

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

ESTUDIOS CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL POR
DECRETO PRESIDENCIAL DEL 3 DE ABRIL DE 1981



EL SINDICALISMO CORPORATIVO EN MÉXICO Y LOS LÍMITES DEL
CONTROL POLÍTICO SOBRE LOS TRABAJADORES, EL CASO DEL
SINDICATO DE TELESECUNDARIA EN DURANGO.

TESIS

Que para obtener el grado de

DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Presenta:

JUAN GALINDO FLORES

Director:

Dr. Aldo Muñoz Armenta

Lectores:

Dra. Silvia Bolos Jacob

Dr. Darío Salinas Figueredo

México, D.F.

2010

ÍNDICE

	Página
Introducción	iv
CAPÍTULO I	
Dimensiones conceptuales del corporativismo.	1
1. Notas sobre el término “corporativismo”.	1
2. Algunos tipos de corporativismo.	3
Corporativismo gremial.	4
Corporativismo en la doctrina social de la iglesia.	8
Corporativismo estatal.	13
Neocorporativismo.	16
3. Consideraciones sobre los límites y alcances del concepto.	20
CAPÍTULO II	
El corporativismo en México.	22
1. Corporativismo: el caso mexicano.	22
2. La crisis del corporativismo.	26
3. El papel del PRI y su relación con los sindicatos.	29
Una opción para los líderes sindicales.	30
El PRI desde la óptica de los dirigentes sindicales.	33
CAPÍTULO III	
La Telesecundaria en Durango y la situación de sus trabajadores.	35
1. Dispersión de escuelas.	35
2. Obstáculos en la comunicación entre los docentes.	38
3. Dificultades para constituir agrupaciones.	39
4. Dependencia en la gestión del aparato administrativo.	39

	Página
El sindicalismo en Telesecundaria.	40
5. Los primeros pasos del naciente Sindicato.	43
6. Los rasgos corporativos del sindicato de Telesecundaria.	48
7. Adhesión al sector popular del PRI.	50
8. El trabajo partidista y las posiciones políticas entre 1987 y 1996.	53
CAPÍTULO IV	
Crisis y conflicto del modelo corporativo de Telesecundaria.	57
1. El problema de la falta de reglamentación laboral.	57
2. Una nueva dirigencia sindical: democracia vs. corporativismo.	59
3. El primer desafío: la fuerza del liderazgo ante la opinión pública.	61
4. El segundo desafío: la solicitud de un reglamento de escalafón.	63
5. Retos sindicales en septiembre de 1996.	67
Ofensiva patronal contra la dirigencia sindical y la respuesta de los trabajadores.	69
6. La ofensiva de la dirección del SETEL.	69
7. La imposible conciliación del conflicto por la autonomía sindical.	72
8. El problema rebasa a la dirección del SETEL.	78
9. La división al interior del sindicato y los posicionamientos.	83
10. Las acciones de protesta de los trabajadores.	97
11. La renuncia del director del Sistema Estatal de Telesecundaria.	108
CAPÍTULO V	
La contraofensiva gubernamental en la disputa por el liderazgo sindical.	
1. Un congreso extraordinario para fortalecer al SEMST.	112
2. El impulso de la disidencia y la ocupación del edificio sindical.	113
3. Intento gubernamental de destituir a la dirigencia sindical.	116

	Página
4. La firma del reglamento de condiciones generales de trabajo.	118
5. La vertiente política de la lucha: las alianzas al interior del PRI.	119
6. Al descubierto la impunidad de los operadores patronales.	121
7. Respaldo gubernamental al sindicato oficialista.	122
8. El fortalecimiento de las alianzas políticas dentro del PRI.	124
9. La firma del reglamento de escalafón.	129
10. Reconocimiento fuera de la ley del sindicato oficialista.	130
11. La disputa por las cuotas sindicales.	133
12. Cancelación del registro del sindicato disidente.	136
13. Resolución de la Suprema Corte a favor del SEMST.	137
Capítulo VI	
La victoria del sindicalismo democrático en Telesecundaria.	140
1. Las elecciones sindicales democráticas de 1999.	141
2. La nueva vertiente de alianza política con el PRI.	142
3. Huelga en demanda del contrato colectivo de trabajo.	145
4. Las reacciones oportunistas en el contexto de la huelga.	148
5. Desarticulación del aparato administrativo.	150
6. Firma del contrato colectivo de trabajo.	153
7. Un proyecto político inconcluso.	154
Conclusiones	158
Anexos	167
Bibliohemerografía	188

Introducción.

El problema de estudio.

El presente trabajo tiene como propósito hacer un recuento y análisis de la lucha política realizada por los dirigentes y agremiados del Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria en el Estado de Durango (SEMST), durante el periodo 1996-2004 para regularizar la relación laboral de los trabajadores del Sistema Estatal de Telesecundaria (SETEL).

La pregunta de investigación que guió este trabajo es ¿cuáles factores políticos le permiten a una organización sindical, en el marco de la relación corporativa con el PRI y el gobierno, conseguir su autonomía laboral frente a su contraparte patronal?

Como se trata de un estudio de caso, no hay una hipótesis en términos metodológicos. Sin embargo, la investigación muestra que si el liderazgo sindical construye su legitimidad en función de la consulta directa a la base trabajadora, puede negociar con un importante margen de autonomía. La condición es que la organización sindical mantenga su alianza con el PRI y una relación “institucional” con las autoridades del ramo, que en este caso son las del ámbito educativo.

En lo que respecta al caso de investigación, tenemos que el conflicto entre los trabajadores del Sistema Estatal de Telesecundaria de Durango y los directivos del organismo, tuvo su origen en la aspiración de la dirigencia sindical por normar las relaciones laborales, es decir, convenir un acuerdo legal para dar certidumbre sobre derechos y obligaciones de empleados y patrón. Es un reglamento de condiciones generales de trabajo, para el caso de sindicatos burocráticos, regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Apartado B del Artículo 123 de la Constitución), o bien, pactar un contrato colectivo de trabajo para sindicatos regidos por la Ley Federal del Trabajo (Apartado A), aunque a

primera vista pudiera observarse que la naturaleza era de índole jurídica, debe reconocerse también un trasfondo político. Éste se encontraba en los mecanismos utilizados por las autoridades gubernamentales y los funcionarios de la misma dependencia para conservar el “control político” que se había tenido sobre los trabajadores de Telesecundaria desde el momento del establecimiento del servicio, el cual continuaría incluso a pesar de la constitución de un sindicato.

Un paso importante para cualquier gremio, es pactar debidamente los documentos reguladores de las relaciones laborales, los cuales le ayudan al sindicato para que vaya adquiriendo o fortaleciendo, según sea el caso, su propia identidad, favorece además, su independencia y su autonomía ante las autoridades con las que tenga algún tipo de relación.

Una vez que un sindicato adquiere y toma conciencia de su independencia en relación con la parte patronal, está en condiciones de negociar directamente ante otras instancias sin la necesidad de requerir la guía o la orientación del patrón o de los directivos de la dependencia, si hablamos del ámbito de la burocracia. La negociación, inclusive, la puede llevar a otros niveles como puede ser con las distintas fuerzas políticas de la región o de la entidad.

En el estado de Durango, como en el resto del país, lo dispuesto por las leyes no necesariamente es atendido por las autoridades, este tipo de situaciones obliga a los sindicatos y a diversas organizaciones a emprender acciones de carácter político para ejercer mayor presión a la instancia responsable de la toma de decisiones. El caso abordado por el presente estudio tiene que ver con la lucha de un sindicato por independizarse del control gubernamental, ejercido, principalmente, a través de las autoridades de la propia institución. Como suele suceder cuando se obtiene algo que originalmente no se buscaba, en este caso, la inercia de la lucha por regular las relaciones de trabajo llevaría al sindicato a romper con una condición corporativa que había prevalecido por varios años, pero tal rompimiento se presenta sin haber sido el objetivo propuesto en un principio.

Paradójicamente, esta lucha proporciona un escenario inmejorable para el surgimiento de liderazgos sindicales que en el corto plazo buscarían espacios en distintos partidos políticos. Lo anterior pudo observarse cuando ocuparon posiciones al interior del Partido Revolucionario Institucional, así como también, cuando varios miembros del sindicato lograron ser postulados como candidatos a cargos de elección por otros institutos políticos como el Partido Acción Nacional, el Partido del Trabajo y el Partido de la Revolución Democrática.

El problema inició cuando las autoridades responsables del servicio de Telesecundaria en el estado de Durango, ante un planteamiento realizado por el sindicato, se niegan a convenir con la dirigencia sindical los documentos reguladores de las relaciones laborales. Las razones de esta negativa pudieron ser muchas, entre otras: el temor a perder el control que la dirección del SETEL había mantenido por casi 15 años o la negativa a compartir con el sindicato ese mismo control; la falta de visión política de parte de los directivos del SETEL quienes creyeron poder mantener la hegemonía ejercida sobre la representación de los trabajadores; una mala lectura de las circunstancias de aquel momento que impidió hacer los cálculos correctos de las implicaciones políticas de decidir iniciar una confrontación con la organización sindical; un caso de arrogancia personal de parte de los funcionarios quienes al negarse a conceder al sindicato las prerrogativas a las que tenía derecho, supusieron erróneamente que bastaba el peso de una figura construida gracias al uso de un lenguaje de autoridad y al respaldo de un bien organizado aparato administrativo. Simultáneamente con la lucha jurídica emprendida fueron necesarias acciones políticas, las cuales no sólo complementaron las acciones en los tribunales sino también incidirían en la reconfiguración del ejercicio del poder al interior de la dependencia y, fomentarían en el corto plazo, el desarrollo de nuevos liderazgos.

Con esta investigación se pretende demostrar que sí es posible romper con la condición corporativa en que viven muchos sindicatos en nuestro país, que los

sindicatos pueden subsistir por sí solos y, cuando se llegue el momento, estar en condiciones de negociar con las autoridades de la dependencia pero sin subordinarse a ellas. Además, que un sindicato independiente y autónomo tiene mayores ventajas en la negociación política, a diferencia de un sindicato subordinado al poder gubernamental que cuando no alcanza alguna demanda sólo le resta disciplinarse; el sindicato independiente, en cambio, cuenta con una amplia gama de posibilidades para negociar, porque no está sujeto a condicionantes insalvables como tampoco está obligado a aceptar dócilmente las decisiones desfavorables. Por último, no olvidar que en las luchas sindicales, una forma empleada, tanto por los patrones como por el mismo Estado para debilitarlas, es propiciando la creación de grupos antagónicos al interior de los sindicatos, sobre todo cuando surgen dirigencias combativas. El desconocimiento, la ambición y hasta la simple venganza suelen ser razones suficientes para que grupos de trabajadores adheridos a un sindicato decidan aliarse a la parte patronal y emprendan acciones en contra de su propia organización sindical.

El sindicato independiente es terreno fértil para auténticos liderazgos, porque éstos deben ganarse el apoyo de las mayorías, deben comprobar su convicción y salir adelante en las pruebas democráticas. No son liderazgos artificiales, impuestos con el aval del patrón, los cuales en la mayoría de los casos carecen de poder de convencimiento. Los verdaderos liderazgos deben permanecer al incursionar en otros ámbitos, su fortaleza no está sujeta a una variable que sea controlada por factores externos a ellos, por lo tanto, no están condicionados por los apoyos que les puedan proporcionar, porque en su formación debieron haber aprendido a subsistir con la confianza y respaldo de la gente que cree en ellos.

Lo relevante del estudio radica en el intento por explicar cómo un sindicato puede romper con su condición corporativa, para lo cual requiere en primera instancia de reglas claras para la negociación con la parte patronal. En el caso objeto de este estudio, incluso la historia jugaba un papel contrario a las aspiraciones sindicales, las probabilidades favorecían a la parte patronal precisamente por el tiempo que

llevaba imponiendo un discurso hegemónico. En esta parte radica la relevancia de este estudio, al considerar los factores determinantes para que una lucha sindical terminara favoreciendo a los trabajadores a pesar de lo adverso del escenario y de la enorme desigualdad de los recursos con que contaban las partes en conflicto, el sindicato y los directivos de la institución.

El sindicato inició con la exigencia de convenir documentos normativos de las relaciones laborales para disminuir las desventajas acumuladas a través de su corta historia, porque cuando en una dependencia o en una empresa no existen este tipo de documentos, la ventaja la tiene evidentemente la parte patronal, el solo hecho de no conceder a los trabajadores ese derecho es una clara muestra de la hegemonía que ejerce el patrón sobre sus trabajadores.

