevalece el esquema horizontal al incluirse órganos colegiados de gobierno paritarios (el mismo número de representantes para cada sector), como el Consejo Universitario, lo que no es del agrado de la burocracia oficial.

El acuerdo es significativo, sin embargo, también aparecen las contradicciones dentro de los grupos de académicos, particularmente entre los dirigentes de la DIUP3 y la corriente sindical que representan (FDB en sus orígenes), puesto que algunos miembros consideran que el modelo mixto resultante es un retroceso mientras que otros lo ven como un avance, los primeros ven que la correlación de fuerzas favorable en la reunión permitía concluir en un modelo democrático representativo puro, mientras que los segundos reivindican la necesaria negociación con la autoridad para avanzar hacia delante. No hay acuerdo entre las dos

posturas, el CED se divide y más adelante lleva a la renuncia de los defensores de la primer posición.

El resultado de la reunión de Jurica fue la presentación de un esquema global negociado e inacabado de reestructuración para la institución (elaborado por una comisión representativa sintetizadora, elegida en Jurica, que precisa el documento final durante los siguientes meses con base en las relatorias de la misma), el que finalmente es presentado formalmente al Consejo Académico para su discusión y aprobación intrainstitucional, y que legalmente tendría que remitirse posteriormente al secretario de educación (*rector externo*) para la aprobación definitiva de la reforma institucional, conforme al decreto de creación de la UPN. No obstante, la burocracia de la universidad sólo retoma parcialmente el acuerdo de Jurica y redefine al seno del Consejo Académico un modelo de estructura distinto conforme a los rasgos del prototipo *centralista burocrático*, para esto, a fines del año el Consejo nombra anticipadamente diversas comisiones de análisis (“grupos de apoyo” consultivos) con miembros de todos los sectores de la comunidad, con base en los cuales pretende legitimar el modelo definitivo de reestructuración que será remitido a la SEP. Este albedo creará nuevas disputas en la universidad en el año siguiente.

En enero de 1992 continúa la polémica interna, que se prolonga hasta mayo, en torno a la definición de la reestructuración de la Universidad, en la que las autoridades de la UPN rompen con los acuerdos de la Reunión de Jurica (en la que se había acordado, entre otras cosas, un Consejo Universitario paritario) y elaboran un modelo de universidad vertical, con distintos órganos colegiados consultivos, no resolutivos, en este diferendo, por una parte se sitúa un bloque sindical-académico formado por la Delegación D-II-UP3 de académicos, el Pleno de Coordinadores del Área de Docencia y la Delegación D-III-47 de administrativos y por otra parte el bloque de las autoridades universitarias y el Consejo Académico; el primero reivindica el respeto a los acuerdos de la Reunión Nacional de Jurica en la que se determinaron por consenso “órganos de gobierno resolutivos, amplia participación en la toma de decisiones y representación de los sectores de la comunidad en todos sus niveles e instancias”, el segundo defiende un modelo de universidad vertical que concentra el poder de las decisiones en las autoridades y establece un conjunto de órganos colegiados de tipo consultivo.

Dicha polémica lleva a una confrontación entre ambos bloques, en la que se dan varias negociaciones sin que se llegue a un acuerdo, lo que conduce a una ruptura que deriva en la instrumentación de una estrategia de denuncia del bloque sindical-académico al interior y exterior de la UPN, en la que se incluyen diversos comunicados internos y en la prensa nacional, así como la celebración de una Asamblea Nacional de Académicos¹⁶⁸ de la UPN del 21 al 23 de marzo, en la que se enfatiza el incumplimiento de los “acuerdos nacionales de Jurica”, que finalmente repercute en la deslegitimación de la propuesta de reestructuración del bloque autoridades-consejeros dentro y fuera de la Universidad. La propuesta autoritaria no solo es rechazada por sectores de la comunidad, la burocracia de la SEP tampoco la avala en tanto se encuentra enfrascada en la preparación y negociación de la descentralización de la educación básica y normal con la cúpula del SNTE.

Simultáneamente al proceso de definición de la reestructuración y la descentralización, en enero de 1992 los académicos participan en una jornada electoral, el día 8, en la que eligen a un Nuevo Comité Ejecutivo Delegacional en un proceso convocado por el Comité de la Sección X del SNTE (14 meses después de las anteriores elecciones internas), al que se presenta una planilla única, recompuesta después de las renunciaciones de tres miembros elegidos en noviembre del 90 -después de los resultados de la reunión de Jurica-, formada por los profesores Patricia Ledesma V. (secretaría general), Fernando Cuatpotzo C. (secretaría de organización), Adalberto Rangel R. (secretaría de trabajo y conflictos), Huberto Gutiérrez S. (secretaría de finanzas) y Luis Quintanilla G. (secretaría de acción y asistencia social), “habiéndose obtenido los siguientes resultados: 188 votos emitidos (51% de los electores), de un total de 369 miembros inscritos en el Registro de Miembros Activos de la Delegación”, con lo que la planilla fue electa como el nuevo Comité Delegacional de la D-II-UP3 para el

¹⁶⁸ En mayo la Asamblea Nacional de Académicos de la UPN, realizada en la sede de la DIIUP3, pidió al rector, Mariano Díaz, que el documento de reestructuración de esa casa de estudios, emanado del Consejo Técnico, se diera a conocer a la comunidad universitaria antes de que se envíe a la SEP y que exista el tiempo y el mecanismo para opinar en torno a las implicaciones del modelo para el futuro de la universidad. El secretario de organización Fernando Cuatpotzo hizo un llamado al secretario de educación, Ernesto Zedillo, para que les conceda una audiencia en la que escuche las demandas de los profesores que tienen el deseo y derecho de participar en la reestructuración. Manifestó su inconformidad por las violaciones de los acuerdos emanados de la Reunión Nacional para la Reestructuración celebrada en Jurica y exhortó al rector a mostrar voluntad política para elevar la calidad académica de la UPN y mantener buenas relaciones con la parte sindical, anunció que próximamente se reunirán representantes de las 74 unidades para constituir una Coordinadora Nacional de Académicos de la UPN que funcionará en forma colegiada para la toma de decisiones y el nombramiento de comisiones responsables para su ejecución. La dirección, representación y gestión será colectivas y será la

período enero de 1992-enero de 1994, obteniendo 183 votos (anulándose 5 votos). Asimismo se nombran 4 delegados ante el XIV Congreso Extraordinario de la Sección X que inicia el 11 de enero.

Paralelamente, entre enero y febrero se lleva a cabo el proceso electoral para elegir a los nuevos representantes académicos ante el Consejo Académico, proceso que como ya hemos documentado se encuentra totalmente controlado por la burocracia universitaria, de tal forma que a fines de febrero de 1992 culmina el “proceso de renovación de consejeros representantes académicos y estudiantiles a incorporarse al Consejo Académico durante el período 1992-1994”, en el que una vez más la planilla de la autoridad (sepia) obtiene el triunfo, ahora con una cifra increíble de 1 002 votos (en 1989 recibió 661 votos, con lo que casi duplica su votación) y la planilla independiente (roja) 659 votos (en 1989 recibió oficialmente 609 votos) para el caso del sector académico, proceso ampliamente criticado por la Delegación Sindical en tanto no existe ninguna vigilancia del desarrollo del mismo por parte de las planillas contendientes, razón por la que exige “la revocación del proceso electoral” y la “instrumentación de otro” en igualdad de circunstancias para todas las planillas “a fin de garantizar elecciones transparentes y democráticas”¹⁶⁹, sin que haya respuesta a sus exigencias.

En los primeros meses de 1992 las autoridades de la UPN evidencian la ruptura con los acuerdos de la Reunión de Jurica (en la que se había acordado, entre otras cosas, un Consejo Universitario paritario) y elaboran un modelo de universidad vertical, con distintos órganos colegiados consultivos, no resolutivos,¹⁷⁰ cuyos resultados se darán a conocer hasta marzo¹⁷¹, a destiempo político, ya que la modernización educativa se acelera y repentinamente modifica el panorama educativo nacional con la descentralización, por lo que el modelo *burocrático centralizado* para la reforma de la universidad es archivado, debido al relevo en la SEP y en la misma UPN, ya que Bartlett renuncia repentinamente en enero del mismo año para iniciar su campaña política por la gubernatura del estado de Puebla y en su lugar Salinas de Gortari nombra a Ernesto Zedillo Ponce de León, quién a su vez nombra a

asamblea nacional la que en última instancia determinará su aprobación, modificación o rechazo. La Jornada; 4-05-1992.

¹⁶⁹ La Jornada, 15-03-1992.

¹⁷⁰ Díaz Gutiérrez, Mariano *Modelo para la Reestructuración de la UPN*. UPN, Marzo de 1992.

¹⁷¹ En marzo el Modelo para la Reestructuración de la Universidad Pedagógica Nacional es presentado por el Rector de la UPN Mariano Díaz G. a la SEP “en representación de la comunidad universitaria” (sic.)

Olac Fuentes Molinar como 8º rector de la UPN (julio de 1992-enero de 1993). Pero, sobre todo, dicho modelo es rebasado por los acontecimientos, puesto que el Sistema Educativo Nacional, del que forma parte la UPN, sufre una profunda transformación al ser descentralizado por el Estado, con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica ¹⁷² (y Normal), firmado el 18 de mayo de 1992, en el que se establece la entrega de las Unidades UPN a los gobiernos de los estados respectivos, con quienes los empleados de dichas Unidades mantendrán de ahora en adelante relaciones laborales, ya no con la Rectoría establecida en la Unidad Ajusco; las Unidades UPN también dependerán presupuestamente de los gobiernos estatales, ya no del centro. Con el Acuerdo, se cierra un período más en la historia de la UPN por cuanto desaparece su carácter nacional como tal y pasa a una situación totalmente distinta.

El período finaliza exactamente antes del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica de mayo de 1992, con base en el cual la Universidad Pedagógica es descentralizada, ya que el debate sobre la reestructuración (los esfuerzos y el tiempo invertido de muchos) resulta infructuoso hasta aquí y deberá modificarse en sus términos a partir de la descentralización, la utopía de la democracia académica no logra consolidarse. Los académicos de la universidad nacional, de por sí dispersos geográficamente, ahora están diseminados política y laboralmente en sus estados y secciones respectivas. La DIIUP3 tendrá que sortear los nuevos retos del neocorporativismo del SNTE y la reconversión de la educación superior.

¹⁷² *El Cotidiano*. Modernización Educativa. No. 51, año 8, nov.-dic. de 1992.

Capítulo V

LOS SALDOS DE LA DESCENTRALIZACIÓN

Período VI. 1992-1996. Reestructuración autoritaria desde fuera, resistencia y concertación.

Sinopsis

1992-1996. Federalización burocrática impuesta de la universidad. Movimiento académico-sindical en defensa de la universidad nacional y las condiciones laborales. Cambios en las relaciones sindicales CEN del SNTE-Delegaciones Sindicales de la UPN. Proceso democrático representativo de elaboración del Proyecto Académico UPN 1993. La difícil transición hacia el cambio 1993-1996. El paro laboral de académicos de los 21 días en 1994.

En mayo de 1992 las burocracias gubernamentales de los estados encabezadas por la tecnocracia salinista y las burocracias sindicales “neocorporativas”, nacional y estatales, del SNTE (sector educativo público del país), llegan a un acuerdo cupular de carácter nacional para llevar a cabo la reestructuración del subsistema de educación básica y normal, en el que está incluida la UPN -después de 14 años de intentos frustrados, conflictos interburocráticos SEP-SNTE, avances parciales y negociaciones-, con lo que se inaugura este período, dado el impacto de estas decisiones interburocráticas para los trabajadores de la universidad. La reorganización de dicho subsistema implicó para la UPN su descentralización y la consecuente fragmentación de las 75 unidades que la componen en ese momento; para los trabajadores académicos en el país significó: la aparición de la tendencia a la atomización del trabajo académico, la descentralización de sus relaciones laborales en los estados respectivos, el establecimiento de nuevos obstáculos a la posibilidad de una organización sindical nacional permanente y propia, así como la consiguiente deshomologación en lo que toca a condiciones salariales y laborales.

En respuesta a la descentralización impuesta *desde arriba y desde afuera*, los académicos forman un movimiento nacional académico-sindical en defensa del carácter nacional de la UPN, lo que incluye la defensa de sus conquistas laborales y de los programas académicos generados por ellos mismos, cuya estrategia incide en el sostenimiento del carácter nacional de la institución en el terreno académico y culmina en el proceso democrático-representativo de reformulación del proyecto académico

universitario 1993, en el que la base académica y sus representantes directos se involucran, con el cometido de responder a la nueva situación generada por la federalización educativa; asimismo, de nueva cuenta inicia una larga discusión pública entre los grupos académicos respecto a la redefinición de la organización académica de la institución.

Simultáneamente, la nueva dirección nacional del SNTE, encabezada por Elba Esther Gordillo, ensaya nuevas formas de relación dentro del sindicato asumiendo algunas demandas del movimiento académico-sindical de la UPN, para retomar las negociaciones salariales anuales nacionales de los trabajadores de la universidad con un mayor margen de legitimidad, a través de la formación efímera de una comisión SNTE-UPN-SEP en la que participa la DIIUP3. Por otra parte, los académicos deciden a través de un referéndum estallar una huelga en demanda de mejoras salariales y nuevos programas de estímulos en 1994. El período termina con la revisión salarial anual de febrero de 1996, sostenida entre la Delegación Sindical D-II-UP3 y la Rectoría, así como la remoción de las autoridades universitarias por parte del secretario de educación en junio del 96 y su sustitución por otras con un plan de reestructuración sumamente autoritario y antisindical, en busca de un mayor control del trabajo académico y de la institución en nombre de la eficiencia y la calidad educativas.

Descentralización universitaria y redefinición del proyecto universitario.

El 18 de mayo de 1992, como parte del Programa de Modernización Educativa 1989-1994 del gobierno de Carlos Salinas de Gortari, se firma el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) entre la dirigencia del SNTE en el ámbito nacional, el gobierno federal encabezado por la tecnocracia salinista -autora de la iniciativa- y los gobiernos estatales, en el que finalmente se concretiza el proyecto tecnocrático de la descentralización sostenido desde fines de los setenta por el gobierno mexicano. El ANMEB tiene el propósito explícito de “transformar el sistema de educación básica para elevar la productividad nacional”¹⁷³ y superar sus grandes problemas como la calidad deficiente de la enseñanza, los altos índices de analfabetismo, la deserción escolar, el bajo promedio de escolaridad nacional, el “agotamiento del esquema de organización del sistema” burocratizado y centralizado en exceso, etc., con el objetivo último de racionalizar

¹⁷³ SEP: *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica*. 1992 (subrayado nuestro); p. 2.

técnicamente y hacer más eficiente a la educación pública básica y normal “para atender con eficacia las nuevas exigencias del desarrollo nacional”¹⁷⁴. Para lograr lo anterior, se acuerda la transferencia -por el gobierno federal- de trabajadores, establecimientos y recursos financieros a los gobiernos estatales, manteniendo el control centralizado de una normatividad nacional, de los contenidos curriculares y de la evaluación del sistema. Asimismo se reconoce en el Acuerdo al SNTE “como el titular de las relaciones laborales colectivas de los trabajadores de base” transferidos a los sistemas estatales¹⁷⁵. El Acuerdo establece la reformulación nacional de los contenidos y materiales educativos del subsistema básico y normal, la reordenación de la educación normal -en la que se incluye implícitamente a la UPN-, la actualización emergente del magisterio, la carrera magisterial y la mejoría en las condiciones de vida del maestro con objeto de revalorar su rol social.¹⁷⁶

El ANMEB se propone efficientizar y racionalizar los mecanismos de control estatal dentro del llamado sistema de educación básica y normal, con base en los parámetros de la moda neoliberal, al fragmentarlo en 33 segmentos estatales manejados por los poderes locales¹⁷⁷, establecer normas nacionales centralizadas para homogenizar el funcionamiento y los contenidos curriculares, instaurar el programa de estímulos a la productividad para los profesores de educación básica o “carrera magisterial” y fragmentar el creciente movimiento democrático magisterial nacional opuesto a la dirección oficial del SNTE y a las políticas educativas gubernamentales.

Durante los meses previos a la firma del ANMEB, en la Universidad Pedagógica se vive un clima de confrontación en el terreno político-académico-sindical alrededor de la nueva estructuración *desde adentro* de la institución educativa, en la que se enfrentan dos bloques, cada uno con su propio proyecto universitario, por una parte el bloque académico-sindical formado por las Delegaciones sindicales de académicos y administrativos, D-II-UP3 y D-III-47, y el Pleno de coordinadores de las academias del área de Docencia, por la otra parte, el bloque de las autoridades y el Consejo Académico en pleno; el primero defiende una estructura horizontal, participativa y democrática para la UPN, el segundo bloque plantea una

¹⁷⁴ Idem; pp. 4-6.

¹⁷⁵ Idem; p. 10.

¹⁷⁶ Idem; pp. 17-21.

¹⁷⁷ Con excepción del sistema ubicado en el DF, que sigue siendo controlado por el gobierno central.

institución vertical controlada de arriba hacia abajo. Sin embargo, el ANMEB vino a modificar las condiciones y los términos de la transformación universitaria.

Con el ANMEB¹⁷⁸ se descentraliza el sistema de Educación Básica y Normal administrado por el Estado, en el que la dirección de la SEP ubica formalmente a la UPN, por lo que se establece la transferencia precipitada de las 68 Unidades UPN estatales a los gobiernos de los estados respectivos, incluyendo en el paquete a sus trabajadores académicos y administrativos, el presupuesto para sus salarios y prestaciones, y para gastos de operación, quedando bajo control de la Rectoría las 6 Unidades del DF y la del Ajusco. Debido al Acuerdo, en principio se desvanece el carácter nacional de la Universidad y ésta pasa a un estado de disgregación y desarticulación, en el que las unidades tienden a aislarse debido a sus pequeñas dimensiones; específicamente implica la transferencia del 56% de sus recursos económicos a los estados y del 76% de su personal académico, con lo que en el DF se conserva el 24% de la planta académica y el 44% de recursos, lo anterior provoca que de 1992 a 1993 el presupuesto federal asignado a la UPN pase de 145,843,700 pesos a 89,052,300 pesos, es decir 56,791,400 pesos menos (-39%) en términos nominales, lo que significa en términos presupuestales reales una reducción del 44.4%¹⁷⁹.

Para los trabajadores de la UPN, el ANMEB significa la dislocación impuesta de la universidad en términos laborales, político-sindicales y financieros, por cuanto que de ahora en adelante los empleados de las unidades estatales mantendrán sus relaciones laborales con los gobiernos locales, a través de las secciones estatales del SNTE en lugar de la Rectoría central establecida en la Unidad Ajusco, lo que dispersa y aísla aun más a los trabajadores en sus unidades, estados y secciones, cancelando la negociación nacional en bloque y directa con la Rectoría de las demandas del movimiento sindical nacional universitario -iniciada desde principios de los ochenta-, el que ve disminuida su capacidad de presión política y, ante la nueva situación marcada por la tendencia a la disgregación, intenta reorganizarse nacionalmente; asimismo aparece la deshomologación en salarios y condiciones laborales

¹⁷⁸ *El Cotidiano*. Modernización Educativa. No. 51, año 8, nov.-dic. de 1992.

¹⁷⁹ Para 1992, antes de la descentralización, había en total 645 académicos en el D.F. y 2047 en los estados, de los cuales 464 (17%) se encontraban en la unidad central *Ajusco*, 181 (7%) en las 6 unidades del DF y 2047 (76%) en las 68 unidades estatales, por tanto cada una de las pequeñas unidades contaba con 30 académicos en promedio. En el mismo año había 282 (26%) plazas de tiempo completo de profesor-investigador y 88 (8%) de investigador de tiempo completo en la Unidad Ajusco, así como 716 (66%) plazas de tiempo completo en el resto de Unidades. Ver: Fuentes, 1992: 24-6. En cuanto al total de académicos en el

sujetas a las situaciones diferenciadas en cada estado (en función del grado de desarrollo de la entidad, las políticas públicas locales imperantes -particularmente en el ámbito educativo-, las negociaciones entre las secciones del SNTE y los gobiernos estatales, la situación político-sindical regional, etc.).

Ante los efectos laborales, sindicales y académicos que trae consigo el ANMEB para los trabajadores de la universidad en el nivel nacional y debido a que en el Acuerdo no se menciona explícitamente la descentralización de la UPN, surgen varias interpretaciones y respuestas respecto al futuro institucional de los actores principales interesados en la misma:

1. Las dirigencias sindicales delegacionales del personal académico y administrativo en el DF ven en peligro el futuro de la fuente de trabajo, por lo que señalan públicamente la ausencia de la UPN en el Acuerdo y llaman a sus bases a movilizarse ante la descentralización de hecho emprendida por las autoridades, los trabajadores manifiestan cierta preocupación y se mantienen a la expectativa -se incrementa la propaganda sindical dentro y fuera, se convoca a Asambleas locales para evaluar la situación colectivamente y determinar planes de acción ad hoc-, establecen contacto con trabajadores de las unidades estatales y organizan varias reuniones nacionales de representantes, constituyen un frente nacional de trabajadores de la UPN y presionan a las burocracias de la SEP y del SNTE para que éstas aclaren la indefinición de la nueva situación de la universidad, demandando la conservación del carácter nacional de la misma y en defensa de los derechos laborales de los trabajadores adquiridos en el pasado.
2. Para la burocracia de la SEP, en tanto que en el ANMEB se establece la descentralización del subsistema de formación y actualización de docentes en el nivel básico y normal, en el que la SEP sitúa a la UPN, la universidad sí está considerada en el Acuerdo para ser descentralizada bajo los mismos términos que las instituciones claramente mencionadas en aquel.
3. Por su parte, la secretaria general del SNTE, Elba Esther Gordillo, firmante del ANMEB, señala que la UPN no fue considerada en el Acuerdo; sin embargo el día de la firma del mismo declara que es urgente revisar si la universidad ha cumplido con

ámbito nacional, con tiempo completo o tiempo parcial, en 1992 había 1388 (51.5%) definitivos, 1237 (46%) interinos y 67 (2.5%) por honorarios.

sus objetivos y evaluar su "actual funcionamiento" y "estructura académica", siendo necesaria su revitalización académica.¹⁸⁰

En respuesta a las demandas de la comunidad de la UP y a los cuestionamientos sobre el futuro incierto de la institución, el secretario de Educación, Ernesto Zedillo Ponce de León, señala en su comparecencia ante la Cámara de Diputados, el 22 de mayo de 1992, al contestar al diputado Jesús Martín del Campo -antiguo sindicalista de la UPN-, que la educación normal, incluida la universidad, había dejado de enseñar los conocimientos básicos a los maestros, por lo que era necesario retornar a los contenidos básicos en la primaria, la secundaria y la formación de maestros; así como reducir los requisitos y el número de años para ser profesor normalista, el cual no requiere tener un nivel académico de licenciatura para cumplir con su cometido. Asimismo, aclaró que las (68) unidades estatales de la UPN pasarían a formar parte de los sistemas educativos estatales, junto con las normales y los centros de capacitación. Respecto a la UPN y su futuro dijo: "Nuestra idea por supuesto es que debe *subsistir* la Universidad Pedagógica Nacional; segundo, que la UPN debe constituirse auténticamente en una institución de gran relevancia *formadora de maestros de maestros*; y tercero, que en la UPN se debe fortalecer enormemente la *investigación educativa*. La UPN debe ser un *centro de excelencia* de la investigación educativa en nuestro país y nosotros como autoridad educativa nos proponemos hacer todo lo que sea necesario para que se cumplan esos tres objetivos y *esperamos contar con el apoyo de toda la comunidad de maestros y servidores de la UPN*"¹⁸¹. Lo anterior muestra como, una vez más la élite de la SEP pretende definir *desde arriba* un *nuevo proyecto* para la UPN y sus trabajadores, en el que se establece que la universidad se integrará a los sistemas estatales de formación magisterial, deberá formar a los académicos de las escuelas normales y desarrollar más la investigación en educación.

Los dirigentes de las Delegaciones sindicales académica y administrativa, DIUP3 y DIII47, convocan a sendas Asambleas para definir la estrategia a seguir ante los efectos del ANMEB, en estas se acuerda un acercamiento a la dirección nacional del SNTE, de manera que los CED de ambas Delegaciones solicitan audiencia con la secretaria general Elba Esther

¹⁸⁰ *Ultimas Noticias de Excelsior*, segunda edición; 19-05-1992, p.2.

¹⁸¹ *La Jornada*; 23-05-1992, p. 12. "Respuesta de Ernesto Zedillo", Delegación D-III-47, UPN, s/f, mimeo.

Gordillo, el 29 de mayo, "dado que dicho acuerdo afecta los intereses laborales y académicos de los trabajadores de la UPN", definiendo los puntos-demandas de la agenda:

A. *Participación de los dirigentes de la UPN en la comisión nacional SEP-SNTE* encargada de abordar la transferencia de las unidades estatales de la universidad a los gobiernos de los estados, para garantizar el respeto a las "formas de ingreso, promoción, estímulos y prestaciones" propias del personal de la institución.

B. *Participación de los trabajadores de la UPN en la conformación de la nueva estructura y el nuevo proyecto académico* de la universidad, considerando las propuestas de la comunidad en la reestructuración de la institución.

En este sentido, como parte de su estrategia, las Delegaciones DIIUP3 y DIII47 organizan una Asamblea Nacional de Trabajadores de la UPN en Veracruz, el 31 de mayo, a la que asisten representantes de distintos puntos del país y en la que se acuerda un plan sindical nacional de denuncia en defensa de los derechos de los trabajadores. La Asamblea nacional precisa su postura respecto a la situación de la UPN a través de la publicación de la significativa *Declaración de Veracruz*¹⁸², en la que se caracterizan las principales demandas del incipiente movimiento interestatal en los siguientes puntos:

- I. "Quiénes somos y que hacemos": en el que se reivindican los múltiples programas académicos de la universidad elaborados por su personal académico para atender a 35 mil alumnos, en los ámbitos de la formación y actualización de profesionales de la educación, afirmando que los "errores de administración y los problemas de política institucional no son responsabilidades de los trabajadores" sino de las autoridades de la SEP y la universidad, expresando su desacuerdo con "la idea de suprimir o modificar los proyectos y programas de esta institución" sin una evaluación previa de los mismos bajo criterios esencialmente académicos.
- II. "La reestructuración": aquí se hace un recuento del prolongado proceso de evaluación y redefinición de la universidad, iniciado a partir de 1989, en el que los académicos han participado activamente, junto con el sector estudiantil y de trabajadores administrativos, en comisiones representativas, foros, reuniones locales, regionales y nacionales, que culmina en la concurrida Reunión Nacional de Jurica en

¹⁸² *La Jornada*; 5-06-1992, p. 38. Desplegado dirigido al presidente de la república Carlos Salinas de Gortari, al secretario de educación Ernesto Zedillo Ponce de León, a la secretaria del SNTE Elba E. Gordillo y al magisterio nacional.

julio de 1991, en la que se acuerdan “*nuevas formas de organización del trabajo universitario*”, acuerdos posteriormente alterados por las autoridades.

III. “Ante el Acuerdo”: la Asamblea Nacional señaló que es necesario considerar las particularidades de la UPN en la instauración del ANMEB, como los reglamentos internos de trabajo.

IV. En función de lo anterior se hacen las siguientes demandas:

- *Mantener el carácter nacional* de la universidad y los programas académicos nacionales y locales de la institución.
- “Atender” la propuesta de reestructuración de la comunidad universitaria.
- Salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores. Regularización del personal académico mediante concursos de oposición, del pago oportuno de salarios en las unidades y del gasto corriente de las mismas.
- Crear una *comisión nacional tripartita* SEP-SNTE-trabajadores para “analizar” el futuro papel de la universidad y comisiones estatales interinstitucionales para “analizar” el proceso de federalización.
- Nombramiento de “autoridades con capacidad académica, de *interlocución con los trabajadores* y de gestión”.
- Crear espacios de *participación* para la redefinición de la educación básica y normal en los que la comunidad académica de la UPN intervenga (selección y cursivas nuestras).

Dicha *declaración* del movimiento nacional muestra, en primer lugar, la exigencia del reconocimiento a la *intervención del sector académico* tanto en la redefinición y reorganización de la universidad y su proyecto educativo -conservando su carácter nacional- como en la reubicación del lugar de la UPN en el nuevo contexto descentralizado y en la definición de las *políticas educativas* en el nivel básico y normal, para ello una de las condiciones es el nombramiento de un rectorado abierto al diálogo, en segundo lugar el respeto a derechos adquiridos en la lucha sindical del pasado, en tercer término se formula la exigencia histórica de participación en las instancias sindicales nacionales (*comisión nacional tripartita*) permanentemente negada por la cúpula sindical del SNTE, dichas demandas serán sostenidas en el futuro. Como se observa, el nuevo movimiento sindical no rechaza explícitamente la descentralización de la UPN, pero sí reivindica la conservación

del carácter nacional del organismo. Asimismo, se bosqueja una nueva relación coyuntural con la dirección nacional del SNTE, en la que se deja de lado la *concepción sindical autonomista* del movimiento sindical iniciado en 1981 y se plantea la cohabitación con la burocracia neocorporativa del sindicato.

Ante sus indefiniciones, el ANMEB genera en lo inmediato múltiples interrogantes entre los sectores de la comunidad universitaria, como las siguientes: ¿de qué modo la UPN se articulará con el nuevo proyecto educativo?, ¿habrá recortes de personal en lo inmediato?, ¿se deberá elaborar un nuevo proyecto de reestructuración en poco tiempo?, ¿se suprimirán las licenciaturas en la universidad?, ¿la descentralización afectará negativamente a los profesores, alumnos y personal administrativo?, ¿se fusionará la institución con el resto de dependencias encargadas de formar y actualizar al magisterio?, ¿cuál es el futuro de la institución, dejará de ser nacional? Estas se resolverán poco a poco a lo largo del tiempo a partir de las decisiones y acciones de los actores involucrados.

A pesar de los cuestionamientos, la SEP se apresura a realizar la descentralización de la Universidad. Si bien se establecen 6 meses de plazo en el Acuerdo, esta se instrumenta en menos de un mes, en medio de la incertidumbre y cierto caos provocado tanto por los directivos de la secretaría y la universidad como por los gobiernos estatales,¹⁸³ dichas medidas fomentan gran inquietud y desconfianza entre los sectores de la comunidad universitaria -sin que los llamados a la calma de parte de la rectoría saliente tengan mucho eco-.

¹⁸³ Por ejemplo el 19 de mayo el gobierno de Colima anuncia que la UPN que opera en la entidad pasará a manos del estado, en el marco del ANMEB; a un mes de la firma del Acuerdo, Juan Gonzalez Meza, secretario de niveles especiales del CEN del SNTE y miembro de la CNTE señala que el ANMEB ha generado caos en la UPN, "pues no se ha dispuesto el futuro de la institución", "se dio seis meses de plazo para que todas las Unidades de provincia preparen la entrega física a los gobiernos estatales", a algunas unidades ya no se les hacen llegar los gastos de administración y se informa al personal que las nóminas serán cubiertas por los propios estados a partir del 15 de junio, al mismo tiempo el Rector de la UPN, Mariano Díaz Gutiérrez, indicó que desde el pasado 10 de junio se había terminado prácticamente el proceso de entrega administrativa de las 68 unidades estatales, consistente en la transferencia de sus bienes muebles e inmuebles, recursos materiales, financieros y humanos. Los trabajadores de la UPN dijeron que se desconoce si la UPN perderá su carácter nacional, si se fusionará con otras instituciones del subsistema de formación y actualización de maestros y cual será la situación laboral de los que trabajan en la unidad Ajusco. *La Jornada*, 19-05-1992, 19-06-1992. Ya en julio, el director del Instituto de Educación Básica (IEBM) del estado de Morelos informó que las instalaciones de la UPN, CAM y Educom pasarán a manos del gobierno estatal, quien indicó que el sector cuenta con un presupuesto de 370 000 millones de pesos, 99% se destina a salarios y el resto a mantenimiento de inmuebles. *La Jornada*, 8-07-1992.

Es hasta el 8 de julio, a casi dos meses de la firma del ANMEB, cuando la SEP aclara algunas interrogantes al anunciar que reforzará sus funciones como autoridad normativa y rectora de la educación nacional e impulsará la investigación educativa, identificando a la UPN como uno de los instrumentos de esta política, para ello el nuevo secretario de educación Ernesto Zedillo, da posesión a Olac Fuentes Molinar como rector de la UPN, "por acuerdo del presidente de la república.", quien sustituye a Mariano Díaz G. que ocupó el cargo mas de dos años. "Zedillo expresó también que en este momento se confiere un papel muy importante a la formación y actualización del magisterio, por lo cual, la UPN adquiere un carácter más relevante y está llamada 'a ser pieza fundamental en la formación de maestros en el siglo XXI' ". Así, el Acuerdo marca una nueva fase para la UPN. El nuevo Rector -antiguo militante de izquierda e influyente experto en educación-, en los primeros días de su gestión, llama a la comunidad de la Universidad para discutir la *reestructuración de la institución*, en los siguientes términos:

"He asumido con el Gobierno de la República y con todos ustedes, el compromiso de ejercer mis funciones con el único propósito de fortalecer a la Universidad Pedagógica Nacional, para que esta sea un actor más influyente y más sólido de transformación educativa, en especial en las nuevas condiciones que se desprenden del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica". "Les invito a que *juntos definamos los procesos adecuados para evaluar la situación de la Universidad*, aprovechando el rico material obtenido en consultas recientes y para establecer las medidas que la consoliden. Esta *tarea habrá de realizarse con la mayor participación de los involucrados*, por vías compatibles con la legalidad institucional y mediante las formas y tiempos que exigen tareas de tanta responsabilidad"¹⁸⁴.

Su discurso es un llamado al diálogo y a la participación del personal académico en un marco de legalidad, sus prácticas por momentos se alejarán y por momentos se acercarán a dicho discurso. La concentración legal del poder en la rectoría permite pasar de una administración autoritaria a una concertadora, los cambios de dirección en la universidad suelen implicar, además de las discontinuidades, giros radicales en las formas de relación política entre las autoridades y los sectores de la comunidad universitaria de un extremo a otro, con sus matices. Particularmente, las relaciones laborales intra universitarias dependen no solo de la normatividad establecida sino del "estilo de gobernar" del rector en turno y del "estilo de gestión" de las direcciones sindicales, así como de la situación de la base, pudiendo haber distintas combinaciones (despotismo o dialogismo en la dirección vs. corporativismo, clientelismo, despotismo, representatividad, etc. en la dirigencia sindical vs. radicalización,

¹⁸⁴ Comunicado del Rector Olac F. Molinar a la comunidad de la UPN, julio de 1992.

fragmentación, apatía, etc. en la base), en este caso hay un estilo oscilante entre el diálogo y la imposición de la rectoría frente a un CED académico negociador representativo y una base de trabajadores retirada parcialmente de la vida sindical.

