

CONDICIONES PARA LA TRANSFORMACIÓN DEMOCRÁTICA DEL SINDICATO MAGISTERIAL EN MÉXICO: EL CASO DE LA SECCIÓN 30 DE TAMAULIPAS¹

CONDITIONS FOR THE DEMOCRATIC TRANSFORMATION OF THE TEACHERS' UNION IN MEXICO: THE CASE OF SECTION 30 OF TAMAULIPAS

Luis Alberto Fernández Marfil*

Tipo de documento: artículo académico

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar las percepciones del magisterio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) de Tamaulipas, México, en torno a las condiciones para una transformación democrática profunda en el contexto de la reforma laboral en materia sindical de 2019. El trabajo es resultado de una investigación cualitativa, que consistió en 22 entrevistas semiestructuradas a personas elegidas por medio de una muestra por conveniencia. Los hallazgos permiten identificar condiciones favorables, pero también importantes limitaciones para dicha transformación.

PALABRAS CLAVE: MÉXICO * SINDICATO * DOCENTE * DEMOCRACIA * REFORMA LABORAL * PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the perceptions of the teachers of the Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) of Tamaulipas, Mexico, regarding the conditions for a profound democratic transformation in the context of the labor reform in union matters of 2019. The work is the result of a qualitative research, which consisted of 22 semi-structured interviews with people chosen through

1 El trabajo se desprende de los resultados de una estancia de investigación posdoctoral realizada en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, campus Tampico, financiada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

* Universidad Autónoma de Tamaulipas, campus Tampico, Tamaulipas, México.
lufmar@hotmail.com

a convenience sample. The findings allow us to identify favorable conditions, but also important limitations for this transformation.

KEYWORDS: MEXICO * TRADE UNIONS * TEACHERS * DEMOCRACY * LABOR REFORM * WORKERS PARTICIPATION

INTRODUCCIÓN

En el año 2019, se aprobó en México una reforma laboral en materia sindical que, entre otras cosas, obliga a los sindicatos a renovar sus dirigencias por medio de voto libre, universal, directo y secreto. Esto abre la posibilidad de que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) de México, tradicionalmente autoritario y corporativo, comience un proceso de transformación democrática. Sin embargo, estas condiciones favorables no han generado un movimiento significativo que impulse, desde las bases magisteriales, el proceso de transformación. Esto puede derivar de las condiciones de trabajo del magisterio, pero también de las percepciones y representaciones en torno al sindicato, la vida sindical y el posible proceso electoral para renovar la dirigencia de la organización.

El objetivo central del estudio es indagar por qué, pese a que las condiciones son propicias para impulsar la democracia sindical, no ha ocurrido un movimiento importante en ese sentido en la Sección 30 del SNTE, correspondiente al Estado mexicano de Tamaulipas. En este trabajo se considera que el sindicato puede ser un actor constructivo en la configuración de un sistema educativo que tenga mejores resultados, siempre y cuando transite hacia un proceso de transformación de su vida interna. También se considera que el entorno institucional que se conforme debe propiciar la participación de las bases, en lugar de inhibirla, y orientarse hacia el desarrollo de una democracia en el ámbito profesional y laboral.

METODOLOGÍA

El presente artículo surge de un estudio de campo en la Sección 30 del SNTE. La estrategia heurística consiste en analizar las percepciones que tienen los maestros de base,

los miembros activos del sindicato, los directores y supervisores, acerca de la democracia sindical y las posibilidades de un proceso de elección de dirigencia por medio de voto libre, universal, directo y secreto. A partir de esta información, se estará en condiciones de reflexionar sobre la posibilidad de aquello que aún no ocurre, pero tiene la potencialidad de ocurrir.

Se realizaron 22 entrevistas semiestructuradas a un igual número de personas elegidas por medio de una muestra por conveniencia para tener las opiniones de diversos actores involucrados en el contexto de la investigación. Los sujetos entrevistados se fueron encontrando por medio de la estrategia denominada “bola de nieve”. Las entrevistas realizadas fueron suficientes para tener una saturación de la información.

El estudio de campo se realizó en tres etapas. En una primera etapa, se hizo un acercamiento a campo y una investigación documental para diseñar los instrumentos de recolección de datos e identificar posibles informantes. En una segunda etapa, se realizó un pilotaje y ajuste de los instrumentos de recolección de datos por medio de entrevistas y pláticas informales a actores dentro y fuera de la sección 30 del sindicato. En una tercera etapa, se llevaron a cabo las entrevistas a diversos actores de la sección 30: maestros, directores, supervisores y miembros del comité de las secciones sindicales.

El análisis de la información comprendió tres niveles. En un primer nivel, se analizó la información documental para identificar cambios institucionales: reformas legales y reformas de reglamentos y estatutos. En este nivel de análisis se revisaron estudios y artículos periodísticos que abordan el tema de la democracia y representación sindical, la reforma laboral en materia sindical y sus efectos en el

sindicato magisterial, para identificar los principales debates en torno al objeto de estudio.

Un segundo nivel de análisis consistió en identificar, por medio de las entrevistas, las percepciones y las prácticas en torno a la democracia sindical, la reforma laboral y sus efectos en el sindicato. La información obtenida se clasificó por medio de categorías de análisis y tipos de actores. Se establecieron tres grupos de actores: los maestros de base, los miembros que ocupan una cartera en estructura sindical (denominados sindicalistas) y los maestros que pertenecen a las organizaciones que se han conformado al interior del sindicato (denominados sectores críticos). También se identificaron las diferencias de opinión según los grupos etarios y la modalidad de ingreso o promoción de los actores entrevistados dentro del servicio docente (por evaluación o por escalafón).

Una vez agrupada la información en categorías y tipos de actores, se realizó un tercer nivel de análisis para identificar tres tipos de frases: las dicotómicas, las que se salen de la lógica y las que llevan el debate a otros aspectos. El análisis permitió dar cuenta de las diferentes percepciones y distinguir entre representaciones instituidas y representaciones instituyentes. Esta última distinción fue útil para dar cuenta de las posibilidades de continuidad y cambio dentro de la organización con el fin de evaluar las condiciones que permitan una transformación profunda en el sindicato.

BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

El reconocimiento de los sindicatos en el artículo 123 de Constitución Mexicana es resultado de un proceso que inicia con sendas huelgas obreras en las ciudades de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907. Esto colocó a México en la vanguardia del derecho obrero sindical a nivel constitucional en el mundo (Anzures, 2012).

En el estado de Tamaulipas, particularmente en su zona sur, hay una fuerte tradición sindical. A lo largo de su historia surgieron movimientos obreros de carácter democrático que eventualmente devinieron en organizaciones corporativas. Un hito importante es la

fundación de la Casa del Obrero Mundial en la ciudad de Tampico en el año de 1915, evento que marcó el inicio de la lucha proletaria en la zona. En 1923 se funda en Villa Cecilia (hoy Ciudad Madero), el Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía Mexicana de Petróleo el Águila, uno de los más importantes del país. La ciudad de Tampico se convirtió en uno de los epicentros del movimiento anarcosindicalista al ser una sede de la Confederación General de Trabajadores (CGT) que tuvo líderes de la talla de Isauro Alfaro y Serapio Venegas (De los Reyes, 2001).