Este caso es estudiado a la luz del de las distintas posturas teóricas del corporativismo. Las posturas teóricas sobre el corporativismo ayudan a explicar por qué el Estado a través de sus órganos se aferra al control de las organizaciones sindicales, sin importar, o dejando a un segundo plano lo estipulado por las leyes laborales. El corporativismo tiene muchas y variadas formas, no existe un sólo modelo de este fenómeno, aspectos como el social, el cultural, el político y el económico determinan la forma en que habrá de manifestarse.

Reseña de lo escrito sobre el tema.

Una vez establecida la problemática objeto de estudio estamos en condiciones de realizar una reseña de lo escrito sobre el tema. La importancia de la reseña radica, por un lado, en conocer las ideas y conocimientos que se han generado en torno a las luchas sindicales por independizarse del control gubernamental y, por otro lado, revisar la literatura que existe en cuanto a las circunstancias que hacen posible que los trabajadores obtengan resultados favorables en este tipo de luchas.

Para la selección del material bibliográfico y hemerográfico fueron utilizados tres criterios, el primero, consistió en la revisión de las distintas posturas teóricas sobre el corporativismo sindical. El segundo, comprendió el material que permitiera conocer el desarrollo del corporativismo en nuestro país; en este sentido destaca la importancia del caso porque al revisar el modelo corporativista mexicano se aprecia que el SEMST tenía pocas probabilidades de salir victorioso en su lucha por normar las relaciones de trabajo, sin embargo, al hacerlo es importante conocer los elementos que hicieron posible ese desenlace. El tercero, correspondió a todo tema relacionado con el SEMST, en este aspecto los materiales fueron específicos y se eligieron aquellos que estrictamente hablaran de Telesecundaria y del desarrollo del sindicalismo en esa institución, así como del caso objeto de este estudio.

Para conocer las características y las condiciones en que surge y se desarrolla el corporativismo gremial fueron estudiadas obras como **“Historia Universal, la alta edad media”** de Jan Dhondt; **“Historia Universal, la baja edad media”** de Jacques Le Goff; **“La economía medieval y la emergencia del capitalismo”** de Isaías Covarrubias; **“El derecho de huelga”** de Néstor de Buen y el artículo **“El sindicato y su integración en el Estado”** de Manuel Alonso publicado en *Cuadernos de Política Social*. También se revisaron documentos tales como la **Declaración del hombre y del ciudadano** y la **Ley Le Chapelier**.

La iglesia católica no plantea en términos estrictos un tipo de corporativismo, pero de su postura se desprende claramente uno de ellos, la decisión de incluirlo tuvo como finalidad enriquecer el análisis. Los *Cuadernos de Política Social* contienen material abundante sobre este tema, rescatamos de Miguel Fagoaga los siguientes artículos: **“Una acertada interpretación del corporativismo”**, **“Libertad sindical y corporativa”**, **“El corporativismo y la representación”** y **“Democracia, totalitarismo y corporativismo”**. Para complementar el estudio se

revisaron también las encíclicas papales ***Libertas Praestantissimum*** y ***Rerum Novarum***.

Sobre otros tipos de corporativismo fueron revisadas obras como **“Fascismo y dictadura”** de Nicos Poulantzas; **“Neocorporativismo I, Más allá del Estado y del mercado”** de Philippe Schmitter y Gerhard Lehmbuch; **“Neocorporativismo II, Más allá del Estado y del mercado”** de Philippe Schmitter, Wolfgang Streeck y Gerhard Lehmbuch; **“Los sindicatos frente a los procesos de transición política”** de Enrique de la Garza; ensayos y artículos como **“La crisis del corporativismo mexicano”** de Ilán Bizberg que se puede encontrar en *Foro Internacional*; **“El futuro inmediato”** de Manuel Camacho que forma parte de la colección ***La clase obrera en la historia de México***; **“El Nuevo corporativismo”** de Ignacio Medina y publicado en la Revista *Espiral*, y **“Corporatismo: El estado de la cuestión”**, *Revista Española de Investigaciones Sociales*, de Manuel Pérez y Salvador Giner.

Se hizo una breve reseña de la experiencia corporativa en nuestro país, para ello fueron revisadas algunas obras, entre ellas, **“Derecho del Trabajo”**, Tomo I de Néstor de Buen Lozano; **“El partido de la Revolución, institución y conflicto (1928-1999)”** de Miguel González y Leonardo Lomelí; **“La década perdida”** de Carlos Salinas de Gortari; **“Sindicalismo corporativo, la crisis terminal”** de Armando Rendón; además de otros materiales como **“El Estado de malestar”** en ***Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*** de Néstor de Buen; finalmente trabajos como **“Los nudos históricos del sistema político mexicano”** de Manuel Camacho publicado en *Foro internacional* y **“El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia”** publicado en la *Revista Nueva Antropología* por Aldo Muñoz.

Datos propios de Telesecundaria fueron obtenidos de materiales editados por el mismo SETEL, como las **Revistas conmemorativas del X y XV Aniversario del Sistema Estatal de Telesecundaria**.

Para el tema del sindicalismo en general y sobre el caso particular de Telesecundaria fueron utilizadas obras como **“La Ley Federal del Trabajo”**, de Juan B. Climent; **“Derecho del Trabajo”**, Tomo II de Néstor de Buen; **“Telesecundaria: 25 años. Formar para transformar”** de José de la O.; **“Memorias de una lucha sindical”** de Ana Bricia Muro, **“Organización y funcionamiento de los sindicatos”** de Néstor de Buen y **“Regulación laboral y control político en México, la lucha por la libertad sindical de los trabajadores de Telesecundaria en Durango”**, Tesis doctoral de Ana Bricia Muro.

La organización de los datos, la precisión de las fechas y el enriquecimiento de los temas fue posible gracias al aporte de las notas publicadas en periódicos y revistas de circulación local y nacional, entre los periódicos deben destacarse **El Sol de Durango, El Siglo de Durango, Victoria de Durango, Contexto, Contacto Hoy** y **La Jornada**, entre las revistas **Durango informativo, Contacto** y **Proceso**.

Finalmente deben mencionarse los documentos que aportaron datos y sirvieron para explicar o aclarar algunos temas, además de actas, ejecutorias de amparos, acuerdos de la Junta y del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango, fueron revisados otros documentos como el **Decreto de creación del Sistema Estatal de Telesecundaria** publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango, los **Estatutos de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares** del Partido Revolucionario Institucional, los **Estatutos del SEMST** aprobados por el Congreso Ordinario de 1987, la **Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango** y la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**.

Estructura de la tesis.

Con la finalidad de realizar un mejor abordaje de los distintos temas tratados en este trabajo de investigación, en el primer capítulo se realiza una breve revisión en

torno al concepto de corporativismo, la cual tiene dos intenciones, la primera, precisar el significado del mismo; la segunda y derivada de la anterior, evitar confusiones en cuanto al uso dado en este estudio. Para comprobar que no es posible hablar de un solo tipo de corporativismo, son revisados cuatro de ellos, el gremial, el que se desprende de la doctrina social de la iglesia católica, el estatal y el neocorporativismo.

Evidentemente, el fenómeno corporativista alcanzó a nuestro país, razón por la cual en el segundo capítulo se realiza una reseña histórica para explicar el origen y desarrollo del llamado corporativismo sindical en México, partiendo de los principales acontecimientos derivados de la Revolución Mexicana.

La decisión de incluir un tercer capítulo que contenga las características del servicio educativo denominado Telesecundaria se debe a la necesidad de contextualizar social y políticamente el estudio, las condiciones laborales en que iniciaron las personas fundadoras, los obstáculos que fueron superando para la organización colectiva y la forma en que se fue articulando el aparato destinado a ejercer el control. En este mismo capítulo se analiza el sindicalismo al interior de la dependencia, así como también, las relaciones políticas que se fueron generando una vez constituida la organización sindical.

Como ya fue mencionado, todo inició cuando el SEMST plantea la necesidad de convenir reglamentos para normar las relaciones laborales, como la respuesta fuera negativa y acompañada de una fuerte embestida de la parte patronal, se generó una fuerte crisis al interior del sindicato y del propio SETEL, este tema corresponde al capítulo cuarto. En este capítulo es explicado el origen del problema, el cual pudo resolverse de forma inmediata pero que llegaría a agudizarse de tal forma hasta convertirse en la más severa crisis en la historia del sindicalismo de Telesecundaria. El capítulo comprende los acontecimientos suscitados entre la fecha del arribo de la nueva dirigencia sindical en el mes de

abril de 1996 y la renuncia de quien fuera director fundador del SETEL en el mes de febrero de 1997.

Los sucesos registrados a partir de la renuncia del directivo del SETEL y hasta los primeros meses de 1999 están contenidos en el capítulo quinto, corresponden al desarrollo del conflicto y a la división interna que sufriría el SEMST. En este capítulo es revisada la problemática, el surgimiento de los sindicatos disidentes al SEMST y su papel en las estrategias de las autoridades. También contiene los elementos que servirían de base para llegar a la solución.

En el sexto capítulo se describe la forma en que fue solucionado el conflicto y la nueva realidad del SEMST, después de permanecer ligado por un largo periodo al SETEL vive un periodo de independencia. El largo proceso le serviría para adquirir una identidad propia, un estilo sindical definido, sólo que duraría unos años y buscaría nuevamente trabajar bajo la directriz de la parte patronal.

Capítulo I. Dimensiones conceptuales del corporativismo.

La presente investigación toma como objeto de estudio a un sindicato que vivió una experiencia que para muchos pudiera considerarse como corporativa, en tal virtud, es conveniente precisar teóricamente el término, de tal manera que al momento de hablar de este fenómeno, lo hagamos sin caer en confusiones conceptuales. En las obras escritas sobre el tema encontramos varios tipos de corporativismo, pero no sólo eso, también podemos constatar que se presenta de diversas formas dependiendo de las condiciones sociales, políticas y económicas prevalecientes, lo que obliga a ser más cuidadosos en el manejo de los conceptos.

1. Notas sobre el término “corporativismo”.

Al realizar un análisis del término “corporativismo”, es conveniente tomar como punto de partida el vocablo “corporación”, mismo que tiene como referente la palabra “cuerpo” (del latín *corpus*). De esta manera, al hablar de “corporación”, se está dando la idea de formación de un cuerpo con elementos de origen disperso, que anteriormente no tenían vínculos entre sí, y que al pasar a ser miembros del mismo cuerpo cambian su condición, porque su naturaleza es diferente estando separados y aislados a cuando se unen, al unirse contribuyen a formar algo completamente diferente a la individualidad de sus miembros.

En forma análoga, se puede decir que al ser considerado el hombre como un ser social, implica reconocer su tendencia natural a formar grupos. Algunos autores¹ incluso comparten de la idea de que una vez constituidas las agrupaciones es más fácil para el hombre encuadrar en la sociedad humana, fundan lo anterior al sostener la idea de que el Estado está formado, primera y directamente por grupos, y no por individuos. Un persona al decidir agruparse acepta implícitamente

¹ Fagoaga, M. “Una acertada interpretación del corporativismo”. *Cuadernos de política social*, Núm. 12. Instituto de Estudios Políticos. España, 1951, p. 52.

sujetarse a las reglas del grupo, las cuales no necesariamente guardan una estrecha relación con los principios de conducta de cada miembro del mismo, por esta razón, en ocasiones el agruparse conlleva una cierta limitación de algunas libertades personales. Es en esta parte en donde se afirma que la unidad formada por esa pluralidad de individuos es cualitativamente distinta al sujeto en lo particular, por tanto, una agrupación constituye un cuerpo diferente al de cada uno y, además, opera con sus propias reglas, como si fuera una persona, pero de naturaleza diferente.

Regresando al análisis, no debemos olvidar la existencia de otras voces latinas relacionadas con el término en cuestión, por ejemplo: el verbo *corporare*, que significa dar o tomar un cuerpo, formarse o unir en un cuerpo; el término *corporatus* que puede referirse al miembro de una corporación pero en su calidad de parte de un cuerpo; el adjetivo *corporativus*, que tiene el significado de fortificante, que da cuerpo o hace por el cuerpo; y por último, el sustantivo *corporatio*, que puede entenderse como un conjunto de personas naturales que al estar vinculados entre sí en torno a un fin o a una utilidad común constituyen un ente corporal.

A manera de conclusión se puede decir que el término “corporación” se refiere a la formación de un cuerpo, en cambio, “corporativo” sería todo aquello de naturaleza corporal y, que por lo tanto, guarda una estrecha relación con la “corporación”. Al agregar el sufijo “ismo”, el cual es utilizado para la formación de sustantivos con el significado de doctrinas, sistemas o modo de ser, se obtiene la palabra “corporativismo”, que puede entenderse, al menos desde dos ópticas, como las doctrinas que abogan o defienden la creación de corporaciones, o bien, como la actitud de defensa de todo aquello que tenga que ver con la corporación.