De inmediato, durante las primeras semanas de su gestión, el CED de la DIUP3 (elegido realmente desde noviembre de 1990 y legalmente en enero de 1992) y otros cuerpos representativos de los académicos (la Comisión Interacadémica, el Pleno de Coordinadores, los colegios de profesores de academia) entablan negociaciones coordinadamente con el nuevo rector, para ello el comité sindical se reúne constantemente con los representantes académicos para determinar una posición común frente a la autoridad. En el caso del CED, este acuerda -en el transcurso de varias sesiones a partir del 15 de julio-, entre otras cosas, lo siguiente: a) con relación a la formulación de un nuevo proyecto académico, celebrar una reunión con representantes de distintos programas académicos -Comisión Interacadémica-; b) respecto al problema de falta de representatividad del Consejo Académico, “la comunidad universitaria de Ajusco y de las cinco unidades del D.F., deberán elaborar una propuesta, que sin violentar el acuerdo [decreto] que crea la UPN renueve esta instancia de gobierno universitario”; c) pagos de reclasificación y estímulos atrasados, mas otras demandas laborales. Asimismo, de forma simultánea, a partir del 31 de julio comienzan a realizarse las conversaciones entre la Comisión Interacadémica representativa y Fuentes Molinar, con el propósito de “analizar y discutir la propuesta de convocatoria de la Comisión, a fin de iniciar el proceso de formulación del nuevo proyecto académico de la UPN, sin llegar a un acuerdo de principio.

Paralelamente, a lo largo del año, los representantes de la DIUP3 impulsan el *movimiento nacional defensivo-democrático* de trabajadores de la institución universitaria iniciado en mayo -a raíz del ANMEB-, en alianza con el sector administrativo, realizando varias asambleas nacionales a lo largo del año para determinar una estrategia común, en pro de los objetivos compartidos en torno a la conservación de derechos y del carácter nacional de la universidad; así, como acuerdo de la 5ª Asamblea Nacional de Trabajadores, del 16 de junio, se realiza el *Foro Nacional de Trabajadores de la UPN*, el 3 y 4 de agosto, en la unidad Ajusco, bajo la siguiente temática: 1. Propuestas académicas a nivel estatal y nacional (investigación, docencia, difusión), 2. Estructura académica-administrativa (local, estatal, regional, nacional), 3. Situación laboral (ingreso, promoción, año sabático, cambio

de adscripción, etcétera); en el que se resuelve nuevamente aclarar la posición de los trabajadores ante las burocracias de la SEP, la UPN y el SNTE, en los rubros siguientes:

1. “La comunidad universitaria ha venido participando con sus propuestas” en los espacios institucionales convocados por autoridades de la SEP y UPN “con el propósito de avanzar en la tarea de optimizar las funciones de la UPN”, en este proceso la comunidad construyó una propuesta de modelo estructural académico, “que consideramos necesario *se tome en cuenta por la SEP*”, en el que se plantea *conservar el carácter nacional de la institución*, desconcentrando a las unidades para fortalecerlas, observando que las 75 unidades de la UP y sus programas constituyen una infraestructura única para atender necesidades de formación y actualización del magisterio; por tanto se deben sostener los programas académicos nacionales de docencia, investigación y difusión, y mantener vigente la normatividad académica y laboral específica de la universidad;

2. Para mantener el carácter nacional de la institución, la estructura académico-administrativa nacional, estatal y local debe sustentarse en “órganos de gobierno en donde participen autoridades, trabajadores y estudiantes”, en la que “las unidades UPN sean reconocidas legalmente tanto a nivel local como federal, como parte de la estructura académica de la Universidad”;

3. *Demandamos*: a) la continuidad, permanencia y fortalecimiento de los proyectos académicos nacionales, b) respeto a los reglamentos interiores de trabajo, c) continuidad de las instancias normativas y procedimientos de la Comisión Académica Dictaminadora, Comisión Nacional de Año Sabático y Comisión Nacional de Beca al Desempeño Académico, d) “respeto a la materia de trabajo en el perfil de ingreso de los concursos de oposición”, e) “permanencia de la UPN en el esquema de educación superior”, f) “aumento sustancial de los salarios y del cuadro de prestaciones.”

El *movimiento defensivo* tiene sus raíces en el levantamiento sindical de los ochenta, en sus reivindicaciones y en sus actores, que se reencuentran una vez más, pero en nuevas circunstancias, con exigencias del pasado y del presente. Dado que el movimiento tiende a fortalecerse, radicaliza sus demandas y ahora de manera explícita (a diferencia de la

Declaración de Veracruz) reclama el sostenimiento del carácter nacional de la UPN y la participación de los sectores universitarios en los órganos de gobierno de la institución.

Entretanto, el nuevo rector hace su propio diagnóstico sobre la situación de la universidad, en función de este toma algunas medidas académicas unilaterales a lo largo de su corta gestión que impone a distintos grupos universitarios, como la cancelación de la inscripción de la licenciatura en sociología de la educación, el cierre de la revista institucional *Pedagogía* y de otros proyectos de difusión o la descalificación pública de los programas de la institución, en contradicción con su llamado al diálogo y a la participación conjunta hecha a la comunidad académica al empezar su gestión, lo que provoca gran inconformidad¹⁸⁵ entre algunos sectores académicos; ante esto el conjunto de representantes académicos del área de docencia (Pleno de Coordinadores y Comisión Interacadémica) expresan su sorpresa, manifiestan su preocupación por el evidente desprecio a la participación de la comunidad en la evaluación y decisiones sobre la continuidad de proyectos académicos, así como la “ausencia de canales de información universitaria entre autoridades y trabajadores”, por lo que le demandan respetar los proyectos colectivos y resolver los problemas identificados mediante el diálogo argumentado, señalando que “la designación de la nueva Rectoría para la UPN, despertó en la comunidad universitaria expectativas favorables sobre un desarrollo académico de esta Casa de Estudios que permita revalorar su imagen tanto al interior, como ante los maestros y ante la sociedad. Sobre todo, se generó la confianza de contar, en el representante de la Rectoría, a un interlocutor académico, crítico pero respetuoso de *los procesos y las decisiones colegiadas*, promotor del diálogo y de los acuerdos argumentados”, lo que es puesto en duda por las decisiones tomadas desde arriba en función de un proyecto de autoridad. Una vez más, la excesiva concentración del poder en la rectoría excluye a los académicos de las decisiones, sólo la presión desde abajo consigue remontar las imposiciones, esta centralización es la causa más frecuente de los conflictos en la UPN, como hemos visto en esta historia académico-sindical.

A partir de su evaluación inicial, Fuentes Molinar esboza un nuevo *proyecto universitario de autoridad* al declarar, el 3 de septiembre, que la UPN tenía nuevas tareas que cumplir a la luz del ANMEB, como las siguientes:

¹⁸⁵ El comité editorial de la revista renuncia, la comunidad de docentes y estudiantes de la Academia de Sociología de la Educación se moviliza para demandar la reapertura de la licenciatura, lo que logran finalmente.

□ Diseñar "propuestas de formación y actualización, investigación y difusión más *diversificadas y flexibles* que las actuales", acordes con las necesidades locales de los Estados.

□ Proporcionar *apoyos técnicos* a los sistemas educativos estatales "para la *previsión de sus necesidades de crecimiento y para el desarrollo de alternativas adaptadas a las necesidades locales*".

□ Dar *asesoría técnica* a la SEP -la cual "fortalecerá sus funciones normativas y programáticas" para renovar sus mecanismos de control frente a la descentralización- en cuanto a contenidos de la enseñanza básica, formación inicial y actualización de maestros.

Es decir que para la tecnocracia de la SEP y de la UPN, la universidad tendría que flexibilizar y diversificar sus servicios, y asesorar a las burocracias educativas federal y estatales, en función de sus necesidades.

Al mismo tiempo, la renovada burocracia del SNTE organiza el Primer Encuentro Nacional de Trabajadores de la UPN, convocado meses atrás por el CEN -como parte de una estrategia consultiva y legitimadora propia del neocorporativismo dominante en el sindicato magisterial, que se programa para varios sectores del SNTE-, sin precisar lugar ni fecha en un principio, para ello convoca y realiza Asambleas en todos los centros de trabajo del país para el nombramiento de representantes de las 75 Unidades de la institución. En este marco, y después de cuatro meses de haber sido solicitada por los representantes de los trabajadores en movimiento, el día 22 de septiembre se celebró finalmente una reunión de acercamiento entre los representantes sindicales y académicos del movimiento nacional universitario y la Secretaria General del SNTE, Elba Esther Gordillo, a la que asistieron los comités delegacionales de la Unidad Ajusco de la DIHUP3 y DIII47, miembros de la Comisión Interacadémica, de las academias de Matemáticas, Sociología, Pedagogía y Educación Indígena; así como representantes administrativos y de las unidades de Puebla, Pachuca y Jalapa, con el fin de tratar la problemática nacional de la UPN. En la misma la profesora Gordillo afirmó que la UPN "no ha respondido a las expectativas del maestro" y los convocó a participar en el Encuentro Nacional de Trabajadores de la UPN, con el propósito de *elaborar un planteamiento sindical para el proyecto educativo de la universidad*, a fin de ser discutido y negociado posteriormente con la Secretaría de Educación Pública. En dicha

reunión se establecieron algunas propuestas de los asistentes: 1.- “Del Encuentro Nacional de Trabajadores de la UPN deberán emanar *lineamientos* generales rectores para la construcción de una propuesta”, 2.- “Después del encuentro, establecer pequeños grupos de trabajo, que en un período breve, desarrollarán todos los aspectos de la *propuesta*”, 3.- “Establecer la *comisión SEP-SNTE, con la participación de trabajadores de la UPN* y miembros del Comité Ejecutivo Nacional, para iniciar un proceso de discusión de la propuesta para la UPN con la Secretaría de Educación Pública, 4.- “Que la Unidad Ajusco cuente con una representación en el Encuentro Nacional de Trabajadores de la UPN, de entre 8 y 10 académicos y de 8 a 10 administrativos”.

A raíz del encuentro con la secretaria del SNTE, el CED de la DIUP3 convoca a una reunión de la Comisión Interacadémica el jueves 24 de septiembre con los propósitos de integrar una lista de candidatos propuestos por áreas y academias o con interés de participar en el Encuentro Nacional (proponiendo además la asistencia al mismo de tres miembros del CED), y de precisar el mecanismo de elaboración de la propuesta, proponiendo los siguientes criterios para la elección: a) Participación anterior en las reuniones nacionales de reestructuración (Oaxtepec y Jurica), b) Participación en los encuentros locales y nacionales, convocados por el comité delegacional y la Comisión Interacadémica, c) Considerar en la elección que las distintas áreas estén representadas (representatividad).

Los días 27, 28 y 29 de septiembre se eligieron cinco representantes del personal académico para acudir al Encuentro Nacional de Trabajadores de la UPN, con una muy baja participación de la base (la votación máxima alcanzada por uno de los candidatos ganadores fue de 57 votos, la mínima de 37). Con el propósito de informar en relación a la posición de la Rectoría en torno a la construcción del proyecto académico; de la entrevista con Elba Esther Gordillo, y establecer una posición ante la reunión propuesta por el SNTE, el comité convoca a la Asamblea General para el día 15 de octubre. Asimismo, en dicha Asamblea General se establecen los tiempos, mecanismos, procedimientos y el nombramiento de una comisión electoral para el cambio del comité delegacional.

En la Asamblea Sindical efectuada el 15 de octubre, se acordó iniciar el proceso de renovación de comité ejecutivo de la delegación sindical académica, tomando en cuenta que conforme a los tiempos políticos del proceso interno de elección en la DIUP3, en

noviembre se cumplirían los dos años de gestión real del CED, en otros términos se le da más peso a la elección real previa a la estatutaria -controlada por el CES de la Sección X del SNTE-, pues partiendo de la elección legal, celebrada hasta enero del 92, el cambio tendría que haberse realizado hasta 1994. La convocatoria interna establece que podrá votar el personal de base, interino y honorarios, “la propaganda y divulgación de los programas de trabajo de las planillas contendientes se hará a partir del cierre del registro y durará hasta el día anterior a la votación” -agrega-. La Comisión Electoral plantea los siguientes criterios para presentar los *programas de trabajo* de las planillas:

- a) “Señalar claramente la *visión sobre la situación actual de la UPN*, el contexto institucional, las relaciones con instituciones formadoras de docentes y las perspectivas dentro de la política educativa”;
- b) “Describir *elementos centrales para impulsar de una manera viable el proyecto académico*, recuperando los procesos de Oaxtepec y de Jurica, hasta la coyuntura actual”;
- c) “Asumir la necesidad de un *foro-debate* a partir de los programas de trabajo de las planillas contendientes”.¹⁸⁶

Dicho proceso electoral es similar a los anteriores, lo interesante de este en particular es que los dirigentes dan mayor importancia a los “tiempos políticos” internos reales de gestión del CED y no a los tiempos marcados por los estatutos del SNTE, lo que es posible por la correlación de fuerzas interna que garantiza el reconocimiento de la representatividad de los comités democráticos sin requerir el aval legal de la dirección hegemónica del SNTE. Desde otro ángulo, las prioridades tanto para los dirigentes como para los trabajadores giran en torno a la reestructuración universitaria, comprometiendo a los sucesores desde la convocatoria a darle continuidad al movimiento académico sindical de los noventa.

Poco antes de las elecciones sindicales, en la Asamblea del 29 de octubre, el CED de la DIUP3 comunica a la base que a más de tres meses de haber solicitado a la Rectoría el comienzo del proceso de reestructuración del proyecto académico; por fin la Secretaría

¹⁸⁶ Las votaciones se realizan el 17 y 18 de noviembre, “la Comisión electoral que fue designada en la asamblea sindical -señala la convocatoria-, será ampliada a partir de la conformación de las planillas, designando éstas un representante titular y un suplente. Dicha comisión vigilará todo el proceso desde el

Académica informó que “éste proceso se llevará a cabo a partir de la elección de un nuevo Consejo [Académico], con la representación de trabajadores de la Unidad Ajusco y de las Unidades del D.F., quien además se encargará de elaborar una propuesta de proyecto académico, con base en las aportaciones de la comunidad universitaria.” No obstante, el comité saliente diverge de la propuesta de la autoridad, al considerar que “el procedimiento para la revisión del proyecto académico propuesto hasta hoy por la Rectoría *genera la desvinculación entre los académicos* en asuntos en los que es indispensable una concepción e interpretación común como son: el papel de la UPN en el Sistema Educativo Nacional y en el Subsistema de Formación y Actualización de Docentes; la población preferente a la que están dirigidas sus servicios; y los programas de atención al magisterio”, esto debido a que la burocracia universitaria tiene su propia concepción al respecto -orientar a la UPN a dar servicios a las burocracias educativas del país en el nivel de la educación básica y normal- y entre los académicos existen diversos intereses académicos, no todos coincidentes con los de la rectoría. Por su parte, en sincronía con la dirección sindical, la Comisión Interacadémica, formada por varios representantes de las áreas, solicita a la rectoría garantías para que el proceso de reestructuración del proyecto académico universitario tenga “como principio la participación de la comunidad universitaria, organizada en grupos de trabajo en los que se abordarán temas específicos” acordados entre las partes. El bloque académico-sindical se mantiene articulado claramente, a pesar de la complicada situación que se vive.

Durante la campaña electoral, la oposición a la corriente en el poder delegacional aglutinada en el grupo autodenominado Nuestra Opción Sindical (NOS), el cual había dirigido la DIUP3 entre 1986 y 1990, se refiere al cambio de comité delegacional y a la renovación del Consejo Académico, mostrando sus diferencias con los dirigentes del CED, marcando sus errores y haciendo una evaluación crítica de la situación de la comunidad académica en esos momentos, lo que refleja un cierto deterioro de la participación democrática de los catedráticos ya no sólo en el terreno sindical sino ahora también en el plano académico; sus críticas las hace en los siguientes términos, respecto a la situación político-sindical y académica:

“La UPN no es ajena a la *crisis por la que atraviesan las instituciones de educación superior, y en particular su sindicalismo*, la cual se caracteriza por la *ausencia de opciones*

registro de planillas, propaganda y difusión, hasta la votación y publicación de los resultados”. DIUP3. *Convocatoria*. Octubre, 1992.

reales que permitan avanzar en la conformación de proyectos académicos viables y en la concreción de mejores condiciones académicas, laborales y salariales. En el periodo 1981-1983, en el terreno sindical, los trabajadores nos enfrentamos a una corriente charra, logrando casi por diez años borrar de la escena política a los vanguardistas o institucionales. Durante los últimos nueve años nos hemos dado *direcciones sindicales democráticas* planteando distintas alternativas políticas, que se han expresado en *corrientes sindicales* durante los procesos electorales para el cambio de Comité Delegacional. Estas corrientes habían mantenido, hasta 1990, una participación clara en la vida sindical y académica de la Universidad. El Comité Delegacional que está por concluir sus funciones no sólo abandonó la lucha político-sindical, sino que propició el *desgaste y la inercia en el ámbito académico*, impulsando en los diversos procesos de discusión académica propuestas que eran avaladas, en el mejor de los casos, por *grupos particulares que no representaban el consenso* de los trabajadores académicos. A esta situación, de por sí grave, se le agrega la ausencia de direccionalidad e intencionalidad para preservar aquellos avances¹⁸⁷ que en el terreno laboral y académico se habían obtenido hasta 1990. Asimismo, se abandonó la relación con los sindicatos universitarios y con el magisterio”.

“A lo anterior -añade-, se aunó la *fractura y polarización de las corrientes político-sindicales* por las diferencias expresadas. Por un lado, en el proceso de reestructuración impulsado en Jurica, donde *un sector del Comité Delegacional defendió un proyecto particular, lo que ocasionó que tres de los miembros del Comité Delegacional -que había sido ganado por una sola corriente- renunciaran* teniendo que llamar a votaciones a tres meses de elegido el Comité. Por otro lado, ante las diferencias en la gestión de la Jefatura de Docencia que fomentó la burocratización y la simulación académica, otra corriente planteó su ruptura, iniciándose una etapa de la vida política de la institución que se ha caracterizado por una *ausencia de opciones reales*, donde hoy no se puede hablar, como antes, de corrientes sindicales o académicas que expresen el sentir de los académicos y, mucho menos, de un proyecto sindical, laboral y académico coherente y viable. Muestra de ello, es la *falta de convocatoria del actual Comité para asambleas o votaciones*, como es el caso del proceso para la elección de ‘representantes’ a una reunión con el CEN del SNTE, para discutir el proyecto de la UPN. Muchos han sido los cuestionamientos a este hecho, *¿dónde decidimos los académicos participar en este evento?, ¿hoy, ante la falta de una perspectiva propia nos cobijamos bajo las faldas del CEN del SNTE?*”.

“El *trabajo colegiado* entre las Academias, y al interior de cada una de ellas, para mejorar planes, programas, métodos, contenidos y material de apoyo para las distintas modalidades que atiende la Universidad *prácticamente no existe*. Ante esta situación, y reconociendo que *hoy día no existen opciones reales* en que se exprese un sector de los trabajadores académicos, por lo menos, y que *las corrientes de opinión y participación no se construyen de la noche a la mañana*, los signantes hemos decidido no participar en el proceso de cambio de Comité Delegacional. Nuestra intención, en esta coyuntura, es *abrir una discusión abierta y franca que permita reflexionar y construir un proyecto académico y político*”.

El panorama que presenta NOS es verdaderamente pesimista y desalentador, propio de la crisis sindical generada por diversos acontecimientos como los apuntados por la corriente opositora, NOS pretende abanderar a los apáticos que crecen en número, pero reconoce implícitamente que su misma corriente no es una “opción real”, en todo caso el

¹⁸⁷ Por ejemplo señala la participación de los trabajadores en los jurados de los concursos de oposición -impuestos desde la SEP los primeros años y ganados por el movimiento sindical de los ochenta-, o el “control de la producción académica” por los trabajadores.

escenario trazado por dicha corriente denota el grado de la crisis de legitimidad interna, tanto sindical como académica, que pareciera seguir profundizándose por múltiples factores, como las pugnas internas entre corrientes o dentro de estas, las imposiciones de las burocracias tanto educativa (tecnocrática) como sindical (neocorporativa), la caída del salario real que nadie detiene, la crisis económica y educativa del país, la pérdida de consenso del régimen político y su permanencia artificial en el poder, el novedoso programa de estímulo a la productividad (beca al desempeño académico) y desestímulo a la participación sindical constante -con sus matices-, entre otros ingredientes.

En contraposición a la postura de NOS, se presenta la planilla UTOPIA (Unidad de Trabajadores Organizados por un Proyecto Integral Académico), formada por una nueva alianza de grupos académicos diversos (todos sus miembros ya no son los participantes originarios del movimiento sindical de los ochentas, como venía ocurriendo en todos los comités anteriores, sino que pertenecen a una *nueva generación político-sindical-académica*, que se incorpora parcialmente en el CED <1990-1992> anterior recompuesto para ocupar algunas de las vacantes dejadas por los renunciantes -después de las renunciaciones al comité electo en noviembre de 1990 y la consiguiente fractura del FDB-, provenientes de varias academias, áreas y unidades¹⁸⁸, dos de ellos integrantes del comité saliente, la que expone en su programa de trabajo tres grandes puntos, a saber:

- En materia de “política sindical y proyecto académico”, indica que concibe a “*la vida sindical en estrecha vinculación con la vida académica, nuestra materia de trabajo*. Así partimos del principio de que el *espacio sindical* no es sólo una instancia gremial, también es un lugar de recreación de lo académico”, “la planilla se propone continuar impulsando la *construcción del Nuevo Proyecto Académico* de la UPN, a través de la *amplia participación de los trabajadores académicos*, a partir de mecanismos y procesos que acordemos”, “promover y fortalecer las instancias de *participación colegiada*, tanto las de carácter sindical como las académicas.

¹⁸⁸ Tradicionalmente, los comités de la DIIUP3 se habían formado generalmente con profesores del Área de Docencia participantes en el movimiento de la Sección Nacional, parcialmente a partir del CED fracturado 90-92, como transición, y sobre todo del CED 92-94, totalmente en todas las carteras -cuando comienzan a operar los nuevos estatutos *neocorporativos* del SNTE, que no tienen ningún efecto en el caso de la DIIUP3, dado que la proporcionalidad y mayor representatividad de los comités sindicales establecidas en aquellos era ya una tradición en la UPN originada en 1981-, específicamente provienen de academias de docencia como las de Especializaciones, Educación Indígena, Sociedad Mexicana, de áreas como Biblioteca y la Coordinación de Unidades, y de la Unidad DF Sur.

Reivindicamos que la mejor forma de *resolver las diferencias* entre los trabajadores son la Asamblea General y el referéndum”, “reivindicamos la *revocabilidad* de cualquier cargo de representación sindical”, (articulación de la *democracia sindical* y la *democracia académica*).

- Respecto a la “política académica”, apuntan que se manifiestan “por el respeto y la *defensa* a los programas y/o proyectos académicos que se encuentran en funcionamiento. Sostenemos que cualquier modificación tendrá que ser producto de la detenida discusión y evaluación interna. Nos pronunciamos *contra la toma de decisiones de corte vertical y unilateral*”, (contra el *autoritarismo académico* y en *defensa de la materia de trabajo*).

- En relación con la “política laboral”, planean demandar “la regularización inmediata de los trabajadores académicos de contratación e interinato, a través de concurso de oposición abierto”, “*intensificar la lucha* por el incremento salarial [y las] prestaciones económicas”, “la homologación real con las universidades autónomas”, acrecentar “*la lucha por la obtención de becas al desempeño docente*” (reactivación de la lucha por el salario y mejores condiciones de trabajo). (Subrayados, cursivas y paréntesis nuestros).

Esta planilla, que se presenta como única en el proceso de elección, retoma en efecto las demandas históricas de los trabajadores docentes, como la *democracia académica* y sindical directa y representativa de manera vinculada y la defensa del salario y del trabajo, a estas se agrega una más reciente: los estímulos a la productividad, a pesar del individualismo, la competencia, la división interna y el aislacionismo que fomentan entre los académicos, demanda obligada por la necesaria representatividad de la dirección sindical -que está por encima de cualquier consideración ideológica, parecieran decir los futuros dirigentes- frente a las nuevas condiciones laborales eficientistas y competitivas implantadas en el sector educativo en proceso gradual de *neoliberalización*. Finalmente, las elecciones se realizan a fines de noviembre (25-26), como ya se había adelantado sólo se presenta la planilla UTOPIA, la que asume de inmediato sus funciones como el nuevo Comité Ejecutivo de la DIIUP3 para el período 1992-1994.

En respuesta a los señalamientos críticos de los representantes sindicales y académicos en relación con la necesidad de la construcción colectiva desde debajo de un

nuevo plan académico para la UPN, en la segunda quincena de noviembre, el rector hace una *propuesta de reorientación para la universidad*, conservando su estructura académica nacional como un sistema de Unidades, a través de un proceso parcialmente representativo controlado por la autoridad en varias fases de consulta y elaboración del futuro proyecto educativo. Al respecto afirma que la “*participación de la comunidad* será esencial para acordar las acciones adecuadas para el fortalecimiento de las funciones sustantivas de la UPN, bajo una nueva organización como sistema nacional”, de forma tal que:

- I. En una primera fase (*consultiva* -construcción de propuestas-), los “trabajadores académicos y administrativos, los estudiantes y las autoridades de las diversas Unidades de la UPN determinarán las formas diversas en que deseen organizarse para discutir y elaborar *propuestas de reforma y desarrollo*”.
- II. En una segunda fase (*semirepresentativa* -procesamiento de propuestas-), “Las propuestas -continúa- serán recibidas por la Secretaría Académica de la Universidad y trasladadas, para su ordenamiento y sistematización, a cinco *comisiones de trabajo* temático”, cada una “integrada por cinco miembros del *personal académico* de las Unidades de la UPN, *designadas por la Rectoría*, la que *tomará en cuenta* las nominaciones que hagan los propios académicos”.
- III. En una tercera fase (*semirepresentativa* -construcción de anteproyecto académico-), señala que para “resolver de manera transitoria la falta de representación, propongo a los académicos de Ajusco la *elección de una comisión*, que puede ser creada por Rectoría con autorización del Secretario de Educación”, la que “tendría la función de impulsar la discusión y elaboración de propuestas por parte del personal académico de la Unidad Ajusco [y] se incorporaría a las deliberaciones del Consejo Académico con voz”. “El *Consejo Académico* -precisa-, con la incorporación a las deliberaciones de la comisión de académicos de la Unidad Ajusco, discutirá las propuestas recibidas y *elaborará un anteproyecto* general de transformación”.
- IV. En una fase cuarta (*consultiva* -auscultación de la comunidad sobre el anteproyecto-), el anteproyecto “será distribuido a la comunidad, la que se organizará como estime conveniente para expresar nuevas propuestas,

observaciones y objeciones que podrán ser argumentadas ante el Consejo Académico”,

V. Dentro de una quinta etapa (*decisoria* -definición del proyecto académico-), el Consejo Académico “*elaborará el proyecto final*, que será enviado al Secretario de Educación Pública y dado a conocer a la comunidad de la UPN en un plazo de dos semanas”.¹⁸⁹

La propuesta, pobremente representativa, controlada de principio a fin por las autoridades y el Consejo Académico -con una mínima representatividad hasta ese momento-, tiene un carácter esencialmente *consultivo*, y no reúne las expectativas del movimiento académico-sindical, finalmente, dado que esta se presenta a fin de año y Olac Fuentes deja la rectoría, la propuesta no prospera en lo inmediato, será hasta la gestión de su sucesora cuando el proceso continúe, abriéndose más a la participación del sector académico a través de representantes electos, lo que ocurrirá el siguiente año.

El 6 de enero de 1993 se anuncia oficialmente que el presidente de la República designó a Olac Fuentes Molinar como subsecretario de educación básica (a 6 meses de haber sido nombrado como rector), en sustitución de Gilberto Guevara Niebla, por lo que renuncia prematuramente a la rectoría sin concluir la instrumentación de su propuesta de reorganización institucional¹⁹⁰; por consecuencia, de acuerdo con la normatividad universitaria la maestra Magdalena Gómez Rivera, antigua profesora de la UPN, quién fungía como secretaria académica de la universidad durante la gestión de Olac Fuentes, asume interinamente la rectoría en lo inmediato. Es hasta el 11 de febrero, después de un mes de negociaciones intra burocráticas en la SEP, cuando el secretario de educación decide nombrar oficialmente a la profesora Gómez Rivera como rectora.

¹⁸⁹ Fuentes Molinar, Olac. *Reflexiones sobre el futuro de la Universidad Pedagógica Nacional. Su carácter nacional y sus funciones sustantivas. Documento para discusión en la comunidad universitaria*. UPN, 1992.

¹⁹⁰ La “UPN es una universidad estatal y conforme a la reglamentación jurídico administrativa prevaleciente, el nombramiento de rector lo realiza exclusivamente el secretario de Educación en turno, de tal forma que tras, aproximadamente, 13 años de existencia, han sido nombrados y removidos 7 diferentes rectores, que en promedio han ocupado el cargo alrededor de 20 meses. Evidentemente que en tan escaso tiempo los rectores tienden a favorecer los aspectos administrativos y los proyectos académicos de mayor impacto político en la SEP; asimismo se puede observar, que los rectores tienden a asumir conductas de disciplina y lealtad propias al sistema burocrático del que provienen y en menoscabo del proyecto universitario que suponen orientar; y en consecuencia, la estructura y dinámica académica de la UPN tiende al desequilibrio.”, señala el profesor de la UPN Luis Héctor González Mendoza. *Excelsior*, 29-06-1992, M-pp. 1-13.

Simultáneamente a esta secesión, en enero, el nuevo CED de la Delegación sindical de académicos DIIUP3 hace varios llamados a su base social:

1. iniciar la tradicional consulta entre la base académica para confeccionar el pliego petitorio a presentar respecto al proceso anual de revisión salarial y de prestaciones de febrero, distribuyendo en las academias y áreas el cuadro de prestaciones vigente con el fin de hacerle las modificaciones respectivas
2. establecer los mecanismos de negociación con autoridades y SNTE
3. hacer comentarios y sugerencias sobre la propuesta de pronunciamiento sindical respecto a la situación académica y laboral de la UPN
4. pronunciarse por academias y áreas sobre los acuerdos del Consejo Académico respecto al proceso de participación en la elaboración del Proyecto Académico para la UPN.

La base académica se mantiene a la expectativa, retirada de la vida sindical en cierta medida, ocupada en su carrera académica, en sus labores cotidianas, repartiendo su tiempo de trabajo en la UPN y en otros empleos, o redefiniendo las prioridades de su trabajo en función del estímulo al desempeño académico en un sector, atareada en sus obligaciones familiares - sobre todo en el sector femenino¹⁹¹ -, otros solicitan licencias para ocupar diversos cargos en la administración pública, en otras instituciones educativas o en torno a los partidos políticos, otros más se dedican a participar en organizaciones políticas y no gubernamentales de muy diverso tipo. Quienes participan desde las áreas académicas poco colaboran en el llamado a manufacturar el pliego de demandas para la revisión -“el tope salarial ya está definido” y “no hay condiciones”-, en general avalan las posturas del CED sobre la reestructuración participativa desde las academias, respecto a lo cual existe un mayor interés en intervenir para varios sectores.

La rectora Magdalena Gómez da continuidad al proyecto planteado por el rector anterior, pero acuerda con la comunidad académica un proceso de participación representativo, que cumple en buena medida las expectativas del movimiento académico-sindical. En su gestión se genera un nuevo proyecto académico, en el que participan directamente representantes de diversos sectores de la comunidad académica de la institución

¹⁹¹ En un estudio de investigadoras de la UAM y la UPN, se encontró que en ambas instituciones las maestras universitarias dedican 42 horas semanales al trabajo doméstico mientras que los hombres dedican menos de la mitad del tiempo, con lo que se frena su desarrollo profesional. *La Jornada*, 25-06-1990.

y de todas las Unidades del país, nombrados a través de procedimientos de elección convocados por el Consejo Académico y la Rectoría, "mediante *voto universal, secreto, personal y directo*", y vigilados por las planillas participantes, nombrándose en consecuencia un conjunto de *comisiones representativas* encargadas de elaborar el nuevo programa académico global de la institución -en el que participan 120 delegados académicos aproximadamente, de una comunidad académica nacional formada por 2692 profesores en aquel momento-, proceso que se realiza entre febrero y junio, asimismo se desarrolla una *consulta* convocada por la Rectoría a nivel nacional para recibir propuestas individuales y grupales para la reformulación de la institución, a través de foros por unidad y reuniones regionales del 4 al 30 de junio; en dicho proyecto, ¹⁹² anunciado oficialmente el 7 de septiembre de 1993, se plantea orientar a la Universidad hacia el sector de la educación básica en los campos de la formación de profesionales de la educación, la actualización del magisterio y la cultura normalista, en lo que se refiere a la docencia, la investigación educativa y la difusión, manteniendo su carácter nacional sólo en el ámbito académico,¹⁹³ a través de una "normatividad académica nacional". Al respecto, indica la Rectoría:

"El nuevo proyecto recupera críticamente la experiencia de quince años. Con base en un análisis exhaustivo de nuestras debilidades y fortalezas, se propone crear y consolidar una visión del futuro de nuestra institución que, a través de las Unidades UPN -en tanto integrantes del respectivo sistema estatal-, coadyuve en la formación y actualización de maestros, con criterios comunes y con una *normatividad académica nacional*, cuya vigencia se mantiene". "Es en las Unidades UPN, con los maestros en servicio, con los 70,926 alumnos que atendemos actualmente -sólo en las licenciaturas-, donde se concentra la razón de ser de esta normatividad académica nacional".¹⁹⁴

Los mecanismos diseñados de participación y representación pactados para la elaboración del nuevo proyecto educativo de la UPN, son la culminación en parte de las antiguas demandas del movimiento sindical constituido a principios de la década de los ochenta, es un proceso impecable, bastante ordenado, en el que se expresan antiguas discusiones y consensos entre la comunidad académica nacional. De igual modo, la preservación del carácter nacional de la universidad en materia académica representa otro

¹⁹² UPN. *Proyecto Académico UPN 1993*. 6 de septiembre de 1993.