A mediados del siglo XX, surgió una efervescencia sindical en el contexto nacional. En esa época emergieron diversos movimientos sindicales: el electricista, el ferrocarrilero y el magisterial. Estos movimientos fueron reprimidos y luego corporativizados con la llegada de Miguel Alemán Valdés a la Presidencia de la república por acción de Adolfo López Mateos como secretario del Trabajo de 1952 a 1958. En 1942, se firma el primer contrato colectivo entre la empresa estatal Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, la sección uno del sindicato, y epicentro de su poder, se ubicó en Ciudad Madero. En esta ciudad se desarrolla el movimiento Hernández Abrego y luego el cacicazgo sindical de Joaquín Hernández Galicia. Este último encabeza la corporativización de las relaciones sindicales en la zona sur del estado de Tamaulipas.

En 1943, las diferentes agrupaciones sindicales del magisterio son concentradas en un solo sindicato: el SNTE. Desde sus inicios, el sindicato de maestros tiene un carácter corporativo dedicado a controlar al gremio magisterial. Con el tiempo, esta organización paralela a la administración oficial devino en un cascarón burocrático, dominado por una cúpula que se encarga de administrar prebendas, canonjías y algunos beneficios para el magisterio. Esto inhibió la posibilidad de que surgiera una verdadera vida sindical desde las bases magisteriales.

A pesar de su carácter corporativo, el SNTE ha sido parte importante de las dinámicas políticas y reformistas del sector educativo,

ya que la existencia de este sindicato ha implicado llevar a cabo reformas en gran medida encaminadas a ampliar o limitar su capacidad de control. Estas reformas han hecho evolucionar al SNTE y al sistema educativo en su conjunto.

IMPORTANCIA DE LOS SINDICATOS EN LA VIDA POLÍTICA Y LABORAL

Los sindicatos son parte esencial de la conformación de ciudadanía y de una democracia laboral. Terminar con el corporativismo sindical supone un avance importante en la consolidación de la democracia en el espacio público y profesional. Las organizaciones sindicales tienen el potencial de configurar espacios de formación política, participación y organización que permitan hacerle frente a las políticas neoliberales que han impregnado todos los ámbitos de la vida profesional, incluido el educativo. Estas organizaciones, cuando funcionan adecuadamente, velan por la libertad y por lograr buenas condiciones de vida para sus afiliados. Desde una visión empresarial, los sindicatos pueden ser útiles para innovar, identificar debilidades y fortalezas de la empresa, así como conocer las necesidades de trabajadores y clientes. Para lograr lo anterior, es condición *sine qua non* que los sindicatos sean organizaciones democráticas (Gatica, 2002).

La presencia del sindicato en el ámbito educativo puede ser constructiva si se realiza en un contexto democrático, para que las bases participen y se tomen en cuenta sus intereses y puntos de vista. Esta labor debe ser acompañada de otros actores del sector, como las empresas, el gobierno, la sociedad y los padres de familia. Hacer a un lado al sindicato magisterial, por considerarlo el responsable de las deficiencias en el sector educativo, significa soslayar otros factores y desconocer el potencial del sindicato para coadyuvar a la mejora del sector. La solución para los problemas educativos no puede venir solo desde arriba, por medio de políticas y reformas, sino que también deben surgir desde abajo y el sindicato puede configurar el espacio para que eso ocurra.

CORPORATIVISMO, DEMOCRACIA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Para entender la noción de democracia sindical, es necesario contrastarla con la noción de corporativismo. Schmitter (1992) distingue dos tipos de corporativismo: el corporativismo de estado y el corporativismo social o neocorporativismo. El primer tipo está asociado a regímenes autoritarios y supone formas de control social y político, por medio de estructuras organizativas e institucionales que permiten la intervención del Estado. El segundo tipo se asocia a regímenes democráticos en contextos de libertad política y económica, surge de procesos sociales y de movilización autónomos y libres del control estatal. Estas dos nociones de corporativismo difieren de una concepción de libertad y democracia sindical basada en el pluralismo político.

La libertad sindical se puede entender como la facultad de los trabajadores de decidir si forman, pertenecen o ingresan a una organización sindical. La autonomía es la capacidad de los sindicatos de auto gobernarse libremente sin injerencia de terceros. La libertad y autonomía implica un proceso de organización e institucionalización, puesto que requiere que los sindicatos tengan la capacidad de crear sus propios estatutos, generar mecanismos de elección de sus representantes, organizar su administración, agruparse con otras organizaciones, promover planes de acción y regular los mecanismos de disolución por la vía jurisdiccional (Dávalos, 1993). La capacidad de elaborar sus propios estatutos y reglamentos les permite a las organizaciones sindicales determinar su funcionamiento de manera libre y autónoma. Estas capacidades están reconocidas como derecho en el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo firmado en 1949 y se acompañan de la disposición de que el estado no intervenga en la vida de los sindicatos (Dávalos, 1993).

Una noción mínima de democracia sindical es aquella que aspira únicamente a establecer las condiciones de un mecanismo plebiscitario de renovación de dirigencias: evitar la intromisión del gobierno o poderes fácticos, presencia de grupos de oposición,

tolerancia a la pluralidad política, la existencia de procesos electorales adecuados (por medio del voto universal, libre directo y secreto) para elegir dirigentes y el reconocimiento de los derechos de los afiliados. Una noción ampliada de democracia sindical implica la posibilidad de que los agremiados participen en las decisiones de la organización, en una dirección de abajo para arriba, procesos de transparencia y rendición de cuentas, la apertura hacia otros sectores de la sociedad (medios de comunicación, estudios académicos, entre otros). Implica también reemplazar las fuentes tradicionales de poder y hacer un uso eficiente de los recursos para fortalecer la acción colectiva y afrontar un entono sindical con nuevas oportunidades y restricciones (Bensusán y Ruiz, 1999). Todo esto debe quedar normado en los estatutos de la organización sindical para tener condiciones de partida, pero después es necesario que estas reglas generen cambios en la cultura y práctica sindical, ya que las prácticas metaestatutarias pueden tener una naturaleza corporativa, jerárquica o autoritaria (Bensusán y Ruiz, 1999).

Esta noción ampliada de democracia es una condición para dinamizar la vida sindical, pero una transformación profunda requiere profundizar aún más esta noción (Bensusán y Ruiz, 1999). Para Fazio (2010), la democracia es una condición para construir el interés colectivo y lograr mayor eficacia desde la deliberación racional, por ello es necesario establecer canales de participación que vayan más allá de la elección de líderes y la representación sindical, ya que la democracia representativa y delegativa en ocasiones sirve para legitimar las decisiones del grupo en el poder y no abona a la auto organización y auto regulación de las bases.

Frente a un escenario adverso para la vida sindical, la democracia interna fortalece y hace más efectivas a las organizaciones sindicales, las dotan de capacidad estratégica, genera incentivos para un desempeño eficiente, permite que surjan corrientes renovadoras y se logre una mayor coincidencia de los intereses de las dirigencias con los de la base. La ausencia de estos elementos desalienta la adaptación

creativa y genera una adaptación conservadora. La democracia sindical es necesaria porque el cambio de circunstancias hace imperativo renovar las fuentes de poder para que las organizaciones y sus liderazgos puedan sobrevivir (Bensusán y Ruiz, 1999).

Los procesos de transformación democrática en los sindicatos suelen responder a presiones externas e internas. Según Bensusán y Ruiz (1999), el cambio de un modelo de sustitución de importaciones a un modelo económico neoliberal, caracterizado por acuerdos comerciales, modificó la vocación redistributiva de los sindicatos y anuló su capacidad de representación real de los intereses de los trabajadores. En el ámbito nacional también han surgido presiones para transformar la vida sindical. Estas presiones derivan de la transición a la democracia y la alternancia partidista en la política federal y estatal que debilitó la posición de los líderes sindicales al interior de las organizaciones y en el sistema político (Bensusán y Ruiz, 1999).