Es importante comentar que no todos los autores comparten la idea del uso de la expresión “corporativismo”, sino que hay algunos que prefieren utilizar

“corporatismo”². Sin embargo, para fines de este trabajo será usado el término “corporativismo”.

2. Algunos tipos de corporativismo.

El término “corporativismo” de ninguna manera es unívoco, por esta razón, son muchas las aplicaciones que se ha dado al mismo, incluso se han suscitado debates en torno a reconocer o negar como corporativas ciertas relaciones entre agrupaciones registradas a través de la historia. Aunque existen muchos más, en este trabajo hablaremos de cuatro tipos de corporativismos: a) corporativismo gremial³, b) corporativismo derivado de la doctrina social de la iglesia, c) corporativismo estatal y d) neo-corporativismo. Todos los anteriores tienen rasgos en común, pero también, claras diferencias, lo cual nos invita a ahondar en las características propias de cada uno de ellos. Es importante aclarar en cuanto al corporativismo emanado de la doctrina social de la iglesia, que su finalidad no es proponer un nuevo tipo de corporativismo, sin embargo, al revisar su postura es posible apreciar claramente uno diferente a los demás.

Es importante aclarar, que además de existir otros tipos de corporativismo, así como variantes en las denominaciones dadas a los que son considerados en este trabajo, la importancia y la riqueza en la fundamentación teórica de estos cuatro fueron factores determinantes para decidir abordarlos.

² Es frecuente encontrarlo en trabajos españoles, en donde se prefiere el empleo de *corporatismo*, quizá se deba por la traducción del francés *corporatisme* y que al parecer fue adaptada al inglés como *corporatism*. También debe comentarse que el término *corporatismo* no aparece en el Diccionario de la Real Academia Española, en cambio éste define *corporativismo* como: *Doctrina política y social que propugna la intervención del Estado en la solución de los conflictos de orden laboral, mediante la creación de corporaciones profesionales que agrupen a trabajadores y empresarios*. Y también se refiere a este término como: *En un grupo o sector profesional, tendencia abusiva a la solidaridad interna y a la defensa de los intereses del cuerpo*.

³ Alegret, J. “Del corporatismo dirigista al Pluralismo democrático: Las cofradías de pescadores en Cataluña”, *Revista ERES*. Serie Antropológica. Vol. II. España, 1989, p. 7.

Corporativismo gremial.

Este tipo de corporativismo fue característico del sistema de los gremios⁴ o corporaciones hasta los albores de la revolución industrial, floreció en el medioevo debido, entre otras cosas, al monopolio que los artesanos ejercían de sus artes y oficios, además de la producción, la determinación de las normas de comercio y el control de precios. El cristianismo sirvió de marco al predicar la solidaridad y la fraternidad entre los hombres.

El esquema anterior fue posible gracias al predominio de una economía cerrada, aunado a la inmovilidad tecnológica determinada por las tradiciones gremiales dadas entre los maestros y los aprendices. En este tipo de corporativismo los sujetos se agrupaban entre sí para una mejor defensa de sus intereses, en algunos casos, la necesidad de agruparse nacía de las entrañas mismas de la sociedad, los sujetos decidían hacerlo no se trataba pues de un acto autoritario, que surgiera de las autoridades, sino de un acto que obedecía a la decisión de las personas; pero en otros, se le atribuye la constitución a iniciativas señoriales, por el hecho de que en muchas regiones los maestros que presidían el oficio o gremio habían sido designados por el señor o el obispo de la localidad⁵. Por esta última razón, se atribuye sus orígenes al deseo del poder público de controlar el mundo de los artesanos, de regular el mercado mediante la eliminación de la competencia⁶.

El gremio fue un tipo de asociación que agrupaba a los artesanos de un mismo oficio y estaba regido por sus propios reglamentos, se atribuye su aparición en las

⁴ Como gremios también fueron consideradas las antiguas hermandades paganas que obligaban a sus miembros a prestarse ayuda mutua, pero cuando aparecen los gremios de comerciantes constituidos principalmente en Inglaterra a partir del siglo IX, el término "gremio" asumió el significado específico de corporación de comerciantes. Vid. Dhondt, J. *Historia Universal, La alta edad media*, Volumen 10. Siglo XXI Editores. México, 2006, p. 112.

⁵ Covarrubias, I. *La Economía Medieval y la emergencia del capitalismo*. Disponible [On line]: <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/index.htm>. Consulta: noviembre de 2008, p. 107

⁶ Le Goff, J. *Historia Universal, La baja edad media*, Volumen 11. Siglo XXI Editores. México, 2002, p. 206.

ciudades medievales y pudo haber existido hasta fines de la Edad Moderna. El objetivo del gremio fue conseguir un equilibrio entre la demanda de obras y el número de talleres activos, para de esta forma, garantizar el trabajo de los asociados, su bienestar económico y los sistemas de aprendizaje.

La escala laboral del gremio se estructuraba en tres niveles: aprendices, oficiales y maestros. Aunque los aprendices eran la parte inferior del escalafón, para ellos representaban la opción de ingreso al gremio. Para iniciar un proceso de formación, con una duración de varios años, se hacía necesario firmar un documento que puede denominarse contrato de aprendizaje, por tratarse de un documento de naturaleza jurídica donde convenían un maestro que se comprometía a enseñar y un joven dispuesto a aprender. Los aprendices recibían como pago a su trabajo alimento y alojamiento, además del conocimiento.

Los oficiales constituían el peldaño intermedio de dicha escala. En esta categoría se maduraba y adquiría perfección en el oficio, no se tenía un tipo fijo de duración, aunque se cree que duraba, aproximadamente, la mitad de la anterior. Los oficiales a diferencia de los aprendices tenían derecho a un salario.

Los maestros eran la categoría superior de la estructura gremial, el tránsito de oficial a maestro se daba a través de un examen, el cual consistía en una prueba práctica, y una vez superado se estaba en posibilidades de abrir su propio taller, contratar obras y establecer formas de comercialización. Los maestros tenían el derecho de proponer el trabajo que debía realizar el oficial aspirante a maestro, dicho trabajo recibía el nombre de obra maestra.

El problema surgió, en otros factores, cuando los maestros decidieron no aumentar la competencia, para ello sólo debían obstaculizar el incremento de maestros, situación que se reflejaba en la cantidad de talleres existentes, permitiendo a los maestros existentes controlar de esta forma la producción. Una práctica común fue permitir el ingreso como aprendices únicamente a miembros

de determinadas familias. De esta forma los maestros se constituyeron en una clase hereditaria cerrada, atentos a su propio beneficio y a conservar sus privilegios.

El desmantelamiento del aparato corporativista gremial es atribuido tanto a factores internos como externos. Dentro de los factores internos pueden señalarse: los privilegios de los maestros, el monopolio en la producción, los escasos medios técnicos en una época de progreso, su resistencia a romper con el pasado, la insuficiencia de capital, la poca libertad de los asociados, entre otros. Como factores externos pueden mencionarse cuando menos dos importantes, el auge industrial y la revolución francesa. Con la aparición de un sistema de producción a gran escala se propició la competencia entre productores de distintos mercados, la reducción de los costos de producción y el abaratamiento de los precios al consumidor, al mismo tiempo que se realizaba una distribución masiva de los productos, la vida de los gremios se alteró de forma grave. A lo anterior se le agrega el poco tiempo requerido por los trabajadores para aprender la operación de la maquinaria en comparación al lento proceso de formación de los talleres. Ante este nuevo escenario, los gremios fueron incapaces de competir en el monto de producción pero, sobre todo, en los precios baratos, situación que ocasionó con el paso del tiempo la desaparición de los mismos.

Otro factor importante fue la irrupción de las sociedades democráticas a partir de la revolución francesa, este movimiento heredó a la humanidad nuevos fundamentos profundamente individualistas y libertarios, causantes del rompimiento de las fronteras económicas y de enorme influencia en la socialización de las cerradas tradiciones productivas de los gremios. Recordemos que en la revolución francesa se concibió la libertad y la igualdad como derechos naturales del hombre:

Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales no pueden fundarse más que sobre la utilidad común.⁷

De acuerdo con esta forma de pensar, los gremios atentaban contra estos derechos, al obstaculizar el libre ejercicio de las profesiones, porque se restringía la contratación de trabajo únicamente por vía de los maestros y se limitaba a sólo unos cuantos la posibilidad de ser maestro, de esta forma el sistema gremial se confrontaba abiertamente con las nuevas ideas de libertad e igualdad.

En el decreto del 4 de agosto de 1789 la Asamblea Nacional Francesa plasmó de forma tajante:

Todos los ciudadanos, sin distinción de nacimiento, podrán ser admitidos a todos los empleos y dignidades eclesiásticas, civiles y militares, y ninguna profesión útil reportará deshonra.

La que fuera conocida como *Ley Le Chapelier* de 1791, en su artículo primero invocaba como pretexto para acabar con las corporaciones de oficios, el que éstas atentaban contra la libertad de los individuos, discurso que estaba acorde con la ideología prevaleciente en la época:

La desaparición de toda clase de corporaciones subsistentes de individuos de la misma profesión, base fundamental de la Constitución francesa, será defendida, no permitiéndose el restablecimiento de hecho de ellas, bajo ningún pretexto, sea cualquiera la forma que adopten.⁸

Algunos autores encuentran en el contenido del artículo segundo su principal objetivo, el oponerse a la creación de asociaciones, como una forma de obstaculizar la organización de los trabajadores:

⁷ Artículo Primero de la *Declaración del hombre y del ciudadano*, promulgada por la Asamblea Nacional de Francia el 26 de agosto de 1789. Disponible: [On line] <http://www.fuenterrebollo.com/FernandoVII/derechos-hombre.html>. Consulta: enero de 2009.

⁸ Alonso, M. "El sindicato y su integración en el Estado". *Cuadernos de Política Social*, No. 25, p. 28.

Los ciudadanos del mismo estado o profesión, empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros o los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes.⁹

A manera de conclusión, podemos decir que el antiguo sistema de gremios fue a la vez un tipo de corporativismo, por un lado, utilizaba el poder otorgado por la agrupación para la defensa de su trabajo, independientemente que los intereses no fueran los mismos entre sus miembros, al menos en lo que respecta a los aprendices, oficiales y maestros, por estar los dos primeros en una clara desventaja en cuanto a los últimos; pero por otro, existía un vínculo con quienes ostentaban el poder:

Dado que los miembros de un gremio estaban agrupados fundamentalmente para retener el control directo de la industria en sus manos, era indispensable la relación estrecha con la unidad política prevaleciente, puesto que era de ésta, en principio, de donde emanaban las leyes de monopolio protectoras del gremio¹⁰.

Este tipo de corporativismo implica en esencia la unión de personas para la formación de una entidad diferente a cada uno de sus miembros. El poder adquirido por la corporación lo utilizaban para beneficio de sus miembros. Desde el origen mismo, presenta ciertos rasgos que permite vincularlo al poder, hacer alianzas con él y obtener algunas prerrogativas para miembros y dirigentes, incluso, esta situación estaría presente como uno de los factores decisivos para que se promoviera su desaparición.

Corporativismo en la doctrina social de la iglesia.

Es importante aclarar que la iglesia no propone un nuevo tipo de corporativismo,

⁹ De Buen, N. *El derecho de huelga*. Disponible:[On line]: <http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2150/10.pdf>. Consulta: agosto de 2008.

¹⁰ Covarrubias, I., *op.cit.*, p. 109.

incluso las encíclicas no tienen como finalidad abordar directamente el tema del corporativismo, sin embargo, sí manifiesta su simpatía por los gremios que existieron anteriormente, aunque también precisa la necesidad de su adecuación a las nuevas condiciones, en este sentido, no propone a los gremios tal y como existieron hasta el siglo XVIII, más bien, dice estar de acuerdo con un esquema parecido al gremial aunque de ninguna manera afirma que deba ser exactamente igual.

Para el catolicismo, los principios liberales de igualdad formal y del individualismo¹¹ estaban aplastando al individuo¹².