¹⁹³ Carácter nacional que desaparece formalmente en los ámbitos laboral, administrativo y presupuestal, ya que las Unidades UPN estatales pasan a depender jurídicamente de los gobiernos de los estados, por lo que la rectoría de la UPN deja de mantener relaciones laborales con el personal de dichas Unidades, las cuales dependen ahora presupuestal y administrativamente de los gobiernos estatales respectivos.

¹⁹⁴ *ibid.*; pp.7, 10.

claro triunfo del movimiento intersectorial encabezado por el sector académico -aunque el nuevo proyecto no lo garantizará plenamente hacia el futuro-.

Si bien la Universidad es reestructurada a través de su descentralización laboral-administrativa, lo que significó para los trabajadores su traslado desde una estructura de control centralizada a una estructura administrativo-laboral estatal descentralizada, en lo que se refiere al nivel de las relaciones laborales; paralelamente la estructura corporativa de control sindical por secciones permaneció intacta. Sin embargo, en el nuevo Proyecto Académico '93, acordado por las autoridades universitarias y los representantes de los grupos académicos, se establece una "*centralización académica*" normativa que incluye también algunas áreas del ámbito del trabajo, ya que dicha "normatividad académica nacional" se propone, entre varias cosas, regir el otorgamiento de estímulos al personal académico, así como las normas de su ingreso a la institución y la promoción del mismo:

... "la Universidad Pedagógica Nacional [...] continuará definiendo la *normatividad académica nacional*, para garantizar que en todo el país funcione el Sistema de Unidades UPN en torno al Proyecto Académico". "De esta manera, mantendrá la facultad de establecer los planes y programas de estudio, al igual que los criterios necesarios para su aplicación; como la definición de requisitos para el ingreso y la promoción de estudiantes y emisión de títulos a sus egresados, la *planeación y la evaluación del trabajo universitario* y el *otorgamiento de estímulos*. Asimismo, propondrá los criterios académicos para las normas de *ingreso y promoción del personal de carrera*".¹⁹⁵

El Proyecto Académico 93 es avalado plenamente por la SEP, en el mismo se indican los campos de intervención de la institución y sus trabajadores académicos, a través de las funciones de docencia, investigación educativa y difusión de la cultura, con servicios dirigidos a los maestros de educación básica fundamentalmente y a expertos en educación.¹⁹⁶ Sin embargo el nuevo proyecto precisa solamente "el deber ser" de la universidad, sus

¹⁹⁵ *ibid.*, pp. 22-23.

¹⁹⁶ Específicamente, el nuevo proyecto universitario de 1993 define los siguientes objetivos para la institución, a través de su sede central Ajusco, sus 74 Unidades y 218 subse-des en el país:

- Prestar "servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional de maestros" en el nivel de la educación básica.
- Ofrecer "programas orientados a la formación y al desarrollo profesional de maestros, formadores de docentes, directivos y especialistas en educación", tanto en el nivel básico como en otros.
- Contribuir "a mejorar la calidad, equidad, pertinencia cultural y eficiencia de la educación básica" a través de proyectos culturales.
- Promover la investigación educativa "como base de la innovación educativa", especialmente en el nivel básico y normal.
- Brindar diversos servicios de apoyo educativo: bibliotecarios, publicaciones, materiales didácticos, programas de TV, etc. *ibid.*, p. 17ss.

grandes objetivos, sus fines, mas no sus medios para llegar a aquellos, en este no se toca la estructura académica de poder, su definición se deja para una etapa posterior. ¿Por qué este resultado incompleto? Una vez más, los obstáculos son interpuestos por la burocracia de la SEP, la que no está dispuesta a modificar la estructura de poder y el marco legal diseñado por la tecnocracia educativa. Con todo, hay un cambio significativo en la representatividad de un espacio académico estratégico, como es el Consejo Académico, que transparenta los mecanismos de elección de los consejeros y que conduce a la incorporación de manera permanente de representantes directos elegidos por la comunidad académica de Ajusco, quienes habían sido excluidos en los últimos procesos de elección.

Para no salirse de la *tradición burocrática*, el tercer titular de la SEP durante el sexenio salinista, Fernando Solana Morales, nombra a Eduardo Maliachi y Velasco, de extracción normalista, como el décimo rector para la UPN, el 8 de diciembre del 93, según parece con la finalidad de instrumentar el nuevo *Proyecto Académico 1993* y reorganizar a la UPN conforme al mismo. Maliachi, cercano al extinto grupo vanguardia revolucionaria del SNTE, había sido rector de la UPN en un período sumamente conflictivo de fines de los ochenta, en este segundo período (diciembre de 1993-junio de 1996) la comunidad académica se enfrasca en una larga discusión sobre la *reorganización académica* de la institución a partir del *Proyecto '93*, para este propósito se crea la Comisión de Transición conformada por representantes del personal académico por cada *proyecto*¹⁹⁷ y autoridades, con el propósito de “hacer posible transitar de una estructura por funciones a otra donde éstas se manifiesten en forma articulada...”, para sus defensores “la transición implicaba afectar modos de vida, concepciones institucionales y formas vigentes de ejercicio del poder”.

En febrero de 1994, en el marco de la revisión salarial anual, la dirección de la Delegación sindical de académicos D-II-UP3 (92-94) decide organizar un referéndum, ante la falta de asistencia recurrente a la Asamblea General por parte de la base académica, con la finalidad de resolver el estallamiento de un paro indefinido de labores en torno a la demanda de alzas salariales y a la falta de respuesta satisfactoria al pliego de demandas presentado por el sector, cuyos resultados son la decisión mayoritaria de estallar un paro indefinido, el resultado sorprende a todos, toma por sorpresa a los mismos dirigentes y a la

¹⁹⁷ Por *proyecto académico* se entiende a todo programa de docencia (licenciatura o postgrado, escolarizado o abierto), *proyecto colectivo de investigación*, *programa de difusión* o *extensión* a cargo de un determinado grupo académico.

rectoría que recientemente asumió el cargo, después de 7 años de desmovilización y retiro de la base de la vida sindical, los votantes ven al paro laboral como un mecanismo para la resolución de su pliego petitorio (exigiendo mejoras económicas y laborales, sumando viejas y nuevas demandas como la ampliación de los programas de estímulos, incremento salarial y en prestaciones, concursos de oposición, etc.), éste dura del 17 de febrero al 8 de marzo, durante su desenvolvimiento se instala una comisión negociadora interna DIIUP3-burocracia universitaria, sin la injerencia del CEN del SNTE, la que acuerda un incremento salarial del 5%, el pago de diversas prestaciones y el establecimiento reglamentado bilateralmente de los siguientes estímulos (revisables anualmente a través de comisiones mixtas): estímulo por la obtención de grado, beca a la docencia, beca para estudios de postgrado, beca comisión y beca de exclusividad, así como el compromiso de poner a concurso de oposición varias decenas de plazas académicas vacantes, firmando los acuerdos directamente con la rectoría -lo que había venido ocurriendo desde 1987 hasta 1990 y había comenzado a cambiar desde 1991 cuando la dirección del SNTE busca retomar la negociación del salario desde arriba- y sin la intervención de los dirigentes seccionales o nacionales del SNTE. Este fenómeno colectivo nos enseña dos cosas, por un lado la base académica decide *retornar al espacio sindical* nuevamente, después de varios años de ausencia, su regreso es coyuntural como se verá en los años por venir, pero en el aquí y ahora, al votar razonada e individualmente en el referéndum, sale a relucir su inconformidad con la caída del salario y su nivel de vida, por lo que vota a favor del paro indefinido como el último recurso, exigiendo más estímulos a la productividad, su logro implica el cumplimiento de uno de los puntos del programa de la planilla UTOPIA (1992), lo que significará un triunfo y un soporte legitimador de la dirección sindical delegacional al mostrar la eficiencia de su gestión -el otro logro notorio es sin duda la conservación del carácter nacional académico de la UPN, en el que el movimiento iniciado en el 92 y encabezado por la DIIUP3 influye decisivamente-. Por otro lado, también nos enseña que se mantiene la disputa sobre el control de la revisión anual del salario entre el CEN del SNTE y la DIIUP3, la que no se resuelve en definitiva, dado que en el futuro proseguirán los conflictos provocados por esta pugna permanente entre la burocracia sindical nacional y los trabajadores de la UPN.

Un resultado no esperado de los estímulos logrados por el paro del 94, es la formación de las comisiones representativas mixtas administradoras de los programas de becas y

estímulos -que se agregan a la comisión de la beca al desempeño formada en 1990-, las que se desenvuelven de manera autónoma respecto al CED por momentos, en forma coordinada en otros y llegan a competir y a entrar en conflicto con el comité sindical, pero eso ocurrirá más adelante.

Las características de la administración del CED de la DIUP3 saliente -su período real, determinado por las elecciones internas, no estatutarias, concluye a fines de 1994-, le aseguran la continuidad a su alianza de grupos académicos en el poder de la delegación académica en las elecciones sindicales siguientes, de manera que la planilla que confecciona el CED, en negociaciones con los diversos grupos de la alianza, no tiene oposición alguna, por lo que asume la dirección sindical de la delegación sin complicaciones ni sobresaltos electorales para el período sindical 1995-1997. El nuevo comité sindical comienza con una debilidad, su heterogeneidad no le permite integrarse en el trabajo cotidiano, por lo que en los primeros meses de su gestión dos miembros optan por la renuncia acordada al interior, sin que ello implique una ruptura sino un relevo negociado. Durante su mandato se logra regularizar a la mayoría de los académicos interinos mediante un convenio interno con las autoridades universitarias, la recategorización de técnicos-académicos, los términos de la beca de exclusividad no logran precisarse con la autoridad, las revisiones salariales se desarrollan sin contratiempos en forma bilateral directa, su gestoría se realiza con relativa normalidad en lo que resta de este período. No obstante lo anterior, aparecerá un nuevo conflicto a raíz de la considerable impugnación a los resultados del estímulo al desempeño académico presentados por la comisión respectiva (nombrada para el período 94-96), debido a que dicha situación desata una polémica entre dos bloques de grupos académicos, unos alrededor del CED y los impugnadores a los resultados dudosos de la beca al desempeño y otros contrarios a la gestión del CED y a los impugnadores, la que proseguirá en el período siguiente y será determinante en los acontecimientos por venir tanto en el terreno sindical como en el de la reestructuración académica.

En el otro eje de participación del personal académico, durante 1994 se realizan un conjunto de reuniones entre representantes académicos, dirigidas a debatir y delimitar una nueva estructura para la dependencia en función de los campos de intervención de la UPN planteados en el *Proyecto '93* (I.- formación de profesionales de la educación, II.- desarrollo de la educación básica, III.- procesos educativos y cultura pedagógica), discusión que se prolonga

indefinidamente, entre el 94 y el 95 los distintos grupos académicos de las áreas existentes (docencia, investigación, difusión y biblioteca) hacen propuestas de reorganización en las que resaltan los siguientes ejes consensuados:

- Instaurar *órganos colegiados* para la toma de decisiones.
- Establecer un conjunto de *normas nacionales* que regulen las actividades académicas en la universidad.
- Formar instancias de *evaluación*, dictaminación y planeación académica.
- La *distribución equitativa de recursos* para el desarrollo de los proyectos.
- Atender las "*demandas y necesidades del sistema educativo*".

De nueva cuenta encontramos aquí la reivindicación de la instauración de la democracia representativa en la estructura académica institucional de gobierno, planteada recurrentemente en distintos periodos de la historia de la universidad y de sus trabajadores.

15 meses después de aprobado el nuevo proyecto universitario, el 20 de enero de 1995 el Consejo Académico aprueba el programa de la Comisión de Transición, que junto con los representantes por cada uno de los *campos* definidos en 1993 y el Consejo Técnico -instancia colegiada formada solo por autoridades-, se encargan de clasificar los *proyectos colectivos* de trabajo de los grupos académicos realmente existentes, de acuerdo a los criterios acordados, con el propósito de agruparlos en los campos respectivos, proceso que se prolonga hasta junio de 1996 y que no llega a su término debido a un nuevo relevo en la rectoría de la institución decidido desde las alturas del poder ejecutivo.

En los inicios de 1995 la D-II-UP3 realiza un nuevo referéndum, pero en esta ocasión la mayoría vota en contra del paro como arma de lucha, sin embargo se instala la comisión negociadora entre la DIIUP3 y las autoridades de la UPN, una vez más sin presencia de las direcciones seccional y nacional del SNTE, en la que se acuerda el 28 de abril un aumento salarial de 4% más un 3% de estímulo por productividad, así como el incremento al cuadro de prestaciones para el bienio 95-97.¹⁹⁸ En 1996 la DIIUP3 realiza un paro de 24 horas el 13 de febrero ante la falta de respuesta a su demanda salarial, el 16 de

¹⁹⁸ Ver: Acuerdos entre Autoridades de la UPN y Delegación de Académicos D-II-UP3 1994, 1995-1997.

febrero realiza un referéndum sobre el estallamiento de un paro indefinido resultando 155 votos en contra y 147 a favor (51% vs. 49% de un total de 302 votos), finalmente se otorga el 16% de incremento al salario La Delegación sindical de administrativos DIII47 establece negociaciones y acuerdos similares. Lo anterior ratifica, por el nivel de participación, el retorno parcial de los académicos al campo sindical en momentos coyunturales, expresándose un sector significativo a favor de la movilización colectiva, lo cual expresa una relativa recuperación de la prolongada crisis sindical interna.

Redefinición de relaciones con el neocorporativismo del SNTE.

¿Cuál es la intervención de la dirigencia hegemónica neocorporativa del SNTE y su relación con la comunidad académica de la UPN en este proceso lleno de cambios? La nueva dirección del SNTE surgida en 1989, después de la caída del grupo VR, declara públicamente que no buscará posiciones en la administración pública, por tanto deja de aspirar a controlar la rectoría de la UPN por ejemplo (hay que decir que desde 1989 todos los funcionarios de la SEP y la UPN que fueran miembros de VR habrán sido destituidos), por lo mismo, sepulta el viejo proyecto sindical de Universidad corporativa de los años 70, por el que tanto luchó el jonguitudismo. Sin embargo, el nuevo grupo sindical en el poder busca recuperar su papel dentro de la UPN como defensor de los derechos y reivindicaciones de los trabajadores académicos y administrativos a nivel nacional, estableciendo contacto con los dirigentes del movimiento nacional de la Universidad que comienza a reagruparse, es decir los Comités Ejecutivos de la D-III-47 (administrativos) y D-II-UP3 (académicos).

Lo que pasa es que ambas Delegaciones promueven la reorganización nacional, convocan y reúnen a los trabajadores de las Unidades estatales de la UPN¹⁹⁹, para reconstituir el movimiento sindical nacional, defender el carácter nacional de la Universidad puesto en duda por la descentralización educativa, preservar las condiciones salariales y laborales alcanzadas (que se ven en peligro por que los gobiernos estatales tratan de desconocerlas, ya que dichas condiciones son mejores que las existentes en las escuelas normales y centros de capacitación magisterial en los estados, instituciones con las que las Universidades UPN deberán integrarse en cada estado de la república), y exigir desde una posición de fuerza su participación en la reestructuración y reorientación de la institución.

¹⁹⁹ Desplegados publicados el 3 de abril y 5 de junio de 1992, el primero firmado por la DIHUP3 y la Asamblea Nacional de Académicos y el segundo por la Asamblea Nacional DE Trabajadores de la UPN {Declaración de Veracruz}. *La Jornada*, 3-abr.-92, p.22; 5-jun.-92, p.38.

Así, después de que el movimiento exige una definición a los principales autores del Acuerdo para la educación básica, SEP y SNTE, solicitando entrevistas directas con sus titulares mediante distintas vías²⁰⁰, la secretaria general del SNTE cita a sus dirigentes en un hotel capitalino, aclara su posición, diciendo que en realidad la UPN no fue contemplada en el Acuerdo (visión opuesta a la del secretario de educación) y propone al movimiento otorgarle el apoyo institucional del SNTE y buscar una entrevista con el secretario de educación pública. Posteriormente, el SNTE convoca al "Primer Encuentro Nacional de Representantes de Trabajadores de la UPN" en Jurica, Querétaro, al que asiste el CEN del SNTE y 173 delegados (administrativos y académicos). En esta inusitada reunión nacional, la primera de su tipo en los 15 años de existencia de la UP, confluyen los proyectos UPN del SNTE de los setenta, del movimiento democrático universitario y de la SEP, expresados a través de los mismos delegados. Los temas que se abordaron fueron:

- I. Análisis del proyecto original de la UPN.
- II. El nuevo proyecto de la UPN.
- III. La UPN y el sistema nacional de formación, actualización y superación a académica del magisterio.
- IV. Análisis de la problemática laboral.

En el encuentro se acordó demandar, entre otras cosas: la conservación del carácter nacional de la UPN ante la SEP, "(que) la institución sea democratizada en la toma de decisión [demanda añeja del movimiento de la UPN]", "(que) la UPN sea la Institución rectora en el subsistema de formación y actualización de docentes" [idea retomada del proyecto del SNTE], "la integración del sistema nacional de formación y actualización del magisterio (UPN -Centros de Actualización del Magisterio- [Escuelas] Normales)" [conforme al proyecto modernizador de la SEP], "se otorgue puntuación para (la) carrera magisterial a las materias cursadas en licenciatura, maestría y doctorados impartida (os) por (la) UPN" (sic); " (que) los gobiernos estatales respeten los derechos adquiridos por los trabajadores de la UPN", "(que) el CEN del SNTE elabore un pliego petitorio nacional que contemple las demandas y reivindicaciones de los trabajadores de la UPN, así como un sinnúmero de peticiones salariales y laborales. Llama la atención el hecho de que en la

²⁰⁰ D-II-UP3 "Informe sobre la reunión con la Sria. Gral. del SNTE, Profá. Elba Esther Gordillo". DIIUP3, s/f, mimeo.

plenaria se acuerda que "El SNTE no debe participar directamente en lo académico" sino sólo en lo laboral y sindical, reivindicándose la participación de la base en el proyecto académico y su reorientación.²⁰¹

Como puede observarse, el SNTE redefine coyunturalmente su relación con la comunidad de la UPN, salvaguardando su representación nacional y aceptando por primera ocasión en la historia de la Universidad la representatividad del movimiento democrático. Uno de los resultados principales de dicha reunión fue la constitución de la Comisión UPN-SNTE-SEP²⁰², en la que participan 5 miembros de la comunidad UPN, con la finalidad de discutir con las autoridades de la SEP las demandas de los trabajadores de la institución. Los puntos de la agenda son: Preservación del carácter nacional de la UPN, revisión de salarios y prestaciones, respeto a derechos laborales adquiridos (prestaciones, año sabático, licencias), recategorización, apertura de concursos de oposición, basificación de personal administrativo, estímulo al desempeño académico integrado al salario, incremento de personal a las Unidades UPN y mayor financiamiento, etc. Sin embargo esta comisión sólo funciona temporalmente y no resuelve todos los puntos, debido al sabotaje tanto de la burocracia del SNTE como de la SEP, sin embargo se convierte en un instrumento para relegitimar a la nueva dirección del SNTE, que retoma un conjunto de demandas que son resueltas en acuerdo con la SEP.

Así, durante todo este período (mayo del 92 a junio del 96) los trabajadores académicos avanzan en la ampliación de la *democracia académica* al ocupar posiciones significativas (como el Consejo Académico y la elaboración de un nuevo proyecto educativo para la universidad), la democracia sindical, con sus altibajos, continúa reproduciéndose a través de diversos mecanismos de participación directa y representación. Particularmente, entre 1993 y 1996 se intenta instrumentar el nuevo Proyecto Académico 1993 y reestructurar a la UPN en función del mismo, para este propósito se crea la Comisión de Transición conformada por personal académico elegido desde las áreas de trabajo y autoridades, sin embargo este proceso se ve truncado, asimismo del 92 al 96 la D-II-UP3 mantiene una relación bilateral con las autoridades universitarias y una pugna y acercamientos con la dirección del SNTE; sin embargo este período termina abruptamente

²⁰¹ Idem.

²⁰² Dicha comisión se constituye el 16 de noviembre de 1993, conformada por la Rectora de la UPN, 2 funcionarios de la misma, 4 funcionarios de la SEP, 4 miembros del CEN del SNTE y los 5 representantes de distintas Unidades UPN.

debido a que el 24 de junio de 1996 la SEP decide nombrar al undécimo rector, confiriéndole amplias atribuciones para reorganizar la Universidad de manera autoritaria a partir de un proyecto político-académico mixto, en el que la burocracia de la SEP trata de recuperar el control sobre la universidad en función de retornar al ya antiguo modelo tecnocrático de los años setenta, plasmado en el decreto de creación (de 1978), y al mismo tiempo intenta insertarlo en el modelo eficientista de la educación superior de fin de siglo.

Capítulo VI

LA MODERNIZACIÓN ESTATAL-SINDICAL SALVAJE Y LA RESTAURACIÓN DE LA BILATERALIDAD

Período VII. 1996-1999. Reestructuración autoritaria y resistencia.

Sinopsis

1996-1999. Reestructuración autoritaria, ofensiva antisindical y resistencia. Las Delegaciones sindicales de la unidad Ajusco pierden la bilateralidad, la comisión SEP-SNTE retoma el control de la revisión salarial anual (revisión corporativa). Paro de 24 horas de la D-II-UP3 en el 96. Paro académico de 67 días en 1997. Elecciones sindicales de la D-II-UP3 en 1997 sin aval del SNTE y sin reconocimiento de la rectoría. Nuevas elecciones en 1998 con el aval del SNTE. Organización de consultas y referéndums académico-sindicales. Renuncia del undécimo rector prof. Jesús Liceaga A.

El período 96-99 se caracteriza por la *reestructuración salvaje* y la *ofensiva antisindical* instrumentadas por la burocracia de la SEP y la cúpula del SNTE, así como la resistencia del sector académico. Comienza con la llegada a la UPN de un nuevo rector con una política restauracionista inusualmente autoritaria y antisindical, de donde se deriva la pérdida de logros *laboral-sindicales* y de la bilateralidad para las Delegaciones sindicales de la unidad Ajusco, así como la nueva recuperación del control de la revisión salarial anual por la comisión SEP-SNTE <regreso a la *revisión corporativa*> y el *reposicionamiento* de la burocracia universitaria en los espacios de poder institucionales y el consecuente debilitamiento de los espacios académicos ganados por el movimiento académico-sindical aparecido a principios de la década de los ochenta. Durante este lapso los académicos de Ajusco forman alianzas defensivas entre distintos grupos, algunos de ellos anteriormente enfrentados, e instrumentan una estrategia colectiva de resistencia frente a las acciones de las burocracias de la UPN-SEP y del SNTE (que incluye paros de 24 horas, una huelga de hecho -paro indefinido- que se prolonga por 67 días, varios procesos de elección sindical para renovar la dirigencia de la D-II-UP3 -con o sin el aval "*oficial*" de la dirección del SNTE-, la organización de diversas consultas y referéndums para tomar decisiones y/o posiciones colectivas de índole académico, laboral y político -estímulos académicos, la reestructuración de la universidad, el estallamiento de paros laborales, la evaluación y destitución del rector-). El período concluye con el cambio de autoridades universitarias y el fracaso de su política impositiva.

Reestructuración autoritaria vs. reestructuración participativa

Los inicios (bloques académicos y autoritarismo)

El Secretario de Educación toma la decisión de cambiar a las autoridades de la universidad, después de año y medio de comenzado el sexenio zedillista, con el objetivo expreso de “adecuar las funciones”²⁰³ de la institución en función de la política educativa estatal, para esto confiere al undécimo rector de la UPN en 18 años, Jesús Liceaga Angeles (junio de 1996-junio de 1999)²⁰⁴, amplias atribuciones para reorganizar por la vía autoritaria a la Universidad y sus trabajadores, a partir de su nombramiento el día 21 de junio de 1996. Su administración se encarga de instrumentar un proceso de reestructuración vertical académico-administrativo-laboral centrado en mecanismos eficientistas de control y flexibilización sobre los procesos de trabajo académico, acompañados por la invalidación de espacios sindicales de negociación bilateral, la persecución y represión jurídico-laboral y penal contra dirigentes sindicales y sus bases de apoyo, la aceleración del proceso de fragmentación y atomización de la *comunidad académica*, la cancelación de espacios académicos colegiados, la violación de convenios y derechos laborales alcanzados en el pasado al fragor de las luchas sindicales.

La estrategia de la nueva administración para lograr imponer la *reestructuración autoritaria* de la universidad se traduce en diversas medidas flexibilizadoras, en tres planos combinados:

1. Plano de la política laboral: establecimiento de relaciones laborales unilaterales de tipo administrativo con el personal académico; cambios de adscripción impuestos por la autoridad, control burocrático de asistencia de entrada y salida y permanencia en la institución 8 horas diarias; aplicación de criterios unilaterales, discrecionales y clientelares en las contrataciones, permisos, descargas académicas, publicaciones, distribución de plazas, viáticos; así como la imposición de horarios, cargas de trabajo y funciones por encima de los términos del contrato laboral y de los acuerdos de órganos académicos colegiados, medidas con las que se genera un verdadero clima de inseguridad laboral y gran molestia en diversos sectores académicos.

²⁰³ El Sol de México, 25-06-96; p. 7.

²⁰⁴ El profesor-normalista J. Liceaga había sido director de Docencia en la UPN durante los primeros años de existencia de ésta -principios de los ochenta-, en una época de control académico burocrático e inicio de la

2. Plano de la política académica: aprobación, financiamiento o cancelación “desde arriba” de proyectos académicos; en su proyecto de reorganización académica se contempla la desaparición de las 3 áreas académicas tradicionales de docencia, investigación y difusión y su sustitución por centros de estudio flexibles departamentalizados; invalidación de los órganos colegiados creados por los académicos “desde abajo” (pleno de coordinadores del área de docencia) para trasladar las decisiones académicas a las autoridades (directores de función: docencia, investigación y difusión; coordinadores de centro) y a comités evaluadores designados por ellas y formados por académicos internos y externos (7 comités de docencia, investigación, postgrado, actualización, desarrollo educativo, materiales educativos y editorial).

3. Plano de la política sindical: la bilateralidad es restringida por decisión de autoridad, los espacios de intervención sindical son reducidos a su mínima expresión, disminuye notablemente la capacidad gestora y eficiencia del Comité Delegacional en la negociación de demandas pendientes y en la tramitación de asuntos cotidianos; en coordinación con la dirección corporativa de la sección X del SNTE desconoce la representación de los dirigentes sindicales del CED de la DIUP3 nombrados por los trabajadores académicos en 1997; a través de la represión policíaca y judicial logra desarticular la Delegación sindical de trabajadores administrativos (D-III-47) despidiendo al CED y a varios activistas.

La respuesta de los académicos es heterogénea y dividida: un sector brinda su *apoyo* a la propuesta de la autoridad a cambio de posiciones de poder y beneficios académico-materiales (financiamiento de programas académicos, viáticos, descargas académicas, plazas académicas, premios), otro sector *rechaza* los cambios impuestos por la autoridad y elabora una estrategia de suma de alianzas entre grupos de académicos dispersos antes de la llegada de Liceaga con el propósito de organizar la resistencia colectiva y pasar a la ofensiva académico-sindical a través de acciones de fuerza como la huelga; un tercer sector se mantiene *al margen* sin confrontarse con la autoridad ni apoyar al movimiento de protesta.

insurrección académica y sindical democratizadora, posteriormente habla seguido una amplia carrera en la burocracia educativa.

A la llegada del nuevo rector, la comunidad académica vive un proceso de confrontación pública en su interior, originada en el período anterior, entre dos corrientes académico-sindicales, de una parte la dirección de la Delegación DIIUP3 (94-96) y su base de apoyo, la otra parte conformada por un sector de académicos del área de docencia, la polémica abierta gira en torno a la definición de los términos de la *beca por exclusividad*, la *corriente oficial* aglutinada en torno al comité delegacional defiende un proceso de "elección legitimada de 247 votantes" en el que los nuevos integrantes de la comisión para la beca de exclusividad "recibieron la confianza" de los académicos para definir sus términos -aseguran-, en cambio la *corriente opositora* reivindica la atribución de cualquier sector de los académicos a realizar una consulta independiente de la dirección sindical -en la que participaron 255 profesores, el 13 y 14 de junio- negando que ésta sea facultad exclusiva del comité sindical o de las comisiones, cuyos resultados, en este caso, determinan varios lineamientos consensuados para la beca mencionada, que se presentan por los opositores como una especie de *mandato* para los representantes sindicales y académicos de la corriente oficial. El diferendo se origina en las antagónicas valoraciones de los resultados de la beca al desempeño académico del período 94-96 y en diferencias políticas y personales entre grupos, facciones y personas que vienen de atrás. En el fondo, lo que está de por medio es la lucha entre grupos académicos por la *hegemonía sindical-académica* en la comunidad de maestros de la universidad y el control de las becas y estímulos, el debate ocurre alrededor de una *lucha por la legitimidad* entre los dos bloques académicos frente a la base de trabajadores; los resultados numéricos revelan la existencia de una comunidad académica dividida en dos *partidos académico-sindicales*, dos corrientes de opinión divergentes, el *bloque académico-sindical oficial* vs. el *bloque académico-sindical opositor*, resultado de una nueva recomposición de agrupaciones político-académicas de trabajadores y realineación de fuerzas.

El CED de la DIIUP3 (parte del *bloque oficial*), por su lado, presenta a la nueva administración, durante los primeros días de su gestión, las demandas planteadas por el conjunto y por distintos sectores académicos irresueltos en la administración pasada: aumento salarial de emergencia y rezonificación salarial, regularización de 200 profesores interinos y por honorarios, convocatoria a concursos de oposición, formación e instalación de las comisiones de beca por exclusividad y de fomento a la docencia, conversión de

plazas de técnicos académicos a profesores-investigadores, la revisión de algunos programas académicos, la respuesta a las impugnaciones al proceso de reclasificación anual convocado por la Comisión Académica Dictaminadora, la resolución de casos particulares de adeudos en el pago de prestaciones y la mejora de diversos servicios institucionales a la comunidad, lo que posteriormente informará a la base académica. La mayoría de las demandas no son resueltas por la autoridad despótica que llega a la universidad.

De otro lado, a fines del mismo mes (27 y 28 de junio) se lleva a cabo la elección de los representantes académicos que integran las comisiones para el *estímulo al desempeño académico docente* (el estímulo considerado por los académicos como el más importante por su monto) y para la *beca comisión y de estudios de postgrado*, resultando electos los candidatos cercanos a la dirección oficial del CED de la Delegación DIIUP3 y, más adelante, a las nuevas autoridades de la institución. Hasta estos momentos es claro que la *corriente sindical oficial* se fortalece, la votación refleja que tiene consenso y representatividad, al ganar las posiciones representativas de las comisiones de estímulos (nuevas formas de representación del trabajo).

Siguiendo con las *nuevas formas de representación* no sindicales, como son las nacientes comisiones mixtas para los estímulos del personal académico, en julio del 96 termina el periodo 94-96 de la polémica comisión del Estímulo al Desempeño Académico Docente (creada en 1990)²⁰⁵, formada por 5 *representantes académicos elegidos* por votación y 5 representantes de la autoridad, en cuyo informe se apunta que: participaron 40 académicos como evaluadores, se hizo una *consulta* entre la base sobre los criterios de evaluación, se reelaboró el puntaje de evaluación y se convino en extender el estímulo al mayor número de académicos para *reducir su selectividad*, ante la petición expresa de la base académica en la consulta, es decir, se modificó la forma de la "pirámide del estímulo"

²⁰⁵ En su informe, la Comisión señala que se reelaboró el inventario de actividades (en el que a la permanencia o antigüedad se le asignó un 10%, a la dedicación un 25% y a la calidad del trabajo 65%); 312 académicos del DF solicitaron el estímulo, lo que representa el 48% de la planta de maestros, 256 profesores recibieron dictamen favorable (39% del total de académicos), rechazándose a 56 candidatos, "los recursos para cubrir el estímulo de los académicos que no cumplían el requisito de las 240 horas frente a grupo, establecido por CONAEVA, fueron aportados por la Universidad", "el presupuesto asignado fue considerablemente menor (aproximadamente 100 salarios mínimos mensuales menos), esto no permitió una distribución similar en porcentajes por niveles" respecto a los periodos anteriores, "al hacer la distribución de niveles, se tuvo presente el criterio sugerido por la comunidad universitaria en el sentido de *acotar el mecanismo selectivo del estímulo, abriendo los niveles con el fin de beneficiar al mayor número posible de solicitantes.*"

haciéndola más ancha en su base, en un espíritu de socializar al máximo sus beneficios salariales, lo que se reflejará parcialmente en los resultados. Con todo, la gestión de la comisión fue ampliamente impugnada por algunos sectores, a causa del supuesto favoritismo hacia los grupos cercanos a algunos miembros de la comisión; llama la atención que a pesar del *espíritu socializador* de la comisión, el 52% del personal académico del DF (Ajusco y 6 Unidades) no participa en el estímulo y sólo 39% resulta beneficiado (hay que considerar que en las Unidades UPN regionales un porcentaje significativo de profesores está contratado por horas, por lo que no tiene derecho al estímulo), particularmente en el caso de la Unidad central Ajusco (en la que la mayor parte de la planta académica tiene contrato de tiempo completo) participó el 60% aproximadamente y fue beneficiado el 51%, es decir más del 30% establecido por la CONAEVA (comisión nacional de evaluación de las IES mexicanas), lo que no ocurre en otras IES, en las que hay una gran estratificación de niveles con una pirámide de base angosta²⁰⁶. Frente a la división interna entre los académicos, la autoridad buscará capitalizar el descontento sobre los resultados del estímulo apoyando la postura de los inconformes.