Desde el punto de vista interno, Gatica (2012) considera que la representación no se logra solo con la afiliación, también se requiere del interés del trabajador en los asuntos sindicales. Sin embargo, en general, el trabajador no concibe al sindicato como un espacio de participación, sino como un instrumento para obtener beneficios. Derivado de ello, el trabajador suele tener un comportamiento carente de vocación democrática, basado en el cálculo racional de aprovechar los beneficios que genera la organización, sin tener que pagar los costos, por lo que las bases son reacias a participar y exigir rendición de cuentas, mientras que los activistas y las dirigencias tienen el interés de acumular más poder. Como resultado, el poder tiende a concentrarse más en la cúpula sindical (Gatica, 2012).

Gatica (2012) plantea la oposición entre el sistema asambleario y el sistema plebiscitario. El primero genera una mayor participación y el segundo permite una mayor libertad de voto, pero a pesar de sus diferencias, no deben ser mutuamente excluyentes. El autor considera que es necesario combinar la democracia participativa con la democracia representativa.

La primera es necesaria y suficiente para aumentar la confianza de las bases a nivel general, pero a nivel local se requiere escuchar las opiniones y propuestas de las bases por medio de alguna forma de democracia participativa. Aspectos como la negociación colectiva y la asamblea pueden generar un sentido de pertenencia y de implicación en los asuntos sindicales, laborales y territoriales (Gatica, 2012).

En este trabajo se analiza la posibilidad de construir una democracia plebiscitaria en la sección 30 del SNTE a partir de las condiciones favorables que derivan de la reforma laboral en materia sindical de 2019, pero también se evalúan las condiciones para construir una democracia participativa, que permita trascender una noción delegativa de la representación sindical.

NUEVO SINDICALISMO ¿NUEVO CORPORATIVISMO?

En los últimos años ha tomado notoriedad la corriente del “Nuevo sindicalismo”, encaminada a adaptar a los sindicatos a los contextos laborales, políticos y sociales del capitalismo tardío. Esta corriente se puede dividir en dos grandes concepciones. Por un lado, existe el denominado sindicalismo de servicios, que concibe a la organización como un espacio de gestión y un proveedor de servicios para los afiliados (IEESA, 2015). En esta concepción, la noción de democracia es reduccionista y de carácter normalmente plebiscitario y delegativo. Por otro lado, otra concepción es el sindicato de compromiso social, que busca vincular a la organización con su entorno y convertirla en un actor importante para abordar los problemas locales e, incluso, nacionales (Rodríguez, 2009). Esta concepción se alinea con una visión de democracia ampliada, ya que implica la participación de las bases.

El sindicalismo de servicios se orienta a atender las necesidades de los trabajadores afiliados al sindicato con el fin de aumentar la membresía de la organización. Su estrategia se centra en ir más allá de la negociación salarial o la defensa de los derechos básicos del trabajador para proveer o negociar una gama de derechos y servicios: seguros de vida, vivienda

social, descuentos en comercios, centros y cursos de capacitación, turismo, asesoría jurídica, entre otros. El SNTE ha transitado hacia un modelo de sindicalismo de servicios en los últimos años, esto ha favorecido el vínculo de la organización con sus agremiados, pero el manejo de los recursos se centra en la cúpula sindical, sin un empoderamiento efectivo. Este modelo favorece el corporativismo sindical, ya que las cúpulas sindicales son las que negocian con las autoridades del sector educativo la oferta de servicios, sin una adecuada comunicación con las bases.

El sindicalismo de responsabilidad social se contraponen a una noción centrada en la defensa de los derechos de los trabajadores para transitar a un paradigma centrado en la creación de trabajos con un criterio de responsabilidad social. Este paradigma implica defender el derecho al trabajo, luchar por políticas salariales justas, por la universalización de la seguridad social y la redistribución de la riqueza para mejorar la calidad de vida de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (Rodríguez, 2009). Su lógica implica una democracia participativa y la posibilidad de transitar a una representación sustantiva de las bases sindicales, en detrimento del corporativismo de estado para transitar hacia un paradigma de corporativismo social o un pluralismo sindical.

La representación sustantiva surge cuando se actúa en interés de los representados, al ser sensible a sus necesidades e intereses. Esta actuación debe ser independiente y con discernimiento, ya que el representante tiene capacidad de acción y juicio por lo que no se ejerce de forma paternalista ni clientelista, por el contrario, implica una relación entre representantes y representados basada en la receptividad (Pitkin, 1985). Este tipo de representación requiere procesos democráticos.

Otra forma de representación que ha tomado fuerza es la representación descriptiva. En lugar de una representación sustantiva, que hable por el representado, la representación descriptiva implica una política de la presencia que no se reduce al voto, ya que otorga capacidad a los representados —principalmente a

los grupos históricamente discriminados— de participar en la toma de decisiones (Phillips, 2000). Este tipo de representación implica la creación de mecanismos de democracia participativa.

Los nuevos paradigmas sindicales y de representación tienen el potencial de debilitar el corporativismo sindical. Esta posibilidad se hizo más clara con los cambios legislativos en materia sindical en México, encaminados a promover la democracia sindical.

REFORMA LABORAL EN MATERIA SINDICAL

La reforma laboral en materia sindical de mayo de 2019 establece elementos fundamentales orientados al desarrollo de la democracia en las organizaciones sindicales. La disposición más significativa es hacer obligatoria la elección de dirigencia y la legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) por voto libre, universal, directo y secreto. Estas reformas surgen para armonizar la legislación secundaria con la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 (Senado de la República, 24 de abril de 2019; Diario Oficial de la Federación (DOF), 1 de mayo de 2019).

La reforma atiende disposiciones del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a partir del cual se obliga a los países a fortalecer derechos sobre afiliación sindical y negociación colectiva; y los compromisos, en materia sindical y laboral, establecidos con la firma del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), por medio de los cuales México se compromete a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos (Aparicio, 2 de mayo de 2019).

A partir de la promulgación de la reforma laboral y su publicación en el DOF, las organizaciones sindicales tienen la obligación de armonizar sus estatutos con la ley. En el año 2019, el SNTE presentó el Reglamento para la Elección de Directivas Seccional ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. También se estableció que las dirigencias seccionales serían renovadas a más tardar en el año 2021 y posteriormente se renovaría la dirigencia nacional. La dirigencia nacional del

sindicato considera que el reglamento profundiza la democracia sindical representativa, ya que garantiza una renovación de dirigencias seccionales mediante voto universal, libre, directo, secreto, personal e intransferible (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 14 de enero de 2020).

Si bien, se emitió el reglamento, el sindicato no hizo reformas estatutarias en materia de democracia y libertad sindical, tampoco hizo cambios en la estructura administrativa y en los procesos de transparencia y rendición de cuentas. Además, se mantiene la afiliación obligatoria y diversas irregularidades como comisiones ejecutivas seccionales que tienen más de 9 años. En los últimos meses han surgido diversas organizaciones y estudios que denuncian las irregularidades dentro del SNTE y la ausencia de una adecuación de sus estatutos para atender lo estipulado en la reforma laboral.

García (17 de febrero de 2020) considera que el reglamento no cumple con lo dispuesto en la Constitución y en las leyes laborales del país. Según el autor, con el reglamento se establecen elecciones de manera extraordinaria “en situaciones especiales”, lo que genera que se hagan por voluntad política y no por obligatoriedad como establece la reforma. El autor también considera que el reglamento enmienda disposiciones que corresponden a los estatutos y viola derechos laborales en materia de libertad sindical y negociación colectiva, ya que se establece un control centralista del proceso electoral y candados en los requisitos para poder votar o ser votado. Para ser candidato a una dirigencia seccional se exige tener cinco años de antigüedad en alguna cartera seccional y para la dirigencia nacional se exigen ocho años, lo que deja fuera al 95% de los agremiados (Luna, 30 de octubre de 2019).