Culpaban al liberalismo¹³ de la desintegración de toda organización corporativa de la Edad Media, por lo tanto era considerado el mayor enemigo del corporativismo. En la parte inicial de la Carta Encíclica *Rerum Novarum*¹⁴, dada a conocer el 15 de mayo de 1891, el Papa León XIII manifiesta que al ser destruidos en el siglo XVIII los antiguos gremios de los obreros, y al no haber sido sustituidos por

¹¹ Miguel Fagoaga citando al Profesor brasileño Galvao de Sousa, expresa su desacuerdo con la democracia liberal e individualista, la cual a base de partidos políticos, establece una falsa e inexpresiva representación, al sostener que los partidos políticos no corresponden a la organización natural de la sociedad que dicen representar, agrega, que los partidos dividen la unidad nacional y debilitan el poder, acentúan los antagonismos de los intereses, en vez de armonizarlos y, al sembrar ideologías extremistas, subvierten el orden social.. *Vid.* Fagoaga, M., 1951, *op. cit.*, p. 51.

¹² El individualismo, en sus principios, se opuso a la concepción del "hombre" como representante de la humanidad abstracta, es decir, al hombre general; en su lugar propuso al hombre en concreto. Por esta razón Stirner sostiene que el Único existe absolutamente y es previo a toda exterioridad. Este autor consideraba que el hombre debe fundar sobre sí mismo su causa, rechazando causas superiores o voluntades ajenas.

¹³ El Papa León XIII, en su encíclica *Libertas Praestantissimun*, afirma que el naturalismo o racionalismo en la filosofía coincide con el liberalismo en la moral y en la política, pues los seguidores del liberalismo aplican a la moral y a la práctica de la vida los mismos principios que establecen los defensores del naturalismo. En este sentido, el principio fundamental de todo racionalismo es la soberanía de la razón humana, que, negando la obediencia debida a la divina y eterna razón y declarándose a sí misma independiente, se convierte en sumo principio, fuente exclusiva y juez único de la verdad. Porque según los seguidores del liberalismo, no hay en la vida práctica autoridad divina alguna a la que haya que obedecer, cada ciudadano es ley de sí mismo. *Vid.* León XIII. *Libertas Praestantissimun*. Roma, Italia, 20 de junio de 1888. Disponible [On Line]: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_20061888_libertas_sp.html. Consulta: noviembre de 2008.

¹⁴ Papa León XIII. *Rerum Novarum*. Roma, Italia, 15 de mayo de 1891. Disponible [On Line]: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html. Consulta: octubre de 2008.

nuevas estructuras de organización, los obreros se encontraban solos e indefensos ante la inhumana codicia de los patronos y la desenfrenada codicia de los competidores. Reconoce que los gremios de artesanos lograron grandes beneficios, pero también, manifiesta la necesidad de que en éstos se realice un proceso de adecuación a las nuevas condiciones, el documento no menciona que se constituyan y funcionen tal y como lo hacían en la antigüedad:

Es preciso que los gremios se adapten a las condiciones actuales de edad más culta, con costumbres nuevas y con más exigencias de vida cotidiana.¹⁵

Expone, asimismo, su postura en contra a la propuesta de los socialistas, quienes, a decir de la Iglesia Católica, excitaban en los pobres el odio hacia los ricos y pretendían acabar con la propiedad privada para sustituirla por una colectiva:

...los socialistas empeoran la situación de los obreros, en cuanto tratan de transferir los bienes de los particulares a la comunidad, puesto que, privándolos de la libertad de colocar sus beneficios, con ello mismo los despojan de la esperanza y de la facultad de aumentar sus bienes familiares y de procurarse utilidades.¹⁶

Para la Iglesia Católica el poseer algo como propio es un derecho natural del hombre, derecho que está fundado en la necesidad del ser humano de satisfacer diariamente sus necesidades, por lo tanto es necesaria la acumulación inclusive para resolver exigencias futuras. En los casos en que el hombre carezca de propiedad, ésta será suplida con su trabajo como medio universal de procurarse vestido y comida.

...debe rechazarse de plano esa fantasía del socialismo de reducir a común la propiedad privada, pues daña a esos mismos a quienes pretende socorrer, repugna a los derechos naturales de los individuos y perturba las funciones del Estado y la tranquilidad común. Por lo tanto, cuando se plantea el problema de mejorar la condición de las clases inferiores, se

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

ha de tener como fundamental el principio de que la propiedad privada ha de conservarse inviolable¹⁷

En cuanto a la igualdad de los seres humanos la Iglesia Católica sostiene una postura diametralmente opuesta a la socialista:

Hay por naturaleza entre los hombres muchas y grandes diferencias; no son iguales los talentos de todos, ni la habilidad, ni la salud, ni lo son las fuerzas; y de la inevitable diferencia de estas cosas brota espontáneamente la diferencia de fortuna¹⁸.

La *Rerum Novarum* defiende el derecho de los ciudadanos a ejercer la libertad de asociación, conservando asimismo, para ellos, el derecho a escoger el estatuto o leyes para su correcta conducción. Por otra parte, le reserva al Estado la encomienda de proteger las asociaciones formadas por los ciudadanos, pero sin interferir en sus asuntos internos, considerando que la intervención del Estado podría destruir dicha organización:

Recordemos aquí las diversas corporaciones, congregaciones y órdenes religiosas instituidas por la autoridad de la iglesia y la piadosa voluntad de los fieles; la historia habla muy alto de los grandes beneficios que reportaron siempre a la humanidad sociedades de esta índole... instituidas con una finalidad honesta, es evidente que se han constituido conforme a derecho natural... Por consiguiente, las autoridades civiles no pueden arrogarse ningún derecho sobre ellas ni pueden en justicia alzarse con la administración de las mismas; antes bien, el Estado tiene el deber de respetarlas, conservarlas y, si se diera el caso, defenderlas de toda injuria.¹⁹

Lo anterior, está fundado en la idea que las corporaciones, como órganos de la sociedad, tienen el derecho de representar libremente sus legítimos intereses ante el Estado, ya que éste es para sociedad y no al contrario²⁰. Este documento se pronuncia por la permanencia de la propiedad privada así como el reconocimiento

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Fagoaga, M. "Libertad sindical y corporativa". *Cuadernos de política social*, Núm. 48. Instituto de Estudios Políticos. España, 1958, p. 40.

y la aceptación de las diferencias naturales entre los seres humanos. La *Rerum Novarum* planteaba que para la solución a la problemática obrera podían contribuir tanto los capitalistas como los mismos obreros, para lo cual era necesario contar con instituciones ordenadas que ofrecieran oportunos auxilios a las necesidades y, de esta forma, acercar y unir a las dos clases. Al respecto afirma:

Ambas se necesitan en absoluto: ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital²¹

En la concepción de la doctrina social de la iglesia, el corporativismo está cimentado en una idea de sociedad como conjunto de grupos o cuerpos sociales, no en una sociedad como resultado de la suma de individuos, en este contexto el Estado tiene como función principal mantener la unidad de los grupos y asegurar el orden jurídico²².

No se trata que los sindicatos de obreros sean organizados por agentes o fuerzas pertenecientes al poder político, sino que sean grupos autónomos, surgidos espontáneamente en el medio social en que representan la institucionalización de los intereses y las aspiraciones de determinadas categorías de personas.

En este sentido, el objetivo principal de la representación política debe ser el establecer un nexo entre la sociedad y el poder del Estado, para poner en práctica un sistema representativo adecuado. De acuerdo con los defensores de la doctrina social de la iglesia, es a través de la representación como los cuerpos sociales pueden defender sus intereses ante el Estado, el cual se torna absorbente y totalitario, cuando la autonomía de los grupos no está debidamente asegurada. De igual forma, consideran que la representación pierde todo su

²¹ Papa León XIII, 1891, *op. cit.*

²² Fagoaga, M. "El corporativismo y la representación". *Cuadernos de política social*, Núm. 30. Instituto de Estudios Políticos. España, 1956, p. 76

sentido, y todo su valor para la defensa de las libertades, cuando se dispersa a los individuos²³.

En este tipo de corporativismo se defiende la libre asociación de las personas, sólo que debe ser espontánea, no inducida por agentes externos y, además, se pronuncia porque los intereses de sus miembros puedan ser representados. También se le conoce como corporativismo antirrevolucionario, por oponerse a los métodos de lucha socialistas, asimismo, como ya se mencionó se opone abiertamente al liberalismo:

...”es absolutamente necesario que el hombre quede todo entero bajo la dependencia efectiva y constante de Dios. Por consiguiente, es totalmente inconcebible una libertad humana que no esté sumisa a Dios y sujeta a su voluntad. Negar a Dios este dominio supremo o negarse a aceptarlo no es libertad, sino abuso de la libertad y rebelión contra Dios. Es ésta precisamente la disposición de espíritu que origina y constituye el mal fundamental del liberalismo²⁴.

Aunque acepta que las corporaciones puedan establecer nexos con el Estado, la iglesia se opone, terminantemente, a que éste intervenga en el seno de aquellas. Es sana la propuesta de guardar distancia con el Estado, el problema, para muchos sería la cercanía con la doctrina de la iglesia.

Corporativismo estatal.

Este tipo de corporativismo tiende a asociarse con sistemas políticos en los que las regiones territoriales periféricas están rígidamente subordinadas al poder burocrático central; el sistema de partidos está monopolizado por un partido único, por lo tanto las elecciones no existen o sólo tienen carácter plebiscitario. Una característica propia del corporativismo estatal es que corre a cargo del Estado la creación, subordinación y control de los grupos de interés.

²³ *Ibid.*, p. 76.

²⁴ Papa León XIII, 1881, *op. cit.*

Sus críticos consideran que este tipo de corporativismo conlleva decisiones que buscan la fragmentación de las clases sociales con el propósito de facilitar el predominio estatal y disminuir la fuerza y los proyectos de la sociedad civil, sus defensores, en cambio, argumentan que el espíritu de las corporaciones obedece a una política de pacificación entre las clases mediante la transformación de los representantes de los capitalistas y de los trabajadores en organismos estatales.

En este tipo de corporativismo, el proceso de formación de las corporaciones se realiza de arriba hacia abajo, es decir, son determinantes tanto la fuerza como los intereses del grupo en el poder, quienes dictan las directrices y los trabajadores, en este caso, deben acatarlas. El proceso de formación es diferente a otros casos, en donde se realiza de abajo hacia arriba y se privilegian en todo momento los intereses de los trabajadores. Este corporativismo es de naturaleza diferente al gremial, su diferencia radica no sólo en el contexto social y económico en que surgen cada uno de ellos, sino también porque en el gremial, la importancia de agruparse tenía como propósito realizar una mejor defensa del trabajo de cada uno de sus miembros; en cambio en el estatal, los intereses de los trabajadores no eran lo más importante sino los intereses que el Estado considerara mejor para la sociedad.

Un ejemplo del corporativismo estatal fue el practicado en Italia durante el gobierno fascista. Según Benito Mussolini “para realizar el corporativismo pleno, completo, integral, revolucionario, se necesitan tres condiciones: un partido único..., un Estado totalitario..., vivir en un periodo de elevadísima tensión ideal...”²⁵; agregaría que “las corporaciones son órganos del Estado”²⁶, a lo anterior debe añadirse lo dispuesto por la reglamentación de las corporaciones de 1926 en donde se estipulaba que “la corporación no tiene personalidad jurídica, sino que constituye un órgano de administración del Estado...” “Los presidentes de

²⁵ Discurso pronunciado en el Consejo Nacional de Corporaciones el 14 de noviembre de 1933, citado por Fagoaga, M. “Democracia, totalitarismo y corporativismo”. *Cuadernos de Política Social*, Núm. 19. Instituto de Estudios Políticos. España, 1953, p. 26.

²⁶ Discurso pronunciado el 22 de marzo de 1936 ante la Asamblea Nacional de las Corporaciones. *Ibid.*, p. 26.

los órganos corporativos son nombrados y revocados por decreto del Ministerio de Corporaciones”²⁷

En el corporativismo fascista es evidente que los individuos estaban totalmente subordinados al Estado y, por lo tanto, la representación de las organizaciones no tenía sentido alguno puesto que ni la soberanía así como tampoco la libertad de los grupos estaba garantizada. La estrategia seguida por el fascismo fue la combinación de dos vías, una era la represión física organizada, y otra, la neutralización del conjunto de la clase obrera por medio de una reorganización de los aparatos ideológicos del Estado²⁸.

Schmitter también utiliza el corporativismo estatal en su clasificación, reconociendo que lo toma de Manoilescu, quien lo denominó como corporativismo puro, pero asignándole igualmente el sentido de que la legitimidad y funcionamiento del Estado dependían básicamente o exclusivamente de la actividad de las corporaciones representativas singulares, no competitivas y jerárquicamente ordenadas²⁹.

Manoilescu, al igual que los corporativistas, anteponía el principio de organización al de libertad cuando la subsistencia colectiva se convirtiera en un problema de Estado.