El 15 de julio se instalan las comisiones de estímulos para la *exclusividad*, estudios de *postgrado* y *fomento a la docencia*, elegidas el 14 de mayo anterior; los 9 nuevos representantes académicos (del *bloque oficial*) protestan públicamente, mediante un comunicado intitulado “urgente académicos urgente”, frente al hecho de que la comisión para el estímulo al desempeño académico-docente (del período 94-96), en proceso de renovación parcial, se negó a hacer la sustitución de la representante saliente de docencia (cuyo cargo venció formalmente el 30 de mayo) por la representante entrante (también del *bloque oficial*) elegida a mediados de mayo, negativa basada en el argumento de que el proceso de evaluación se encontraba en su fase final y la sustitución lo retrasaría, a pesar de haber “mediado una amplia demanda por parte las distintas Academias para que se realizara dicho cambio”, señalando “que tal decisión contraviene la *voluntad de la comunidad académica* del área de docencia, de sustituir a su representante tanto por haber concluido su gestión como por no sentirse genuinamente representada”, criticando el que la comisión

²⁰⁶ Los resultados de los estímulos a la productividad, dejan ver una gran limitación de este tipo de programas en cuanto a su cobertura y efectividad, además de su doble efecto contradictorio positivo/negativo al estimular la eficiencia en el trabajo para los que lo obtienen y desestimular a los excluidos del mismo, mostrando su cometido flexibilizador y estratificador del salario y del trabajo académico.

para el estímulo al desempeño colocara su interés de grupo por encima de la voluntad del sector del área de docencia expresada mediante el voto y del reglamento vigente. El posicionamiento de la corriente oficial es indudable en estas formas de representación de los académicos, los argumentos de ambas partes (la racionalidad del proceso para la comisión impugnada y la voluntad de mayoría para sus críticos) y el conflicto de representatividad mismo, denotan la querrela entre bloques por la legitimidad y el control de los espacios de representación recientemente constituidos.

Por otra parte, en el plano académico, durante la transición entre la administración universitaria saliente y la entrante, el 21 de junio -el mismo día en que es cambiado el rector-, se forma la Comisión de Valoración Académica con 12 miembros “propuestos por los *representantes de proyectos* de los tres campos problemáticos [establecidos en el Proyecto Académico 1993] y avalados por la rectoría” saliente, encargada de evaluar los 63 proyectos académicos de docencia, investigación y/o difusión en torno a un “objeto de estudio o de trabajo” registrados para su posterior “aprobación y presupuestación”, en el marco del *proceso de transición* para la operación del Proyecto Académico 1993, lo que significaba la culminación del prolongado proceso de definición de la *reestructuración académica* de la universidad en el plano de la organización del trabajo. Si bien en un principio el nuevo rector aceptó la continuación de este proceso, después de que la comisión entregó sus resultados el 11 de julio -lo que es *informado a la comunidad por la misma comisión mediante un comunicado*-, al poco tiempo el mismo rector desconoció dicho proceso, dado que no correspondía con su *proyecto restaurador del poder burocrático* y de reforma organizacional eficientista y vertical, en el que no caben *formas de representación académicas autónomas* como las planteadas. Una vez más, la excesiva concentración del poder en la burocracia de la UPN provoca una ruptura de la administración entrante con la saliente y un giro de ciento ochenta grados en lo que se refiere a la política académica y laboral sindical, un típico “golpe de timón” como los que se acostumbraban en los cambios sexenales gubernamentales priistas, con la carga de conflictividad inherente a los cambios hacia el autoritarismo burocrático.

La ofensiva autoritaria

Mas adelante, después de las vacaciones de agosto, las autoridades inician su *ofensiva político-académica “correccional”*, por lo que de inmediato comienzan los

conflictos entre la burocracia universitaria y diversos grupos académicos. Inicialmente, la nueva administración realiza reuniones de auscultación con distintos equipos de trabajo (academias, departamentos, coordinaciones, grupos informales) para “pulsar” a la comunidad “desde adentro” y expresar su posición de autoridad y voluntad de “disciplinar” al personal de la universidad -a las que asiste el mismo rector-. En dichas reuniones salen a relucir los problemas de la institución identificados por los académicos, las pugnas internas entre estos, las divergencias políticas, sindicales, académicas y personales, durante las mismas las autoridades anuncian que su cometido será “poner orden en la casa” por encima de cualquier oposición, por voluntad propia y por mandato de la SEP²⁰⁷. Al mismo tiempo la autoridad orquesta una campaña de descalificación y desprestigio contra grupos académicos particulares (maestría en pedagogía, comisión de transición, academias de licenciatura, consejeros académicos, etc.²⁰⁸), con el propósito de deslegitimarlos y apoya a otros grupos otorgándoles posiciones de poder y recursos financieros y materiales. Simultáneamente la rectoría comienza su *ofensiva antisindical* a través de un conjunto de medidas: desconoce acuerdos anteriores entre autoridades y Delegaciones sindicales calificándolas de estar fuera de la ley, para neutralizar las movilizaciones de los trabajadores administrativos por demandas económicas, denuncia penalmente a los dirigentes y a algunos de sus seguidores (acusándolos formalmente ante el ministerio público de secuestro durante un mitin), acusa a los mismos dirigentes de prácticas corruptas en declaraciones ante la prensa nacional y señala que los constantes cambios de rectoría en la UPN se deben a las presiones sindicales internas.²⁰⁹

²⁰⁷ El secretario de educación en esa época, Miguel Limón Rojas -con una larga carrera académica y burocrática que comienza en los setentas-, había sido secretario académico de la UPN desde su fundación y estructuración hasta 1982, cuando renuncia para participar en la campaña política del candidato a la presidencia de la República por el PRI, Miguel de la Madrid; como uno de los autores intelectuales del decreto de creación y del primer proyecto académico de la institución parece tener un especial interés en una reforma desde arriba para la universidad.

²⁰⁸ Por ejemplo, para ilustrar lo anterior, la profesora Ma. Teresa Yuren C., coordinadora de la maestría en pedagogía, dirige un comunicado a la comunidad de la universidad para aclarar la situación de la maestría en los siguientes términos: argumenta sobre la “validez académica, la legitimidad y la legalidad de la maestría”, informa sobre el financiamiento a dicho postgrado (entre 1994 y 1996 recibió \$2,927,608.00) y su destino en infraestructura para telecomunicaciones, equipo informático y audiovisual, acervo bibliográfico, reuniones académicas, etc., aclarando que el manejo de los recursos financieros ha estado a cargo de las autoridades de la institución. Frente a los ataques de la autoridad señala: ...

²⁰⁹ El Universal, 28-10-96; p. 1-13. “Desde su fundación las administraciones universitarias han otorgado a los empleados todo lo que piden, revela el funcionario y destaca que es una historia en la que se han registrado numerosos abusos de confianza.”

Ante este panorama, el CED académico llama a una Asamblea el 18 de septiembre, la que se prolonga de manera inusual y continúa al día siguiente, debido a los múltiples problemas académico-laborales generados por las nuevas autoridades y al debate que esto provoca entre los grupos -y bloques en proceso de constitución-, dadas las distintas interpretaciones sobre los hechos, unas desfavorables y críticas a la política de la autoridad y otras favorables a aquella, lo que alarga los forcejeos argumentativos entre los asistentes; como resultado la Asamblea acuerda fundamentalmente tanto solicitar a las autoridades el *restablecimiento de las relaciones laborales bilaterales*, de tal manera las medidas adoptadas por la patronal fueran previamente discutidas con los afectados, como hacer un *llamado a la nueva administración* universitaria para que con anticipación “informe oficialmente” a la comunidad sobre las medidas que decida tomar. Llama la atención que no se acuerda ningún tipo de presión o movilización sindical en este momento (a tres meses de gestión del nuevo rectorado), sino un primer exhorto a la rectoría.

Por su parte, el 23 de septiembre los consejeros académicos elegidos para el período 1995-1997 y la Comisión Nacional Representativa de Apoyo al Consejo Académico (creada en el período anterior como resultado del levantamiento del movimiento académico-sindical), *posiciones de poder académicas* ganadas por los catedráticos con antelación después de la descentralización del 92, proponen a las nuevas autoridades de la institución “estrategias de trabajo en las que *participen todos los actores* interesados en la vida académica de la institución, de la Unidad Ajusco, las Unidades UPN del DF y unidades federalizadas”, acordando con la autoridad: la “realización de una Reunión Nacional, cuya finalidad es *construir una propuesta de estructura académica* de carácter nacional para la Universidad” (formas de organización académica y normas para su regulación, propuesta de Ley Orgánica para la institución), con la participación de *representantes académicos de los proyectos existentes*, con el propósito de dar continuidad al proceso de transición para la reorganización de la institución educativa iniciado en 1993 <lo cual es informado por los consejeros representantes del sector a la comunidad académica a través de un comunicado>, no obstante la autoridad tampoco respetará dichos acuerdos en el futuro inmediato, lo que conducirá a los *representantes académicos* a sumarse al *bloque opositor* en proceso de formación.

A fines del año se muestra con mayor claridad el proyecto político-académico autoritario y restaurador de la rectoría externa e interna de la universidad, que paulatinamente va generando una situación de tensión en el ambiente universitario, la cual se agrava con la decisión de la rectoría de despedir al CED de la Delegación D-III-47 de trabajadores administrativos del DF y a diez trabajadores más, en respuesta a las movilizaciones del sector iniciadas en septiembre.²¹⁰ La respuesta de los académicos es, en un principio, de sorpresa y desconcierto ante la medida considerada como desproporcionada, lo cual se expresa en las opiniones individuales; ante la necesidad de tomar una postura al respecto, el sector se muestra de nuevo dividido en varias posturas: una de desaprobación pasiva a la disposición de autoridad, otra de apoyo y justificación, otra más de rechazo beligerante y llamado a la movilización, otra neutral pacifista que llama al diálogo entre las partes y una más de indiferencia manteniéndose al margen. El CED de la DIHUP3 guarda silencio en un principio.

Ante este panorama adverso, las posturas de los diversos grupos académicos y sindicales se van definiendo más nítidamente al paso de los acontecimientos, las respuestas no son homogéneas como hemos mencionado, de un lado los grupos afectados por las políticas autoritarias de la nueva administración dan una respuesta defensiva y desarticulada en un primer momento utilizando un lenguaje de confrontación (posición *confrontacionista*), entre los que se encuentran algunos miembros del movimiento académico sindical de los ochenta y noventa; de otro lado la dirección sindical delegacional evita el enfrentamiento directo con la autoridad tanto en el lenguaje como en las acciones pero asume una postura crítica a las decisiones de la autoridad (posición *sindical oficial intermedia*); los grupos que deciden apoyar a la nueva autoridad, entre ellos algunos adversarios históricos de los confrontacionistas y otros aliados a ellos en el pasado, quienes al principio prefieren guardar silencio, por lo pronto (posición *institucionalista*). Poco a poco las posiciones se van decantando, afinando sus argumentos y estrategias en la lucha por las posiciones de poder sindical y no sindical, estando de por medio su legitimidad y

²¹⁰ Dicha Delegación decidió entregar un pliego de demandas a la nueva administración, organizando marchas internas y mítines dentro de las oficinas), lo que ocurre el 15 de noviembre, tres semanas antes de las vacaciones de diciembre, medida acompañada con la denuncia penal en contra de dos miembros del CED y un trabajador, el levantamiento de 300 actas de extrañamiento por el departamento jurídico (primer paso para el despido), la prohibición de reuniones sindicales con anuencia del comité de la Sección XI del SNTE,

representatividad presentes y futuras; al mismo tiempo la situación se torna cada vez más y más conflictiva.

La postura *oficial intermedia*, expresada por el comité de la DIIUP3, a través de su órgano informativo *Ciclos*²¹¹, caracteriza adecuadamente su contenido. En el editorial de dicho órgano, el CED de la Delegación académica hace un balance de los primeros meses de la gestión de la administración de Liceaga, señalando que “las nuevas autoridades han llevado a cabo una serie de *acciones académico administrativas sin considerar la participación de los diferentes sectores* que componen la comunidad universitaria. Lo anterior ha generado reacciones encontradas entre *algunos grupos* de académicos y autoridades”, los conflictos se han suscitado “por el cambio de responsables en los proyectos, por la detención de recursos debido a probable duplicidad de programas, por [la] redistribución de recursos humanos y materiales para los proyectos, por una supuesta irregularidad en el uso de recursos económicos destinados para la realización de los objetivos educativos de los proyectos, por falta de reconocimiento oficial a proyectos de investigación, por la puesta en marcha de una posible reestructuración de la Universidad al invitar a academias a fusionarse” en centros de estudios definidos por la autoridad. “Ante esta situación de incertidumbre y confusión por las acciones llevadas a cabo por la autoridad en turno, la delegación sindical de académicos propone y retoma las propuestas de la Asamblea de los días 18 y 19 de septiembre en el sentido de que las informaciones que se divulguen por parte de la autoridad sean dadas a conocer mediante un comunicado oficial, y las acciones relacionadas con la *modificación de proyectos académicos, reestructuración académica y reubicación de personal académico* se realicen previo aviso y discusión con la comunidad en general, específicamente con los académicos afectados” (cursivas nuestras). Como se observa, no se rechazan las acciones emprendidas sino que se pide la negociación con los afectados. En cuanto a la defensa del proyecto universitario elaborado en 1993 por varios sectores académicos, el CED anuncia que la Asamblea Nacional de Educación Normal convocada por el CEN del SNTE, realizada del 3 al 5 de octubre en Coahuila, se pronunció por el “respeto irrestricto al Proyecto Académico de la

descuentos quincenales a los asistentes a las movilizaciones, amenazas de jefes inmediatos, situación que provoca la desmovilización de este sector de trabajadores.

²¹¹ *Ciclus*. Medio de comunicación e información de la Delegación Sindical de Académicos D-II-UP-3. 11 de noviembre de 1996. Año 2, núm. 5.

Universidad Pedagógica Nacional y el Plan Institucional de Desarrollo, dado que la elaboración de ambos documentos fue producto de la participación de la comunidad universitaria”, lo que parece una respuesta *indirecta* del CED de la Delegación académica a la autoridad de la UPN ante su negativa a dar continuidad al proceso de reestructuración iniciado con el Proyecto Académico del 93. Otro aspecto que muestra la nueva situación en torno a las relaciones laborales es el relacionado con el control de asistencia que la autoridad plantea imponer a los académicos, al respecto el CED señala en *Ciclos* su desacuerdo, indicando que la medida atenta contra el desarrollo y la esencia del trabajo académico. Lo que está ausente en su discurso es alguna referencia a los despedidos de la delegación sindical de trabajadores administrativos.

En cuanto a las otras posturas, estas se expresan por diversos canales (asambleas, reuniones de centro de trabajo, conversaciones informales, volantes, desplegados, cartas a la redacción y declaraciones a los medios de comunicación) y en momentos distintos. Varios líderes académicos de distintos sectores de la institución (investigación, docencia, difusión y postgrado) manifiestan su *inconformidad* con los términos de la beca por exclusividad (1 de noviembre), definidos por la comisión mixta formada por autoridades y representantes académicos elegidos meses atrás, rechazando la conversión del objetivo central de la beca en el sentido de promover entre los académicos el trabajo sólo en la UPN, al transformarse en un estímulo al desempeño académico y la exclusividad, al aplicarse criterios productivistas en su otorgamiento, desdeñando los resultados de la consulta organizada por la corriente opositora al CED realizada en junio, ante esto *proponen la modificación de los criterios de evaluación*, la inclusión de los profesores interinos excluidos mediante los requisitos de la beca, se establezca un solo nivel de manera que el presupuesto se distribuya equitativamente y se mantenga el sentido original de estimular la exclusividad en la institución, sin embargo no hay una respuesta favorable a los inconformes, entre quienes se encuentran posiciones *confrontacionistas, indiferentes y neutrales*. No obstante, la autoridad y los representantes académicos electos optan por la imposición del proyecto de la comisión mixta, en la que participan miembros de la *postura institucionalista* en proceso de formación, lo que tendrá un costo negativo en el futuro para el bloque *sindical oficial-intermedio* aliado al *institucionalista*. Del mismo modo, en respuesta a los actos de autoridad, como parte de la *posición confrontacionista*, la

Academia de Psicología Educativa envía un comunicado “a la comunidad universitaria” (18 de noviembre) en el que por una parte denuncia: el cese de trabajadores administrativos, la reducción de tiempo completo a medio tiempo a un miembro de la academia por “falta de respeto y lealtad al Rector” al haber firmado sendos comunicados de inconformidad del personal académico (uno referido a los cambios académico-administrativos y otro sobre el “dispositivo de vigilancia cuasi-policíaco de las actividades académicas” -firmas de entrada y salida, supervisión de permanencia en los lugares de trabajo, cruce de nóminas con otras dependencias, exigencia de compatibilidad de empleos-) y las amenazas de la rectoría contra todos sus críticos, y por otra parte hace “un llamado a la defensa” de la UPN y de los derechos laborales de académicos y administrativos a través de *acciones conjuntas* “para terminar con este clima de terrorismo institucional e intimidación laboral”, “en defensa de la libertad de expresión y de participación en los cambios académicos y administrativos de nuestra Universidad.” En otra tesitura, respecto a las medidas en contra de la Delegación sindical administrativa D-III-47, los profesores de la Academia de sociología de la educación (en una posición *neutral pacifista*) solicitan al rector una solución interna por la *vía del diálogo* con la Delegación de administrativos (30 de enero), sin que haya respuesta alguna de la rectoría.

La primer respuesta

Estando así las cosas, a siete meses de la llegada de las nuevas autoridades a la UPN, nos encontramos con una *comunidad académica fragmentada* con posturas divergentes y algunas de ellas enfrentadas, un sector de esta inconforme con el despotismo y las imposiciones desde arriba, otro sector realmente atemorizado por los acontecimientos, uno más aliado a las autoridades, las posturas indiferentes y neutrales empiezan a transmutarse hacia las otras posiciones, en consecuencia la Delegación sindical académica se muestra dividida como nunca, el movimiento sindical nacional está desarticulado; la política despótica académico-laboral de la burocracia se mantiene incólume. Es en este contexto en el que el CED de la DIHUP3 termina su gestión bianual 95-97, de ahí que los académicos iniciarán la organización del proceso de renovación de sus dirigentes sindicales al comenzar 1997.

Al iniciar 1997, el CED de la Delegación académica de la UPN solicita formalmente al Comité Ejecutivo de la Sección X del SNTE, con base en los estatutos, la expedición de

la convocatoria para la elección de un nuevo CED para el bienio 1997-1999, lo que significa la apertura tradicional del proceso electoral entre los académicos que se repite cíclicamente desde 1984, para esto el CED propone al comité seccional (8 de enero) la celebración de la jornada electoral los días 13 y 14 de febrero (días de pago quincenal, para garantizar una mayor asistencia), invitando a posteriori a los trabajadores a conformar planillas para competir en la elección. Llama la atención que el CED no realiza una Asamblea previa para que esta definiera, como en ocasiones pasadas -conforme a la tradición democrática-, la estrategia interna de cambio sindical (preelección para algunos); después de hacer la petición a la burocracia seccional, en un comunicado a la base para llamar a la formación de planillas, señala que “hasta el momento solo se ha conformado una planilla”, publicitando a la formada por “profesores de la Dirección de Investigación *que han participado con nosotros* en las aclaraciones que hemos solicitado respecto al aumento en el impuesto sobre la renta (ISPT)”, así como los impuestos a las becas de postgrado y de exclusividad aplicados unilateralmente por la autoridad universitaria, asimismo el comité académico decide dejar para después la revisión salarial de febrero, optando por pasar la responsabilidad al comité siguiente, hay una urgencia por salir del CED, quizá por la situación complicada en crecimiento. El comité de la sección X no responde a la solicitud del comité delegacional académico que está por finalizar su gestión.

El CED de la DIUP3 comienza el debate electoral, sin embargo éste se verá interrumpido intempestivamente por las acciones emprendidas por el sector administrativo. Paralelamente a la incipiente discusión electoral de los académicos, la dirección de la Delegación D-III-47 de administrativos realiza una consulta entre su base el 14 y 15 de enero sobre el estallamiento de un paro indefinido, en la que se anuncia que el 66% del personal votó a favor del paro, de acuerdo con un comunicado de los dirigentes difundido hasta el 20 de enero. El 31 de enero los dirigentes de la D-III-47 deciden sorpresivamente tomar las instalaciones de la Unidad Ajusco, acción legitimada previamente con la consulta organizada 15 días antes y por las demandas sostenidas (cancelación de las demandas penales, anulación de los despidos, etc.)²¹².

²¹² La situación legal de los administrativos despedidos se agravaba, las acusaciones prefabricadas por las autoridades constituían delitos serios (como secuestro, sabotaje, motín), por lo que había una recomendación de la asesoría legal para detener el proceso penal “que iba en serio” con acusaciones de orden federal que ameritaban el encarcelamiento, con lo que las autoridades ensayaban una nueva estrategia contra

Frente a estos hechos, los académicos realizan varias Asambleas, en ellas aparece una postura sigilosa conformada por el CED saliente (*oficial intermedia*), que informa que su posición ante el conflicto entre la DIII47 y la rectoría ha sido neutral, proponiendo a ambas partes fungir como intermediarios; igualmente un sector de trabajadores se mantiene al margen del conflicto rectoría-administrativos y apoya la política académica seguida por la autoridad (*institucional*); en el lado opuesto se manifiesta una corriente contraria a las políticas de la administración y a favor de apoyar la lucha del sindicato administrativo (*confrontacionista*). Específicamente, en torno al paro iniciado por la dirigencia de la DIII47, las fuerzas dentro del sector académico se tensan, por una parte se propone por los confrontacionistas un referéndum para decidir el estallamiento de un *paro indefinido por solidaridad* y por demandas del sector académico, por otra parte se propone un pronunciamiento político sin recurrir al paro (institucionales). Finalmente se opta por el referéndum como mecanismo para llegar a un acuerdo determinado por la mayoría, cuyos resultados definen el inicio de un paro indefinido junto con el sector administrativo, movilizaciones coordinadas, así como el inicio de negociaciones conjuntas académicos-administrativos con la burocracia de la SEP, estas empiezan el 4 de febrero y terminan el 7 del mismo mes cuando se firman los acuerdos entre las partes, en ellas participan los Comités de ambas delegaciones sindicales y funcionarios de la SEP, vale decir que dichas negociaciones son promovidas por los buenos oficios de diputados del PRD. Los acuerdos consisten en el desistimiento de las actas penales en contra de los trabajadores administrativos, reinstalación de los trabajadores cesados, instalación de dos mesas negociadoras sobre problemas laborales y asuntos académicos y el compromiso de no tomar represalias en contra de los participantes en el paro. Sin embargo, los resultados de la negociación son sumamente vagos, se prestan a la interpretación de las partes y dependen de la negociación posterior, lo que conducirá en lo inmediato a su incumplimiento por las autoridades después del levantamiento del paro conjunto.

Las demandas principales del movimiento académico-administrativo, presentadas en las mesas negociadoras, son: iniciar las negociaciones de los pliegos de demandas respectivos correspondientes a la revisión salarial anual entre las Delegaciones y las

los movimientos sociales: la conversión de los asuntos laborales en penales, con tal de mantener el control de las instituciones desde arriba.

autoridades de la institución, resolución de los asuntos laborales provocados por las medidas unilaterales de la autoridad (“detener la aplicación incorrecta de impuestos” al salario, becas y estímulos; “detener acciones como: reubicación arbitraria de lugares de trabajo, cambios de horario, levantamiento de actas administrativas y penales, medidas de control y vigilancia”, “elaboración de listas de trabajadores que supuestamente violentan la vida institucional, rumores y descalificaciones” de trabajadores por parte de las autoridades), “cumplimiento del Reglamento Interior de Trabajo” y de convenios internos Delegaciones-autoridades, “regularización y estabilidad laboral” de trabajadores interinos y por honorarios, revisión del reglamento de año sabático, apertura de concursos de oposición y del proceso de reclasificación anual. La representación de los trabajadores plantea que en la comisión laboral participen dos representantes de cada comité delegacional y 6 trabajadores de cada sector elegidos en asamblea y señala que esta comisión deberá establecer diversos mecanismos de consulta, como asambleas, foros, referéndums, plebiscitos. No obstante, la autoridad de la UPN y SEP prolongará y saboteará las negociaciones hasta su extinción por inanición, frente al reflujo momentáneo del movimiento.

Dado el incumplimiento de los acuerdos de febrero, el *movimiento unificado académico-administrativo* decide protestar en la Cumbre Internacional de Educación <realizada del 10 al 14 de febrero>, un importante evento académico-político organizado por el CEN del SNTE, al que se invita al secretario de educación y al presidente de la república; inicialmente se distribuye un volante bilingüe en el que se denuncia el incumplimiento de la SEP y la política autoritaria de la burocracia de la UPN, que incluye la “imposición de un proyecto de reordenación de la vida institucional basado en el control y la vigilancia”, después se planea un mitin en presencia del presidente de la república, la sola amenaza de la protesta propicia una negociación inmediata entre los representantes administrativos y el propio CEN, lo que lleva a la determinación de acuerdos parcialmente satisfactorios acordados posteriormente a la realización de la cumbre, lo que incluye el desistimiento de las actas y el “exilio laboral” de varios dirigentes y trabajadores que son transferidos a otras dependencias de la SEP, así como la firma de la rendición por parte de los dirigentes de la DIII47, quienes en un documento fechado el 20 de marzo se comprometen a actuar con base en la “normatividad vigente” en la universidad y a *no*

alterar el orden interno de la institución. Con tales acuerdos termina la razón de ser del movimiento unificado, las luchas de ambos sectores continúan por separado, se da una suerte de repliegue en ambos casos hacia la resistencia, el sector académico se reorganiza.

La contraofensiva autoritaria y la resistencia sindical-académica

En febrero la Dirección de Docencia da a conocer su determinación de nombrar un Comité Institucional de Actualización, como parte del proyecto reorganizativo verticalista de la administración, “constituido por un responsable de cada una de las áreas académicas de la Universidad y [que] estará presidido por un Coordinador de Docencia”, como instancia centralizada encargada de evaluar, supervisar y autorizar todos los programas de actualización (diplomados, seminarios, talleres, cursos) que ofrezca la Universidad a sus demandantes. Un *comité designado* de estas características denota el rechazo de la burocracia universitaria a las formas democráticas académicas.

También en el mes de febrero la nueva *comisión mixta del estímulo al desempeño académico-docente*, hegemonizada por la corriente institucionalista, difunde un segundo informe de sus actividades, de septiembre de 1996 a enero de 1997, en este informe se resalta el alto número de impugnaciones a los resultados de la evaluación realizada por la comisión anterior: 136 (44%) de un total de 312 solicitantes, lo que refleja un considerable descontento con los resultados y la pérdida de credibilidad en el proceso; asimismo, la nueva comisión señala que “ante el pronunciamiento de una parte significativa de la comunidad académica por la realización de una *auditoría* al proceso de otorgamiento del Estímulo, la Comisión Mixta, acordó revisar -como medida adicional- una muestra representativa de 15 expedientes que se elegirían al azar”; los resultados de esta revisión fueron la determinación de cancelar el estímulo a 15 profesores, 28 académicos ascendieron de nivel, 3 descendieron y 104 mantuvieron el mismo nivel. En la lucha por legitimar las acciones de la nueva administración y los grupos académicos afines (*corriente institucional*) y deslegitimar a los opositores (*confrontacionistas*), la comisión mixta cierra su informe con el siguiente señalamiento: “esta Comisión, que *empeñó sus esfuerzos en darle una mayor transparencia y justicia* al proceso de revisión, espera haber contribuido a elevar la calidad de la evaluación de las actividades académicas, tal como merecen los trabajadores de esta Universidad” (cursivas nuestras).

La burocracia universitaria impone otro cambio laboral-sindical en consonancia con los dirigentes neocorporativos del SNTE. Las revisiones salariales anuales de febrero, la participación directa o indirecta de las Delegaciones sindicales en las negociaciones y las movilizaciones sindicales respectivas de los trabajadores, legalizadas y legitimadas desde 1984 y convertidas en una tradición, por primera vez no se llevan a cabo, casi pasan desapercibidas. Las burocracias de la UPN, SEP y SNTE logran uno de sus objetivos: debilitar a las delegaciones sindicales, a sus dirigentes y a sus bases, acciones que en el pasado habían fracasado. El clima institucional es de tensión y persecución, los trabajadores se mantienen a la expectativa, refugiados en su trabajo. El primer enfrentamiento de importantes sectores de la comunidad universitaria con las autoridades ha desviado la atención hacia la defensa del empleo por sobre todo lo demás, pasando a un segundo término la situación de los salarios y otras reivindicaciones. En el sector académico el CED 95-97 saliente opta unilateralmente por el proceso electoral en lugar de la revisión salarial, pasando la estafeta a "los que vengan". Entre tanto el SNTE y la SEP realizan cupularmente las negociaciones correspondientes a la revisión anual salarial y de prestaciones para el bienio 1997-1999, haciendo a un lado a las delegaciones sindicales, firmando el acuerdo para el sector de instituciones de educación superior ("homologadas", que concentran 160 mil trabajadores) dependientes de la SEP (Normales, UPN, Centros Tecnológicos, etc.) el 21 de marzo, al aceptar los líderes nacionales un 16% de aumento al salario, imponiéndose de nueva cuanta la revisión centralizada de tipo corporativo, controlada por el CEN del SNTE desde arriba. El proyecto autoritario avanza en los planos sindical, laboral y académico.

Un mes después de lo planeado originalmente por el CED saliente de la DIIUP3, la Asamblea del 12 de marzo acuerda iniciar el proceso interno de renovación de su representación sindical, eligiéndose a la comisión electoral encargada de organizarlo - después del paro por solidaridad y las movilizaciones conjuntas defensivas de febrero-. El 17 de marzo la comisión electoral, formada por cuatro profesores, emite la convocatoria respectiva para la elección del nuevo Comité Ejecutivo delegacional en la que se llama a registrar las planillas, las que presentan sus programas académico-sindicales el 11 de abril en asamblea. Durante la campaña electoral contienden tres grupos: el *arco iris* formado por una alianza de grupos académicos del área de docencia y postgrado cuyo nombre y

propaganda muestra una imagen pluralista en la que caben todos los colores del espectro académico-político-ideológico <multicolor> que se opongan a la autoridad; el de la planilla *blanca* compuesta por miembros del área de investigación en su mayor parte y de docencia en menor medida, cuyo color neutro y propaganda la presentan como una alternativa “no radical” opuesta a la autoridad; un tercer grupo, autodenominado *nueva opción sindical* intenta conformar una corriente sin conseguirlo, se compone de una facción de la alianza que mantuvo la dirección sindical de la DIUP3 entre 1986 y 1990, en su propaganda señalan.- “ante la intolerancia, el oportunismo político y la falta de proyecto universitario, es el momento de construir una nueva opción sindical. Por la formación de una nueva organización sindical”, cuyos planteamientos son una descalificación a las otras dos planillas contendientes. Las elecciones se llevan a cabo el 14 y 15 de abril, avalando el proceso y los resultados el Prof. Ricardo Chávez López, Secretario de Trabajo y Conflictos de la Sección X del SNTE y miembro de la fracción democrática de la misma, participan en la elección dos planillas, la *blanca* -apoyada por el CED saliente y la corriente *institucional*- y la *arco iris* -hegemonizada por la corriente *confrontacionista*-, resultando ganadora la segunda al obtener 66% de los votos, con una participación total de 304 electores, de un total de 450 trabajadores aproximadamente: Simultáneamente, la dirección de la sección X del SNTE y el rector de la UPN desconocen el proceso de elección y se niegan a avalarlo legalmente en el primer caso y a reconocer la representatividad real del comité electo por los trabajadores en ambos casos, esgrimiendo su falta de legalidad formal estatutaria, quebrantando con ello la bilateralidad instaurada desde 1984 en la universidad, en tanto que tradicionalmente la rectoría en turno siempre había reconocido los procesos de elección “real” interna, sancionados posteriormente en una segunda elección “legal” supervisada por los dirigentes de la sección X del SNTE conforme a los estatutos. Esta posición sindical representativa en términos reales, alcanzada por el sector que hemos denominado *confrontacionista*, resultará determinante en el desenvolvimiento de los acontecimientos siguientes: las posiciones de poder académico y sindical se redistribuyen entre los grupos, las comisiones de estímulos son controladas por los institucionales, la dirección sindical pasa a manos del confrontacionismo, la postura intermedia oscila entre uno u otro extremo según los acontecimientos, pero finalmente se inclina a favor de la postura institucionalista.

Entre abril y mayo se da un proceso de transición sindical en la DIIUP3, debido a que el comité saliente sigue en funciones y el comité electo asume la dirección política del movimiento académico-sindical, esta situación se origina por la falta del reconocimiento formal por el comité de la sección X que se niega a avalar el proceso de elección interno. Ante esta situación, el CED electo fija su postura ante los trabajadores mediante un comunicado (22 de abril) en el que evidencia el objetivo central de la rectoría: “desconocer las formas de representación sindical, de defensa de los trabajadores, para impulsar un proyecto de reestructuración académica y laboral autoritario”, con el apoyo de las burocracias de la SEP y de un sector de académicos; por lo que, señala, “las condiciones para el reconocimiento del Comité Delegacional electo son diferentes a las de años anteriores”, en tanto “se avanza en un conjunto de definiciones estratégicas para los trabajadores de la UPN, *al margen de su representación sindical*” (como la exclusión de las delegaciones sindicales de la revisión salarial decidida por la autoridad al remitir sus pliegos petitorios a las secciones del SNTE respectivas negando la representatividad de las delegaciones, la deducción de impuestos a becas y estímulos con la anuencia de los representantes académicos, la violación a los acuerdos firmados con la SEP respecto a la instalación de comisiones negociadoras de asuntos laborales y académicos, amenazas legales contra el secretario general saliente, intentos de desalojo de los locales sindicales - ubicados en las instalaciones de la universidad-, etc.), por lo que se afirma que las condiciones para la solución a los problemas “las daremos todos”, estableciendo como objetivos inmediatos el reconocimiento legal del SNTE y de la autoridad, así como la instalación de las mesas negociadoras acordadas con la SEP. Sin embargo, los charros seccionales se niegan a emitir la convocatoria y proponen la formación de una *comisión ejecutiva* sindical *designada* formalmente por el comité de la sección X, que sería presidida por un miembro de la misma y formada por la planilla ganadora, lo que es rechazado por los académicos.