Poy (22 de enero de 2020) considera que el reglamento fomenta cacicazgos, ya que establece como requisito para ser secretario general de alguna sección del SNTE el haber ocupado un cargo seccional, lo que limita el universo de posibles candidatos y mantiene a grupos asociados al régimen corporativo. También se considera que el reglamento fue

avalado en un congreso en el que solo estuvieron presentes los representantes de la dirigencia nacional y delegados allegados a esta, se elaboró en un procedimiento rápido, se presentó en la madrugada y se ratificó mediante engaños.

Pese a las inconsistencias del reglamento y la falta de reformas estatutarias, el sindicato comenzó a hacer convocatorias para renovar dirigencias seccionales y plantearon renovar la dirigencia nacional en el año 2024 (Rodríguez, 12 de enero de 2020). Frente a esto, diversos grupos han denunciado ante la autoridad laboral la falta de adecuación del sindicato a lo dispuesto en la reforma. Los grupos opositores están a la espera de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se pronuncie respecto a esas irregularidades y se obligue al sindicato a resolverlas. Si esto se logra, los actores coinciden en que se abre la oportunidad para una elección histórica.

En la siguiente sección se analizan las percepciones que los maestros y otros actores entrevistados, tienen sobre la democracia sindical, el proceso electoral, la función y el futuro del sindicato. Por medio del análisis se pretende comprender las condiciones para poder consolidar una democracia formal en el SNTE y la posibilidad de construir una democracia participativa y una representación sustantiva.

PERCEPCIONES EN TORNO A LA DEMOCRACIA SINDICAL, LA REFORMA LABORAL Y EL PROCESO ELECTORAL

Por medio de las entrevistas quedó de manifiesto que existe un desconocimiento, o un conocimiento parcial, de la reforma laboral. Son pocos los maestros entrevistados que habían escuchado sobre la posibilidad de proceso electoral por medio de voto libre, universal, directo y secreto. Quienes han escuchado sobre el tema tienen dudas de cuándo o cómo se llevaría a cabo. Algunos maestros entrevistados, incluidos representantes sindicales, aún tienen la idea de que las próximas elecciones para renovar la dirigencia sindical serán por medio de asambleas. Hay incluso menos conocimiento respecto a la posibilidad de votar

para legitimar el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Un maestro lo manifestó de la siguiente manera:

No, honestamente no me he dado tiempo de leer el texto, ni en estructura, ni implicaciones. De la parte institucional no hay asesoría, ni difusión de contenidos, ni ligas a plataformas o documentos. El sindicato si ha invitado a conferencias, pero no sé cómo afecta al magisterio, cómo afecta promoción o desempeño, tiene que ver con los beneficios que se pueden traducir en derechos laborales, pero no conozco a ciencia cierta o textual un documento, no ha sido mi interés escuchar al sindicato (Director de escuela secundaria, comunicación personal, junio de 2021).

En los sectores informados hay maestros que identifican el origen de la reforma como resultado de las negociaciones del T-MEC y, si bien hay una demanda de democracia histórica, no consideran que sea producto de la movilización de las bases sindicales. Por esta razón, una debilidad de la reforma es que no surge de la demanda de las bases sindicales, sino que deriva de una política federal, motivada por la necesidad de cumplir con tratados internacionales en lo laboral y comercial. Estas condiciones generan la sospecha de que la cúpula sindical solo tendrá la intención de simular el cumplimiento con la ley por medio de un proceso acotado y controlado:

Solo pocos involucrados, saben que se avecina un nuevo proceso de elección basado en el voto universal, directo y secreto. Estos pocos hablan de que la reforma se originó como parte de la negociación del nuevo tratado de libre comercio [...] pero seguramente ocurrirá lo de siempre, se harán elecciones para simular que se cumple con la reforma, pero el proceso estará amañado (Maestro de escuela primaria, comunicación personal, junio de 2021).

Las dudas sobre el proceso electoral no implican que se soslaye la importancia de este. Se considera que la reforma y el proceso electoral son importantes porque es necesario modificar un proceso elección que mantenía el corporativismo y el patrimonialismo, al ser muy susceptible a la coerción y la manipulación. El proceso se caracterizaba por estar basado en arreglos, en la permanencia de grupos de poder, la escasa rotación de liderazgos y un escaso juego democrático. Esto se refleja en la frase “la sección 30 es para la sección 30”, cuyo significado es que la sección 30 es para el grupo de poder que la domina.

La democracia sindical es un tema pendiente para erradicar la corrupción y las prácticas autoritarias y corporativas. Con una buena elección de dirigentes el sindicato tendría mejores condiciones para realizar sus funciones adecuadamente y para que las bases participen en la vida sindical. Esta rotación de líderes permitiría la participación de personas con nuevos proyectos y mejores propuestas, también permitiría representar diferentes intereses y necesidades. Con ello, se aspira a una renovación de la organización sindical. La expectativa es que, al encontrar un líder honesto que se preocupe por la base, el maestro se sienta representado y el sindicato se fortalezca, ya que el maestro apoyará a sus dirigentes.

Los maestros entrevistados perciben, en general, una ausencia de prácticas democráticas en la cúpula sindical, pero consideran que la situación es distinta en las bases. La elección de representantes o de delegados para congresos, que se realizaba en los centros de trabajo, se suele considerar democrática, aunque con poca participación y constantes sospechas de injerencia o manipulación por parte de la dirigencia sindical. Esto demuestra que en las bases hay una vocación democrática, pero que se pervierte conforme se sube en la jerarquía de poder. La vocación democrática en las bases es importante porque se considera que el proceso electoral debe ser de abajo para arriba para que las bases puedan participar en los centros de trabajo.

CONCEPCIÓN DE LA DEMOCRACIA SINDICAL

La concepción de democracia sindical que prevalece en los maestros entrevistados es principalmente procedimental y representativa, con un modelo de elección plebiscitaria. La concepción más generalizada de la democracia sindical es tener la posibilidad de elegir y quitar a las dirigencias, sin coacción ni manipulación, y que el periodo de funciones de estas sea limitado. La forma más sencilla de entenderla es que todos tengan voz y voto, y no que decida la cúpula sindical. Algunos docentes entrevistados lo expresaron de la siguiente manera:

[Democracia es] que todos y cada uno de los agremiados del sindicato docente partamos de un piso parejo, a partir de igualdad de oportunidades, para participar y hacer carrera sindical a partir del mérito propio. Igualdad, inclusión, apertura, con reglas claras y específicas para poder participar y postularse o estar en un cargo, es esa igualdad e inclusión de todos los que conformamos el sindicato (Maestro de escuela secundaria, comunicación personal, junio de 2021).

La democracia que debe existir es decidir abiertamente sin presión de nada, sin que lo hagan por opresión de jerarcas. Decidir quién los dirige, por quien mejor ha trabajado por las bases y eso hará cambiar el pensamiento hacia los líderes, el líder va guiando, pero con el ejemplo (Supervisor de zona escolar, comunicación personal, junio de 2021).

Estas concepciones ponen en evidencia que se acepta la democracia, pero acotada y con candados, para que no llegue cualquier persona. La noción de liderazgo se basa en el mérito, la profesionalización y la formación, lo que en principio, debilita la estructura corporativa del sindicato y fortalece una noción empresarial, pero también se aceptan los candados que establecen la antigüedad y la experiencia sindical, en sintonía con el modelo tradicional de gestión corporativista.