El corporativismo estatal es diferente a los otros dos anteriores (el gremial y el derivado de la doctrina social de la iglesia) por varias razones, primero, no nace tomando en cuenta los intereses de los trabajadores; segundo, las corporaciones son creadas de arriba hacia abajo, es decir desde el poder a las bases; tercero, las organizaciones no contaban con libertad ni autonomía para actuar, únicamente se sujetaban a las disposiciones del poder central.

²⁷ *Ibid.*, p. 26.

²⁸ Poulantzas, N. *Fascismo y dictadura*. Siglo XXI Editores. México, 1998, p. 190.

²⁹ Schmitter, P. *et. al. Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el mercado*. Editorial Alianza. México, 1992, p. 34.

Neocorporativismo.

Entre sus principales representantes se encuentra Schmitter, la aparición de este modelo puede ubicarse a mediados de los años setenta del siglo pasado, enfrentando a la teoría pluralista³⁰ que en ese entonces se consideraba como dominante, al menos en el mundo anglosajón, principalmente en Estados Unidos de América.

Schmitter respaldándose en la clasificación de Manoilescu³¹, contrasta el corporativismo social con el estatal, de acuerdo con este autor el social es aquel que se localiza en sistemas políticos con unidades territoriales muy diversificadas y relativamente autónomas; con procesos electorales y sistemas partidistas abiertos y competitivos; con autoridades ejecutivas ideológicamente plurales, basadas en coaliciones, inclusive con subculturas políticas muy estratificadas o fragmentadas.

Asimismo, al ser el corporativismo social una forma de mediación de intereses, para Schmitter éste aparece como el componente correlativo de las sociedades capitalistas avanzadas, posliberales, democráticamente organizadas; a diferencia del corporativismo estatal, el cual, para este autor, es considerado como definitorio del Estado mercantilista, antiliberal y autoritario propio de sociedades con un capitalismo retrasado.

De esta manera en el corporativismo social se propicia el surgimiento más o menos autónomo de las organizaciones que buscan una concertación y una

³⁰ Según Manuel Camacho, el modelo pluralista es la caracterización de un país con una economía predominantemente capitalista que asigna sus recursos fundamentalmente a través del mecanismo de los precios, que cuenta con múltiples instituciones de representación política que dan cabida amplia a la diversidad y supervisan y limitan la arbitrariedad del Estado y que a la vez conceden derechos reales a la expresión de distintos intereses y corrientes. *Vid.* Camacho. M. "El futuro inmediato" en *La clase obrera en la historia de México*. Instituto de Investigaciones Sociales. Editorial Siglo XXI. México, 1999, p. 26.

³¹ Schmitter, P. *et. al.*, *op. cit.*, p. 34

negociación con el poder público.³² Schmitter se refiere a éste enfatizando que las corporaciones son creadas y mantenidas por órganos auxiliares independientes del Estado, cuya legitimidad y funcionamiento descansa en otras bases diferentes al Estado³³.

El corporativismo propuesto por Schmitter, él mismo lo denomina moderno o neocorporativismo, es, según este autor, la forma de corporativismo mejor adaptada al desarrollo de las sociedades modernas, mediante el cual se reserva el derecho de toma de decisiones a élites de técnicos o de altos funcionarios. El neocorporativismo aparece como una reformulación de los antiguos principios del corporativismo estatal aunque manteniendo el mismo y principal objetivo: eliminar, si no evitar, el conflicto abierto y violento entre los grupos de intereses, negociando las divergencias mientras que el Estado se reserva el papel de árbitro y de parte. De este modo, la armonización de intereses se transforma en el nuevo punto de partida de la sociedad corporativa.

Para Schmitter el corporativismo es:

...un sistema de representación de intereses en que las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos.³⁴

Al respecto este autor aclara que tal definición es una especie de descripción de “tipo ideal”, o más bien de un “tipo construido”, porque considera que sería difícil encontrar un sistema que reproduzca empíricamente todas estas dimensiones, puede ser que se acerquen bastante, pero no que las reproduzca todas. De igual

³² Medina, I. “El nuevo corporativismo”. *Espiral*. Estudios sobre Estado y Sociedad. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. Vol. I, Núm. 2. Guadalajara, México. Enero-Abril de 1995, p. 195.

³³ Schmitter, P. *et. al., op. cit.*, p. 34

³⁴ Schmitter, P. *et. al., op. cit.*, p. 25.

forma, también aclara que su trabajo estuvo enfocado a sociedades capitalistas avanzadas y altamente industrializadas, cuya construcción teórica gira en torno a las tendencias recientes en la intermediación de intereses.

De la definición podemos comentar que existe un número limitado de organizaciones, porque la representación de los intereses, al menos ante el Estado, no lo hace cualquier organización sino sólo aquellas reconocidas por el Estado mismo, situación que propicia que dichas organizaciones no compitan entre sí al tener cada una, por así llamarla, su recompensa. Las organizaciones tienen garantizado el monopolio de la representación dentro de cada una de sus respectivas categorías, a cambio de permitir cierta interferencia del Estado en la esfera de la libertad en la constitución de dichas organizaciones, e incluso en cuestiones internas como la selección de sus líderes y la articulación de sus demandas y apoyos.

También se debe considerar que Schmitter la propone como una alternativa de análisis diferente al paradigma dominante dentro del ámbito de las políticas de interés como lo era el *pluralismo*³⁵. El cual lo define como:

...un sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas están organizadas en un número no especificado de categorías múltiples, voluntarias, competitivas, no-jerárquicamente ordenadas y auto-determinadas (en cuanto a su tipo o gama de intereses), que no están especialmente autorizadas, reconocidas, subsidiadas, creadas o de algún modo controladas por el Estado en la selección de sus dirigentes o la articulación de sus intereses y que no ejercen un monopolio de la actividad representativa dentro de sus respectivas categorías.³⁶

Las diferencias en las definiciones son evidentes, porque los remedios políticos son opuestos; mientras que los pluralistas apuestan a un equilibrio con base en

³⁵ En el pluralismo los grupos y las organizaciones son relativamente autónomos, siendo ésta una de las diferencias medulares que guarda con el corporativismo. Vid. Dahl, R. *La democracia y sus críticos*. Editorial Paidós Mexicana. México, 2008, p. 301.

³⁶ Schmitter, P. *et. al.*, *op. cit.*, p. 27

pesos y contrapesos originados por lo cambiante de las fuerzas, los corporativistas lo hacen a su vez a la funcionalidad de un todo orgánicamente interdependiente.

Entre las limitaciones que se pueden encontrar a la definición de Schmitter, por ejemplo, Pérez y Giner destacan el hecho de que considera sólo una parte del proceso: los intereses. No tiene en cuenta los mecanismos que hacen posible la realización de esos intereses, como tampoco el peso y función del Estado en ese proceso³⁷.

Para Manuel Camacho, el término corporativismo ha sido usado para referirse a un modo de vinculación entre el Estado y la sociedad y, puede definirse como el tipo de representación social no competitiva que integra verticalmente a los gremios y a las clases, subordinándolas.³⁸ Agrega que en algunos casos la representación la absorbe y regula directamente el Estado, es cuando se habla de corporativismo estatal, mientras que en otros las representaciones sociales adquieren considerable autonomía, haciendo clara referencia al denominado corporativismo social.

Según Bizberg, el mismo Schmitter replantea la definición para considerar al corporativismo como un sistema de representación de intereses en el marco del cual los actores son organizados en un número limitado de categorías funcionales, obligatorias, disciplinadas, jerarquizadas y al margen de toda competencia; el Estado las reconoce y acepta (incluso las crea), y tienen el beneficio del monopolio de la representación en la medida en que logran a cambio controlar la selección de sus dirigentes, el tipo de demandas que se expresan y el apoyo que reciben.³⁹

³⁷ Pérez, M. y Giner, S. "Corporatismo: El estado de la cuestión". *Revista Española de Investigaciones Sociales* (REIS). Centro de Investigaciones Sociológicas. Núm. 31. España, 1985, p. 22

³⁸ Camacho, M., *op. cit.*, p. 23

³⁹ Bizberg, I. "La crisis del corporativismo mexicano". *Foro Internacional*, Vol. XXX, Núm. 4, Abril-Junio, 1990. México, p. 696.

Enrique de la Garza sostiene que en esta medida el corporativismo en general corresponde a la aparición del Estado interventor en la economía, y agrega que la especificidad corporativa no es simplemente intermediar intereses sino participar en forma más o menos subordinada en la gobernabilidad, de manera institucional o formal.⁴⁰

Retomando a Bizberg, finalmente podemos decir que es posible comprobar que el surgimiento del corporativismo es consecuencia directa de la poca autonomía del sistema político respecto al Estado.⁴¹ El mismo Estado, por la vía autoritaria institucionaliza los derechos populares, estimula la creación de organizaciones sindicales, campesinas e incluso patronales y las incorpora (excepto las patronales) a un sistema político que controla por medio de un partido dominante. Esto sucede cuando estamos frente a un Estado que se instituye en agente de desarrollo y requiere para ello el apoyo político de las organizaciones populares y un interlocutor coherente para el caso de las organizaciones patronales.

3. Consideraciones sobre los límites y alcances del concepto.

Los usos que se le han dado al término corporativismo dificultan hablar de un solo sentido del concepto, aunque indudablemente la esencia subsiste, y lo hace mientras se siga hablando de agrupaciones o corporaciones. Mientras en las agrupaciones subsista la idea de unirse para conformar un cuerpo nuevo, de una naturaleza diferente a la de cada uno de sus miembros, se estaría hablando de corporativismo en su sentido etimológico.

De los cuatro tipos de corporativismo revisados anteriormente, podemos concluir que la creación de las agrupaciones puede ser de abajo hacia arriba, es decir, las que surgen a iniciativa de los mismos trabajadores y, por otro lado, las creadas desde el poder, de arriba hacia abajo, en donde lo que prevalece son los intereses

⁴⁰ De la Garza, E. (Coordinador) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina, 2001, p. 10.

⁴¹ Bizberg, I., *op. cit.*, p. 698

del Estado y pasan a segundo término las aspiraciones de los grupos sociales. A excepción del corporativismo estatal, en los otros tres tipos existe una clara intención de representar intereses de los miembros de la agrupación, obviamente con la existencia de algunas diferencias; como ya fue mencionado, en caso del corporativismo estatal la representación de intereses no tiene sentido por ser las agrupaciones órganos del mismo Estado.

Capítulo II. El corporativismo en México

1. Corporativismo: el caso mexicano.

Para el caso mexicano, podemos afirmar que el Estado, por varias décadas, impulsó la constitución de organizaciones obreras y campesinas esencialmente para incorporarlas a un sistema político sobre el cual conservaba el control. Todavía más, las fue incluyendo directamente en el seno del partido del Estado, dicha inclusión aseguraría el apoyo popular tanto a los candidatos de su partido como a las políticas públicas.

Recordemos que el 19 de enero de 1938 es publicada la convocatoria para la asamblea constituyente del nuevo partido, asamblea que correspondía a la tercera convención nacional ordinaria del todavía Partido Nacional Revolucionario (PNR), en uno de los objetivos centrales de aquella asamblea transformadora se mencionaba el hacer del partido de la revolución un verdadero partido popular, que estimulara la participación organizada de la ciudadanía.

En la convocatoria se definía el número de delegados y de la nueva estructura que adquiriría, con los cuatros sectores: obrero, campesino, militar y popular, además de la estructura territorial del renovado partido político.

Apenas iniciado el mes de abril, la asamblea había consumado el cambio y, lo que fuera el PNR, ahora se convertía en el Partido de la Revolución Mexicana (PRM). La presidencia del General Lázaro Cárdenas, se distingue porque su presencia en la vida obrera del país puede vincularse a dos cuestiones fundamentales: por una parte, y en razón del conflicto con el callismo, su lucha por disminuir la fuerza de la CROM, de Luis N. Morones; por la otra, su deseo de integrar una nueva organización sindical, dentro de una tendencia socialista que fue una de las

características de su forma de gobierno, que sustituyera a la CROM y que diera a su régimen el apoyo obrero.⁴²

Para destruir la fuerza de Morones⁴³, Cárdenas recurrió a un hombre brillante como fue Vicente Lombardo Toledano⁴⁴, intelectual de primer orden y profundo conocedor del marxismo. Lombardo Toledano se apoyaría en la fuerza de un grupo de líderes que encabezaba Fidel Velázquez e integraban Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, los famosos cinco lobitos.