Por otra parte, en lo que hace a la reestructuración, a fines de abril el secretario académico de la institución presenta a la comunidad el proyecto de reestructuración académica para la universidad (28 de abril), que de entrada se intenta legitimar argumentando que dicho proyecto se basa en “reuniones con grupos de trabajo” y con “responsables de proyecto” (figura académica institucionalizada por la autoridad, elegida

directamente por los miembros del proyecto académico colectivo, cuyo papel consiste en representar al grupo) “con los cuales se recuperan propuestas compartidas por diferentes sectores”. El proyecto reorganizador plantea la desaparición de las áreas de investigación, docencia y difusión con el fin de reascribir al personal académico a una nueva estructura *especializada interdisciplinaria* diseñada unilateralmente por la autoridad, basada en centros de concentración flexibles que integren las funciones de docencia, investigación y difusión separadas en las áreas respectivas -en los que se propicie la polivalencia del trabajador académico-, orientados a un campo de acción delimitado, para dar respuesta al programa educativo de la SEP: 1. Centro de estudios sobre profesionales de la educación, 2. Centro de estudios sobre formación docente, 3. Centro de estudios sobre procesos y contenidos de la educación y 4. Centro de postgrado, cuyos coordinadores serán designados por la autoridad, para esto el secretario académico establece la reascripción forzosa a alguno de los centros para todos los académicos, en sustitución de la adscripción por función. La red de control compuesta por los directores de función, coordinadores de centro, responsables de proyecto y comités designados tendrían eminentemente las funciones de supervisar el trabajo, “vigilar el cumplimiento de las políticas institucionales”, así como la “dictaminación, evaluación y seguimiento” de los proyectos. La docencia se concibe como una tarea obligatoria para todo el personal, para ello la asignación de cursos se hará “desde arriba” por las autoridades “de acuerdo con el perfil señalado en los programas, el desempeño en los proyectos y las evaluaciones de los estudiantes”. La investigación sería apoyada financieramente solo cuando fuera dictaminada favorablemente por el comité de investigación designado. Tal modelo de organización vertical incluía un sistema de evaluación de los trabajadores académicos y la consiguiente revisión de la “asignación de estímulos”. Dicha reorganización conduciría a la elaboración de una ley orgánica basada en el control de “arriba hacia abajo”.

La respuesta de los académicos no se hace esperar, de inmediato se valora el proyecto de reorganización de la burocracia universitaria en los grupos académicos, se propone y lleva a cabo un “Foro Académico de la unidad Ajusco” -cuyos resultados se envían al rector-, encabezado por sectores del área de docencia *confrontacionistas*, en el que se decide rechazar el proyecto de reordenación presentado por la secretaría académica, argumentando un conjunto de indefiniciones y debilidades académicas e implicaciones

laborales perjudiciales para los trabajadores, entre otras cosas se critica la ausencia de un proyecto de universidad y una estructura claramente definida, la ruptura con el Proyecto Académico 93 consensuado entre los sectores académicos, “la propuesta de reestructuración no menciona cuál es el papel de los cuerpos colegiados de la Universidad en el contexto de la nueva estructura”, de igual modo se esgrime que los cambios obligatorios de adscripción contravienen el reglamento interior de trabajo. Finalmente, el foro resuelve exigir “la apertura de espacios de diálogo para conocer, discutir y proponer los objetivos, contenidos y políticas institucionales, así como los *mecanismos y formas de participación en la reestructuración de nuestra Universidad.*” De manera simultánea diversos grupos académicos hacen sus observaciones a la propuesta de la autoridad, enfatizando su doble carácter antidemocrático, al excluir a amplios sectores en el diseño de la propuesta y al proponer una estructura autoritaria sin la representación de los profesores; del 8 al 12 de mayo el personal académico somete a referéndum la propuesta reestructuradora de la autoridad, con los siguientes resultados: de 230 votantes, 195 la rechazan, 29 la aprueban y 6 se abstienen, sin embargo las autoridades insisten en aplicar su proyecto desoyendo a los docentes.

De esta manera, paralelamente la burocracia universitaria continúa avanzando en la instauración de su proyecto de control institucional, lo que genera mayor inconformidad entre los maestros, en abril designa al Comité de Investigación encargado de evaluar y dictaminar los proyectos y productos de investigación desarrollados en todas las áreas de la institución, “constituido por cuatro distinguidos académicos con experiencia en investigación y docencia, el Director del Área de investigación y dos investigadores externos”. En cuanto a la enseñanza, la dirección de docencia hace una “propuesta para *elevar la calidad* de la docencia en la UPN”, a través de la definición de “criterios e instrumentos de evaluación institucionales, a partir de los cuales se obtenga información para” mejorar el trabajo docente y “como base para el otorgamiento de estímulos con relación al desempeño docente.” El enfrentamiento estaba declarado entre diversos sectores académicos y la burocracia universitaria.

Ante el estancamiento de la situación sindical ocasionado por la ofensiva antisindical, a un mes de haber sido elegido, el comité electo decide tomar posesión plena de la representación sindical, lo que ocurre en la Asamblea General del 14 de mayo, en la

que se acuerda la presentación colectiva del nuevo CED ante la rectoría el 21 de mayo, al respecto el comité afirma (en comunicado del 19 de mayo): “para el nuevo Comité Delegacional está perfectamente claro que su *representatividad* y reconocimiento han sido otorgados por la única instancia válida y legítima: la comunidad académica. Por tanto, esperamos que las autoridades de nuestra institución y la Sección X del SNTE sean respetuosas de la determinación y voluntad de los docentes de la UPN”, y llama a los trabajadores a la movilización. El rector se niega a recibir al nuevo comité y a entablar una relación formal con el mismo, en respuesta solicita al comité saliente la entrega de las instalaciones sindicales, por lo que el nuevo CED organiza un “plantón de resistencia pacífica” el día del intento de desalojo y llama a la prensa para que sea testigo de los hechos (22 de mayo). Estos hechos representan el inicio de la confrontación directa entre las fuerzas intervinientes.

Enseguida, el comité recién electo establece un conjunto de alianzas con distintos grupos al interior, su propuesta es formar un frente amplio contra la ofensiva antisindical y reestructurante de la burocracia educativa que permita acciones conjuntas. En la asamblea del 11 de junio se acuerda, a propuesta del CED, someter a consulta el estallamiento de un paro indefinido a partir del 18 de junio, para enfrentar la embestida autoritaria. El referéndum se realiza los días 13, 16 y 17 de junio de 1997, como “última alternativa” para oponerse a la reestructuración autoritaria, los resultados fueron 277 votos emitidos, de los cuales 67% se manifestó por el paro, 30% en contra y 3% se abstuvo.

Crónica de una lucha: el paro de los 65 días

La política impositiva y flexibilizadora de las autoridades de la UPN y la imposición inminente de una estructura vertical y autoritaria, provocó que el personal académico de la UPN sostuviera un prolongado paro de labores (huelga de hecho) por 65 días, del 18 de junio al 22 de agosto de 1997, demandando el restablecimiento del diálogo institucional entre la comunidad universitaria y las autoridades, una reestructuración concertada e incluyente en la que participen todos los sectores de la comunidad, el respeto a la representación sindical de los académicos y a sus derechos laborales y prestaciones adquiridas, además de la reanudación de los espacios de negociación laboral y en rechazo a la reorganización autoritaria implantada por la administración universitaria.

Como puede advertirse, varios son los acontecimientos que anteceden al paro del 97. La vieja burocracia de la mancuerna SEP-UPN-SNTE impide la realización de la revisión salarial y en prestaciones (1° de febrero) para el bienio 97-99, que debían efectuar las Delegaciones sindicales. El paro conjunto del 31 de enero al 10 de febrero y el posterior incumplimiento de los acuerdos resultantes por las autoridades de la UPN y la SEP. La reestructuración académica vertical impulsada por la autoridad. El desconocimiento de la representación de las Delegaciones sindicales. El acrecentamiento del “malestar académico” debido a la gestión de la autoridad, que se refleja en comentarios de los profesores e investigadores como: pareciera que el proyecto de las autoridades es “acabar con la institución”, el rector impulsa una “desestructuración” universitaria y fomenta una “cultura del rumor”, “la opción que él ha tomado para meter orden es policiaca: golpear, crear zozobra y a partir de ahí ver la posibilidad de negociar con los universitarios”. Este escenario determina la radicalización de varios sectores académicos que los lleva al enfrentamiento directo con las burocracias de la UPN, SEP y SNTE, a través de acciones como la huelga.

El paro comenzó con un primer enfrentamiento directo con las autoridades que se negaban a salir de las instalaciones, lo que finalmente ocurrió alrededor de las 4:00 a.m. del 18 de junio. Las autoridades de la universidad se niegan a entablar negociaciones con los académicos para llegar a una solución del conflicto académico-laboral, alargando artificialmente el conflicto. En lugar de iniciar el diálogo, la rectoría demanda ante la Procuraduría General de la República a 12 académicos, emprende una campaña de desprestigio y amenazas contra el movimiento, tergiversando las demandas de los maestros a través de los medios de comunicación.

A casi un mes de iniciado el paro, el 15 de julio se realiza la primer reunión entre los académicos y las autoridades de la UPN sin ningún resultado. El día 16 de julio por la mañana, el pleno de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión llega a un punto de acuerdo en el que se solicita a la SEP su intervención en la solución del conflicto en la UPN, por la tarde del mismo día, el Comité de Paro de los académicos se reúne con el Secretario de Educación, para discutir la solución a los problemas de la universidad, comprometiéndose este a intervenir directamente en la búsqueda de una solución al conflicto. Sin embargo el rector declara públicamente que no está dispuesto a negociar con

los académicos. El 19 de julio 56 académicos publican un desplegado exigiendo el levantamiento del paro.

Es hasta el 29 de julio que inician formalmente las negociaciones, 41 días después de comenzado el paro, con la participación del Dr. Néstor de Buén como conciliador; estas se prolongan hasta el 22 de agosto del 97, fecha en que la asamblea de académicos acuerda levantar el paro, después de haberse firmado diversos acuerdos.

Los acuerdos entre la Comisión Coordinadora del Paro y las autoridades de la UPN y la SEP contemplan la suspensión de diversas medidas reestructurantes tomadas por la administración (readscripciones impuestas al personal académico y cancelación autoritaria de proyectos); la instalación de tres comisiones bilaterales: 1-reestructuración académica, 2- normatividad y 3-asuntos laborales; la cancelación de las denuncias penales contra 12 profesores, el pago de salarios en forma diferida y respeto a la estancia laboral, derechos y prestaciones de los paristas. En la comisión de reestructuración participarán 3 autoridades de la UPN y la SEP, 5 responsables de proyectos, 2 consejeros académicos, 3 expertos en legislación y planeación universitaria y un representante académico por cada 15 maestros elegido por voto secreto; en la de normatividad participan 4 consejeros académicos, 5 profesores, 2 autoridades y un asesor, en la comisión laboral participa el Comité de la Delegación D-II-UP3, a pesar de que no estaba reconocido por la cúpula del SNTE.

Como producto del movimiento académico defensivo-ofensivo, básicamente se acuerda la conformación de comisiones representativas encargadas de instrumentar una reestructuración concertada en la que participe ampliamente la comunidad académica y definir el cuadro normativo que permita la continuidad de los proyectos generados por los académicos y del carácter nacional de la institución, en el marco del *Proyecto Académico '93*, salvaguardando los derechos laborales de los trabajadores y los mecanismos de relación bilateral, restaurando su derecho a incidir en la construcción de la Universidad en un ambiente de concertación y libertad académica. Sin embargo los acuerdos solo se cumplieron parcialmente, ya que tanto la comisión de reestructuración académica como la de normatividad nunca fueron instaladas y la laboral resolvió solo parte de la agenda presentada por los representantes sindicales.

Ante la violación de los acuerdos emanados del paro por parte de las autoridades, los académicos emprenden una prolongada lucha que los lleva a lograr la legalización del

Comité Ejecutivo de la Delegación sindical D-II-UP3 por parte de la dirección de la sección X del SNTE en marzo de 1998, acreditándolo ante la Rectoría en septiembre. Sin embargo, las revisiones salariales y en prestaciones son centralizadas por los Comités Ejecutivos Nacional y Seccionales (Secc. X y XI) y la SEP, desplazando a las Delegaciones Sindicales DIIUP3 y DIII47, a las que se les pretende imponer el papel de simples gestoras de lo acordado por las "instancias superiores". Por iniciativa de la D-II-UP3, los dirigentes de los sectores académico, administrativo y estudiantil de la comunidad universitaria deciden evaluar colectivamente la gestión del rector Jesús Liceaga durante casi tres años, mediante un referéndum celebrado el 18 y 19 de mayo de 1999, consiguiendo la remoción del rector por parte de la SEP, aprovechando la coyuntura que se avecina en torno al conflicto de la UNAM, con lo que el secretario de educación evita un nuevo conflicto en la institución, en su lugar nombra a Silvia Ortega Salazar, ex rectora de la unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana-, a quién le corresponde la rectoría 12ª en la historia de la UPN, con lo que culmina este período e inicia uno nuevo.

Período VIII. 1999-2001. Reestructuración parcial y bilateralidad.

Sinopsis

1999-2001. Nueva administración universitaria de composición. Restauración de la bilateralidad en las relaciones laborales. Reestructuración universitaria negociada parcial. Elecciones sindicales en el 2000. Renovación de representantes académicos ante las comisiones de estímulos. Elección del nuevo Consejo académico. Relevo en la rectoría de la universidad.

Durante este período, que inicia con el relevo en la rectoría de la UPN, el 2 de junio de 1999, la nueva administración se constituye con autoridades externas y la inclusión de académicos participantes tanto en el paro de 67 días de 1997 como en los anteriores movimientos académico-sindicales de los 80^s y los 90^s, se da un restablecimiento parcial de la bilateralidad en materia de relaciones laborales, continúa la revisión salarial anual en manos de la cúpula del SNTE, la dirección sindical de la Delegación DIIUP3 se renueva y continúa estando controlada por la corriente confrontacionista del período anterior, sin embargo el bloque de grupos académicos aliados en el período anterior comienza a fracturarse, las instancias académicas representativas (Consejo Académico y comisiones de becas y estímulos) pasan al control de la corriente confrontacionista y sus aliados durante el movimiento de resistencia del período pasado, la corriente institucionalista pierde sus posiciones los trabajadores entran a un prolongado reflujo. Se lleva a cabo la reestructuración académica negociada en el área de investigación, lo que no ocurre en el resto de las áreas, la promesa de la reestructuración profunda consensuada no se cumple del todo. El período culmina a fines del año 2000 al concluir el período sexenal del gobierno mexicano encabezado por Ernesto Zedillo, lo que representa el final del prolongado régimen priísta, y darse el relevo en la rectoría del a UPN al ser nombrada en el cargo la maestra Marcela Santillán Nieto como décima tercera rectora -1º de febrero del 2001-, una de las participantes en el movimiento de resistencia académica ante la reestructuración salvaje del 96-99.

La restauración parcial de la bilateralidad

En este corto período ocurre el restablecimiento de las relaciones bilaterales entre las autoridades universitarias y el Comité Ejecutivo Delegacional de la DIIUP3, al reanudarse las negociaciones de diversos asuntos acumulados no resueltos y/o provocados por la anterior administración, sin la intervención del comité de la Sección X del SNTE,

entre los que destacan la reclasificación del personal técnico académico, la resolución a las impugnaciones a los resultados del proceso de reclasificación anual, la aplicación de impuestos excesivos al salario, el restablecimiento del cuadro de prestaciones acordado a lo largo de la lucha sindical y la recontratación de personal académico despedido, algunos de los cuales se resolverán en su totalidad o parcialmente. Sin embargo la negociación salarial de febrero continuó centralizada en la comisión cupular formada por el Comité Ejecutivo Nacional del SNTE y la dirección de la SEP, permaneciendo excluidos los representantes directos de los trabajadores. Del mismo modo las nuevas autoridades mantuvieron la continuidad de diversos mecanismos de control, como los parámetros de las cargas de trabajo y el control de asistencia.

Al mismo tiempo se genera un clima de *distensión* entre las partes, las autoridades mantienen un discurso de apertura al diálogo y trato respetuoso a los académicos, los representantes sindicales de la DIIUP3 hacen un llamado a la tolerancia en las relaciones entre académicos. En este sentido, la nueva rectora declara que “me interesa promover un cambio, y eso supone una reforma universitaria a partir de la creación de consensos. Eso significa conseguir un compromiso activo, inteligente y selectivo por parte de quienes en la institución cuentan con el mayor nivel académico y tienen más que decir sobre su campo intelectual.”²¹³ Por su parte el CED valora la nueva situación en los términos siguientes (11 de julio): “El cambio de las autoridades de la Universidad Pedagógica ha sido un triunfo de la resistencia y la dignidad académica. Sin el régimen autoritario, de desprecio e incompetencia que sufrimos casi tres años, consideramos que se abre en la Universidad una oportunidad histórica para efectuar las transformaciones de fondo que la comunidad académica ha demandado desde hace muchos años. Se abre una oportunidad, así lo consideramos, pero dependerá de la nueva administración y de todos nosotros aprovecharla. Por eso, es necesario establecer de inmediato la agenda y los formatos de participación de toda la comunidad en las tareas de *reestructuración y normatividad*. Este es el *propósito fundamental de toda acción política, laboral y académica en estos momentos*” (subrayado nuestro). Asimismo, el CED saluda el nombramiento de la Secretaria Académica, Marcela Santillán, participante en el movimiento sindical del período anterior.

²¹³ *La Jornada*; 8-06-99, p. 42.

Por su parte, en su presentación ante la comunidad, la rectora se compromete a “realizar una profunda reforma en la estructura funcional y administrativa con la *participación ordenada* de la comunidad, que nos permita generar un fortalecimiento institucional fundado en la calidad académica, la transparencia administrativa y el cumplimiento estricto de nuestras obligaciones laborales”, exhorta a la comunidad universitaria a ser “protagonista de la transformación”²¹⁴ y anuncia los tres objetivos centrales de su administración:

1. Redefinir la misión de la universidad y devolverla al servicio del magisterio, lo que significa “trabajar con los profesores para generar la cultura que necesita una sociedad que, quiérase o no, está globalizada y funciona con base en el conocimiento y la tecnología”.
2. Ligarla a otras instituciones para participar en la elaboración de innovaciones educativas, y
3. “Conectarla al mundo”, haciendo “convenios con nuestras universidades homólogas y ver qué está pasando en la formación de educadores, cuáles son las tendencias en el diseño curricular de licenciaturas y postgrados y conectar a nuestros académicos con sus pares en el mundo.”²¹⁵

Al finalizar el año 1999, la rectoría presenta públicamente un diagnóstico de la situación de la universidad y una propuesta de “líneas de gestión”, después de una auscultación entre los académicos, destacando objetivos como los siguientes: *reordenamiento del trabajo académico* “a través de la integración de cuerpos académicos” - aglutinados en torno a líneas temático / disciplinarias- organizados matricialmente y de consejos técnicos de docencia e investigación; ; “mejorar la productividad” y estimular el “desempeño sobresaliente y la calidad” del personal académico; “orientar al personal a la persecución de metas ambiciosas, de alto impacto y calidad”; “transformar el sistema de estímulos en un recurso que reconozca el esfuerzo sobresaliente *individual y de grupo*”; promover el “trabajo en redes”, como la red de unidades, para transformar a la UPN en una red universitaria; redefinir y “mejorar la calidad de la oferta educativa en las licenciaturas escolarizadas”; ampliación y diversificación de la oferta post-licenciatura en las Unidades;

²¹⁴ *Gaceta*. UPN; 15-06-99, p. 1.

²¹⁵ *Ibid.*

fortalecer el postgrado y la investigación; “revitalizar la vida colegiada”; legislación universitaria integral; invertir en infraestructura de cómputo y telecomunicaciones; metas en las que se combinan antiguas demandas del personal académico y medidas de corte efficientista contenidas en la política educativa gubernamental dirigida al sector.²¹⁶

Las posiciones de poder académico-laboral logradas por la corriente institucional formada en el período pasado, como coordinaciones de áreas, academias y proyectos, y comisiones de becas y estímulos, son abandonadas mediante renunciaciones y/o destituciones o procesos de elección y son ocupadas por los participantes en el movimiento académico-sindical, en una especie de *oleada confrontacionista*, al desaparecer el apoyo de las autoridades anteriores salientes y al ocupar posiciones de autoridad miembros del movimiento de resistencia anterior, en otros casos las comisiones son ampliadas con nuevos miembros elegidos para hacerlas más representativas. Las “representantes” académicas ante la comisión del estímulo al desempeño docente designadas por las autoridades anteriores renuncian, el Consejo Académico decide ampliar la representación de la comisión con dos representantes más de los académicos y dos de la autoridad, pasando de 10 a 14 integrantes. Los docentes de la Academia de Pedagogía realizan un plebiscito (3 y 4 de junio) en el que el 71.45% decide la remoción de la coordinadora de academia y nombra a un consejo interno en su lugar.

La nueva administración hace una *auscultación* entre el personal académico para nombrar a los directores de las áreas de docencia e investigación en el mes de julio, para esto se reúne con todos los grupos académicos existentes en cada área para intercambiar puntos de vista sobre la situación y perspectivas de la institución. Los grupos de investigación no logran construir una terna, dado el grado de confrontación interna, por lo que la autoridad opta por nombrar en la dirección a una académica externa. En docencia, los coordinadores de 6 licenciaturas, que aglutinan al 50% aproximadamente del personal, presentan una terna a partir de una consulta en sus academias, de la que la autoridad elige a uno de los candidatos para dirigir el área, estos seis representantes señalan los nuevos compromisos que debiera asumir la nueva dirección: *reestructuración del área, recuperación de la vida colegiada y evitar la discrecionalidad de la dirección*,

²¹⁶ UPN. *Panorama actual en cifras*. 1999. En este reporte se da cuenta de algunos rasgos de la “situación académica” de la universidad.

reorganización académica por consenso, normatividad académica por consulta, fortalecimiento de las licenciaturas y racionalización de los recursos con base en una "planeación participativa", demandas que ciertamente reflejan algunas de las principales preocupaciones de la base, que muestran la importancia que se le da a la *democracia académica* construida desde abajo. El CED apoya la auscultación para el nombramiento de directores de docencia e investigación pero solicita que la exploración se generalice al resto de áreas académicas, lo cual no es aceptado por la autoridad, asimismo señalan que en "lugar de andar persiguiendo académicos, las nuevas jefaturas deberán de inventar formas de relación académicas y transparentes".

Las autoridades organizan procesos de discusión y espacios de participación para definir la reestructuración universitaria en forma separada por áreas académicas, comenzando por el Área de Investigación, en un proceso de reforma que podríamos caracterizar como *consensuado-fragmentado*, al favorecer en primer término la reorganización de la investigación a nivel nacional, la formación de estructuras académicas representativas regionales en las Unidades UPN (por ej. el Consejo de Unidades UPN del DF elegido por votación en marzo del 2000), la estructuración de redes académicas nacionales entre las Unidades de la institución para formar la Red de redes (red de enseñanza de lo social, de enseñanza de las matemáticas) y la reglamentación de la titulación de las licenciaturas en el ámbito nacional, quedando en segundo término la posible redefinición de la docencia. En el caso del área de investigación en Ajusco se promueve una amplia discusión a lo largo de más de un año entre los grupos académicos dedicados a ella, en la que se discute la nueva estructura académica y el funcionamiento regulado de la investigación en la institución, básicamente se acuerda la reagrupación ordenada de los académicos que realizan investigación en los llamados *cuerpos académicos (CAc)* (grupos de trabajo entre 5 y 20 investigadores) aglutinados alrededor de una temática común, para ello los investigadores deben registrar y someter a evaluación ante varias instancias su (s) *proyecto (s) de investigación*, los que se agrupan a su vez en grupos de CAc denominados *programas de investigación (PI)*, cada CAc propone ante el Consejo de Investigación y Postgrado a su representante (*Responsable de CAc*), los PI proponen temas al director de investigación para la designación de los *Coordinadores de PI*, cada PI constituye un *Consejo de PI* formado por los responsables de los CAc respectivos.

Asimismo se establecen tres consejos: el de postgrado, el de investigación y, por encima de ellos, el de investigación y postgrado, en los que participan los coordinadores y representantes electos de programas²¹⁷. En el caso de la docencia, se intenta reformular por las autoridades la llamada “oferta educativa” de la universidad en todos sus centros distribuidos a lo largo del país, la rectoría propone crear una sola licenciatura flexible en educación con múltiples líneas terminales a partir de una organización matricial, propuesta que es aceptada en las Unidades estatales y rechazada en Ajusco. Por otro lado, se acuerda la flexibilización de las formas de titulación en un proceso a nivel nacional en el que participan representantes académicos y estudiantiles de las licenciaturas de las unidades del país, que culmina en una nueva reglamentación, sancionada posteriormente por el Consejo Académico.

Entre octubre y noviembre el CED de la DIIUP3 entabla las tradicionales negociaciones con las autoridades de la institución en torno a un conjunto de prestaciones complementarias de fin de año denominadas “paquete navideño” (estímulos de fin de año, sorteo, festejo de fin de año, vales de despensa, etc.), que habían sido anuladas por la administración anterior; en este período se realizan con algunas fricciones entre las partes, al final se llega a un acuerdo, lo que se vive como un triunfo sindical, cabe decir que al sorteo-festejo asiste normalmente casi el 100% del personal, lo que deja ver su importancia social y la legitimidad del “paquete”, además de que es un parámetro de la eficiencia de la dirección sindical.

A fines del año (12 y 13 de noviembre), se renuevan las representaciones académicas de cuatro comisiones (fomento a la docencia, beca de exclusividad, beca comisión y de postgrado, año sabático) en la unidad Ajusco, la convocatoria es emitida por un *colegio electoral* formado por el consejero académico representante del área de docencia y el secretario general de la Delegación académica DIIUP3, en las votaciones participan 177 electores, los resultados denotan la hegemonía de los participantes en el movimiento sindical-académico del 96-99 al cubrir todas las posiciones. Esto denota la armonía entre dos formas de representación distintas (sindical y académica) en este período, las que en otras épocas se habían enfrentado.

²¹⁷ UPN. *Reglamento de investigación*. Septiembre, 2000.

En el año 2000, a principios de enero el CED publica el pliego petitorio entregado a las autoridades, elaborado previa consulta en los conjuntos de trabajo, a través de reuniones con los grupos colegiados de academias, proyectos, etc. y en la Asamblea general, cuyo nivel de participación es bajo. Entre las principales demandas destacan: retabulación del 20%, 50% de incremento salarial, aumento de prestaciones, concurso de oposición acordado “entre autoridades y representación sindical” a partir de las “necesidades de los proyectos y áreas académicas”, creación de categorías de profesor titular “D” y “E”, conclusión definitiva del estudio fiscal, regularización y continuidad de las contrataciones (interinato ilimitado), etc. Simultáneamente, en febrero el CED organiza una campaña de solidaridad con varios movimientos estudiantiles.²¹⁸ A fines de marzo, el CED retoma la revisión anual, al respecto difunde un mensaje a la base académica, como forma de presión, con el siguiente texto (30 de marzo), ante la falta de respuestas y cierta impotencia ante las dificultades para modificar la situación de la revisión corporativa cupular SEP-SNTE impuesta en el período pasado:

Dos meses y nada, nada, nada

¿Hasta cuándo el aumento salarial?

¿Cuándo se dignará esta administración a pagar los incrementos anuales?

¿Nunca?

Y hasta cuándo seguiremos soportando que sea el CEN del SNTE, los dirigentes de la Sección X, la Comisión SEP-SNTE, otros quienes negocien y decidan nuestros aumentos salariales.

Ya estuvo bueno. ¡Basta!

A principios de abril, el CED dirige una carta abierta a la rectoría (6 de abril), en la que expresa “su preocupación por la inaceptable demora en la respuesta y solución a los problemas laborales que hemos planteado desde el inicio de su gestión”, los que tienen que ver con prestaciones, formas de contratación, concursos de oposición e impuestos al salario. El 13 de abril, después de las negociaciones con resultados parciales mantenidas con la autoridad, el CED convoca a Asamblea para informar sobre los avances en estas, y para plantear la necesidad de convocar a elecciones para renovar al comité delegacional de la DIIUP3, la decisión sobre este último punto se pospone hasta una siguiente asamblea, la

²¹⁸ Con los movimientos del CGH de la UNAM -en el que participan hijos y familiares de varios académicos- y de las normales rurales de El Mexe de Hidalgo y Zacatecas, quedando en un segundo término momentáneamente la revisión salarial, por la gravedad de los acontecimientos y por que varios líderes estudiantiles presos eran hijos de académicos.

que se lleva a cabo el 18 de mayo, en la que se informa sobre el cuadro de prestaciones acordado y las demandas pendientes, y se elige a la comisión electoral para el cambio de comité, formada por 6 académicos. El 2 de junio la comisión electoral publica la convocatoria para el tradicional proceso electoral a través de planillas, después de tres años de gestión sindical efectiva del CED 1997-2000 saliente, en la que se establecen las bases y fechas de la jornada electoral: registro de planillas del 5 al 16 de junio, cierre de campaña el 28 de junio, votaciones 29 y 30 de junio; al final de la convocatoria la comisión cierra con una consigna ilustrativa "*la tierra es para quien la trabaja y la democracia también*", como un mensaje a las otras posiciones latentes reducidas al mínimo a través del cual se reivindica su hegemonía.

En la contienda electoral sindical se presenta una sola planilla, en la que repiten 2 miembros del CED saliente -las otras corrientes se han desagregado y no logran constituir ninguna planilla-; la planilla Roja se configura a partir de la invitación que el CED saliente hace a académicos seleccionados, buscando su mayor representatividad posible en función de su pertenencia a grupos determinados y áreas académicas distintas; su lema principal es "*por la unidad democrática y una representación digna de l@s académic@s*", en el que aparece retomada la cuestión de género al igual que durante toda la gestión sindical anterior, además de la invocación clásica a la unidad que cobra un sentido especial ante la fragmentación de la comunidad, dándole un sentido "democrático" sin aclarar su significado preciso, lo que en todo caso funciona como elemento identitario de la tradición democrático-sindical construida por los movimientos académicos anteriores, puede decirse también que lo "democrático" es entendido como la "representación digna" en su mensaje, una democracia representativa; los ejes de su futura gestión los define en los siguientes términos:

1. "*Por la defensa de los derechos laborales conquistados por l@s académic@s*",
2. "*Por el fortalecimiento de una delegación sindical democrática, que represente un espacio real de expresión de l@s académic@s*",
3. "*Por la lucha para conseguir mejores condiciones laborales para tod@s*".

En su programa de trabajo la planilla plantea a los electores, en primer lugar, que "La Planilla Roja se define como una *instancia de lucha en defensa de los derechos* de los trabajadores e *independiente de las autoridades*, que toma como criterios de acción las

determinaciones que asuman l@s académic@s y reclama una relación permanente de *bilateralidad* ante la autoridad en todos los casos laborales, sindicales y de los Derechos Humanos. Así mismo, nos manifestamos solidarios con las luchas democráticas de los asalariados y de la población en general"; además se propone luchar por mejores prestaciones (créditos, seguros médicos, préstamos hipotecarios, becas para hijos de trabajadores), la recuperación de plazas vacantes congeladas, la realización de concursos de oposición, un procedimiento claro para el otorgamiento del año sabático. En su propaganda para darle sentido al voto, hace un llamado preciso: "*construyamos juntos un proyecto sindical y académico*", y señala que votar por la planilla roja implica evitar que se reedite el período anterior de reestructuración salvaje. Su discurso, necesariamente incluyente, reivindica tanto a la democracia directa como a la representativa, concibe al sindicato como un instrumento de defensa del trabajo (más que nunca después de lo acontecido en el período anterior) y lucha para un mejor futuro, resalta la autonomía sindical (de la patronal y de la burocracia sindical neocorporativa) y el requerimiento de las relaciones laborales bilaterales frente al corporativismo del SNTE que tiende a anularlas en los espacios de base del sindicato (lugares y centros de trabajo, Delegaciones Sindicales). Además, defiende la idea central de construcción desde abajo de la democracia sindical y académica en torno a un proyecto académico-sindical común contra todo intento de reestructuración desde arriba. Son, se puede decir, la recuperación de un conjunto de premisas que rescatan una parte medular de la experiencia colectiva sindical acumulada desde los orígenes del movimiento sindical-académico de los trabajadores de la UPN.

Los resultados de la votación que arroja la jornada electoral no competitiva del 29 y 30 de junio fueron: 248 votos a favor de la planilla roja y 28 votos anulados, de 276 emitidos (de un total de 521 trabajadores, habría participado el 53%). Este tradicional proceso interno que data de 1984 está fuera de los estatutos del SNTE, sin embargo es un proceso real con legitimidad entre los académicos que posteriormente se formaliza, meses después, a través de una segunda elección conforme a la convocatoria estatutaria emitida por la secretaria general de la sección X. Sin embargo en la elección pasada (1997) y en esta asistieron a la elección interna real varios secretarios seccionales miembros de la CNTE, quienes avalaron en ambos casos el proceso por escrito. En esta ocasión, el CED saliente presentó al nuevo Comité Ejecutivo de la DIIUP3 ante la rectoría, entrando en

funciones de inmediato, sin ninguna intervención de los líderes institucionales del SNTE, como había ocurrido en el período previo (lo que muestra la influencia sindical que puede llegar a tener la burocracia educativa en el SNTE).

Análogamente a la elección sindical, ocurre el proceso de renovación de los representantes académicos ante el Consejo Académico <CA> (30 de junio), en el que aparecen dos planillas, la *verde-naranja* y la *azul-guinda*, ambas formadas por académicos de las dos áreas principales, docencia e investigación, la primera formada en su totalidad por participantes activos del movimiento de resistencia académica, la segunda compuesta por participantes en el movimiento y por no participantes. La planilla verde-naranja se propone: “representar a la comunidad con un trabajo en equipo”, “impulsar la participación para el fortalecimiento de nuestra universidad”, “promover el *análisis colectivo para la construcción de consensos académicos*”. La planilla guinda y azul hace sus planteamientos mediante una pregunta ¿Qué es lo que necesitamos para que la UPN sea una Universidad? y sus respuestas: “mayor *pluralismo*”, “más *organización colegiada* y menos burocracia”, “que el consejo académico sea verdaderamente académico”, pronunciándose por “una real renovación del Consejo Académico”, “por la consolidación de los órganos colegiados, por mejores reglamentos basados en el más amplio pluralismo político y académico, *contra la cultura de evaluación neoliberal*, en defensa de la Universidad Pública”. Los resultados de la elección fueron, 132 votos (64%) por la planilla verde-naranja, 72 (35%) por la guinda-azul y uno anulado, de un total de 205 votos emitidos.