Los sectores más críticos consideran que la verdadera democratización implica hacer efectiva la reforma laboral: poder elegir dirigencias por medio de voto libre, universal, secreto y directo, así como tener la posibilidad de legitimar CCT por medio de votación, para saber en qué condiciones se está trabajando. Este derecho debe ser consagrado en los estatutos y no solo en un reglamento. También se busca que exista igualdad de oportunidades, inclusión, apertura, reglas claras y efectivas para tener la posibilidad de hacer carrera sindical por medio del mérito.

Desde una visión instrumental, la democracia se concibe como la necesidad de que el sindicato haga propuestas para lograr beneficios, derechos y apoyo a los trabajadores. Se considera que esto podría motivar el que se atiendan problemas y necesidades que se expresan en los pliegos petitorios. Estos sectores también aspiran a recuperar prestaciones y prerrogativas que el sindicato ha ido perdiendo en los procesos de reformas educativas. Solo un sector minoritario considera a la democracia como la organización efectiva de las bases, con la participación de todos los sectores y corrientes sindicales que se traduzca en estrategias y propósitos específicos para la mejora del bienestar:

[El sindicato] podría motivar el que se atiendan problemas, como la falta de asignación de plazas, sueldos sin cobrar, lentes, becas. Se ha exigido que actúe el sindicato y no actúa. Por eso es necesario que llegue gente con vocación de servicios, para que resuelva problemas e informar. Es muy probable que sea una democracia dirigida, como la que había en el país, dirigir el voto en lugar de imponer. Debe haber rotación para evitar otro liderazgo corporativo (Director de escuela secundaria, comunicación personal, junio de 2021).

Si bien, los diferentes sectores de maestros entrevistados coinciden en una concepción reduccionista de democracia, algo que resalta es la importancia que le otorgan a esta. Se considera necesaria para mantener la credibilidad

en la organización, aspirar a un buen funcionamiento y una adecuada representación sindical. Ante la supuesta disyuntiva entre democracia y fortaleza, se estima que es preferible la primera. La idea es que la democracia puede fortalecer al sindicato, propiciar el consenso, generar una mayor participación de las bases, una mejor representación, una verdadera legitimidad y una adecuada toma de decisiones. Una maestra expresó estas inquietudes de la siguiente manera:

[Es necesario] que se conozcan todos los derechos y prerrogativas que pueden gozar los trabajadores, todos beneficios y conquistas que son buenas, pero no todos los trabajadores las conocen porque no se interesan en conocer sus prerrogativas, algunos conocen parte de sus derechos, pero no prerrogativas, viven al día, no se preparan, falta escuela sindical. La democracia podría incentivar la participación y fortalecer al sindicato, pues nos da la posibilidad de elegir líderes que en verdad nos representen (Maestra de escuela primaria, comunicación personal, junio de 2021).

A pesar del entusiasmo que un eventual proceso electoral despierta en sectores informados, la democracia se considera un ideal aún lejano, empezando porque todos los maestros que entran en servicio son integrados en el sindicato sin su consentimiento y les descuentan su cuota de forma obligatoria, sin que exista transparencia y rendición de cuentas. También está la percepción de que los derechos y los beneficios solamente los disfrutan o manejan un reducido grupo de personas a quienes el maestro se tiene que acercar para “pedirles un favor”. Estas inercias generan incertidumbre en el proceso de democratización:

La reforma y el reglamento no es suficiente, se debe llevar a cabo el proceso, vigilar, detectar y corregir errores, encontrar un líder honesto y que se preocupe por la base. Si la gente se siente representada por el sindicato se va a volcar por su representante

y va a participar. La fortaleza con la base se la fabrica el propio líder, si le das a la base lo que quiere la base está contenta y te va a seguir, pero se debe permitir que todos participen en los beneficios que negocia el sindicato y se acceda como un derecho, no como un favor (Directora de escuela secundaria, comunicación personal, junio de 2021).

PERCEPCIONES SOBRE LOS RETOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEMOCRÁTICA DEL SINDICATO MAGISTERIAL

Para lograr las nuevas condiciones e implementar un verdadero proceso electoral basado en el voto libre, universal, directo y secreto, el reto principal es acabar con la cultura sindical autoritaria y corporativa. Esta perspectiva implica que lo que se espera lograr con el proceso electoral democrático, es también visto como una condición para el mismo. En este sentido, hay dos posturas dominantes: quienes no ven la posibilidad de avanzar en materia de democracia sindical si antes no hay un proceso de depuración de viejas prácticas y cotos de poder dominados por los mismos actores y quienes consideran que el proceso se irá retroalimentando, con avances en el contexto y en el proceso, para ir poco a poco generando las condiciones, la participación, la cultura y la práctica democrática en los procesos electorales. En relación con esto es necesario generar condiciones en las que el maestro pueda participar de manera libre, sin coacción ni manipulación y para ello es necesario desbaratar cotos de poder.

Otro reto es la logística del proceso electoral, principalmente la que tiene que ver con el desarrollo de la elección, desde las campañas de difusión hasta la jornada electoral y el cómputo de votos. La principal preocupación gira en torno a la supervisión adecuada del proceso, la demanda en ese sentido es que exista una instancia imparcial encargada supervisar las elecciones. En este tema hay mucha confusión e incertidumbre, ya que no se ha vivido un proceso de esta naturaleza y no hay información por parte del sindicato. Un

docente entrevistado explicó muy bien estas inquietudes:

[Un reto es] la cultura por parte de la base, empezar a generar cultura. Que la base docente conozca y se sientan libres, sin cooptación de ninguna naturaleza o sin verse influenciados por algunas líneas, tener la libertad para participar. Lo segundo es la logística, el desarrollo de la elección, no existe esa experiencia, no se sabe si van a reunir los comités en un centro de trabajo y ahí ir a votar, todo lo que es esa parte de desarrollo no sabemos cómo se va a dar. Otro reto es que esos grupos de poder que han tenido la influencia gradualmente se vayan desbaratando (Maestro de escuela secundaria, comunicación personal, junio de 2021).

Los maestros críticos consideran que en el proceso electoral se intentará reproducir las prácticas electorales antidemocráticas que caracterizan al sindicato. Pero, la diferencia, según estos actores, es que en esta ocasión hay grupos organizados que buscan disputar carteras sindicales y líderes que estatutariamente cumplen con los requisitos para participar. Estos grupos estarán atentos a que se lleve adecuadamente el proceso y podrán movilizarse en caso de que no suceda.

[La elección] es un proceso nuevo y se intentará reproducir una elección amañada, solo que esta vez hay diferentes grupos que se disputan las carteras seccionales y líderes que estatutariamente cumplen con el requisito y ahí puede haber una disputa, pero también es probable que haya plantilla de unidad. Llegará gente nueva pero no un cambio completo de personas [...] si no se respeta el proceso de elección habrá mucha inconformidad y los maestros saldrán a las calles (Director de escuela primaria, comunicación personal, junio de 2021).

Un reto adicional es la percepción de debilidad de la organización. A partir de la Reforma Educativa (RE) del año 2012, el

sindicato perdió prerrogativas que servían para ofrecer beneficios a las bases. Si bien, esta pérdida permitió debilitar las estructuras corporativas, también generó la idea de que la organización se volvía intrascendente, relegada a un papel de gestor o de capacitación, sin una verdadera vida sindical. Una consecuencia es que el maestro se aleja de su sindicato y se debilita la identificación gremial.