De este equipo surge la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que nace en el año de 1936. Aunque de inspiración marxista, no constituye, ni siquiera en su primera época, un sindicato de combate. Si bien repugna formalmente la acción múltiple⁴⁵, en realidad llega a ser la más precisa expresión del sistema de ficción sindical. Nace primordialmente como instrumento de Cárdenas para combatir la fuerza política de la CROM.

A diferencia de los tiempos de apoyo a la CROM, Cárdenas no sólo propicia la creación de la CTM, sino que la incorpora al entonces Partido de la Revolución Mexicana⁴⁶, sentando las bases para desarrollar un proceso para la adhesión automática al partido por medio de la afiliación a los sindicatos cetemistas. Además al constituirse como uno de los pilares del partido, el sector obrero

⁴² De Buen, N., *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 2005, p. 372.

⁴³ Este personaje para entonces ya se había definido claramente en un total apoyo a los intereses de la burguesía con los que Calles también se identificaba.

⁴⁴ El rompimiento entre Lombardo y Morones databa de 1932. En ese año, Lombardo renuncia al cargo que ostentaba en la dirigencia de la CROM y a la misma central; publica un manifiesto en el que expone sus ideas sobre el movimiento obrero y pone en evidencia la precaria situación de la CROM, la cual no servía en esa visión. Ya para entonces, buena parte de las organizaciones más importantes de la CROM estaban con Lombardo, organizaciones que servirían para fundar en 1933 una nueva CROM, sin Morones y sin sus Grupo Acción. Vid. González, M. y Lomelí, L., *El partido de la Revolución. Institución y conflicto (1928-1999)*. Fondo de Cultura Económica. México, 2000, p. 93.

⁴⁵ Esta expresión ha sido usada como la contraparte de "acción directa" en donde los trabajadores asumen directamente la responsabilidad de sus acciones y con ella la negociación directa con la patronal sin necesidad de recurrir al amparo de intermediarios gubernamentales.

⁴⁶ Nombre que adquiere el Partido Nacional Revolucionario.

adquiría desde entonces derecho a una cuota de posiciones políticas que han sido desde regidurías, presidencias municipales, diputaciones locales, diputaciones federales, senadores y gobernadores, todo a cambio de ser funcional al partido y al gobierno en turno.

Un fenómeno similar sucede en la presidencia de Adolfo López Mateos, quien va más allá al impulsar una reforma al artículo 123 constitucional, consistente en la creación de un régimen laboral exclusivo para los trabajadores al servicio del Estado, situación que fue posible mediante la adición del apartado B) al mencionado artículo constitucional. Con esta reforma se justificaba la publicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ordenamiento jurídico que por cierto ha ubicado a los trabajadores burocráticos en un lugar desventajoso en comparación con los del apartado A), desventaja que se puede observar en los requisitos para el registro de los sindicatos⁴⁷, en la negativa al derecho de huelga⁴⁸ y en la ausencia de la contratación colectiva.

Esta Ley, además, contiene disposiciones que propician claramente el corporativismo, como ejemplos: la imposibilidad de renunciar a un sindicato burocrático⁴⁹ y la creación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al

⁴⁷ Por muchos años estuvo vigente la imposibilidad de registrar más de un sindicato por dependencia, precisamente por disposición de la esta Ley en su artículo 68 estipulaba que: “En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario”, sin embargo, a la fecha ya es posible constituir más de un sindicato por dependencia gubernamental, aunque debe aclararse que no por modificación a la Ley porque ésta sigue igual, sino por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que declaró inconstitucional este artículo.

⁴⁸ Esta disposición sigue vigente y tiene su origen en el mismo texto constitucional (fracción X del Apartado B) del artículo 123) ya que para poder hacer uso del derecho de huelga es necesario, primero, que se cumplan los requisitos que señala la ley, segundo, sólo podrá ejercitarse cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra. Por lo tanto queda claro que pueden violarse uno o varios derechos consagrados en la Constitución, más sin embargo, no es posible ejercer el derecho de huelga porque deben ser violados de manera general y sistemática.

⁴⁹ El artículo 69 señala: “Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados”.

Servicio del Estado como única central reconocida por el Estado⁵⁰. En un proceso similar al practicado con la CTM, al surgir la FSTSE es incorporada al partido a través de la CNOP, por lo tanto los trabajadores afiliados a los sindicatos de la federación también ingresarían, sin ser consultados, al Partido Revolucionario Institucional. A cambio de estos servicios, los dirigentes se hacían acreedores a una dotación de puestos de representación popular, o bien, a la posibilidad de ser colocados dentro de la administración pública una vez que concluyeran sus periodos sindicales. Con esta acción el Estado mexicano ampliaba, y fortalecía al mismo tiempo, el control político de las organizaciones sindicales; recordemos que ya estaban incorporadas las agrupaciones obreras y ahora hacía lo mismo con las burocráticas, con ello tenía garantizado el activismo electoral para la causa de los candidatos de su partido.

La participación de las organizaciones obreras, a veces junto a las empresariales, como corresponsables de la buena marcha del Estado y de la economía, implicó mecanismos de gobernabilidad que no sólo no se limitaban a lo parlamentario sino que iban más allá, además de que éstos no siempre estaban sujetos a lo contemplado en el marco legal. Aunque también debe comentarse que el corporativismo no sólo fue esencial para sentar las bases del desarrollo del país⁵¹, sino que se convirtió en un mecanismo eficaz de intercambio de beneficios electorales, uno recibía candidaturas o posiciones políticas y el otro aportaba votantes.

La función de gobernabilidad corporativa tuvo dos implicaciones prácticas: su participación como diseñador o bien aval de las políticas económicas, laborales y sociales de los estados interventores en la economía y garantes de la paz laboral. Este compromiso se complementó frecuentemente en el plano electoral, al llevar

⁵⁰ Esta disposición se encuentra en artículo 78: "Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado".

⁵¹ Existe el argumento de que el corporativismo nació al intentar conciliar el crecimiento económico con la paz social, específicamente paz laboral, bajo la dirección del Estado, sólo que eso desembocó en que las relaciones laborales se estatizaron, la vigilancia, institucionalidad y coerción estatales se pusieron en función de la gobernabilidad laboral, además la relación entre el Estado, los sindicatos y los obreros se lubricaron con sistemas diversos de intercambios.

los sindicatos contingentes de votantes para el partido en el gobierno. Pero no sólo eso, los sindicatos fueron gestores importantes de sistemas de intercambio simbólicos y materiales entre bases obreras y el Estado; durante este periodo se conformaron los sistemas de seguridad social y las leyes laborales, sólo que éstas últimas incluyeron candados que presionaron hacia el monopolio de la representación y de la exclusión de liderazgos independientes en los sindicatos.

2. La crisis del corporativismo.

Pero el corporativismo entró en crisis estructural a partir de los años setentas. Esta crisis se presenta porque el sistema de intercambios entra en conflicto con la capacidad del gobierno para satisfacer las exigencias de los sindicatos, resultaba complicado hacerlo aún de manera gradual. A lo anterior se debe agregar que el corporativismo se convirtió en un obstáculo para la flexibilización del mercado y del proceso de trabajo.

La crisis estructural del corporativismo se asoció con el fin de las dictaduras militares y los regímenes autoritarios de partido casi único. Los sindicatos, con la caída de las dictaduras, pasaron de actores políticos de primer orden a ser actores desarticulados.

Se le atribuye a Miguel de la Madrid, dar a entender que el populismo había sido rebasado por las circunstancias. Con claras referencias al realismo sobre el cual giraría la acción gubernamental, combinadas con la crítica a la demagogia y a los subsidios innecesarios, parecían anunciar el entierro del proyecto nacional-popular⁵²; el entonces presidente propuso que había llegado el momento de que el Estado se retirará de los sectores económicos más modernos y que abocará sus reducidas posibilidades a los sectores y regiones más atrasados del país, así

⁵² En este proyecto el Estado se erige como principal agente de desarrollo, además de presentarlo como una afirmación nacional, así como al hecho de obtener legitimidad de su papel como defensor de las clases sociales menos favorecidas, lo que postulaba a través de su política social.

como a construir parte de la infraestructura necesaria para el desarrollo económico.⁵³

A partir de ese momento muchas de las prerrogativas que tenían los líderes sindicales fueron desapareciendo, hubo casos en donde las medidas tuvieron un alto costo para los ingresos que los sindicatos estaban acostumbrados a recibir, como fue el caso del sindicato de trabajadores petroleros. Sin embargo, la respuesta de sus dirigentes llegó en poco tiempo y en las elecciones presidenciales de 1988 el candidato del PRI perdió en casi todos los distritos electorales donde existía una presencia importante del sindicato petrolero. Cárdenas ganó en Coahuila, Poza Rica y Minatitlán, todos del estado de Veracruz, además de hacerlo también en Salamanca, éste del estado de Guanajuato, siendo todas ciudades netamente petroleras.⁵⁴

Pero en casos como el anterior y otros similares que se seguirían presentando el voto obrero contra el Partido Revolucionario Institucional miraba más hacia el anterior Estado Benefactor⁵⁵, que hacia los partidos de oposición por sí mismos. Por ello el significado del voto de castigo no ha sido tanto de lucha por la democracia sino por la vuelta al Estado Benefactor⁵⁶. Sin embargo, esta lucha no ha sido inútil; al menos ha servido para romper la impresión de la solidez y omnipotencia del Estado.

Debe mencionarse el impacto de la evolución del sistema electoral, para ese entonces ya en camino hacia una mayor transparencia y hacia mejores

⁵³ Bizberg, I. *op. cit.*, p. 709.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 717.

⁵⁵ Entre las características del Estado de Bienestar destacan dos: la intervención directa e indirecta del Estado en la economía y la implementación de una serie de programas sociales encaminados a paliar los problemas sociales y económicos de la clase trabajadora.

⁵⁶ Evidentemente el camino que tomarían países como el nuestro sería sin retorno, es decir, el llamado Estado de Bienestar se quedaría en la historia, pero no sólo eso, además, se le culpó de la crisis mundial de principios de los años setenta, marcando como víctimas tanto la seguridad social como el Derecho del Trabajo. Vid. De Buen, Néstor, "El Estado de malestar" en *Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Gobierno del Estado de Tlaxcala, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tlaxcala, México, p. 347.

mecanismos de vigilancia, pero sobre todo, resaltaba el hecho que los electores de las grandes ciudades identificaran a los líderes sindicales como miembros de un sector del Partido Revolucionario Institucional con mínima legitimidad. Este escenario propiciaría que las posiciones político partidista que siempre les habían correspondido dejarán de garantizárseles.

El PRI, tanto en sus orígenes como en sus primeras transiciones fue un partido con un poder propio. Al fundarlo, Calles estaba consciente de agrupar a caudillos y representantes de grupos con poder real adquirido en su participación en la revolución armada y como resultado de lograr imponerse a sus contrincantes. Con Cárdenas, el partido pasó a desempeñar un importante papel de movilización política y de canalización de demandas populares. Pero al paso de algunas décadas fue perdiendo fuerza y funciones al actuar en una realidad más urbana, plural, industrial y dependiente, ante un gobierno y una burocracia mucho más extendidos, frente a poderosos grupos de presión y de opinión. Paulatinamente se fue convirtiendo en una maquinaria de legitimación electoral, que incluso, en algunos momentos, ni siquiera fue capaz de reclutar a sus propios candidatos, porque la burocracia gobernante se los imponía.⁵⁷

En México el corporativismo sindical no fue capaz de oponer una resistencia importante en contra de las políticas neoliberales⁵⁸ que lo afectaban. En todo caso, siguió la política de la subordinación a las políticas gubernamentales; se dejó dirigir por el gobierno, que le planteó convertirse en un corporativismo a la vez de Estado y de empresa sin tener mucho que ofrecer a sus agremiados. Esto se dio hasta que ocurrió la derrota del PRI en el año 2000, la que sin duda ha abierto un escenario de incertidumbre en cuanto al futuro de estos sindicatos,

⁵⁷ Camacho, M. "Los nudos históricos del sistema político mexicano". *Foro Internacional*. Vol. XVII, Núm. 4, Abril-Junio, 1977. México, p. 621.

⁵⁸ Para el ex presidente de México Carlos Salinas de Gortari, el término neoliberalismo se asocia a lo que se conoce como "Consenso de Washington", consistente en una serie de recomendaciones académicas presentadas en enero de 1990. Desde mediados de la década de los noventa tal designación se intercambió libremente con la frase "políticas neoliberales". *Vid.* Salinas de Gortari, C. *La década perdida, 1995-2006. Neoliberalismo y populismo en México*. Editorial DEBATE. México, 2008, p. 41.

escenario que seis años después con una segunda derrota electoral sigue sin aclararse.