Es interesante observar que la elección sindical parece tener un mayor “poder de convocatoria” que la del CA (276 vs. 205 respectivamente, 53% vs. 39% del total de académicos)²¹⁹, lo que sugiere grados de representatividad distintos cuantitativa y cualitativamente, posiblemente en el fondo esté el echo de que la intervención en el espacio sindical tiene un más amplio espectro que la que puede darse a través del CA, en condiciones normales. En las jornadas electorales sindical y para elegir a los consejeros académicos, a partir de un sondeo de opinión razonado, encontramos algunos significados que los académicos de base dan a ambas elecciones y a los espacios de representación que

²¹⁹ También debemos considerar que la elección sindical se realiza durante dos días, mientras que la elección para el CA sólo un día, lo que puede tener algún grado de influencia en los niveles de participación.

están de por medio (ver cuadro V.1). La intención del voto (*sentido del voto*) para ambas elecciones -de acuerdo a la muestra- es similar, si cuantificáramos la representatividad de los procesos y de los espacios de representación vemos que en los dos casos es alta (84% en promedio), los sentidos otorgados son diversos: participar en las decisiones y tener una representación democrática confiable que defienda los intereses (laborales y académicos) de los trabajadores, para democratizar a la universidad. En el polo opuesto, aparecen algunos indicios de los significados dados por los no participantes (que hacen pensar en el “retiro de las bases” del espacio sindical y de las crisis de representatividad y legitimidad), después de casi veinte años de luchas por la democracia sindical y académica en la UPN: falta de representatividad y credibilidad en los procesos, las corrientes y las personas, desconfianza, pesimismo, diferencias políticas, desinformación, apoliticismo.

CUADRO V. 1

PARTICIPACIÓN ELECTORAL DE LOS ACADÉMICOS DE LA UPN (2000) ¹			
PREGUNTAS	RESPUESTAS TÍPICAS A LA PREGUNTA ¿POR QUÉ?		
¿Piensa usted participar en la elección sindical próxima?	SI	77 (84.6%)	<i>Para integrarme en las decisiones de la UPN; tenemos la obligación de participar en la toma de decisiones a cualquier nivel; es un espacio significativo de participación para los que laboramos en esta Universidad; es necesario contar con un sindicato que represente y defienda los intereses de los trabajadores; para darle fuerza a nuestra delegación; es necesario elegir nuestra propias representación; para que haya mayor democracia en la universidad; aunque el trabajo de los comités a veces, se desvirtúa, creo necesario participar con mi opinión.</i>
	NO	14 (15.4%)	<i>Porque es un fraude y el grupo propuesto es de personal que académicamente deja mucho que pensar; no me interesa; tienen fama de "ultras" y "egoístas" [los candidatos]no cumplen con el perfil que se requiere; no se da un cambio real[con las elecciones]; sólo una planilla por lo que no tiene caso; [las elecciones]no son justas; siento limitados los proyectos de las planillas (sic), no tiene ningún valor, todo está determinado por un grupo dominante; por desconocimiento.</i>
¿Piensa usted participar en la elección próxima para el consejo académico?	SI	76 (83.5%)	<i>Porque es personal académico que tiene trayectoria en la UPN; se necesita fortalecer la vida académica de la UPN; hay representatividad en una de las planillas; [para] elegir la fórmula que realmente sea la voz de los académicos; el personal académico debe tener representantes en los órganos de gobierno de la universidad; estar representado en la discusión de asuntos académicos;</i>
	NO	15 (16.5%)	<i>No me interesa; no es posible incidir en la política académica; siento limitados los proyectos de las planillas (sic); no se nos ha consultado; por desconocimiento, ninguna de las planillas responde a mis intereses como trabajador.</i>
TOTAL		91	

¹ Sondeo de opinión sobre intención del voto razonado (sentido del voto), realizado del 26 al 30 de junio de 2000 en la Unidad Ajusco de la UPN. N=91.
 Nota aclaratoria: las respuestas en cursiva son textuales.

Durante el segundo semestre del año, algunos acontecimientos relevantes apuntan una nueva situación para el personal académico. El proceso de *reestructuración fragmentada* impulsada por las autoridades, con algunos desacuerdos intra burocráticos, sigue avanzando, los diversos grupos académicos del área de Investigación (en expansión por la "migración académica" ocurrida en los últimos años desde el resto de áreas -sobre todo del área de Docencia-) llegan a un gran acuerdo político-académico entre sí y con la burocracia universitaria, superando sus anteriores diferencias, para adoptar un nuevo modelo de organización colegiada (ya explicado antes en estas páginas) para la función de

la investigación y el postgrado, entre cuyos impulsores participan conspicuos participantes del movimiento sindical de las décadas de los 80 y 90. Este pacto construido por los distintos actores interventores en el área de Investigación genera un nuevo entorno de conflicto en la institución, vinculado a otros hechos que se añan, particularmente la reorientación del estímulo al desempeño académico hacia las actividades de investigación <que incrementan su valorización respecto a las demás actividades académicas en el puntaje general>, lo que generará múltiples protestas²²⁰ desde diversos grupos académicos (institucionalistas y confrontacionistas del período pasado por ejemplo) y desde la dirección de la DIIUP3, esta última defiende la postura -desde los inicios de su gestión- de impulsar una reestructuración incluyente que abarque de forma articulada al conjunto de las áreas académicas. Por su parte, los nuevos representantes del personal docente e investigador ante el Consejo Académico asumen una posición similar a la del CED, por lo que detienen el proceso de legalización de la reorganización de la función de investigación y forzan a las autoridades a iniciar un largo proceso de negociación y rupturas entre representantes (académicos y autoridades) de las tres áreas principales (Docencia, Investigación y Difusión) en busca de una reestructuración académica integral por consenso.

De manera paralela, el nuevo CED intenta movilizar a la base académica, convocándola a participar en las asambleas y planes de acción alrededor de un conjunto de demandas laborales rezagadas (concursos de oposición, suspensión de la aplicación de impuestos excesivos a los salarios, exención de impuestos a los estímulos, recategorización de técnicos académicos, paquete económico de fin de año, convenio de prestaciones, definición de la beca de exclusividad, etc.) y la exigencia de una reestructuración de la Universidad consensuada, amplia, incluyente y participativa, sin lograr una respuesta de la gran mayoría de los trabajadores, lo que denota una *crisis de participación* como resultado del alejamiento de las bases del espacio sindical.²²¹ Esta debilidad es aprovechada por la

²²⁰ En un documento (25 de julio de 2000) distribuido por académicos de la licenciatura de pedagogía dirigido a la rectoría, se indica que en el *Inventario de Actividades Académicas* del proceso 2000-2001 "se advierte el menosprecio por las actividades de enseñanza, pues se asignan 'límites deseables' a la conducción de grupos o a la revisión de trabajos de titulación, así como puntajes bajos a los mismos, en comparación con los trabajos de investigación, los cuáles no tienen límite y además gozan de puntajes altos."

²²¹ La *crisis de participación* en asambleas y movilizaciones es notoria y preocupante para los dirigentes. En la asamblea (13 de julio) de presentación del nuevo CED de la DIIUP3 y exposición del *informe de labores* del CED saliente asisten sólo 25 trabajadores (10% de los votantes a favor de la planilla, 5% del total de académicos en ese año), lo que muestra la representatividad de la corriente sindical en el poder dada en las elecciones y al mismo tiempo la crisis de participación de la base en la vida sindical

autoridad, que retrasa indefinidamente las respuestas a las demandas del sector. El 22 de noviembre se realiza un mitin en la rectoría organizado por la DIHUP3, la participación es escasa, la rectora “invita” a pasar a los pocos asistentes para dialogar, en consecuencia las respuestas de la administración universitaria llegan a cuentagotas. Ante tal situación, el CED opta por una medida un tanto desesperada, al decidir desde arriba la toma por sorpresa de las instalaciones de la Unidad Ajusco y el anuncio de un paro indefinido, acción que es recibida favorablemente por la mayoría de los trabajadores quienes ratifican la decisión, lo que lleva a negociaciones inmediatas con la autoridad y a un acuerdo de principio en el sentido de ampliar la oferta inicial del paquete económico de fin de año mediante un acuerdo “verbal”, con lo que el CED decide levantar el paro, lo que pone en aprietos a la dirección sindical, la que se ve obligada a invitar a la rectora a una asamblea sindical (extraordinaria) bastante inusual para establecer un compromiso público de la autoridad, la reunión es bastante concurrida, ahí la misma rectora reitera su compromiso (cosas de la política moderna y el juego de la lucha por la legitimidad, la representatividad, el liderazgo y el poder en la Universidad), el cual se cumplirá a fines del año y principios del siguiente. Con lo que se cierra este ciclo, poco antes de finalizar el año 2000 y el régimen priísta...

cotidiana (*retiro parcial de las bases del espacio sindical*), expresándose una actitud delegativa por parte de su base social.

Conclusiones

- *Las vicisitudes de la democracia académica y sindical.*

Considerando que la *democracia real* (distinta de la democracia ideal o prescriptiva -el *deber ser*-, pero con la que se articula) es una forma de organización de las relaciones sociopolíticas (o *relaciones de poder*) basada en un gobierno horizontal (*autogobierno*), en la que el *poder político* se encuentra depositado y distribuido entre todos los integrantes de una *comunidad política* autodefinida y se ejerce de abajo hacia arriba en un espacio social determinado (ya sea una macrodemocracia en un Estado-Nación o las microdemocracias en las organizaciones sociales, como los sindicatos o las instituciones educativas), en la que los miembros de dicha *unidad sociopolítica* tienen plena autonomía para tomar sus propias decisiones colectivas (*soberanía*) para el *bien común*, con el propósito de alcanzar los fines establecidos por la misma *comunidad política* y garantizar su conservación como tal (reproducción) y/o lograr su transformación. Puede observarse, por tanto, que en el caso de la construcción colectiva de la democracia académica (y sindical) por parte de los trabajadores académicos de la UPN, la consecución del autogobierno y la soberanía de la comunidad académica al interior de la universidad no se ha realizado en el conjunto de la estructura de relaciones de poder dentro del plano académico-laboral (campo de las relaciones sociales alrededor del conocimiento y del proceso de trabajo) institucional, particularmente en lo que se refiere a los principales órganos de gobierno universitarios concentradores de la toma de decisiones y el control de los recursos (rectoría, secretaría académica, jefaturas o direcciones académicas), sin embargo se perciben algunos *procesos democratizadores* de cambio (originados en la insurgencia sindical) en determinados espacios o posiciones de la estructura de poder universitaria, durante varios períodos históricos, en función de intereses diversos y compartidos:

- Las *unidades académicas de base* (academias, proyectos, cuerpos académicos) tienden a ser fuertemente controladas por los trabajadores en forma gradual, a partir del momento en el que eligen, como cuerpos colegiados, a sus representantes académicos (coordinadores de academia -al principio designados por la autoridad con nombramiento de personal de confianza, después nombrados por terna y finalmente elegidos directamente-, responsables de proyecto o de cuerpo

académico) y definen *desde abajo* sus tiempos y movimientos durante el proceso de trabajo académico, con lo que incrementan su control sobre el *lugar de trabajo*;

- Los colegios académicos de base (microasambleas al interior de las *unidades académicas de base*) se traducen simultáneamente en espacios de ejercicio de la democracia directa;
- Algunos *espacios intermedios de poder* (el pleno de coordinadores de academia en el área <o dirección> de docencia, los consejos de investigación y postgrado o las comisiones académicas) son expresión de la democracia representativa, en tanto que sus integrantes son elegidos por los grupos académicos involucrados;
- La única instancia de gobierno superior que pasa por un proceso de apertura democrática es el Consejo Académico -órgano esencialmente consultivo con escasas facultades reguladoras, con una sobre representación de las autoridades-.

En cuanto a la edificación de la democracia sindical, los académicos de la UPN si logran instaurar un autogobierno sindical desde la Asamblea General de la Delegación Sindical de personal académico (ejercicio de la democracia directa) y desde la Asamblea nacional representativa de la SNTUPN (democracia representativa), como espacios colectivos de debate y decisión desde abajo. Los Comités Ejecutivos Delegacionales, los Consejos Generales de Representantes y las Comisiones negociadoras representativas son espacios de representación generados en el transcurso del movimiento sindical universitario, en auge durante la década de los ochenta, proceso democratizante en contraposición con la estructura de control vertical establecida estatutariamente y en la práctica por las direcciones corporativas del SNTE a lo largo de todo el período estudiado aquí. En este sentido, es posible señalar que el movimiento académico sindical de la UPN logra establecer la *soberanía sindical* de la comunidad político-académica en el momento de mayor auge del mismo movimiento, al existir claramente fines comunes en torno a un conjunto de reivindicaciones económicas, laborales, académicas y político-sindicales.

Si partimos del hecho de que la democracia puede adoptar básicamente dos modalidades: la *democracia directa* sin mediaciones o la *democracia indirecta* o representativa, las que a su vez pueden tener múltiples variantes y combinarse entre sí, de manera que las decisiones pueden adoptarse por unanimidad o por mayoría, incluirse a las minorías o delegarse en los representantes, es posible concluir que estas distintas

modalidades de adoptar resoluciones se han dado durante la ejecución tanto de la democracia sindical como de la democracia académica en la UPN. Sin embargo dichas democracias no se han dado de manera totalmente pura y transparente, ya que han coexistido conflictivamente con el poder vertical y las prácticas de la burocracia tradicional y tecnocrática, el autoritarismo desde fuera (de las burocracias educativas o sindicales de la SEP, la UPN y/o el SNTE) y desde dentro (cuando los representantes toman decisiones por encima de su base de manera abierta u oculta), el despotismo, la manipulación, la amenaza, la impunidad, el clientelismo y el interés particular puesto sobre el interés general, como parte de las prácticas políticas de quienes transitan por las posiciones de poder académico y sindical (designados o electos). Simultáneamente, como parte de esta realidad compleja, dichas *prácticas negativas* se han combinado con prácticas representativas alrededor del bien común sustentadas en la generación de consensos, colocando el interés general sobre el privado.

En el caso particular de la democracia representativa, la compleja relación representados-representantes adquiere diversas formas, desde su sincronía de intereses hasta su ruptura, en función de la mayor o menor representatividad (*representación por similitud* en la que el delegado se identifica con los intereses del grupo y los asume) de los mismos representantes, los que operan ya sea como *ejecutores de las decisiones* tomadas desde abajo (*responsividad* o receptividad a las demandas de los representados) o como *tomadores de decisiones* desde arriba (élites políticas). En todos los casos la democracia basa su legitimidad en su origen fundante consensual (o de mayoría) en el que el poder proviene de abajo hacia arriba -con o sin mediaciones-. En este sentido, para el caso de la UPN, hemos visualizado que las relaciones representados-representantes, tanto en el terreno académico como en el sindical, pasan por distintos momentos de mayor y menor representatividad en los períodos de auge o crisis sindical y de consenso interacadémico o fragmentación e individualismo exacerbado (balcanización de la comunidad académica), interviniendo múltiples factores que refuerzan o debilitan la legitimidad fundada en el consenso, como la eficiencia de los representantes (académicos o sindicales) para satisfacer las demandas de sus bases de apoyo, su carisma, las posibilidades reales de alcanzar los objetivos fijados, el contexto externo, etc. (por ejemplo el debilitamiento y desgaste de las organizaciones sindicales y sus direcciones, así como de las representaciones académicas,

en un contexto de crisis económica y educativa se traduce en el desaliento, la apatía y el alejamiento de las bases de los espacios sindicales y de participación académica).

En el caso de la democracia directa (articulada con la representativa) académica y sindical, a través de asambleas, consultas y referéndums, la relación entre sus participantes es compleja en cada caso, en las asambleas se expresan y construyen determinadas corrientes de opinión (mas o menos organizadas) y decisión por consenso o mayoría, a través de la discusión discursiva previa y en su seno, en función de intereses y concepciones compartidos o divergentes, los mecanismos plebiscitarios adquieren una dinámica similar pero en un ámbito mas disperso, sin embargo esta forma de construcción de decisiones también se presta a la manipulación y a la demagogia por los líderes de las corrientes que se expresan en ella. Las prácticas democráticas directas entre los académicos de la UPN han incluido dichos mecanismos y han contenido en ocasiones los mismos vicios (manipulación de información, decisiones por minorías, posturas demagógicas, agresiones verbales o escritas, intimidación, despotismo).

En este marco, en lo referente a las *microdemocracias* como construcciones sociales (como en los casos de la democracia sindical y académica en una IES como la UPN), se observa que en su seno se combinan la democracia directa y representativa en medio de un sinnúmero de contradicciones, siendo una de las principales la conflictividad entre el control desde la base y el control desde arriba en torno a la organización y su direccionalidad. Así, este tipo de microdemocracias se desarrollan alrededor de tendencias a la formación de oligarquías autoritarias (sindicales y académicas) -conforme a la ley de hierro de Michels-, y tendencias a la consolidación de formas de participación democráticas directas desde las bases. En torno a este dilema, aparecen fundamentalmente dos interpretaciones teóricas, una originada en el estructural funcionalismo y otra en el marxismo, la primera reivindica la democracia liberal representativa y concibe a los sindicatos como organizaciones funcionales que tienden al autoritarismo burocrático, la segunda postula la democracia directa y el intervencionismo activo de los trabajadores en las decisiones sindicales y laborales. Puede decirse que la *democracia académica* directa y representativa tiende a ser defendida por visiones cercanas al marxismo, y que el autoritarismo burocrático eficiente tiende a ser apoyado por posturas próximas al funcionalismo. De esta manera, en lo que toca a los académicos en estudio, salta a la vista

la presencia de ambas tendencias de manera muy particular, puesto que, por un lado, durante algunos periodos se forman élites sindicales o de poder académico que tratan y a veces logran acceder y sostenerse en el poder, a través de múltiples medios (clientelismo, discursos demagógicos, alianzas coyunturales), y por otro lado, ha habido momentos de gran participación de las bases en la toma de las decisiones sindicales (acuerdos de movilizaciones, huelgas, elecciones, negociaciones salariales, etc.) y/o estrictamente académicas (reformas a los planes de estudio, procesos de redefinición del proyecto académico universitario, determinación de modelos y estrategias de reestructuración institucionales, etc.)

Es evidente, como se demuestra en el estudio, que los académicos de la UPN han tendido a practicar la democracia académica y sindical desde los orígenes de su constitución colectiva, al luchar por el nombramiento de sus representantes académicos y sindicales de manera directa, tanto en las Academias como en la Delegación Sindical, construyendo con ello las instancias de la Reunión de Academia y de la Asamblea General de la D-II-UP3 como espacios de discusión y decisión en sus ámbitos de competencia. Particularmente, la democracia sindical se llega a convertir en una tradición a lo largo de los años, en los momentos de auge sindical, cuando el espacio sindical adquiere sentido para los trabajadores, no solo en la elección de dirigentes (democracia representativa) sino en la toma de decisiones a través de la asamblea sindical o del referéndum (democracia directa, participativa), habiendo una combinación de ambas formas democráticas, sin embargo esto no ocurre siempre, al darse también periodos de crisis que tienden a prolongarse.

En los últimos años los procesos académicos-sindicales de participación democrática han entrado en una situación de crisis dentro de la UPN, tanto las asambleas sindicales como las reuniones de academia, en sus diversas expresiones, son poco concurridas, a diferencia del pasado participativo en los dos ámbitos, en esta crisis se muestra la pérdida de sentido de la intervención de los trabajadores en los espacios sindicales y de representación y decisión académica, como síntesis de múltiples factores (el salario flexible a través de programas de estímulos a la productividad del trabajo y la consiguiente competencia fragmentadora y la estratificación de la planta académica, la autodestrucción de la comunidad académica como producto de múltiples pugnas internas alrededor del uso de recursos y la ocupación de posiciones de poder y prestigio político-

académico, entre otros). Hacia el futuro no se avizora el camino de retorno, el proceso de descomposición de la supuesta “comunidad académica” y su balcanización parecen no tener solución ante la falta de voluntad política de sus miembros, el racionalismo individualista (*egoísmo académico*) se ha generalizado a pesar de algunas iniciativas de reagrupación que hasta ahora no han logrado prosperar, con lo que la democracia académica y sindical se ha deteriorado y la gran mayoría de académicos se han encerrado en sí mismos, dentro de un escenario de competencia por los recursos, en el que las opciones colectivas pasan a un segundo término.

□ *Estructuración-Reestructuración universitaria: actores y relaciones de poder.*

La *transformación de la educación terciaria* en los últimos veinte años en el mundo ha transitado por varias líneas de desarrollo, entre las que destacan: su *expansión inequitativa* y *masificación desigual*, con grandes disparidades en tasas de escolaridad entre países desarrollados y no desarrollados, entre estos últimos y al interior de los mismos, y en el acceso de las clases sociales a este nivel educativo, el cual conserva su *carácter elitista* a pesar de su crecimiento espectacular; el incremento en el número de IES, acompañado de su *diversificación, diferenciación, estratificación y competencia* crecientes entre estas, con una marcada tendencia al crecimiento de instituciones privadas y tecnológicas; la *racionalización técnica* de las universidades para aumentar su productividad a través de la *eficientización* de sus procesos y resultados con base en *estándares de desempeño internacionales* de costo-beneficio; *flexibilización de las instituciones* terciarias en lo que toca a su oferta educativa, programas curriculares, formas de organización, trabajo académico, trayectorias estudiantiles, mecanismos de acreditación, etc.; tendencia a adoptar *estrategias empresariales de gestión* autoritarias por los gobiernos de las IES (una mayor *concentración del poder* en las burocracias) para responder ágilmente a los cambios y nuevas demandas del exterior (particularmente del mercado de trabajo), en sentido contrario a la *democracia académica* interna que se ve desde la cúspide como una forma ineficiente de organización institucional; *reducción de la inversión pública* en el sector en el caso de los países no desarrollados; *reformulación de la relación de estas instituciones educativas con el Estado* fiscalizador neoliberal, que condiciona su apoyo al desempeño de estas como resultado de la *evaluación permanente basada en criterios de eficiencia* y grado de atención a las demandas del mercado y, finalmente, la demanda de un *nuevo tipo de*

trabajador académico: profesional altamente calificado (con postgrado, particularmente doctorado), flexible (deshomologación salarial mediante programas de estímulos a la productividad, contratación provisional, plazas por horas/clase, jornada de trabajo maleable), estratificado (por categoría, tipo de contrato, jornada por tiempo parcial o tiempo completo, grado de estudios, pertenencia a una IES clasificada en un nivel determinado como producto de la evaluación), organizado en *equipos de trabajo* (cuerpos académicos transdisciplinarios), con experiencia en el mercado laboral (con colaboración simultánea en la IES y en el campo de trabajo -empresa, institución, etc.-), *polivalente* (docente/investigador/divulgador/asesor), funcional (experto “identificador” y “solucionador” de problemas en su campo profesional, dispuesto a atender las demandas hechas por la tecnocracia para el diseño de políticas) y *competitivo* (promoción de un mercado académico intra e interinstitucional en el que se da la competencia por recursos <económicos y simbólicos> y poder). La instauración de la lógica empresarial de la productividad y del mercado en las IES, originada y desarrollada en el capitalismo, denota un proceso de emulación de la organización de la fábrica capitalista dentro de las universidades. lo que algunos han llamado *capitalismo académico o universitario*. Esta nueva situación de la *capitalización neoliberal* de la educación superior en el ámbito internacional tiene una expresión concreta en México y, particularmente, en la Universidad Pedagógica, en la que aparecen actores específicos.

Para el caso de México, los ejes de la reestructuración en la educación de tipo terciario iniciada en los primeros años de la década de los ochenta, enmarcados en las líneas de transformación mundiales de la era neoliberal globalizada, han sido básicamente los que enumeramos a continuación: como efecto de la crisis económica desatada en 1982 en nuestro país y de la política neoliberal de Estado implantada desde 1983, la educación pública superior entra a un proceso prolongado de *reducción del gasto estatal*, al ver disminuido su presupuesto drásticamente durante la década de los ochenta y ser sometida a una campaña de *desprestigio* en los medios para justificar la reducción, situación que continuará durante los noventa con una relativa recuperación con altibajos sin llegar a alcanzar los niveles de inversión de 1982 (los más altos en la historia nacional), habiendo una pérdida sostenida durante ambas décadas del 30% aproximadamente respecto al presupuesto del 82 (OCDE, 1997:124), entretanto el sector privado aumenta su

participación en la educación superior; la relación de las IES con el Estado se modifica al pasar del financiamiento público y la autonomía institucional (autogobierno) a la *fiscalización estatal* creciente (evaluación integral de la eficiencia con base en criterios impuestos por el Estado) y al rendimiento de cuentas ante el mismo Estado (productividad institucional); un *crecimiento desigual* por sectores, en el que hay un *estancamiento* de las universidades públicas (entre 1980 y 1994 se crearon sólo 3 universidades de este tipo, el crecimiento anual promedio de la matrícula en licenciatura entre 1988 y 1994 fue del 0.83% en el caso de las IES públicas y del 7.54% en el de las privadas) y un crecimiento del sector privado (del 11.7% de la matrícula nacional en 1975 pasa al 27.6% en 1999, de 1980 a 1994 se crean 35 universidades privadas) y de las universidades tecnológicas (en 1999 suman ya 38), la *cobertura* de la educación superior se mantiene estable (del 15% en 1988 la TBE pasa al 17.7% en 1999); las IES entran a un proceso de *reforma interna de corte eficientista* por presión de la burocracia estatal en el que se evalúa e induce la productividad de los académicos (mediante múltiples programas de estímulos que se utilizan para reorientar sus tareas en función de las prioridades gubernamentales), los administrativos y las IES en su conjunto, así como el rendimiento de los estudiantes; las IES atraviesan por un proceso de *flexibilización* tanto de sus trabajadores (de sus salarios, contrataciones y jornada de trabajo) como de sus formas de organización, sus programas académicos, funciones y servicios; el SES pasa por un período prolongado de descentralización de la matrícula nacional (el 53% de esta se concentraba en 1970 en el DF, en 1994 sólo el 23% del total). A través de la evaluación y la tendencia a *concentrar el poder* en las rectorías y juntas de gobierno -con participación de los agentes económicos externos-, así como la flexibilización y control del currículum y del trabajo académico se pretende *orientar y controlar el conocimiento* que se produce y difunde en las IES para hacerlo más funcional a las necesidades del mercado ocupacional.

Por lo que corresponde a la estructuración-reestructuración de la Universidad Pedagógica Nacional, observamos, como resultado de este trabajo, varios hechos conclusivos que indican, por un lado que la UPN es una de las últimas universidades públicas que se crean en México al final del período de expansión y masificación de la educación superior nacional (*expansión inequitativa*), y al inicio de la desaceleración y reestructuración de este nivel educativo desde una lógica neoliberal, y por otro lado que la

instrumentación gradualista de diversas reformas institucionales eficientizadoras, verticales y flexibilizadoras características de esta lógica neoliberalizante, con alcances distintos, han derivado en conflictos de intereses y negociaciones entre los actores participantes, cambios de conductas y estrategias colectivas, procesos de resistencia y modificación de las relaciones de poder en el seno universitario (académicos-académicos, representantes-representados, representantes-representantes, autoridades-académicos).

Así, en sus inicios, la *conformación gradual* de la *estructura autoritaria diárquica* (dos rectorías) de la UPN es producto de la confluencia conflictiva de varios *actores políticos* interrelacionados entre sí, quienes desde sus posiciones, concepciones e intereses le imprimen determinada orientación a la institución: las burocracias de la SEP y del SNTE, y a posteriori el personal académico de la misma -entre los principales-; esta IES representa, como hemos dicho ya, un proyecto político-académico del Estado que nace a fines de la década de los setenta, como respuesta a la demanda del magisterio de recalificación profesional, mediatizada por los dirigentes del SNTE, quienes se la apropian y la convierten en una demanda política para incrementar su legitimidad y ampliar su control sobre el gremio; surge también como una *institución-instrumento* de una política educativa tecnocrática de corte racionalista impulsada por una corriente burocrática eficientista que toma el control de la SEP a partir de 1977, encabezada por el secretario de educación Fernando Solana; como consecuencia de lo anterior, durante la gestación y fundación de la institución (1975-1978) la estructura de relaciones de poder de la UPN está determinada exclusivamente por los proyectos de las burocracias de la SEP, en primer término, y del SNTE en segundo término, las que compiten por imponer su propia propuesta universitaria *racionalista-elitista* o *corporativa-masiva*, y finalmente, después de un período de conflictos entre ambas fuerzas, llegan a la *conciliación de intereses* (1978-1979) a través de la creación de dos sistemas universitarios paralelos dentro de la institución: uno escolarizado de pequeñas dimensiones y otro abierto, masivo, exclusivo para maestros normalistas y controlado por los dirigentes del SNTE. El tercer actor que compete con las burocracias educativa y sindical en torno a la definición del proyecto académico de la institución y su estructura de poder, es el personal académico de la misma -aliado con sectores estudiantiles y de trabajadores administrativos-, que aparece durante la *conformación* de la universidad (1978-1980), el cual esgrime la necesidad de un *proyecto*

democrático institucional construido desde abajo en el que participarían todos los sectores de la llamada "comunidad universitaria", como uno de los planteamientos centrales del movimiento académico sindical originado en 1980, contrario al *proyecto tecnocrático-corporativo* de las burocracias del SNTE y la SEP. En la década de los ochentas, las burocracias educativa y sindical negocian las altas posiciones directivas entre sí y se reparten las direcciones de las unidades regionales, los académicos modifican la estructura de poder en su base al lograr la elección -concertada con la autoridad- de las coordinaciones académicas y controlar el pleno (colegio) de coordinadores, fuera de eso la estructura legal original se mantiene con cambios mínimos.

Durante la década de los noventas la universidad es drásticamente descentralizada y desarticulada por decisión cupular de la tecnocracia educativa y la burocracia neocorporativa del SNTE, lo que se traduce en el proceso de reestructuración más significativo de la universidad al desaparecer su carácter nacional y descentralizarse las relaciones laborales, asimismo los dirigentes del sindicato magisterial pierden diversas posiciones dentro de la UPN; por su parte los grupos académicos de la mítica "comunidad académica" conservan sus posiciones, pero estas tienden a diversificarse y debilitarse (con la desaparición de las academias y la generación de múltiples micro proyectos), al mismo tiempo avanzan al ampliar la representatividad del Consejo Académico y ocupar las posiciones anteriormente cubiertas por académicos designados por las autoridades a través de procesos electorales fraudulentos. A principios de la primera década del siglo XXI, surgen nuevas iniciativas y debates entre los grupos académicos y la nueva administración (formada por primera vez en la historia institucional por académicos en su mayoría) para reorganizar la estructura académica y de poder de la unidad central de la universidad en el corto plazo (con la descentralización es improbable una reordenación nacional dado que las unidades regionales de la UPN dependen de los gobiernos estatales y de sus políticas educativas), en sus niveles intermedios y de base (instancias colegiadas intermedias y cuerpos académicos en la base), con lo que se busca generar y fortalecer una estructura académica intermedia de poder, en el largo plazo se replantea el antiguo proyecto del movimiento sindical de los ochentas, incluyendo la autonomía universitaria a través de la promulgación de una Ley Orgánica y la reorganización normativa integral de la institución, lo que se considera daría mayor certidumbre al porvenir de la misma. En términos

prospectivos, es factible que en un distinto contexto interno y externo con una nueva correlación de fuerzas {en donde la burocracia priísta enquistada en la SEP por tanto tiempo (inventora y defensora del proyecto original *diárquico* y vertical de la UPN), ha sido desplazada del poder estatal central (históricamente siempre se opuso a una reforma integral de la institución), la dirección hegemónica del SNTE ha perdido poder, los grupos académicos universitarios han pasado a ocupar las principales posiciones en la UPN y la capacidad de intervención de la base académica por la vía sindical se ha visto fuertemente disminuida}, la reorganización hacia la autonomía relativa de la universidad avance parcialmente en los próximos años que restan del sexenio 2000-2006, lo que dependerá de la voluntad política e intereses de los actores copartícipes.

En esta estructuración y reestructuración de la UPN en el largo plazo (1978-2001), también aparecen claramente otras tendencias internacionales y nacionales de cambio de la educación terciaria, como su configuración prolongada (ver adelante), el establecimiento de diversas medidas tendientes a su racionalización técnica, flexibilización integral y mayor control estatal (reducción del presupuesto universitario y los salarios en términos reales así como un mayor control sobre estos, diversos programas internos y externos de estímulos a la productividad del personal académico y la consiguiente deshomologación salarial - *flexibilización salarial*-, el crecimiento de contrataciones temporales y de jornada de trabajo parcial, el fomento y la regulación de la polivalencia académica; tendencias contradictorias tanto a la concentración como a la descentralización de las decisiones institucionales -como la creación y desaparición de espacios colegiados-, la evaluación y fiscalización de la operación y resultados institucionales) con la finalidad de incrementar su productividad y competitividad así como reorientar y controlar el trabajo académico y el conocimiento como materia de trabajo de aquel; estrategia racionalista que se basa necesariamente en la conformación, como uno de sus prerrequisitos, de un *nuevo tipo de trabajador académico racional-liberal*: funcional, flexible, polivalente, individualista, competitivo, altamente calificado y estratificado en función de su capital cultural y productividad, e insertado en un campo universitario de elección racional en el que impera el “capitalismo académico” neoliberal.