Otro reto es la ausencia de un marco normativo adecuado. Las reglas electorales no se hicieron a nivel estatutario y el gobierno no ha sido efectivo para obligar a la organización a reglamentar el proceso electoral a ese nivel. Los sectores críticos consideran que la falta de presión de las autoridades laborales responde al hecho de que el papá de la actual Secretaria de Trabajo es abogado de SNTE, por lo que la corrupción en el ámbito nacional y la prevalencia de prácticas corporativas sigue afectando el ámbito sindical. Así lo expresó un maestro entrevistado:

El sindicato ha sido muy hermético porque no se van a arriesgar a perder el poder. Solo está el reglamento, la modificación a estatutos solo fue para acomodar a las personas que están a nivel nacional. El presidente dijo que se iba a sanear inmediatamente y se fue alargando, porque hay un conflicto de interés, ya que el papá de la secretaria del trabajo es abogado del SNTE. Pero ese reglamento es una ventaja para quien tiene el poder (Supervisor de zona escolar, comunicación personal, junio de 2021).

Los sectores críticos cuestionan que haya condiciones para la elección, ya que el proceso se centrará en elegir alguna planilla sin tener previamente la oportunidad de elegir a sus integrantes. También consideran que no se cuenta con la infraestructura necesaria para tener elecciones democráticas. Es necesario que previamente se difunda información, haya comunicación en foros y mesas de trabajo a nivel de base para que se explique el proceso, de lo contrario será muy incierto y no tendrá convocatoria y credibilidad.

PERCEPCIONES SOBRE EL CONTEXTO NACIONAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DEMOCRÁTICA DEL SINDICATO

Todos los maestros entrevistados consideran que hay un contexto nacional propicio, incluso ideal, derivado de la alternancia en el gobierno, del proceso de transformación democrática que atraviesa el país y de un escenario de mayor pluralidad política. Hay poca participación, pero también la opinión de que el magisterio es más analítico y menos propicio a la manipulación, ya que el ámbito educativo ha tenido diversas transformaciones que han posicionado el tema de la evaluación, el mérito, el trabajo y el profesionalismo, y se ha debilitado la cultura autoritaria y corporativa.

El entorno nacional puede ayudar, ya se dio el primer paso y es importante, al menos voy a votar por un líder nacional el que yo quiera escoger [...] porque hoy el maestro ya está más informado, más preparado, ya no nos manipulan fácilmente, el país ya no es lo mismo que antes. Pero también se comenta que estamos en México y puede haber prácticas irregulares, dependerá del grupo en el poder (Maestro miembro de la sección sindical, comunicación personal, junio de 2021).

Un tema importante es el relativo a la injerencia del gobierno en los asuntos sindicales, para algunos sectores se trata de algo superado, otros consideran que aún está vigente. La injerencia gubernamental es percibida de dos maneras: como algo negativo que se debe erradicar para alcanzar una plena autonomía sindical o algo inevitable e incluso positivo, pues sirve para poner límites a la dirigencia sindical. Esta última percepción surge de la expectativa de que el actual gobierno presione al sindicato para que cumpla con lo dispuesto en la reforma laboral.

Los sectores críticos consideran que siempre habrá injerencia gubernamental y solo cambiará de forma. En su opinión, el sindicato se sigue subordinando al gobierno en turno, lo que mantiene vigente el corporativismo.

A pesar de esta opinión, estos sectores también consideran que el gobierno no está presionando lo suficiente al sindicato para implementar los cambios.

La desconfianza que surge de procesos de reforma anteriores puede debilitar la reforma laboral. Esto se suma al hecho de que la reforma surgió desde la esfera gubernamental para cumplir con acuerdos internacionales. En este aspecto existen dos corrientes de opinión: para algunos es positivo porque se trata de un factor externo que obliga al sindicato a adaptarse a los cambios en el contexto nacional e internacional y para otros es negativo, porque no surge de una demanda de las bases, lo que debilita la efectividad de la reforma. Un maestro expresó estas opiniones de la siguiente manera:

Si hay condiciones [para la implementación de la reforma], pero está en manos del presidente y la secretaria del trabajo, de obligarlos ya, cuando pasen las elecciones será fuera de tiempo, y que el INE [Instituto Nacional Electoral] vigile que sea democrático, que no sea ni el SNTE ni organizaciones disidentes, que las reglas de votación sean por un órgano externo. [...] Pero esta reforma la impusieron desde afuera, no es el resultado de la movilización de los maestros, así que puede que no haya voluntad para que se cumpla, pero como es parte de un compromiso internacional quizá se sientan obligados (Director de escuela secundaria, comunicación personal, junio de 2021).

PERCEPCIONES EN TORNO A LA FORTALEZA Y UNIDAD SINDICAL

Un lema que se tiene en la sección sindical y retrata la idea de unidad es “uno somos todos y todos somos uno”. Esta unidad homogénea se percibe como un factor de fuerza que les ayuda en la relación de poder con las autoridades y en la negociación. La unión se configura en torno a un líder y depende de la influencia de este. Frente a esta

idea de fortaleza y unidad que tienen los miembros de la cartera sindical, los maestros de base consideran que el sindicato ha perdido fuerza. Esta pérdida no se debe solo a una falta de personalidad de los liderazgos recientes, responde a que el sindicato ha perdido las prerrogativas que le daban influencia. Los maestros más jóvenes entraron al servicio y han recibido sus prestaciones sin tener contacto con el sindicato, por lo que no sienten un compromiso con la organización ni consideran que sea de utilidad, únicamente entran en relación con algún representante sindical cuando tienen algún problema concreto o requieren algún servicio. La mayoría de los maestros jóvenes entrevistados no han recurrido a sus servicios y solo se sienten parte de la organización cuando les descuentan la cuota sindical. En los sectores críticos prevalece la idea de que no existe unidad sindical. Consideran que dicha unidad es utópica y sería contraproducente porque hay pluralidad de ideas y la unidad que defiende el sindicato es la de “rebaño”. Una maestra lo expresó de la siguiente forma:

No hay una unidad, es utópico, sería todos pensar igual y es fatal eso, entre las diferencias se debería buscar las mejores opciones y cuando hay unidad no procede, eso de unidad me suena a que todo el rebaño tiene la misma ruta (Maestra de escuela primaria, comunicación personal, mayo de 2021).

Si bien existe una débil unidad e identificación sindical, el espíritu de gremio aún está vigente en algunos sectores del magisterio. Frente a este tema hay dos opiniones: quienes consideran que aún hay un fuerte espíritu e identidad gremial y quienes opinan que se ha debilitado entre los maestros más jóvenes, ya que muchos entraron al servicio docente por necesidad y no por vocación. Otros opinan que el espíritu de gremio depende las circunstancias, hay momentos de unidad y momentos de desinterés porque en la vida cotidiana se asume que el sindicato siempre ha “estado ahí”, pero sin que los maestros se involucren:

Ese espíritu [de gremio] depende del escenario, hay momentos en que todos somos maestros y momentos apáticos, en el tema del sindicato no hay una cuestión de la mayoría, todos asumimos que esta el sindicato porque siempre ha estado ahí, pero que tú te sientas parte del equipo sindical no (Maestro miembro de la sección sindical, comunicación personal, junio de 2021).

PERCEPCIONES EN TORNO AL SINDICATO COMO ESPACIO DE PARTICIPACIÓN

Para la mayoría de los maestros, la participación dentro del sindicato se reduce a elegir a las dirigencias sindicales y dejarse guiar por ellos. Esto pone en evidencia que en el sindicato no se han conformado suficientes espacios y mecanismos de participación y aún sobrevive una noción vertical y jerárquica en la relación entre las bases y la dirigencia. Tampoco se tienen identificadas comisiones mixtas para abordar asuntos laborales o profesionales. Los congresos ordinarios no se llevan a cabo con la periodicidad requerida, el último congreso nacional ordinario fue en 2011 y los congresos extraordinarios son escasos y sin las condiciones adecuadas, por lo que la participación o la formación sindical es prácticamente inexistente a ese nivel. Cuando hay reuniones o movilizaciones se registra una baja participación.