Los sindicatos corporativos subordinados a las políticas neoliberales, tuvieron cada vez menos que ofrecer a sus agremiados. De esta manera se fue propiciando un panorama en donde el neoliberalismo cada día presentaba a los sindicatos como comparsas vergonzantes o como impugnadores impotentes.

3. El papel del PRI y su relación con los sindicatos.

Es importante aclarar que no se trata de omitir el papel que puedan representar otros partidos políticos, sólo que el caso estudiado tiene estrecha relación con el Partido Revolucionario Institucional, razón por la cual se hablará preferentemente de él.

El Partido Revolucionario Institucional, históricamente ha desempeñado una función crucial, porque ha sido el centro organizativo donde se articula o desarticula la representación y la hegemonía hacia los trabajadores. Pero también ha sido un canal de reclutamiento político de líderes intermedios asociados al movimiento obrero, razón por la cual la historia del partido marchó la mayor parte del siglo XX en forma paralela a la del movimiento obrero.⁵⁹

La línea divisoria entre partido y gobierno ha resultado muchas veces difícil de percibir, porque así como antes sucedía a nivel federal, ahora continúa en los estados con gobiernos priístas, los titulares del ejecutivo estatal son también cabeza del PRI, quienes disponen de recursos y poder suficientes para seducir o para someter a los dirigentes sindicales. En la práctica la “sana distancia” a la que alguna vez hiciera alusión el ex presidente Ernesto Zedillo nunca ha sido asumida por los gobernantes priístas.

⁵⁹ Camacho, M., 1977, *op. cit.*, p. 97.

Los gobernadores influyen de manera determinante, no sólo en la elección de candidatos, también lo hacen en la conformación de los comités directivos de los estados, en la conformación de los consejos políticos estatales y, en no pocos casos, en la elección de las dirigencias municipales. Incluso una vez que el Partido Acción Nacional, llegó a la Presidencia de la República, el apoyo de los gobernadores adquiere mayor peso y es determinante para quienes aspiran a la dirigencia nacional del Partido Revolucionario Institucional. En el PRI existe una regla no escrita que casi siempre se ha respetado, consiste en solicitar la autorización o visto bueno del primer priísta, ya sea del país, de la entidad y, en algunos casos del municipio, para postular candidatos o para realizar cambios en la dirigencia. Lo anterior forma parte de la más añeja cultura priísta, en la mayoría de los casos sigue vigente y es respetada, no hacerlo implicaría ir en contra de la historia y de la esencia del priísmo de nuestro país.

De esta forma, los gobernados por sí mismos, a través de su aparato administrativo o del mismo aparato político de su partido operan de manera permanente, primero, para convencer a los dirigentes de los sindicatos que es mejor una alianza con el poder que un distanciamiento o rompimiento y, segundo, para incorporarlos a la maquinaria priísta.

Una opción para los líderes sindicales.

A pesar haber transcurrido casi una década de su salida de la Presidencia de la República, el PRI sigue siendo una buena opción para los líderes sindicales con deseos de incursionar en el ámbito de la política partidista. Las razones son las siguientes: primera, posee mecanismos institucionales⁶⁰ claros y bien definidos para incorporar a sus filas a dirigentes sindicales. Estos mecanismos institucionales son los recursos con que cuenta el partido para cubrir los espacios que existen en los mismos sectores (campesino (CNC), obrero (CTM) y popular

⁶⁰ Vid. Muñoz, A. "El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia". *Revista Nueva Antropología*, julio, año/vol. XX, Núm. 066. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2006, p. 133.

CNOP)) y organizaciones (Organismo de Mujeres, Frente Juvenil Revolucionario, Movimiento Territorial, Fundación Colosio, etc.) que lo conforman.

Además del sector obrero, controlado históricamente por la CTM, existen espacios en el sector popular (CNOP), el cual está estructurado por distintos movimientos y, uno de ellos, es el sindical. Los sindicatos que no pertenezcan a la CTM pueden integrarse al partido a través del movimiento sindical de la CNOP, de esta forma tienen sus propios espacios, previstos inclusive en los estatutos. Al pertenecer a un sector o una organización se abren las puertas para formar parte de los comités directivos estatales y de los consejos políticos sean éstos nacional, estatal o municipal.

Una segunda razón, es la cobertura territorial que este partido tiene en prácticamente todo el país, situación que favorece la incorporación de personajes que quieran participar como activistas o como promotores del voto en las campañas electorales. El PRI se ha distinguido por su despliegue en cada campaña electoral, para ello nombra coordinadores de promoción del voto por distrito, región, municipio y sección; pero además, designa delegados del comité ejecutivo nacional, del comité directivo estatal, de los sectores y de las organizaciones. Aunado a lo anterior, recordemos que este partido político acostumbra contar con representantes para la totalidad de las casillas, así como los correspondientes representantes generales, por lo tanto, los espacios abundan para todos aquellos que deseen participar en una campaña electoral.

La tercera razón tiene que ver con las oportunidades para ser postulados como candidatos a algún cargo de elección popular, es cierto que en comparación a los dos campos anteriores, éste es el que cuenta con menos espacios y el de mayor competencia, sin embargo, en las planillas de síndicos y regidores es posible observar a algún dirigente sindical con oportunidades reales de ocupar un cargo de elección popular, más aún cuando se trata de los grandes municipios.

La cuarta, es por la histórica defensa que el PRI ha hecho de las causas de los trabajadores, defensa, que debe decirse casi siempre es sólo en el discurso, porque en los hechos los priístas frecuentemente traicionan esas mismas causas que dicen defender. Sin embargo, al presentarse con un discurso que no riñe con el empleado por muchos sindicatos, no resulta tan complicado el acercamiento.

Con este sistema de operación, el PRI siempre está en condiciones de involucrar al mayor número posible de sindicatos, sobre todo en las campañas políticas, sin olvidar que también lo hace en los actos masivos realizados frecuentemente con motivo de aniversarios o fechas relevantes para el priísmo.

En la actualidad, es de todos conocidos que el apoyo de los dirigentes sindicales no garantiza el voto de los agremiados, no obstante, los sindicatos contribuyen a reforzar la estructura política y electoral que todo partido político requiere para ganar una elección.

Este tipo de participación es un fenómeno digno de ser analizado, sobre todo por el intercambio político⁶¹ necesario para que pueda darse, en la gran mayoría de los casos la participación en actividades políticas del partido y en las mismas de campaña, los dirigentes sindicales lo hacen sin cobrar salario, incluso sin viáticos para los recorridos, también lo hacen sabiendo de la remota posibilidad que existe para que todos alcancen cargos de elección o de dirigencia, sin embargo, sigue siendo una constante la participación sindical. En el argot se habla de un salario político, entendido coloquialmente como la posibilidad de obtener el saludo y abrazo de los distintos actores, además de que permite estar en ese escenario. Un número menor ingresa al consejo político estatal o a los consejos políticos municipales, y sólo en pocos casos se puede alcanzar algún lugar en la dirigencia formal del partido.

⁶¹ Por intercambio político entendemos un proceso de canje entre los grupos sociales y el Estado, o bien, un partido político, en el cual se negocian bienes de naturaleza diversa. El grupo social organizado, al entrar en la transacción, convierte su fuerza y capacidad de actuación en un bien negociable. *Vid.* Muñoz, A., *op. cit.* p. 137.

Es conveniente aclarar al menos dos situaciones, una tiene que ver con los grandes sindicatos los cuales no requieren del camino descrito en párrafos anteriores por tener otro nivel de negociación; otra situación es la de aquellos sindicatos que realizan actividades en favor del partido pero no lo hacen con el propósito de alcanzar algún cargo, sino sólo para cumplir con alguna petición realizada por un actor político, es decir, por un compromiso con cierto personaje o inclusive por corresponder alguna prestación otorgada por el gobernante en turno, pero no por tener una estrategia para incursionar en el ámbito de la política partidista.

El PRI desde la óptica de los dirigentes sindicales.

En este sentido, la importancia de los beneficios que el PRI puede aportar a los dirigentes sindicales van, cuando menos, en dos vías. En la primera, se encuentran las prerrogativas que pueden otorgarse como resultado de las revisiones salariales o contractuales. Es decir, los pocos apoyos que vía condiciones generales de trabajo, o bien, contrato colectivo de trabajo pueden obtener los sindicatos de la parte patronal. En la segunda, se ubican las respuestas favorables a las gestiones que los líderes realicen ante las distintas áreas de gobierno. Debe aclararse, el papel de la variable económica, aunque exista voluntad política en ocasiones pesa más la realidad económica y no es mucho lo que puede concederse a la representación de los trabajadores. Existen otras prestaciones que no necesariamente impactan en lo financiero, como la asignación de becas para los trabajadores, el número de licencias para actividades sindicales y la posibilidad de recibir o al menos influir en la designación de funcionarios dentro de la administración pública, con lo cual la gama se amplía, se vuelve más atractiva; sólo que exige llevar la negociación a un nivel más elevado, lugar al que muy pocos sindicatos pueden llegar.

Los anteriores son puestos a los que un dirigente sindical puede aspirar si respeta una condición importante, sujetarse a las reglas del campo político priísta. Sólo que estas reglas implican distanciarse y, en ocasiones, romper con los intereses

de los trabajadores. Las reglas de la lucha sindical y las necesarias para hacer carrera política dentro del PRI se derivan de lógicas diferentes, que en muchos casos terminan por confrontarse.

Un fenómeno que se volvió común es encontrar en los representantes sindicales cierta resistencia a regresar a sus anteriores funciones laborales una vez que dejan sus funciones de dirigencia, esta situación puede tener muchas explicaciones de las cuales mencionaré sólo dos. La primera, porque en ocasiones se trata de malos trabajadores que incursionaron al juego sindical con la finalidad de alejarse de sus responsabilidades y, obviamente, harán todo lo posible por no volver a sus obligaciones originales. Pero existe una segunda explicación, sin relación directa con el hecho de negarse a realizar las tareas que antes hacían, su origen lo encontramos en la actitud de los mismos compañeros, quienes brindan un trato diferente a un líder sindical en funciones en comparación al que conceden a un ex dirigente. Pero además, están los patrones, quienes frecuentemente muestran la misma resistencia a la incorporación laboral de quienes fueron líderes sindicales, por esta razón, una vez que termina su periodo, el panorama se vuelve complejo para algunos dirigentes. En teoría no debería suceder esto, sin embargo, sucede y, además, con mucha frecuencia.

El PRI como cualquier otro partido político, representa una salida para muchos de ellos, efectivamente no hay lugar para todos, pero la gran mayoría cuando menos intenta obtenerlo. Y es en esta parte en donde los partidos tienen esa inmejorable oportunidad, porque por un lado, los ex dirigentes no quieren regresar, pero por otro, ni los nuevos dirigentes, ni los agremiados, inclusive ni los patrones quieren que lo hagan, razón por la cual se busca una opción fuera de la dependencia a que pertenecen.

Es importante comentar que no necesariamente se trata de malos líderes sindicales, aunque hay casos que así sea. También debemos considerar los pocos casos en donde los dirigentes se confrontaron con los gobernantes, y los trabajadores no siempre conceden un bono de aceptación duradero.

Capítulo III. La Telesecundaria en Durango y la situación de sus trabajadores.

1. Dispersión de escuelas.

Telesecundaria se establece en la entidad en 1981, en ese año fueron creadas 50⁶² escuelas atendidas por el mismo número de maestros⁶³. Los planteles escolares quedaron distribuidos en los municipios de: Canatlán, Cuencamé, Durango, Guadalupe Victoria, Nombre de Dios, Pánuco de Coronado, Peñón Blanco y Vicente Guerrero⁶⁴.

Según narran algunos de los maestros fundadores del Sistema Estatal de Telesecundaria (SETEL) en el estado de Durango, existían pocos motivos para reunirse con frecuencia, coincidían de forma más periódica los que trabajaban en un mismo municipio, o bien, los que viajaban a la misma región de origen, como ejemplos de lo anterior se tuvieron tres casos: el primero, el de un pequeño grupo que trabajaba en el municipio de Canatlán y viajaban a la ciudad de Gómez Palacio; el segundo, los que trabajaban cerca del lugar donde vivían como fue el caso de los docentes del municipio de Pánuco de Coronado, porque prácticamente todos eran originarios de ese mismo lugar; el tercero, un tanto similar al anterior, pero del municipio de Durango. En los dos últimos ejemplos un buen número viajaba a diario y podía coincidir en las tardes y los fines de semana.

Otro motivo de encuentro de los docentes correspondía a los días en que se realizaban trámites administrativos, los cuales eran efectuados en las oficinas centrales y en fechas señaladas para ello, sólo que el tema central recaía en el

⁶² Sistema Estatal de Telesecundaria. *Revista Conmemorativa 1981-1996. XV Aniversario*. Durango, México, 1996, pp. 10 y 11.