La compleja *reestructuración prolongada* de la educación en general y la educación terciaria o superior en particular, por otra parte, necesariamente tiene un carácter dilatado y

gradualista y un ritmo lento, dada la propia naturaleza de esta actividad social en la que interactúan múltiples actores y cuyos frutos se muestran sólo en el largo plazo; esto se observa cuando se trata de transformar integralmente a las instituciones de educación terciaria, especialmente las grandes universidades dedicadas a la docencia y a la investigación, en sus distintos ámbitos, los que están articulados al rededor de tres flujos conductores de su devenir, es decir el *conocimiento*, el *trabajo* y el *poder*, y adoptan determinadas formas de división-distribución entre los actores principales participantes en las IES (y en el Sistema de Educación Superior a nivel macrosocial): académicos, estudiantes, personal administrativo y autoridades, formas distributivas asociadas tanto a estructuras disciplinarias-profesionales -áreas de conocimiento y grupos profesionales- como a estructuras de organización del trabajo -facultades, departamentos, academias, divisiones, institutos- y a estructuras de poder -espacios de decisión desde la base hasta la cúpula, desde los lugares de trabajo y los colegios de académicos hasta los máximos órganos de gobierno internos y externos-, cada una con sus especificidades propias. Los ámbitos de las IES sometidos al cambio son, entre los principales: 1. El *trabajo académico*, desarrollado a través de los múltiples *procesos de trabajo profesional* especializado, ya sea individuales o colectivos, uni, multi, inter y transdisciplinarios, acompañados de relaciones sociales inherentes a estos, como las relaciones maestros-alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje (en la docencia e investigación), los vínculos profesionales entre pares académicos (de colaboración y competencia), las relaciones laborales formales (sancionadas legalmente) e informales y las relaciones sindicales asociadas a estas, o las relaciones de dominación-resistencia en torno al control del trabajo académico entre burocracia, trabajadores docentes-investigadores y agentes externos (su práctica docente, sus formas de producción de nuevo conocimiento, sus maneras de difundirlo); procesos enmarcados en formas de organización del trabajo académico y culturas laborales particulares, en los que los trabajadores académicos altamente especializados se encuentran inmersos, como sus agentes principales, en condiciones de trabajo concretas (salarios, jornadas de trabajo, formas de contratación, etc.). 2. El *conocimiento disciplinario-profesional especializado*, en función del cual se organizan los distintos tipos de IES, a partir de grandes áreas o divisiones -ciencias sociales, ciencias biológicas, humanidades, ingenierías, etc.-, unidades académicas específicas -como escuelas y facultades, academias

o departamentos- y programas de docencia y/o investigación y/o difusión -licenciaturas, postgrados, proyectos de investigación, planes de divulgación-, espacios universitarios disciplinarios en los que se constituyen “comunidades académicas” (mas integradas o mas desintegradas) con identidades propias que mantienen bajo su control determinadas parcelas de conocimiento, y en los que también aparecen luchas entre actores internos y externos por su dominio y uso. 3. La *distribución del poder* en las universidades, entre la concentración y la descentralización, entre el autoritarismo y la democracia, en sus *dimensiones micro y macro*, que se traduce en formas de gobierno más o menos legítimas, órganos colegiados más o menos representativos y mecanismos de decisión verticales u horizontales, en cuyo seno se determina la distribución de recursos (financieros y materiales) y la definición de normas. En esta esfera del poder, el Estado tiene un papel relevante a través de diversos mecanismos de control sobre las IES desde fuera.

En la UPN, el proceso prolongado de reestructuración ha incluido los siguientes rasgos, en cuanto al *trabajo académico* y sus procesos, la organización del *conocimiento disciplinario* y la *distribución del poder* en la universidad: el trabajo académico se ha fragmentado e individualizado (*atomización laboral*), flexibilizado (en la valoración de la fuerza de trabajo, contratación, etc.), reorganizado y estratificado (tránsito del *trabajo unidisciplinario* y *unifuncional* al *trabajo multifuncional* y *transdisciplinario*, fomento al trabajo en equipos multidisciplinarios, configuración de *estratos académicos* a partir de grados, productividad, estímulos, experiencia, área de adscripción, nexos con la autoridad, apoyos externos, por ejemplo), los *mecanismos de control* sobre el proceso de trabajo académico se han intensificado (supervisión de planes y informes semestrales, modificación de los criterios de medición de las cargas de trabajo, etc.). El conocimiento disciplinario alrededor del campo educativo y de las funciones y áreas universitarias de aplicación (academias y áreas), con base en el cual se organiza la universidad al principio, tiende a pasar de la especialización en una disciplina y función (área de conocimiento + función <docencia, investigación o difusión> = enfoque unidisciplinar + contratación para una función) a su aprehensión y aplicación desde enfoques interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios en el marco de nuevas formas de organización del conocimiento y trabajo (proyectos, cuerpos académicos) en la UPN. La distribución y relaciones de poder al interior de la institución que nos ocupa, como ya hemos apuntado,

pasa de la hiperconcentración en las rectorías interna y externa a su redistribución, como saldo de la lucha y negociación por el control de los espacios de decisión entre los actores partícipes (burocracias y grupos académicos), en torno a los lugares de trabajo y los diversos órganos de gobierno, de tal forma que diversos grupos académicos van ocupando, en una especie de guerra de posiciones, las distintas posiciones de la estructura de poder universitaria.

En perspectiva, la nueva situación del trabajo-conocimiento y poder controlados por los académicos de la UPN desde abajo y su permanente disputa con las burocracias educativas y sindicales que constantemente tratan de controlarlos, está conduciendo a nuevas luchas, alianzas, conflictos internos y negociaciones entre los múltiples grupos académicos que se han generado a lo largo del tiempo, entre sus representantes y representados, situación en la que los grupos con posiciones de dirección en la estructura de gobierno universitaria tienden a aliarse con las nuevas burocracias de la SEP, entre los grupos internos y entre individuos se están generando nuevas pugnas por los espacios de poder intermedios y los recursos escasos, bajo nuevas reglas basadas en la productividad académica de individuos y equipos, el prestigio intelectual alcanzado a partir de resultados medibles y las prioridades políticas de las burocracias de la UPN y la SEP.

□ *Sujetos académicos y construcción social del espacio universitario.*

Los académicos de la educación terciaria constituyen un sector de trabajadores asalariados intelectuales de la sociedad contemporánea de gran importancia, debido a su amplia y diversificada participación social profesionalizada, lo que le ha permitido tener una gran influencia en el devenir de la organización social. De ahí que el conocimiento de este sector de la sociedad para las ciencias sociales haya adquirido gran relevancia en los últimos años. Ahora bien, para acceder a su reconstrucción conceptual, consideramos necesario en este trabajo basarnos en el *reconstructivismo complementario* conducente a un *conocimiento integrador* de distintos enfoques teóricos. Dicha reconstrucción supone considerar a los trabajadores académicos como agentes activos desde la *perspectiva de los sujetos constructores de realidades* (productos y productores) y al *campo educativo* como espacio social real en movimiento, como “proceso de creación” determinante-determinado, identificando su especificidad dinámica a través del reconocimiento de las *áreas de experiencia* de los sujetos (incluyendo relaciones, procesos, prácticas, sentidos y posiciones

sociales), lo que resulta imprescindible particularmente para el caso del estudio del proceso de *constitución de sujetos* académicos concretos y su intervención en la construcción de la democracia académico-sindical, la representatividad y la legitimidad en los campos educativo y sindical del *espacio social universitario*, pasando por los momentos identitario y de la voluntad colectiva para llegar al movimiento social y a la conformación de un proyecto (o proyectos) {constitución de un sujeto político transformador} y a su influencia en la *regulación y direccionalidad de los procesos académico-laboral-sindical*. Esta estructuración social del campo universitario en desarrollo, por la acción de los sujetos involucrados, incluye también la constitución de diversas *estructuras relacionales* de trabajo, conocimiento, poder y significados -entre otras-, las que a su vez determinan a los sujetos.

De esta manera, en sus orígenes los académicos de la Universidad Pedagógica pasan de la dispersión a la identidad, de esta a la voluntad colectiva y posteriormente se constituyen en un movimiento político sindical para enfrentar colectivamente a las burocracias educativa y sindical en los ochentas, reivindicando distintas demandas laborales, académicas y sindicales, disputando a tales burocracias el control de distintas posiciones y recursos dentro del espacio universitario. Los efectos impositivos de las políticas educativas dictadas por la SEP (reforma educativa de los setentas, revolución educativa de los ochentas, modernización educativa de los noventas) y aplicadas en la universidad, han provocado históricamente la respuesta ofensiva y defensiva del personal académico, que se ha movilizó en distintos periodos, enfrentándose o aliándose a los actores originarios de la UPN, como la cúpula del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), la burocracia de la Secretaría de Educación Pública (SEP), las comunidades de las escuelas Normales y los movimientos magisteriales; asimismo, vinculándose desde los primeros años al sindicalismo universitario y al movimiento de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación.

El sector académico por sí solo se constituye en movimiento político sindical en tres periodos, siempre para enfrentar los efectos de las medidas reestructurantes, en 1982-84 (por la recuperación del salario, condiciones de trabajo propias, la definitividad y el control de organizaciones sindicales propias), en 1994 (por mejoras salariales, programas de estímulos académicos y concursos de oposición) y, por tercera ocasión en 20 años, en 1997-

1999, para detener la reestructuración vertical promovida por la burocracia educativa priísta y en defensa de la participación de los académicos en el devenir universitario, en defensa de la libertad y autonomía inherentes al trabajo académico. Como producto de estas luchas defensivas-ofensivas, los trabajadores han influido en la regulación y direccionalidad de los procesos académicos, laborales, sindicales y políticos en el campo universitario (mejores salarios, elaboración de nuevos macro y micro proyectos académicos, reglamentaciones académicas y laborales, cancelación de medidas autoritarias, elecciones sindicales democráticas, procesos de reorganización, etcétera).

Dicho sector interviene significativamente en los procesos de organización y movilización académicos, sindicales y laborales, local y nacionalmente, conformando frentes nacionales de trabajadores de la UPN en distintas coyunturas, con una participación sindical oscilante que cae y sube cíclicamente, elabora proyectos propios y los impulsa en los distintos intentos de reforma académica institucional, erigiéndose en los principales impulsores de la renovación universitaria. Así, de múltiples maneras, el sector de académicos se constituye en un actor principal en el devenir universitario. Participa en la construcción cotidiana, dirección y orientación de la Universidad, y se apropia colectivamente de las organizaciones sindicales universitarias; en síntesis participa en la construcción de nuevos proyectos colectivos académicos, políticos y sindicales.

Los escenarios posibles de intervención de los empleados académicos son por lo menos dos, uno *individualista-utilitario* de participación disminuida y dispersa, competitiva, individualizada o en pequeños grupos, en lucha por la obtención de recursos y posiciones de poder, desde visiones utilitarias de costo-beneficio desde abajo en un marco de elección racional, otro *colectivista-democrático* en el que los académicos se reagrupen y formen corrientes académico-sindicales que elaboren proyectos educativos comunes de largo aliento que se resuelvan a través del debate abierto y la vía democrática, en un gran pacto entre todos los actores.

□ *La conflictiva construcción del campo sindical.*

Como ya hemos señalado, el *proceso de sindicalización* en la Universidad a partir de 1980, fue producto del deterioro de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores docentes, de la antidemocracia imperante en los espacios sindicales y del autoritarismo en la gestión universitaria bajo una estructura de poder vertical, situación que hará estallar el conflicto intra universitario y el movimiento académico-sindical en la institución, desde

esta situación como punto de partida, se articula la confrontación de varios *proyectos sindicales* planteados desde distintos grupos y sectores de trabajadores, en el que también participaron los dirigentes del grupo VR del SNTE desde fuera de la institución, caracterizados por las siguientes posturas:

- Constitución de una Sección Nacional de Trabajadores de la UPN dentro del SNTE formada por trabajadores académicos y administrativos, no considerada en los estatutos del sindicato, con lo que se garantizaría la cercanía con las luchas de la CNTE.
- Formación de un Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores de la UPN que aglutinaría al personal académico y administrativo y le daría autonomía respecto al corporativismo imperante en el SNTE, en el marco de la experiencia del sindicalismo universitario.
- Incorporación acrítica a la estructura del SNTE en los términos marcados por los estatutos sindicales mediante la incorporación de los trabajadores a la delegación y sección que les corresponda según la ubicación geográfica de cada centro de trabajo, alternativa promovida por el grupo VR.
- Incorporación al SNTE conforme a los estatutos del gremio “pero conformando, a la vez, una organización nacional coordinadora”, similar a la forma organizativa de la CNTE.

Siendo las alternativas de la Sección Nacional y de la incorporación acrítica al SNTE las que se imponen por vías distintas, entre 1980 y 1982, la primera a través de un proceso amplio de discusión y análisis entre las bases y los nuevos dirigentes y de mecanismos democráticos de decisión (1981), la segunda mediante la afiliación automática en cada sección estatal del SNTE y controlada desde arriba por el grupo VR. Este primer resultado evidenció desde el principio a una “comunidad académica” dividida en dos grandes bloques político-sindicales en pugna constante: el auto llamado *democrático* y el *corporativo*.

Durante el período del *auge sindical* (1982-1987) el *movimiento sindical nacional* se caracteriza por sus prácticas democráticas en las formas de elección directa y mediante representantes, el ejercicio de la dirección basado en la consulta a las bases, las modalidades de organización representativas y la toma de decisiones colectivas

(privilegiando la Asamblea -local, intersectorial o nacional- como mecanismo resolutorio y el referéndum); colocado en una posición ofensiva en torno a sus reivindicaciones sindicales, laborales, académicas y económicas, hace uso frecuente de las movilizaciones y el paro laboral (huelga) como sus armas de lucha centrales, reconoce al grupo hegemónico VR del SNTE y a las burocracias gubernamentales como sus enemigos y al movimiento magisterial aglutinado en la CNTE (esto lo ubica en la *oposición al corporativismo sindical*) y al sindicalismo universitario como sus principales aliados. Durante el período, los trabajadores participan ampliamente en elecciones sindicales, asambleas y movilizaciones, teniendo un saldo positivo que muestra la *eficiencia* de sus organizaciones sindicales como se puede apreciar en sus logros principales, basando su legitimidad tanto en su eficacia como en el ejercicio de la democracia sindical representativa y directa. Las conquistas principales de este período fueron las siguientes:

- Democracia sindical: Constitución de espacios sindicales autónomos representativos y de participación directa -estatutarios y no estatutarios-controlados desde la base. Expulsión del grupo tradicional corporativo vanguardia revolucionaria de la dirección de varias Delegaciones sindicales.
- Democracia académica: Establecimiento de órganos académicos colegiados en distintos niveles. Elección de los coordinadores de academias y directores de unidades estatales (parcialmente) por la base. Participación de los académicos en la elaboración de un nuevo proyecto académico para la universidad (1985).
- Recuperación salarial parcial: Nivelación salarial y en prestaciones con otras IES.
- Seguridad laboral: Estabilidad en el empleo. Promulgación de Reglamentos Interiores de Trabajo propios para los trabajadores de la universidad.
- Bilateralidad y gestión sindical desde abajo: Negociación de las representaciones directas de los trabajadores (Sección Nacional de Trabajadores y Delegación DIIUP3) con la burocracia de la UPN y SEP sobre la problemática laboral en los centros de trabajo, en un *marco bilateral restringido*. Desplazamiento del CEN del SNTE de la revisión salarial anual, por las delegaciones de académicos y administrativos en el DF (1987).

- Intervención en la selección de personal académico: Participación de los académicos de la institución en los jurados de los concursos de oposición convocados por la Comisión Académica Dictaminadora (instancia unilateral designada por la SEP y formada por autoridades de la misma secretaría y de la universidad encargada de la selección, admisión y promoción del personal académico).

A través de las Delegaciones sindicales se establecen *relaciones bilaterales directas* formales <desde abajo> entre autoridades y trabajadores, a partir de entre 1983 y 1984 -en el marco del apartado B del art. 123 constitucional-. Tomados sus espacios (como la gestoría directa de las Delegaciones ante las autoridades de la UPN), el *movimiento sindical* no sólo entra en conflicto con las autoridades de la UPN y SEP al demandarles la solución a sus reivindicaciones, sino que se enfrenta constantemente al vanguardismo del SNTE: La SNTUPN exige el reconocimiento oficial por los dirigentes del SNTE, como organización representativa de los empleados de la UPN en el ámbito nacional, solicitando la modificación a los estatutos para dar cabida a una sección nacional u otro tipo de organismo con ese carácter, las Delegaciones sindicales de académicos (D-II-UP3) y administrativos (D-III-47) luchan por neutralizar a los grupos pro vanguardistas que permanecen en su interior.

Dada la verticalidad de la estructura sindical (reforzada por el manejo discrecional de los estatutos del SNTE por sus dirigentes nacionales y seccionales), un conflicto recurrente ha sido la formación desde arriba, de la *Comisión SEP-UPN-SNTE*, encargada de negociar y firmar legalmente los incrementos salariales y el cuadro de prestaciones en cada revisión, dado que la dirigencia del SNTE casi siempre ha impedido a los representantes académicos elegidos desde abajo participar directamente en las negociaciones, lo que ha llevado frecuentemente a los académicos a presionar a los tres componentes de la Comisión, exigiéndoles la solución a sendos pliegos petitorios. Otro punto de conflicto entre la comunidad académica de la UPN y los líderes del SNTE fue justamente el rechazo de aquella al proyecto universitario de los dirigentes gremiales y a sus pretensiones de asumir el control de la Universidad. En esta confrontación de los bloques democrático vs. corporativo, los sectores del primer bloque impiden a los dirigentes del segundo bloque político-sindical establecer su hegemonía dentro de la UPN, asumiendo un papel protagónico en la institución, convirtiéndose en los principales actores del devenir universitario. Las fricciones entre la

comunidad de la UPN y los líderes del SNTE muestran la verdadera dimensión del conflicto SEP-SNTE en torno a la UPN, ya que si bien la dirigencia magisterial pelea con el grupo tecnócrata de la SEP la dirección de la institución, al momento de enfrentar a los trabajadores se presentan estrechamente unidas ambas burocracias, para mantener el orden institucionalizado.

Por otra parte, como una de las expresiones máximas del ejercicio de la democracia en la historia de la UPN, durante el auge sindical, los académicos promueven al seno del movimiento universitario amplio de los ochentas (formado por los sectores académico, estudiantil y de trabajadores administrativos) la instancia de la *Asamblea Intersectorial*, en la que participan los integrantes de los tres sectores comunitarios con derecho a voz y voto en igualdad de condiciones, en la que se toman las decisiones por mayoría simple, durante los momentos de lucha común, la que subsistirá hasta 1987 cuando entra en crisis el movimiento amplio, al separarse los sectores y cancelar dicha instancia, como producto de sus desacuerdos, intereses y dinámicas distintas, lo anterior conduce a la *ruptura del movimiento sindical unitario* coordinado a través de dos espacios autónomos: la Comisión Intersectorial y la mencionada Asamblea Intersectorial -que perviven desde 1982-, el primero de tipo representativo como dirección colegiada del movimiento para momentos coyunturales (*representativo colegiado*) y el segundo de tipo participativo para las deliberaciones de base y la toma de decisiones (*democracia directa*); de manera paralela la SNTUPN se auto disuelve en definitiva como producto del desgaste y de sus pocas perspectivas de auto transformarse, con lo que desaparece la única organización nacional permanente de los trabajadores que ha existido en la universidad.

Posteriormente, durante el período de *bilateralidad directa y crisis sindical* (1987-1989), en el que la movilización previa sostenida por el movimiento sindical nacional de la UPN (con ritmos distintos entre sus conglomerados <académicos y administrativos de Ajusco, del DF y de provincia> y *sincronizaciones coyunturales*), conduce al establecimiento de la *negociación bilateral directa* en materia salarial para el sector académico (y de manera separada para el personal administrativo), permanentemente en disputa con la dirección nacional del SNTE, de manera que a partir de 1987 la DIUP3 revisa directamente el salario y las prestaciones, a través de una comisión negociadora formalmente establecida con la rectoría, sin la intervención del CEN del SNTE, en donde es

la Asamblea de académicos la que determina el contenido del pliego de demandas, da seguimiento a las negociaciones, acepta o rechaza los ofrecimientos y avala los acuerdos (se pasa de la negociación impuesta resultante de la *bilateralidad cupular corporativa* a la decisión democrática desde abajo propia de la *bilateralidad directa*).

Crisis sindical y bilateralidad directa se dan juntas y marcan nuevas condiciones para la vida sindical del personal académico, en la que la segunda dirigencia democrática de la DIIUP3 (86-88) opta por una estrategia negociadora separatista de tipo colaboracionista con la rectoría de la universidad, estableciendo un pacto clientelar con la autoridad -con algunos desencuentros al final del período- en el que a cambio de la resolución de sus demandas se compromete a no impulsar paros laborales como forma de presión, diferenciándose de los grupos radicales de académicos, administrativos y estudiantes -aunque no consiguen evitarlo siempre-, con base en lo anterior propicia una relación clientelar con su base social, manteniendo un discurso “democrático”, con lo que logra sostenerse en el poder hasta 1990 (tercer CED democrático 88-90), año en el que pierde las elecciones la corriente en el poder (Nuestra Opción Sindical), al haber entrado en contradicción con los representantes de las Academias (coordinadores académicos), sus representados y el colegio o Pleno de coordinadores (espacios de *representación universitaria* ganados por el movimiento académico-sindical de los ochentas) respecto a la reestructuración necesaria para la institución; su derrota también se asocia al desprestigio de NOS acusada por sus opositores de pactar con las autoridades, lo que genera desconfianza entre la base académica. Las muestras principales de la crisis en el caso de la DIIUP3 son la poca disposición de sus agremiados a dar sus cuotas sindicales voluntarias, la pobre participación de los académicos en el Consejo General de Representantes (*espacio representativo autónomo* no estatutario), las salidas individualistas elegidas por los universitarios para afrontar el deterioro del nivel de vida y las condiciones laborales, la creciente apatía a participar en actos sindicales, el desánimo y la visión compartida de muchos académicos respecto a la “falta de condiciones” para una lucha sindical fructífera en el país, desalentados ante la impotencia de la vía sindical colectiva para detener la caída del salario y el deterioro del nivel de vida y de las condiciones laborales en general.

A partir de 1989, durante la década de los noventa e incluso en los albores del siglo XXI, se da con más fuerza la lucha por la reestructuración de la UPN, lo que significa una

reorientación del movimiento académico-sindical hacia la reorganización y democratización de la universidad (quedando atrás el proyecto de la organización sindical nacional de trabajadores de la universidad), a través de la elaboración de propuestas de reestructuración construidas desde abajo, después de la democratización inconclusa de los espacios sindicales de base en el ámbito nacional de la UPN (y del avance de la CNTE en diversas secciones durante el movimiento magisterial de la “primavera de mayo” de 1989, de la caída del grupo oligárquico Vanguardia Revolucionaria y de la “apertura democrática” parcial impulsada por el *neocorporativismo elbista* en el SNTE, además del significado democrático del movimiento neocardenista apoyado contundentemente por la gran mayoría de los académicos de la dependencia educativa).

Paralelamente, desde fines de los ochentas y hacia adelante, inicia una historia llena de constantes rupturas y recomposiciones en las direcciones sindicales directas de los académicos (SNTUPN, DIIUP3, corrientes sindicales), lo que llama mucho la atención en la medida en que implica cierta discontinuidad en las políticas seguidas (táctica y estrategia, negociaciones, formas de relación sindical <dirigentes-base>), un real e intenso juego democrático que legitima a los dirigentes constantemente renovados, la aguda lucha interna entre las corrientes (en recomposición constante) por el poder sindical, el cambio frecuente de orientación de los trabajadores a favor de alguna de las opciones de oferta electoral, todo esto dentro de una “comunidad académica” que se muestra dividida desde sus orígenes (bloque democrático-bloque corporativo, corriente (s) en el poder de la SNTUPN o la DIIUP3-corriente (s) opositora (s)). De alguna manera las diferencias ideológico-políticas y personales, los distintos intereses -que no son siempre los mismos para un mismo sujeto-, concepciones, valores, formas de vida, experiencias y expectativas, que reflejan la heterogeneidad de un grupo social como el de los académicos, tienden a sobreponerse al conjunto de coincidencias objetivas y subjetivas que en determinadas coyunturas han llegado a superar a las distinciones reconocidas por los mismos sujetos.

En otro orden de ideas, en esta historia se expresan también *proyectos político-sindicales* y *académicos democratizadores* generados desde el movimiento sindical académico de la UPN, esbozados de manera dispersa a lo largo de su historia, en sus demandas de democracia sindical y cambio de política económica estatal, o en su apoyo a las luchas de organizaciones independientes y no gubernamentales, en su rechazo al

corporativismo sindical, en sus propuestas de reestructuración académica participativa y democratización de la universidad, en el rechazo al modelo educativo estatal de corte neoliberal en su plano macro y micro.

En resumidas cuentas, los saldos de la lucha sindical de los profesores de la universidad son, entre los principales: la instauración en distintos grados, con todo y sus contradicciones, de la democracia sindical y académica en las mismas entrañas de la estructura de poder del SNTE y de la UPN; el establecimiento de las relaciones bilaterales sindicato académico-rectoría; el reconocimiento de las organizaciones sindicales controladas desde abajo como un instrumento para la mejoría del salario, de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; el aprendizaje colectivista de la constitución de un movimiento social frente a condiciones juzgadas como adversas por los mismos académicos; la resistencia organizada del sector frente al cúmulo de medidas reestructurantes iniciadas a partir de la crisis de 1982 en el país y la evitación parcial o cancelación de distintos proyectos reorganizativos planteados por las burocracias gubernamentales en distintos periodos; después de la descentralización, contener el desmantelamiento total del carácter nacional de la UPN en el ámbito normativo académico; la instrumentación parcial de proyectos académicos contruidos por mecanismos de consenso entre grupos académicos y burocracias conciliadoras; debilitamiento de las posiciones de los dirigentes del SNTE dentro de la UPN al impedir su hegemonía; favorecer la conformación de una cultura antiautoritaria de la resistencia en el trabajo cotidiano y ante las decisiones de la administración en turno; paradójicamente se ha influido en el alejamiento de las bases de los espacios sindicales al generarse una actitud delegativa y apática de los trabajadores respecto a los dirigentes.

La perspectiva del espacio sindical no es halagadora, en uno de los escenarios posibles la participación de la base seguirá cayendo y la capacidad de influencia de la Delegación DIUP3 continuará en picada hasta llegar a su nivel mas bajo, en un contexto de fragmentación de la "comunidad", quedándole sólo el papel de administración simple de las relaciones laborales ya dadas. Otro escenario posible sería el de la reagrupación y reorganización sindical y el fortalecimiento del espacio sindical, convirtiéndose nuevamente en un actor propositivo capaz de articular y generar nuevos proyectos universitarios contruidos desde abajo, interviniendo activamente en la reestructuración de la institución, lo que es menos probable.

ANEXOS

CUADRO A-1.

ACADÉMICOS Y RESTRUCTURACIÓN EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL : PERÍODOS HISTÓRICOS (1975-2001)	
PERIODOS	HECHOS PRINCIPALES
<i>Ciclo I (1975-1989). Corporativismo y democracia en la Universidad Pedagógica</i>	
I. 1975-1980. <i>Gestión y fundación</i>	Proceso de <i>estructuración</i> de la Universidad Pedagógica Nacional en dos etapas, una previa en la que, a partir de la demanda de la base magisterial y de la dirección del SNTE, se configura el proyecto <i>académico-organizativo inicial tecnocrático-elitista</i> , se define normativamente su estructura de poder y es creada por el Estado sólo en el DF { <i>gestación de la UPN (1975-1978)</i> } y una segunda { <i>fundación de la UPN (1978-1980)</i> } durante la que se redefine el proyecto inicial como resultado de la presión ejercida por la dirección priista del SNTE, la negociación y la conciliación de intereses entre las burocracias gubernamental y sindical, integrándose el proyecto tecnocrático y el <i>corporativo-masivo</i> , con lo que surge la universidad nacional con sedes en todo el país; asimismo aparece la pugna SEP-SNTE por la orientación concreta y el control del proyecto político-académico universitario. Paralelamente se conforma el sector académico universitario en una situación inicialmente de <i>precariedad laboral-sindical</i> en la que predominan las contrataciones provisionales, un proceso de selección supervisado cuidadosamente por la autoridad, la inestabilidad laboral, el despotismo en la relación laboral, condiciones de trabajo mínimas y la indefensión sindical.
II. 1980-1982. <i>Proceso de sindicalización.</i>	Desarrollo del proceso competido de sindicalización entre el personal académico de la UPN, en el que surge un debate nacional en torno a cuatro proyectos político-sindicales: 1.- Institucional corporativo: Creación de Delegaciones sindicales <i>estatutarias</i> dentro de cada una de las secciones estatales del SNTE, promovido por la dirección nacional del sindicato hegemónica por el grupo <i>vanguardia revolucionaria</i> ; 2.- Formación de una Sección Nacional de Trabajadores dentro del SNTE <i>no estatutaria</i> ; 3.- Registro de un Sindicato Independiente de trabajadores de la UPN; 4.- Coordinadora Nacional de trabajadores de la UPN, los que se reagrupan en dos bloques académico-sindicales, uno <i>democrático-autonomista</i> y otro <i>corporativo</i> , el primero aglutinado en la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN a fines de 1981 y el segundo dispersado y coordinado por los dirigentes nacionales y estatales del SNTE, en un período expansivo de la universidad.
III. 1982-1987. <i>Auge del movimiento sindical</i>	Instauración parcial de la democracia sindical y académica, como resultado del fortalecimiento y ampliación de la insurgencia sindical del sector académico en el ámbito nacional, y de la ocupación de las posiciones de base e intermedias en la estructura de poder universitaria, durante la que varias Delegaciones sindicales del SNTE son

	<p>democratizadas y se pasa de la designación a la elección de las coordinaciones académicas, desplazando a los dirigentes de <i>vanguardia revolucionaria</i>. Se llevan a cabo las primeras movilizaciones y paros de los trabajadores, teniendo como resultado la recuperación parcial de sus salarios, mejores condiciones de trabajo con una reglamentación propia (pactadas por las burocracias de la SEP y el SNTE), estabilidad laboral, contrataciones definitivas por concurso, relaciones laborales bilaterales a nivel local (a través de las Delegaciones Sindicales) y nacional (mediante la SNTUPN) {<i>bilateralidad restringida</i>}, y defensoría sindical. Fundación del movimiento nacional intersectorial de la comunidad universitaria (académicos, administrativos y estudiantes) 1982-1987. La negociación salarial específica para los empleados de la UPN es controlada legalmente por el Comité Ejecutivo Nacional del SNTE. Finalmente, se extinguen la Sección Nacional y el Movimiento Intersectorial al final del período. Todo esto en un período de crisis y estancamiento del proyecto universitario, como efecto de la crisis económica y de la política educativa neoliberal inaugurada en 1983.</p>
<p><i>Ciclo II (1989-2001) Reestructuración prolongada y neocorporativismo</i></p>	
<p>IV. 1987-1989. <i>Bilateralidad y crisis sindical.</i></p>	<p>Las Delegaciones sindicales de trabajadores académicos y administrativos (DIUP3 y DIII47 respectivamente) logran la bilateralidad plena en las relaciones laborales (<i>bilateralidad directa desde abajo</i>) y desplazan al CEN del SNTE de la revisión salarial anual, como resultado del período anterior. Simultáneamente se da la ruptura del movimiento intersectorial nacional en 1987 a causa de la diferencia de intereses, concepciones y dinámicas de los sectores y comienza la crisis sindical interna que irá debilitando a los organismos sindicales hacia el futuro. En un contexto de crisis estructural en el país, al interior de la UPN se manifiesta una <i>intensa conflictividad universitaria</i> (movilizaciones y huelgas constantes de trabajadores académicos en 1987, administrativos en 1987, 1988, 1989; y estudiantes en 1987) en torno a la obtención y distribución de los recursos, y al control y conservación de los espacios de poder ganados en luchas anteriores.</p>
<p>V. 1989-1992. <i>la lucha por la reestructuración democrática</i></p>	<p>En el marco del movimiento magisterial de 1989, la caída del grupo <i>vanguardia revolucionaria</i> y el inicio del neocorporativismo en el SNTE, comienza la instrumentación de la modernización educativa en la UPN, como continuidad de la política educativa neoliberal iniciada en 1983. El sector académico de la universidad reorienta su actuar colectivo y se concentra en la lucha por la reestructuración universitaria desde dos <i>grandes proyectos</i>: uno que pretende <i>refundar y democratizar</i> la estructura de poder de la institución en su conjunto <encabezado por muchos de los antiguos dirigentes del movimiento sindical nacional> (<i>proyecto democrático</i>) y otro que busca reorganizar a la institución bajo un modelo centralizado reforzando la estructura de poder y control vertical <dirigido por las autoridades nacionales y locales de la institución y por los dirigentes sindicales de las unidades estatales de la universidad del antiguo bloque corporativo> (<i>proyecto centralista</i>),</p>

	<p>disputándose el control de la institución en última instancia. Como producto de los intensos, amplios y representativos procesos de participación en el período para definir la reestructuración (varias Reuniones Nacionales representativas de trabajadores, estudiantes y autoridades), el debate culmina en el rompimiento de los acuerdos intersectoriales por la burocracia universitaria y en la imposición del modelo centralista, en un primer momento, sin embargo en un segundo momento la imposición no fructifica debido a los relevos en las direcciones burocráticas de la SEP y la UPN (rectorías interna y externa) y al acuerdo nacional inter burocrático de la descentralización de la educación básica y normal, que conducen a la desautorización “desde arriba” del modelo propuesto por la rectoría, lo que muestra a una burocracia educativa no homogénea. Paralelamente comienza a operar el programa estatal de estímulos a la productividad y la consecuente deshomologación salarial (flexibilización y estratificación del sector), como resultado de una demanda sindical, lo que repercutirá en la atomización del gremio académico y la crisis sindical en el futuro. Al mismo tiempo hay una crisis interna en la dirección sindical de la DIIUP3 que se traduce en la ruptura de la corriente hegemónica en ese momento.</p>
<p>VI. 1992-1996. <i>Descentralización universitaria y resistencia</i></p>	<p>Reestructuración impuesta por las élites burocráticas (gubernamentales y sindicales) mediante la descentralización y desarticulación de la universidad. Reagrupación y resurgimiento del movimiento académico-sindical en contra de la descentralización y en defensa de la universidad nacional y las condiciones laborales alcanzadas en períodos pasados, que culmina en: la salvaguarda de los derechos y condiciones laborales obtenidos (as); el acuerdo interburocrático de conservar el proyecto nacional de la UPN a través del control normativo centralizado de sus actividades académicas en el país; el proceso democrático representativo de elaboración de un nuevo Proyecto Académico para la UPN (1993) y en un proceso de reestructuración inconcluso (en el que los grupos académicos internos no logran ponerse de acuerdo); el acercamiento entre la dirigencia neocorporativa del CEN del SNTE y los dirigentes de las Delegaciones Sindicales de la UPN, que se traduce en la formación conjunta de una efímera comisión negociadora nacional representativa encargada de atender y resolver los problemas laborales nacionales (como una nueva forma táctica de legitimación del neocorporativismo). De manera simultánea, la DIIUP3 hace un referéndum por el que se decide estallar un paro laboral en 1994, con el fin de ampliar el programa de estímulos, lo que se resuelve mediante la negociación <i>bilateral directa</i>, sin mediación de las cúpulas del SNTE.</p>
<p>VII. 1996-1999. <i>Reestructuración autoritaria y resistencia</i></p>	<p>Imposición de una reestructuración <i>salvaje</i> que promueve el restablecimiento de la estructura autoritaria del antiguo modelo tecnocrático y que incluye una ofensiva antisindicalista, con el fin de flexibilizar, controlar y eficientizar el trabajo académico y sus</p>

	<p>flexibilizar, controlar y eficientizar el trabajo académico y sus productos; como consecuencia, las Delegaciones sindicales democráticas de la unidad Ajusco pierden la bilateralidad directa en las relaciones laborales alcanzada en el pasado, debido a que la comisión formada por las élites burocráticas de la SEP, UPN y SNTE retoma el control de la revisión salarial anual (<i>revisión bilateral corporativa</i>) y se cancelan los espacios académicos intermedios de representación. Reagrupación coyuntural de los grupos académicos, reorganización de la DIIUP3 y desarrollo organizado de la resistencia académica desde la base frente al régimen de terror (paros parciales, huelgas, manifestaciones públicas, consultas y referéndums académico-sindicales, etc.). Por primera vez el Comité Ejecutivo Delegacional de la D-II-UP3 (1997) elegido democráticamente por los académicos (en la que se presentan dos planillas) no es reconocido explícitamente ni por la dirigencia del SNTE ni por la <i>diarquía</i> en el poder universitario (rectoría de la UPN y secretario de educación pública), lo que finalmente se resuelve un año después mediante nuevas elecciones con el aval oficial del CEN del SNTE (gracias al monopolio legal que le otorga el estatuto sindical). El período termina con el repliegue de la burocracia educativa y la renuncia del undécimo rector de la UPN, como resultado de la lucha de resistencia del movimiento académico.</p>
<p>VIII. 1999-2001. <i>Reestructuración parcial y bilateralidad</i></p>	<p>Se da la restauración parcial de la bilateralidad interna en las relaciones laborales, en coexistencia con la negociación corporativa cupular SEP-SNTE, al establecerse una inédita administración universitaria de composición heterogénea (académicos de la UPN y otras universidades) con un discurso incluyente y renovado. Reestructuración universitaria negociada parcial de algunas áreas académicas, conflicto de intereses y negociación entre grupos académicos por la redefinición de la universidad (investigadores vs. docentes vs. difusores). Procesos de elección sindical en la DIIUP3 (2000) con la presentación de una sola planilla, de elección de representantes académicos ante las comisiones de estímulos y de elección del nuevo Consejo Académico, en los que mantienen su hegemonía los grupos dirigentes del movimiento de resistencia del período anterior. La estructura de poder universitaria permanece intacta, no se restablecen los espacios intermedios anteriores como el pleno de coordinadores de Docencia. Relevo sin sobresaltos en la rectoría de la universidad durante la transición sexenal, lo que denota la continuidad de la gestión precedente, con lo que acaba el período.</p>

CUADRO A-2.