Un aspecto preocupante es la falta de participación de los maestros en la vida sindical; la idea generalizada es que son apáticos, no se informan ni se involucran. Si bien, algunos miembros del sindicato aseguran que la organización tiene plena vida sindical y promueven la participación en algunas actividades para involucrarlos, en la práctica suele haber poca respuesta. Comentan que la relación del maestro con el sindicato normalmente es instrumental, se acercan cuando necesitan algo. Frente a esta concepción, los maestros de base consideran que el sindicato tiene poca presencia en las escuelas, difunde poca información y no convoca de manera regular a actividades en las que participen.

Los maestros están alejados del sindicato y de lo laboral, están muy ocupados en sus funciones. En realidad, no se aborda el aspecto laboral, se ve la representación de repente del sindicato, de las delegaciones, pero son los mismos maestros y no están preparados, cualquiera puede ser representante, tiene que haber uno por cada escuela, pero el sindicato no los prepara, los secretarios generales que es la representación sindical no dan una preparación, no hay desglose de las funciones, esta descuidada esa parte. [El sindicato] es solo un intermediario para trámites y algunos problemas que se puedan dar entre profesores o entre profesores y directivos, pero es testimonial, porque el que se encarga de atender será directamente el sindicato, no un representante, la delegación sindical solo informa con quien pueden ir con el sindicato (Director de escuela primaria, comunicación personal, junio de 2021).

Las causas de la baja participación son múltiples, la más evidente es que el maestro está ocupado en sus actividades profesionales y personales, pero también responde a una falta de incentivos. La convocatoria para participar en alguna actividad suele ser vertical, se organiza de arriba para abajo, con poca posibilidad de involucrarse en acciones significativas. La falta de espacios de participación, la tradición autoritaria y corporativa que ha imperado en el sindicato y el desprestigio que le es anejo por la falta de una representación sustantiva, ha desincentivado una participación genuina en las bases. Esta tradición se combina con los modelos de carrera docente individualizados y productivistas, en los que el sindicato cada vez es menos relevante. También hay limitaciones para ausentarse del trabajo para participar en actividades sindicales.

PERCEPCIONES EN TORNO AL REGLAMENTO PARA EL PROCESO ELECTORAL

Los maestros de base no participaron en la elaboración del reglamento para el proceso

electoral, la mayoría de los maestros entrevistados no tienen información sobre el tema ni lo han revisado. Esto se debe, en principio, a que aún no se ha llevado a la práctica el nuevo proceso electoral, pero también al hecho de que el sindicato no ha llevado a cabo una adecuada campaña de difusión. Así lo expresó un docente:

No [se difundió el reglamento] y si acaso hace reunión seccional es con un grupo de amigos de tal escuela para un requisito de: ya lo dimos a conocer, ya está aprobado y la sociedad lo conoce. Citamos a los secretarios generales de la zona norte y les decimos es esto, el reglamento es esto [...] pero la base no lo tiene y no conoce el reglamento (Maestro de escuela secundaria, comunicación personal, mayo de 2021).

Los sectores críticos consideran que el reglamento es apócrifo porque es resultado de una reunión cúpular y no se cumple la obligación de reformar los estatutos. La intención es establecer reglas que le permita a la cúpula sindical mantener el control vertical del proceso: convocar, organizar el proceso, contar los votos y presentar los resultados. Consideran que los candados para ser candidato únicamente los cumplen los que fueron dirigentes sindicales, lo que mantiene a las camarillas en el poder y excluye a candidatos nuevos. Estos grupos demandan la reforma estatutaria, eliminar los candados y establecer un árbitro imparcial.

Este nuevo reglamento cuenta con candados, no sé si para bien o para mal, que restringen la posibilidad de ser parte de las planillas. Esto deja fuera de la posibilidad a muchos maestros que podrían tener buenas ideas y ganas de trabajar, porque solo los que llevan mucho tiempo en las carteras pueden cumplir los requisitos. Por eso pedimos que se hagan cambios en las reglas y a nivel de los estatutos (Maestro de bachillerato, comunicación personal, junio de 2021).

PERCEPCIONES EN TORNO A LA FUNCIÓN DEL SINDICATO

La mayoría de los maestros ve al sindicato como un proveedor de servicios o beneficios y no les interesa participar para sostenerlo. El sindicato pide a cambio lealtad, unidad o participación en eventos de manera pasiva. Se considera a la organización como un sindicato enfocado en gestionar las demandas de los trabajadores y en hacer efectivos sus derechos. Esta situación es contraria a la idea de una vida sindical activa, algunos maestros lo expresaron de la siguiente manera:

Si necesitaba constancias, antes tenía que recurrir a mis amistades para conseguir una solicitud y luego la documentación y luego hacerla llegar con firmas y sellos. Ahora ya no, todo es más fácil, [los líderes del sindicato] tuvieron que hacer algo, ocuparse en ciertas cosas, tuvieron que adaptarse y se encontraron buenas funciones y para eso sirve el sindicato (Maestro de escuela primaria, comunicación personal, junio de 2021).

[La función del sindicato es] ser un mediador, con representatividad general, por parte de los intereses de los trabajadores. Es benéfico para el sindicato, ya que de esa manera le obliga más, el que el estado haya tomado la rectoría de la educación es benéfico para el sindicato porque le da la oportunidad de convertirse en un actor mediador, un proveedor de servicios, no como un actor participante que asignaba plazas y propiciaba esas situaciones y vicios que se presentaban (Maestra de escuela primaria, comunicación personal, junio de 2021).

Un aspecto importante para la vida sindical es la promoción de un sindicalismo de base. Sobre este tema, los miembros del sindicato consideran que se promueve, pero depende del delegado o representante que se encuentra en los centros de trabajo. Esta participación es impulsada desde arriba y está acotada, dirigida y orientada a la búsqueda

de unidad; por esa razón, los maestros de base consideran que no se promueve un verdadero sindicalismo de base, tampoco una organización o capacitación político-sindical. Consideran que la dirigencia no informa adecuadamente porque quieren mantener el control de la información y los procesos para mantener sus privilegios y canonjías. La percepción generalizada es que existe una marcada distancia entre la base y la dirigencia:

En mi experiencia previa a este proceso [la participación de base] si se ha venido impulsando. Depende del delegado o representante a nivel de piso, pero en general sí. Me tocó en su momento cuando estuve como docente, me tocó participar y, a través de las mismas indicaciones y comunicados de las autoridades, impulsar la participación de todos generando o buscando la unidad, privilegiando la unidad. [...] Pero en general los maestros no se involucran en el sindicato y muchos líderes sindicales no se acercan a los maestros, no hacen trabajo de base en los centros de trabajo, por eso los maestros se han alejado del sindicato (Maestro miembro de la sección sindical, comunicación personal, junio de 2021).

CONCLUSIONES

En el ámbito académico y sindical se tiene la expectativa de que la reforma laboral incentivará una transformación del sindicato, al establecer condiciones que permitan institucionalizar un proceso electoral democrático que sirva para generar una cultura y prácticas democráticas. Las percepciones y los datos obtenidos por medio de las entrevistas a distintos actores en torno a la organización sindical dan cuenta de la posibilidad de consolidar un proceso de elección plebiscitario por medio de voto libre, universal, directo y secreto, pero también de la posibilidad de trascender esa noción mínima para construir un modelo de democracia participativa. La conclusión general es que existen ciertas posibilidades, pero

también fuertes limitaciones para aspirar a una transformación profunda de la vida sindical. A continuación, se detallan los aspectos más significativos.

El sindicato está orientando su reorganización hacia el desarrollo de un isomorfismo con las organizaciones empresariales y con las organizaciones políticas propias de la democracia representativa. Este isomorfismo coexiste con la lógica vertical y autoritaria que históricamente ha generado una subrepresentación de los intereses del magisterio. Una consecuencia es que los docentes que tengan una actitud crítica frente al corporativismo sindical o frente al capitalismo financiero que permea en la educación pública, con sus métodos de contratación de trabajo y su concepción reduccionista de la calidad educativa, difícilmente encontrarán eco al interior de su organización gremial.

La noción empresarial, centrada en concebir a una organización proveedora de servicios, junto a las inercias corporativas, deviene en desmovilización y en un vínculo instrumental con el sindicato. Un proceso electoral centrado en el voto individual puede acrecentar esa noción delegativa y representativa en lugar de fomentar una lógica participativa.

Dentro del sindicato se verifica una incipiente cultura democrática, pero también continúa el lastre de la cultura autoritaria y corporativa, por lo que existe una tensión entre lo viejo y lo nuevo. Los maestros jóvenes, o aquellos que entraron por medio de procesos de evaluación, tienden a ser más receptivos a la cultura meritocrática y democrática, por lo que el recambio generacional tiene el potencial de transformar el sindicato. Sin embargo, estos maestros jóvenes son renuentes a participar y no se sienten representados por su sindicato, por lo que se alejan de la vida sindical. Los miembros del sindicato también pueden aceptar algunos de los cambios propuestos en la reforma por una cuestión pragmática de evitar que el sindicato pierda fuerza, legitimidad y se vuelva irrelevante, pero también quieren mantener o recuperar los mecanismos de control corporativo.

El entorno nacional e internacional es favorable a un proceso de transformación. Los tratados en materia económica y laboral generan una presión para reformar el contexto sindical. El gobierno pugna por la democracia y autonomía de las organizaciones gremiales y hay organizaciones activas y sectores, minoritarios pero significativos, de maestros críticos. Con la reforma laboral y la posibilidad de una elección democrática, el sindicato se ve forzado a salir de su burbuja, orientar sus acciones a las necesidades de las bases desarrollar una mayor presencia territorial. El proceso electoral tiene el potencial para aumentar el nivel de representación, al obligar a la dirigencia sindical a tomar en cuenta las necesidades del magisterio para obtener un triunfo electoral y lograr la legitimidad de la dirigencia. Las organizaciones que se movilizan al interior del sindicato también adoptan esa estrategia.

Junto a esas condiciones en principio favorables, existen limitaciones que pueden obstaculizar la transformación del sindicato. La organización no se ha adaptado a lo estipulado por la reforma, la mayoría de los maestros no se han involucrado en el proceso y aún prevalecen prácticas y visiones corporativas junto a nociones empresariales. El contexto sindical en México aún tiene vicios e inercias que pueden generar irregularidades, por lo que el proceso de transformación se anticipa gradual, similar a la transición política que se ha dado en el contexto nacional, conforme haya mayor conciencia, madurez, participación e interés en generar prácticas democráticas.

La reforma laboral puede ser débil por no surgir de una fuerte demanda de los trabajadores y tener un origen extranjero, pero podría fortalecerse si se buscara incentivar la participación de las bases desde la propia ley. Sin embargo, la vida burocrática, el corporativismo sindical y las políticas neoliberales han minado la vida sindical, pues prevalece la idea de un sindicalismo representativo con un poder delegado. El ideal de sindicato que prevalece es de uno que respete y haga respetar las reglas, pero la mayoría de los maestros no pretenden participar de manera activa en la vida sindical, esperan que este los represente sin

imponer prácticas autoritarias y corporativas, para que ellos tengan condiciones de ejercer su profesión. Esta visión es el mayor obstáculo para lograr una transformación profunda del sindicato magisterial que permita trascender la lógica representativa y el sindicalismo de servicios, para que el sindicato se convierta en un espacio de organización, participación, deliberación y movilización.

REFERENCIAS

- Anzures, J. (2012). Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012. *Cuestiones constitucionales*, 30, 25-57.
- Aparicio, J. (2 de mayo de 2019). Nueva reforma laboral. *Excelsior*. <https://www.excelsior.com.mx/opinion/javier-aparicio/nueva-reforma-laboral/1310620>
- Bensusán, G. y Ruiz, M. (1999). Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política. *Revista Desacatos*, 1, 103-124.
- Dávalos, J. (1993). La democracia sindical. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 77, 439-460.
- De los Reyes, A. (2001). *La verdadera cara de la Quina*. Publicaciones Históricas de la Huasteca.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (1 de mayo de 2019). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019
- Fazio, F. (2010). Maneras de definir la democracia sindical. V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires. <http://www.aacademica.org/000-036/432>

- García, N. (17 de febrero de 2020). Análisis integral sobre el Reglamento para la Elección de las Directivas Seccionales del SNTE. *Educación Futura*. <http://www.educacionfutura.org/analisis-integral-sobre-el-reglamento-para-la-eleccion-de-las-directivas-seccionales-del-snte/>
- Gatica, I. (2002). Desafíos de la democracia sindical: el caso del SITUAM. *Política y Cultura*, 18, 195-217.
- Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América (IEESA) (2015). *El concepto del sindicalismo de servicios en el marco europeo. El caso Nórdico*. <https://optisnte.mx/wp-content/uploads/2016/09/request-18.pdf>
- Luna, I. (30 de octubre de 2019). La reforma estatutaria definirá: simulación o democracia en el SNTE. *Espejo*. <https://revistaespejo.com/2019/10/30/la-reforma-estatutaria-definira-simulacion-o-democracia-en-el-snte-el-analisis-de-alejandro-luna/>
- Phillips, A. (2000). *Democracy and the Representation of Difference and The Politics of Presence: Problems and Developments*. Aalborg Universitet.
- Pitkin, H. (1985). *El concepto de representación*. Centro de Estudios Constitucionales.
- Poy, L. (22 de enero de 2020). Nuevo reglamento para elecciones en el SNTE favorece los cacicazgos, afirman profesores. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2020/01/22/politica/015n1pol>
- Rodríguez, E. (12 de enero de 2020). Presenta SNTE reglamento para elegir sus directivas seccionales. *Capital Coahuila*. <https://www.capitalcoahuila.com.mx/nacional/presenta-snte-reglamento-para-elegir-sus-directivas-seccionales>
- Rodríguez, J. (2009). La responsabilidad social, nuevo paradigma para las empresas y para los sindicatos. *Umbral Científico*, 15, 103-110.
- Schmitter, P. (1992). *Teoría del neocorporatismo*. Universidad de Guadalajara.
- Senado de la República (24 de abril de 2019). Aprueban comisiones, reforma en materia de libertad sindical, justicia laboral y negociación colectiva. *Comunicación Senado*. <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44648-aprueban-comisiones-reforma-en-materia-de-libertad-sindical-justicia-laboral-y-negociacion-colectiva.html>
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) (14 de enero de 2020). Dan a conocer Reglamento para la Elección de Directivas Seccionales. Boletín SNTE. <https://snte.org.mx/seccion35/dan-a-conocer-reglamento-para-la-eleccion-de-directivas-seccionales-2020/>

Fecha de ingreso: 19/11/2021

Fecha de aprobación: 24/10/2022