Informantes clave entrevistados durante la observación y reconstrucción hemerográfica

- Profa. María de los Angeles Valdivia Dounce (Ex coordinadora de la Academia de Sociología de la Educación).
- Prof. Alfonso Lozano Arredondo (ex secretario de trabajo y conflictos de la Delegación Sindical DIIUP3 <1995-1997>, ex coordinador de la academia de Sociología de la Educación).
- Prof. Héctor Reyes Lara (ex secretario de acción social de la Delegación Sindical DIIUP3 <1993-1995>).
- Prof. Heliodoro Galindo Guerra (ex secretario general de la Delegación Sindical DIIUP3 <1995-1997>).
- Prof. José R. Alvarado Estrada (ex secretario de acción social de la Delegación Sindical DIIUP3 <1995-1997>).
- Prof. Pedro Gómez Sánchez (ex secretario de organización de la Delegación Sindical DIIUP3 <1995-1997>).
- Prof. David Alarid Dieguez (profesor de tiempo completo de la Academia de Psicología Educativa).
- Profa. Acacia Toriz Pérez (coordinadora de la Especialización en Género y Educación).
- Prof. Prudenciano Moreno Moreno (ex secretario general de la Delegación Sindical DIIUP3 <1984-1986>, ex coordinador de la Academia de Sociología de la Educación, ex coordinador del postgrado).
- Profa. Virginia Aguilar García (profesora de tiempo completo de la Academia de Pedagogía).
- Prof. Nicanor Rebolledo Recendiz (ex representante ante el Consejo Académico, responsable del Cuerpo Académico *Educación Intercultural Bilingüe*).

Bibliografía y hemerografía

- Aboites, Hugo. "La relación universidad-industria en el marco del Tratado de Libre Comercio" en: *El Cotidiano* No. 55, junio de 1993; UAM-A.
- Aboites, Hugo. "Veinte años de historia de la carrera profesional para académicos y administrativos: el caso de la UAM" en: *El Cotidiano* No. 66, diciembre de 1994; UAM-A.
- Acevedo A., Carmen et al. *Perfil de las académicas y los académicos de la UPN-Ajusco*. UPN, 1997, estudio basado en una muestra de 337 casos.
- Acosta Silva, Adrián. *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*. FCE, México, 2000.
- Álvarez B., Alejandro (coord.). *La clase obrera y el sindicalismo mexicano*. FE-UNAM,
- Álvarez B., Alejandro. *La crisis global del capitalismo en México 1968/1985*. ERA, México, 1988.
- Anguiano, Arturo (coord.). *La modernización de México*. UAM-X, México, 1990.
- Arnaut, A. "El proceso de cambio en el SNTE", en *Horizonte Sindical* No. 2 julio-septiembre. IESA, México, 1994
- Arnaut, A. "La federalización de la educación básica y normal (1978-1994)", en *Política y Gobierno* No. 2, Vol. 1, segundo semestre, CIDE, México, 1994.
- Arnaut, A. La descentralización educativa y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación 1978-1988. CIDE, México, 1992.
- Arredondo Galván, Víctor M. et. al. *Universidad y sociedad. La inminencia del cambio*. CESU-UNAM, México, 1996.
- Arriaga, Ma. de la Luz. "El magisterio en lucha", en *Cuadernos Políticos*, No. 27, 1981, pp. 79-101.
- Arteaga Castillo, Belinda. *La institucionalización del magisterio (1938-1946)*. UPN, México, 1994.
- Avila, Carrillo Enrique y Martínez Brizuela. *Historia del Movimiento Magisterial 1910-1989, Democracia y Salario*. Quinto Sol, México, 1990.
- Ballesteros L., Arturo; Rivera F., Lucía et al (Representantes y profesores del Área de Docencia de la Unidad Ajusco). "Modelo global de reestructuración de la UPN por centros de estudios", propuesta presentada en la Reunión Nacional para la Reestructuración de la UPN, Jurica, Qro., 22-26 de julio de 1991.
- Banco Mundial. *El financiamiento de la educación en los países en desarrollo*. Washington, Banco Mundial, 1995.

- Barros Horcasitas, J. Luis et al. *Transición a la democracia y reforma del Estado en México*. Porrúa, México, 1991.
- Barrow, Clyde. "De la multiuniversidad a la flexiuniversidad: la reorganización post-industrial del trabajo académico", en *El Cotidiano*, año 9, núm. 55, junio de 1993, pp. 28-35.
- Baudelot, Christian y Establet, Roger. *La escuela capitalista*. S. XXI, México, 1981.
- Bell, Daniel. *Las contradicciones culturales del capitalismo* (1976). Alianza, México, 1994.
- Benavides, María Eulalia y Guillermo Velasco (coordinadores). *Sindicato magisterial en México*. Instituto de Proposiciones Estratégicas, México, 1992.
- Bizberg, Ilán y Francisco Zapata. "Conciencia obrera y participación sindical en Las Truchas", en *Estudios Sociológicos* II:1, Colmex, 1984.
- Bizberg, Ilán. *La Acción Obrera en Las Truchas*. Tesis, Colmex, México, 1982, mimeo.
- Blalock, Hubert. *Introducción a la investigación social*. Amorrortu, Buenos Aires, 1989.
- Blanco, José y Gilberto Guevara Niebla (coords.). *Universidad Nacional y economía*. CIIH-UNAM, México, 1990.
- Bobbio Norberto. *El futuro de la democracia*. FCE, México, 2000.
- Bobbio, Norberto. *Origen y fundamentos del poder político*. Grijalbo, México, 1985.
- Bobbio, Norberto. *Estado, gobierno y sociedad*. FCE, México, 1999.
- Bobbio, Norberto. *La teoría de las formas de Gobierno en la Historia del Pensamiento Político*. FCE, México, 1976.
- Bobbio, Norberto. *Norberto Bobbio: el filósofo y la política*. (Antología compilada por J. Fernández Santillán) FCE, México, 1996.
- Bolaños, Martínez Raúl. "Orígenes de la Educación Pública en México", en Fernando Solana et al. *Historia de la Educación Pública en México*. México, SEP-FCE, 1981.
- Bolívar, Augusto y Garavito E., R. Alvina (coords.). *México en la década de los ochenta. La modernización en cifras*. UAM-A, México, 1990.
- Bonal, Xavier. *Sociología de la educación*. Paidós, Barcelona, 1998.
- Bourdieu, Pierre et. al. *El oficio de sociólogo*. S. XXI, México, 1981.
- Bourdieu, Pierre y Jean-Claude Passeron. *La reproducción*. Fontamara, México, 1995.
- Bourdieu, Pierre. *Capital cultural, escuela y espacio social*. S. XXI, México, 1997.
- Bourdieu, Pierre. *Cosas dichas*. Gedisa, Barcelona, 1993.

- Bourdieu, Pierre. *Poder, derecho y clases sociales*. Desclée, Bilbao, 2000.
- Bourdieu, Pierre. *Sociología y cultura*. CNCA-Grijalbo. México, 1990.
- Bouzas Ortiz, J. Alfonso (coord.). *Democracia sindical*. UNAM, México, 2001.
- Bouzas Ortiz, J. Alfonso et. al. *Libertad sindical*. UNAM, México, 1999.
- Boyer, Ernest L. *Una propuesta para la educación superior del futuro*. FCE, México, 2000.
- Bracho, Teresa (comp.). *La modernización educativa en perspectiva*. Flacso, México, 1990.
- Brovetto C., Jorge L. "La educación superior en Iberoamérica: crisis, debates, realidades y transformaciones en la última década del siglo XX", en: *Revista Iberoamericana de Educación*, no. 21, septiembre-diciembre de 1999, www.campus-oei.org/revista/rie21.
- Brunner, José J. *Educación superior en América Latina: cambios y desafíos*. FCE, Santiago, 1990; p. 111.
- Burbano L., Galo. "La educación superior en la segunda mitad del siglo XX. Los alcances del cambio en América Latina y el Caribe" en: *Revista Iberoamericana de Educación*, no. 21, septiembre-diciembre de 1999, www.campus-oei.org/revista/rie21.
- Cano, Arturo et al. *El nuevo sindicalismo, SNTE*. Información Obrera, México, 1990.
- Cano, Arturo et al. *La Coordinadora*. Hojas ediciones, México, 1992.
- Cardoso, Ciro F.S. *Introducción al trabajo de la investigación histórica*. Crítica, Barcelona, 1989.
- Cardoso, Ciro F.S. y Pérez Brignoli, Héctor. *Los métodos de la historia*. Grijalbo, México, 1977.
- Castells, Manuel et. al. *Nuevas perspectivas críticas en educación*. Paidós, Barcelona, 1997.
- CEPAL/UNESCO. *Educación y conocimiento*. Santiago de Chile, 1992.
- CES-Colmex. *México en el umbral del milenio*. Centro de Estudios Sociológicos, Colmex, México, 1990.
- Clark, Burton R. *El sistema de educación superior*. Nueva Imagen, México, 1991.
- Coll, Tatiana et al. "Los Centros de Estudio de la Universidad Pedagógica Nacional: Alternativa de Reestructuración Académica", ponencia presentada en la Reunión Nacional para la Reestructuración de la Unidad Ajusco en Oaxtepec, Mor., junio de 1990.
- Corona M., Eduardo. *Para que no se olvide...* Pueblo-CNTE-IO, México, 1985.

- Corona, E. "Las insuficiencias del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación básica, en *El Cotidiano* No. 51. Noviembre-Diciembre 1992 UAM-A.
- Cortina, R. "La vida profesional del maestro mexicano y su sindicato". en *Estudios Sociológicos*. No. 19, vol.VII. Enero-Abril 1989, Colmex.
- Curiel Méndez, Martha Eugenia. "La educación Normal" en Fernando Solana et al. *Historia de la educación pública en México*. México: SEP-FCE, 1981. pp. 426-462.
- Dahl, Robert. *La democracia. Una guía para los ciudadanos*. Taurus, México, 1999.
- De Giovanni, Biagio. *La teoría política de las clases en "El Capital"*. S. XXI, México, 1984.
- De Ibarrola, María (Antología preparada). *Las dimensiones sociales de la educación*. El Caballito-SEP, México, 1985.
- De la Garza T., Enrique (coord.). *Crisis y sujetos sociales en México*. (2 vols.) Porrúa, México, 1992.
- De la Garza T., Enrique (coord.). *Políticas públicas alternativas en México*. La Jornada-CIICH-UNAM, México, 1996.
- De la Garza T., Enrique (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FCE, México, 2000.
- De la Garza T., Enrique. *El método del concreto-abstracto-concreto*. UAM-I, México, 1983.
- De la Garza Toledo, E. y Rhi Sausi, J.L. Perspectivas del sindicalismo en México, en: *México, Presente y Futuro*, compilador: Jorge Alcocer; México, ECP, 1985.
- De la Garza Toledo, Enrique. "Cultura y Crisis del Corporativismo en México", en: J. L. Barros Horcasitas. *Transición a la Democracia*. Porrúa, México, 1991.
- De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*. UNAM/UAM-I, México, 1993.
- De la Garza Toledo, Enrique. *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*. col. Cuadernos Universitarios no.48, UAM-I, México, 1989
- De la Garza, T. Enrique (coord.). *Democracia y cambio sindical en México*. Plaza y Valdés, México, 2001.
- De Sierra, Ma. Teresa (coord.). *Cambio estructural y modernización educativa*. UPN/UAM-A/COMECOS, México, 1991.
- Delgado Reynoso, Juan Manuel. *La apropiación intelectual de la historia de la Universidad Pedagógica Nacional por sus académicos*. mimeo, 2001.
- DGMPPM-SEP. *Fundación y desarrollo de la Universidad Pedagógica Nacional*, SEP, México, 1987.

- Díaz Barriga, Angel. *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. CESU-UNAM, México, 1997.
- Didriksson T., Axel. *La universidad de la innovación*. UNESCO-GEZ-UAZ-CBEZ, 2000a.
- Didriksson T., Axel. *La universidad del futuro*. Plaza y Valdés/CESU-UNAM, México, 2000b.
- Didriksson, Axel. "Modernización y Proyecto Alternativo en la Educación Superior"; en Memorias del Foro "Modernización Educativa y Perspectivas de la Educación Superior", p. 36; organizado por el SITUAM, marzo, 1989, México.
- Donolo, Carlo et. al. *La cultura del 900*. S. XXI, México, 1985.
- Dowse, Robert E. y Hughes, John A. *Sociología política*. Alianza, Madrid, 1979.
- Durkheim, Emilio. *Las reglas del método sociológico*. Leega, México, 1990.
- Easton, David (comp.). *Enfoques sobre teoría política*. Amorrortu, Buenos Aires, 1997.
- Elizondo, Aurora. *La Universidad Pedagógica Nacional ¿Un nuevo discurso magisterial?*, Area de Investigación de la UPN, 1988.
- Espinosa, José Antonio. "Los maestros de los maestros: las dirigencias sindicales en la historia del SNTE", en *Historias* No. 1, INAH, julio-septiembre de 1982.
- Esquivel Larrondo, Juan E. (coord.). *La universidad hoy y mañana*. CESU-ANUIES, México, 1995.
- Fernández Enguita, Mariano. *Poder y participación en el sistema educativo*. Paidós, Barcelona, 1992.
- Fernández Santillán, José F. *La democracia como forma de gobierno*. IFE, México, 1997.
- Festinger L. y D. Katz. *Los métodos de investigación en las ciencias sociales*. Paidós, Buenos Aires, 1978.
- Freund, Julien. *Sociología de Max Weber*. Península, Barcelona, 1986.
- Friedmann, Georges y Naville, Pierre. *Tratado de sociología del trabajo*. 2 tomos, FCE, México, 1978.
- Fuentes Molinar, Olac. "Educación, Estado y Sociedad en México", en *México Hoy*. México: Siglo XXI, 1979.
- Fuentes Molinar, Olac. "Los maestros y el proceso político de la Universidad Pedagógica Nacional", en *Cuadernos Políticos*. No. 21, Ed. ERA, julio-septiembre de 1979.
- Fuentes Molinar, Olac. *Reflexiones sobre el futuro de la Universidad Pedagógica Nacional*. UPN, México, noviembre de 1992.
- Gibbons, Michael. *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. BM, 1998.

- Giddens, Anthony et. al. *La teoría social hoy*. Alianza, Madrid, 1990.
- Giddens, Anthony. *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Alianza, Madrid, 1983.
- Giddens, Anthony. *Las nuevas reglas del método sociológico*. Amorrortu, Buenos Aires, 1987.
- Gil Antón, Manuel et al. *Académicos: un botón de muestra*. UAM-A. México, 1992.
- Gil Antón, Manuel et al. *Los rasgos de la diversidad*. UAM-A. México, 1994.
- Giménez, Gilberto. *La problemática de la cultura en las Ciencias Sociales*. SEP, México, 1986.
- Giménez, Gilberto. *Poder, estado y discurso*. UNAM, México, 1989.
- Giroux, Henry A. *La escuela y la lucha por la ciudadanía*. S. XXI, México, 1993
- Gómez Nashiki, Antonio y Miguel Ramírez Zozaya. "Universidad Pedagógica Nacional: la universidad de los maestros", en *Revista 2001*, agosto, UNAM, México, 1996.
- González Casanova, Pablo y Enrique Florescano (coords.) *México, hoy*. S. XXI, México, 1979.
- González Casanova, Pablo. "El futuro del trabajo y la educación. ¿Cómo transformar el sistema de educación en la nueva época?". Ponencia presentada en el Coloquio de Xalapa, Ver., octubre de 1992.
- González Casanova, Pablo. *La Universidad necesaria en el siglo XXI*. Era, México, 2001.
- González M., L. Héctor. "Tradiciones administrativas y la UPN", en *Excélsior*, secc. Metropolitana, jul.4 de 1990, pp.1-3.
- González, Fabián. "Universidad Pedagógica: ni campo fácil ni territorio devastado", en *El Nacional*, supl. La Política, p.4, 29 de junio de 1989.
- Gordillo, Morales Elba Esther. *Historia Mínima del SNTE, 45 años de lucha permanente*. Editorial del Magisterio, México, 1989.
- Gramsci, Antonio. *Antología*. S. XXI, México, 1970 (selección, traducción y notas de Manuel Sacristán).
- Grawitz, Madeleine. *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*. 2 tomos, Editia Mexicana, México, 1984.
- Guardado J., Salvador y Marco A. Villatoro *La formación de docentes de enseñanza primaria en México*. Col. Documentos de investigación educativa no. 4, UPN, 1988.
- Guevara Niebla, Gilberto (comp.). *La catástrofe silenciosa*. FCE, México, 1992.

- Guido Béjar, Rafael et. al.(comps.). *El juicio al sujeto, un análisis global de los movimientos sociales*. FLACSO-Porrúa, México, 1990.
- Guillén Romo, Héctor. *Orígenes de la crisis en México 1940/1982*. ERA, México, 1985.
- Hernández N., Luis (comp.) *Las luchas magisteriales 1979-1981*. 2 vols., Macehual, México, 1981.
- Hernández N., Luis y Taibo II, Paco Ignacio. *Danzón en Bellas Artes. Historia de un charrazo frenado*. Información Obrera-DIII22-DIII24, s/f.
- Hernández N., Luis. *¡Viva la CNTE! ¡Fuera los charros!* Extemporáneos-IO, México, 1983.
- Hoggart, Richard. *La cultura obrera en la sociedad de masas*. Grijalbo, México,(1957) 1990.
- Horowitz, Irving L. *Fundamentos de sociología política*. FCE, México, 1986.
- Hyman, Herbert. *Diseño y análisis de las encuestas sociales*. Amorrortu, Buenos Aires, 1984.
- Hyman, Richard. *Relaciones industriales*. H. Blume Ediciones, Madrid, 1981.
- Ibarra Colado, E. (Coord.) *La universidad ante el espejo de la excelencia*. México, UAM-I, 1993.
- Ibarra, Ma. Esther. "La Universidad Pedagógica, un proyecto estrangulado por la lucha SEP-SNTE", en *Proceso*, No. 412, septiembre de 1984, pp. 16-19.
- Imaz G., Carlos y Salinas A., Samuel. *Maestros y Estado*. Línea, México, 1984.
- Izquierdo Sánchez, Miguel Angel. *Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos*. UPN, México, 2000.
- Jiménez N., Yuri. "Las luchas sindicales de los trabajadores de la Universidad Pedagógica Nacional (1978-1988)". Ponencia presentada en el VII Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, Culiacán, Sin., mayo de 1988.
- Jiménez N., Yuri. "Las reestructuraciones de la Universidad Pedagógica Nacional y sus actores (1978-1992)". Ponencia presentada en el Coloquio de Xalapa, Ver., octubre de 1992.
- Jiménez N., Yuri. "Los trabajadores ante la reestructuración a largo plazo de la UPN", Academia de Sociología de la Educación de la UPN, septiembre de 1989.
- Jiménez N., Yuri. "Los académicos y la universidad mexicana en los noventa: un enfoque sociológico necesario" en: *Pedagogía*, 4ª época, No. 2, vol. 14, 1998.
- Jiménez Nájera, Yuri e Isaías Castillo Franco. *Los académicos de la Universidad Pedagógica Nacional* "Ponencia presentada en el 3º Congreso Nacional de Investigación Educativa". Unidad Ajusto de la UPN; 25-27 de octubre de 1995 .

- Jiménez Nájera, Yuri. *El perfil sociológico del trabajador universitario: el caso de los trabajadores administrativos de la Universidad Pedagógica Nacional (1978/1993)*. UAMI, 1994, tesis de licenciatura.
- Kent Serna, Rollin. *Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM*. Nueva Imagen, México, 1990.
- Kent, Rollin. "¿Quiénes son los profesores universitarios?", en *Crítica* No. 1. 28; UAP, 1986.
- Kent, Rollin. "Los profesores y la crisis universitaria", en: *Cuadernos Políticos* No. 46; ERA, 1986.
- Kent, Rollin. "Una política para los académicos", en: *Universidad Futura* No. 6-7; UAM-A, 1991.
- Kent, Rollin. (comp.) *Los temas críticos de la educación superior en América Latina*. FCE, México, 1996.
- Kovacs, Karen E. "La planeación educativa en México: la Universidad Pedagógica Nacional", en *Revista de Estudios Sociológicos*. Vol. 1, No. 2, Ed. El Colegio de México, mayo-agosto de 1983, pp. 263-391.
- Kovacs, Karen E. (comp.). *La revolución inconclusa. Las universidades y el Estado en la década de los ochenta*. Nueva Imagen, México, 1990.
- Kovacs, Karen E. *Intervención estatal y transformación del régimen político: el caso de la Universidad Pedagógica Nacional* [tesis de doctorado, inédita]. El Colegio de México, México, 1990.
- Kuschick, Murilo. "Alain Touraine: entre el actor y el sistema" en *Sociológica*, UAM-A, México, pp.117-129.
- Latapí, Pablo (coord.). *Educación y escuela III. Problemas de política educativa*. Nueva Imagen, México, 1992.
- Latapí, Pablo. "Indefiniciones de la UPN", en *Proceso* No. 99, 25 de septiembre de 1978.
- Latapí, Pablo. "La Universidad Pedagógica se vuelve universidad ficticia", en: *Revista Proceso* No.109, 4 de diciembre de 1978.
- Leyva, Piña Marco Antonio (1995). *Poder y Dominación en Ferrocarriles Nacionales de México: 1979 / 1980* Friedrich Ebert, Stiftung. UAM.
- Linz, Juan. *Michels y su contribución a la sociología política*. FCE, México, 1998.
- Lipset, Seymour M. *El hombre político*. Tecnos, Madrid, 1987.
- Lipset, Seymour M. et. al. *La política interna de un sindicato de tipógrafos*. s/r.
- Loyo Brambila, Aurora. *El movimiento magisterial de 1958 en México*. Era, México: 1979.

- Loyo Brambila, Aurora (coord.) *Los actores sociales de la educación*. Plaza y Valdés. México. 1997.
- Loyo Brambila, Aurora. "Actores y tiempos políticos en la Modernización Educativa", en *El Cotidiano* No. 51 noviembre-diciembre, UAM-A, 1992.
- Loyo Brambila, Aurora. *De las virtudes y vicios de las formas corporativas de intermediación: el caso de los maestros*, en: M. Luna y R. Pozas (coord.) *Relaciones corporativas en un periodo de transición*. UNAM-IIS, México, 1992.
- Loyo Brambila, Aurora. *Los ámbitos de negociación del magisterio*, en G. Bensusan y S. León. *Negociación y conflicto laboral*. Fundación Friedrich Ebert/FLACSO. México. 1991.
- Luhman, Niklas y Eberhard Schorr, Karl. *El sistema educativo (problemas de reflexión)*. Universidad de Guadalajara, Guadalajara, 1993.
- Luna, Rogelio. "Los maestros y la democracia sindical", en *Cuadernos Políticos*, No.14, 1977.
- Marquis, Carlos. *Democracia y burocracia universitaria*. UAM-A, México, 1987.
- Martínez Delgado, Manuel (coord.). *Pluralidad y universidad*. La Jornada-UAZ, México, 1995.
- Martínez della Roca, Salvador y Ordorika S., Imanol. *UNAM: espejo del mejor México posible*. ERA, México, 1993.
- Martínez Olivé, Alba. "Qué modernización educativa hace falta", en *Memoria* #43, CEMOS, México, junio de 1992.
- Marx, C. y Engels, F. *Acerca de los sindicatos*. Quinto Sol, México, s/f.
- Marx, Carlos. *El Capital*. 3 tomos, FCE, México, 1982.
- Marx, Carlos. *Elementos fundamentales para la crítica de la Economía Política (Grundrisse) 1857-1858*. 3 tomos, S. XXI, México, 1985.
- Marx, Carlos. *Teorías sobre la plusvalía {tomo IV de El Capital}*, (3 tomos); en Marx, C. y Engels, F. *Obras fundamentales*, vols. 12-14, FCE, México, 1987.
- Maya Obé, Carlos et. al. *Veinte años de investigación en la Universidad Pedagógica Nacional*. UPN, México, 2001.
- Mayntz, Renate et. al. *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Alianza, Madrid, 1996.
- Mendoza Rojas, Javier et al. *La planeación de la educación superior, discurso y realidad universitaria*. CESU-UNAM/Nuevomar, México, 1986.
- Michels, Robert. *Los partidos políticos*. (2 vols.) Amorrortu, Buenos Aires, 1996.

- Mills, C. Wright. *La élite del poder*. FCE, México, 1987.
- Miranda López, Francisco. *Las universidades como organizaciones del conocimiento. El caso de la Universidad Pedagógica Nacional*. El Colegio de México-UPN, 2001.
- Monsiváis, Carlos et al. *De las aulas a las calles*. Pueblo-Información Obrera, México, 1990.
- Monsiváis, Carlos. *Entrada Libre, crónicas de la sociedad que se organiza*. ERA, México, 1987.
- Monteforte Toledo, Mario (coord.). *El discurso político*. Nueva Imagen, México, 1980.
- Moreno M., Prudenciano. *Proyecto académico y política educativa en la UPN (1978-1997)*, Academia de Sociología de la Educación y Maestría en Desarrollo Educativo, UPN, México, 1997, mimeo.
- Moreno M., Prudenciano. *Proyecto académico y proceso político en la UPN (1978-1986)*, Academia de Sociología de la Educación de la UPN, México, 1986, mimeo.
- Movimiento Revolucionario del Magisterio. "La formación de maestros en México y la Universidad Pedagógica", col. Educación Democrática No. 3, Ediciones Movimiento, 1978.
- Muñoz Armenta, Aldo. *Continuidad y cambio en el sindicalismo mexicano dentro del marco de la reestructuración corporativa: el caso del SNTE (1989-1994)*. Tesis de maestría. FLACSO, México, 1996
- Noelle, Elisabeth. *Encuestas en la sociedad de masas*. Alianza, Madrid, 1970.
- Noriega Chávez, Margarita. *En los laberintos de la modernidad: Globalización y sistemas educativos*. UPN, México, 1996.
- OCDE. *Exámenes de las políticas nacionales de educación. México. Educación superior*. París, OCDE, 1997.
- Palomino G., Teodoro. *El normalismo...el otro proyecto educativo*. Información Obrera, México, 1988.
- Peláez, Gerardo. *Historia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación*. México: Ediciones de Cultura Popular, 1984.
- Peláez, Gerardo. *Las luchas magisteriales de 1956-1960*. ECP, México, 1984.
- Peraza Muñoz, Cesar. *Vanguardia Revolucionaria y el SNTE 1970-1973*. [tesina de licenciatura] UAM-I, México, 1992.
- Perkin, Harold J. *La sociedad británica y la educación superior*, en: Kovacs, Karen (comp.) *La revolución inconclusa*. Nueva Imagen, México, 1990.
- Pescador Osuna, José Angel y Carlos Alberto Torres. *Poder político y educación en México*. UTEHA, México, 1985.

- Pescador Osuna, José Angel. "La Universidad Pedagógica Nacional: Síntesis de un proyecto académico", en *Revista Ciencia y Desarrollo*, CONACYT, No. 30, enero-febrero de 1980, pp. 32-39.
- Pescador Osuna, José Angel. *Aportaciones para la modernización educativa*. UPN, México, 1989.
- Pescador Osuna, José Angel. *El esfuerzo del sexenio 1976-1982 para mejorar la calidad de la educación básica*. UPN, México, 1989.
- Popkewitz, Th. S. *Sociología política de las reformas educativas*. Morata, Madrid, 1997.
- Portelli, Hugues. *Gramsci y el bloque histórico*. S. XXI, México, 1982.
- Prawda, Juan. *Logros, Inequidades y Retos del Futuro del Sistema Educativo Mexicano*. México: Editorial Grijalbo, 1987.
- Prud'Home, Jean-Francois. *Consulta Popular y Democracia Directa*, Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática No. 15, IFE, 1997.
- Rivera Ríos, M. A. *Crisis y Reorganización del capitalismo mexicano 1960-1985*. México, ERA, 1986.
- Rivera Ríos, M. Angel. *El nuevo capitalismo mexicano. El proceso de reestructuración, 1983-1989*. ERA, México, 1992.
- Rodríguez Gómez, R. "La universidad latinoamericana en la encrucijada del siglo XXI" en: *Revista Iberoamericana de Educación*, no. 21, septiembre-diciembre de 1999, www.campus-oci.org/revista/rie21.
- Romero Silva, Laura E. *El programa de estímulos y becas del sector de académicos de la UPN (Ajusco)*. UPN, México, 1999 (tesis de licenciatura).
- Salaman, G. y Thompson, K. *Control e ideología en las organizaciones*. FCE, México, 1984.
- Salamon, Magdalena. *El proyecto educativo en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988: el discurso y sus efectos extradiscursivos*. CESU-UNAM, México, 1991.
- Saltijeral, Jorge A. "Los programas de estímulos y el salario de la UAM-X", en *Reencuentro*, UAM-X, año 5, vol.V, núm.4, nov.-dic. 1993; pp.20-24.
- Sandoval Flores, Etelvina. *Los maestros y su sindicato: relaciones y procesos cotidianos*. col. cuadernos de investigación educativa #18, DIE-CIEA-IPN, México, 1986.
- Sartori, Giovanni. *Elementos de teoría política*. Alianza, Madrid, 1999.
- Sartori, Giovanni. *La política. Lógica y método en las ciencias sociales*. FCE, México, 1998.
- Sartori, Giovanni. *Teoría de la democracia*. (2 vols.) Alianza Universidad, México, 1997.
- Sartori, Giovanni. *¿Qué es la Democracia?*. Nueva Imagen, México, 1997.

- Secc. XXII del SNTE-Equipo Pueblo-Información Obrera. *Ataca Oaxaca*. Leega, México, 1986.
- SEP. *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica*. SEP, México, 1992, mimeo.
- SNTE. *Estatutos del SNTE*. México, 1992.
- SNTE. *Revolución en marcha. X aniversario del "Movimiento reivindicador 22 de septiembre de 1972"*. Editorial del Magisterio, México, 1982.
- SNTE. *Un paso más... XII Congreso Nacional Ordinario*. Editorial del Magisterio, México, 1980.
- SNTE. *Unidad, autonomía, democracia. Estatutos*. México: Editorial del Magisterio, 1983.
- Solana, Fernando et al. *Historia de la educación pública en México*. México: SEP-FCE, 1981.
- Street, Susan. "El SNTE y la política educativa 1970-1990", en *Revista Mexicana de Sociología*, abril-junio, 1992.
- Street, Susan. "SNTE ¿proyecto de quién?", en *El Cotidiano* No.56, julio- 1993. UAM-A.
- Street, Susan. *Maestros en movimiento. Transformaciones en la burocracia estatal (1978-1982)*. CIESAS, México, 1992.
- Suárez Zozaya, Ma. Herlinda (coord.). *Educación en el Distrito Federal*. GDF, México, 1999.
- Tarrés, María Luisa (coord.). *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. Porrúa, México, 2001.
- Touraine, Alain. *El regreso del actor*. EUDEBA, Buenos Aires, 1987.
- UDUAL *Administración universitaria en América Latina. Una perspectiva estratégica*. Colección UDUAL (Unión de Universidades de América Latina), No. 3, México, 1995.
- UDUAL *La universidad latinoamericana en el fin de siglo*. Colección UDUAL (Unión de Universidades de América Latina), No. 4, México, 1995.
- UNESCO. *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. París, 1998.
- Valenzuela Feijóo, José. *El capitalismo mexicano en los ochenta*. ERA, México, 1986.
- Weber, Max. *Economía y Sociedad*. FCE, México, 1986.
- Zemelman, Hugo. *Conocimiento y sujetos sociales*. Colmex, México 1987.

Zemelman, Hugo. *Problemas antropológicos y utópicos del conocimiento*. Colmex, México, 1996.

Zermeño, Sergio (coord). *Universidad nacional y democracia*. CIIH-UNAM-Porrúa, México, 1990.

Diarios consultados en distintos períodos (1978-2001):

La Jornada

El Sol de México

Novedades

El Nacional

Excélsior

El Día

El Heraldó

El Universal