⁶³ Aunque en prácticamente todas las estadísticas se habla de 50 escuelas, en la *Revista Conmemorativa 1981-1996. XV Aniversario* sólo aparecen 49 maestros fundadores y sus respectivas escuelas.

⁶⁴ Sistema Estatal de Telesecundaria, *op. cit.*, p. 47.

ámbito administrativo de las escuelas, pocas veces se abordaba un tema laboral o sindical, y cuando se hacía era de forma por demás superficial.

Las escuelas tenían muchas carencias, por esa razón, maestros, padres de familia y autoridades educativas mostraban más preocupación por las necesidades materiales de los planteles que por cualquier otra cosa. Por esta razón, la cuestión escolar acaparaba prácticamente la totalidad de la atención de los involucrados en el quehacer educativo del naciente subsistema.

Por otro lado, los docentes trabajaban por honorarios, carecían de servicio médico y de cualquier otro tipo de prestaciones⁶⁵, únicamente tenían el sueldo mensual considerado en el contrato individual de prestación de servicios, documento firmado por todo maestro al momento de ingresar a Telesecundaria. Al menos en los primeros tres años el pago del salario de los trabajadores tuvo irregularidades en cuanto las fechas para realizarlo, no existía un día específico, en ocasiones los retrasos llegaron a comprender periodos de aproximadamente dos semanas, es decir, pasaban lapsos de hasta tres quincenas entre un pago y otro, con las implicaciones económicas para los trabajadores. Es difícil determinar que tales acciones pudieran ser imputables a la parte patronal, las condiciones administrativas y jurídicas en que fuera establecida la Telesecundaria en la entidad así lo hacen pensar, el problema de los recursos aparecía como una constante.

En cuanto al problema de pago de honorarios, tampoco existían suficientes elementos legales porque en el contrato individual de prestación de servicios únicamente contaba con tres cláusulas, en la primera, se señalaba:

El (la) maestro (a) de teleaula se compromete con la Dirección, a participar en el servicio de telesecundaria y desempeñar con eficiencia las siguientes actividades:

a).- Cubrir una jornada de trabajo de 6 horas diarias, de lunes a viernes de las 8:00 a las 14:00 horas.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 47.

b).- Promover las actividades que permitan cubrir el 100% de las acciones del servicio de Telesecundaria, con relación al programa incluyendo las necesarias para recuperación en cuanto a tiempo y aprovechamiento de los alumnos.

c).- Desempeñar su trabajo en el lugar que se le designe y radicar en él durante los días hábiles de la semana.

En la segunda cláusula, se estipulaba la cantidad mensual de pago correspondiente a cada uno de los trabajadores por los servicios prestados, el problema radicaba en la total ausencia de fechas para realizarlo. La cláusula tercera, señalaba el periodo de validez del contrato.

Para el ciclo escolar 1986-1987 el Sistema Estatal de Telesecundaria estaba integrado por 216 escuelas, en las cuales laboraban 416 maestros⁶⁶, un poco menos de dos docentes por plantel, lo cual nos dice que desde los primeros años existía buen número de escuelas multigrado, pero además nos indica de la carga de trabajo que históricamente han implicado las escuelas que no cuentan con un maestro para cada uno de sus grupos. Telesecundaria siempre ha requerido de tiempo y dedicación para alcanzar un nivel aceptable en la atención de cada uno de sus grupos escolares, en los casos en donde los maestros deben trabajar con más de uno, aparte de tiempo y dedicación requieren de creatividad e ingenio para poder cumplir medianamente con las expectativas de los educandos. Si el trabajo con un solo grupo es mucho, con dos o tres es un verdadero reto en términos pedagógicos.

Para tener una idea del alto grado de dispersión de los trabajadores de esta modalidad educativa, basta imaginar a 416 personas distribuidas en más de 200 comunidades esparcidas en una extensa área geográfica cómo lo es el territorio del estado de Durango y podemos comprender lo complejo que resultaba reunir grupos de 20 ó 30 personas, a no ser, que fueran convocados por la parte patronal.

⁶⁶ *Ibid.* 10 y 11.

2. Obstáculos en la comunicación entre los docentes.

Prácticamente todas las escuelas telesecundarias han sido establecidas en el medio rural, en la década de los ochenta la única forma para llegar a ellas era transitando caminos de terracería, si en la actualidad la infraestructura carretera de la entidad es limitada hace 20 años resultaba verdaderamente lamentable. La gran mayoría de los docentes carecían de vehículos propios, situación que obligaba a que sólo se viajara en medios de transporte colectivo, con el inconveniente de sujetarse a los horarios establecidos. Considerando lo anterior, podemos concluir en la existencia de un reducido número de casos en que los maestros se frecuentaban, a menos que las comunidades donde laboraban estuvieran a poca distancia una de la otra, pero esto se reducía a unas cuantas escuelas pertenecientes a un determinado municipio, las condiciones todavía no resultaban favorables para articular un estrategia que permitiera realizar encuentros frecuentes entre trabajadores de varios municipios, convocados además por ellos mismos, como un primer paso para sentar las bases de la constitución de una organización sindical.

En esa época la mayoría de las comunidades rurales contaba con casetas telefónicas, mediante estas casetas se proporcionaban el servicio a todos sus habitantes, el problema operativo que tenían es que necesariamente se requería de mensajeros para poder notificarles a las personas que eran buscadas vía telefónica. Este esquema de funcionamiento hacía complicada la comunicación de una comunidad a otra, por lo tanto no resultaba tan factible para los maestros poder comunicarse entre ellos. A lo anterior, debemos agregar que los docentes, en no pocas ocasiones, permanecían en sus comunidades una o dos semanas, incluso más tiempo, debido a la distancia que los separaba de sus lugares de origen.

3. Dificultades para constituir agrupaciones.

Se puede afirmar que entre los principales problemas para la agrupación de los trabajadores de Telesecundaria sobresalieron cuatro factores importantes: el primero, lo absorbente del trabajo debido a las grandes carencias que combinadas con los pocos apoyos otorgados al maestro, éste se concentraba más en las actividades propias de su escuela que en cualquier otro tipo de acciones. El segundo, las dificultades derivadas de la acentuada dispersión de escuelas que hacía difícil implementar mecanismos que permitieran reunir un buen grupo de maestros. El tercero, el nulo posicionamiento de los temas laborales en el interés de los trabajadores. Existían serias desventajas en las condiciones de trabajo, sin embargo, en el ánimo de los trabajadores no permeaba el interés por constituir un sindicato para organizar la lucha y poder mejorarlas. El cuarto, la situación legal en los primeros años por la existencia de un contrato individual de prestación de servicios.

La existencia de los factores anteriores no favorecían la creación de un sindicato, en ningún momento se trató de alguna prohibición, sino de la falta de condiciones para que surgiera de manera espontánea el interés para constituir una agrupación sindical. Debemos recordar que en los primeros años no existía prestación alguna, sin embargo, no estaba en el ánimo de los trabajadores agruparse para obtener esas prerrogativas que no tenían.

4. Dependencia en la gestión del aparato administrativo.

Por la misma inercia del trabajo, aunado al crecimiento que fue registrando el servicio en los primeros años, el aparato administrativo se fue extendiendo, éste sí debidamente articulado, porque todo estaba conectado a las oficinas centrales. Ya para ese entonces era divulgada la versión de que todos los trabajadores con funciones administrativas eran considerados de confianza, por lo tanto, el aparato que se estaba conformando y fortaleciendo sería el integrado por el patrón, tendría

la función de controlar todas las acciones que pudieran representar una amenaza o un intento de desestabilización y desde su formación estaba adquiriendo una identidad propia.

Al constituirse el SEMST, éste se encontró con serias limitaciones, al menos en sus primeros años, al no disponer de una estructura con cobertura estatal, las personas con funciones estrictamente sindicales estaban concentradas en la ciudad de Durango, por lo tanto, cuando un trabajador tenía la necesidad de tratar algún asunto laboral con su representación sindical necesariamente requería trasladarse a la capital del estado para exponer su asunto y obtener el respaldo correspondiente.

En no pocos casos, el mismo aparato administrativo colaboraba con el sindicato al auxiliar en la entrega de documentos, lo hacía por la articulación y organización que aquel sí tenía a diferencia del organismo sindical. Con la desventaja de depender para la realización de ciertas actividades del aparato administrativo, el SEMST no podía desempeñar algunas de sus funciones, menos aún, orquestar una estrategia en contra de la autoridad porque esta sería descubierta en poco tiempo y anulada prácticamente en forma inmediata.

Sindicalismo en Telesecundaria

Los primeros intentos de los trabajadores de Telesecundaria del estado de Durango por contar con una organización sindical coincidentemente se dieron en un contexto nacional de crisis del sindicalismo corporativo. Tradicionalmente a los sindicatos, pero sobre todo, a sus líderes se les premiaba con prerrogativas y concesiones por el control de los trabajadores. Se les permitía tener demasiada influencia en las contrataciones, una situación sumamente favorable para los agremiados por ser sus familiares quienes tendrían preferencia al momento de presentarse una vacante, el problema, los vicios generados con el paso del tiempo. En este tipo de sindicalismo los sindicatos tienen bastante control sobre

los ascensos; en el caso de los maestros, por ejemplo, el sindicato (SNTE) tiene injerencia en la designación de directores de escuela y supervisores, recayendo estos puestos en sus miembros más fieles.⁶⁷

En esa época el sindicalismo mexicano se caracterizaba por ser un mecanismo de control político fundado sobre una relación paternalista y clientelista entre dirigentes y obreros, por esta razón, los sindicatos han tenido mayor interés en concentrar su atención sobre las reivindicaciones que les permiten centralizar el poder y, por ese medio, premiar a los obreros que le son fieles y, por otro lado, castigar a todos aquellos que no lo son.⁶⁸

Los sindicatos empiezan a tener problemas cuando son pocas las prerrogativas que tienen para repartir entre sus miembros más fieles y muchas las demandas por parte de los agremiados, demandas que cada día eran mayores por los efectos de la crisis económica y la imposibilidad de los sindicatos para detenerla.

En esa época el gobernador del estado de Durango para el sexenio 1986 -1992 fue precisamente un hijo del entonces dirigente estatal de la CTM y ahijado de Fidel Velázquez Sánchez, ambos ya desaparecidos.⁶⁹

El primer sindicato que se constituye en Telesecundaria lo hace en 1986, nace con el nombre de Sindicato de Trabajadores del Sistema Estatal de Telesecundaria "Lic. Miguel González Avelar"⁷⁰, su existencia se reduce a sólo unos días corrió la versión de que el director del SETEL se negó a reconocer la representación de los dirigentes, aún y cuando fue debidamente emitida la toma de nota por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Al parecer este sindicato no entabló ningún tipo de negociación con la dependencia. La presión ejercida sobre el naciente sindicato debió haber sido muy fuerte, porque a los pocos días de la obtención del registro

⁶⁷ Bizberg, I., *op. cit.*, p. 716.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 724.

⁶⁹ El Lic. José Ramírez Gamero, entonces gobernador del Estado de Durango, era hijo de Antonio Ramírez Martínez, extinto dirigente cetemista.

⁷⁰ Curiosamente llevaba el nombre quien fuera secretario de Educación Pública.

se hizo pública la noticia de su cancelación. Para finales de ese mismo año, la misma dirección del SETEL auspiciaría la creación de otra agrupación sindical.

El actual SEMST se constituye en 1987⁷¹, la dirección del SETEL impide que se sindicalicen los supervisores de zona, personal administrativo y algunas otras personas con distintos cargos a quienes se decidió no permitir su sindicalización. Por lo tanto, el sindicato se constituye únicamente con trabajadores con plaza de docente adscritos a escuelas, es decir, que de preferencia no desempeñaran alguna función en las oficinas administrativas. El argumento utilizado para imponer esta medida fue el considerarlos como personal de confianza.

Como lo comentamos en párrafos anteriores, la dirección del SETEL integró una estructura administrativa bien articulada, es entendible que no tenía porque cederla al sindicato, al contrario representaba un fuerte contrapeso para la parte sindical. Esta estructura administrativa perduraría una década prácticamente intacta y, una vez que llegó el momento, operó en contra de las acciones del sindicato, es decir, cumpliría con uno de los objetivos de su formación.

Durante el proceso de constitución figuró como una especie de asesor quien se desempeñaba como jefe del departamento de control escolar del SETEL, su función supuestamente fue la de orientar a los trabajadores. Muchos trabajadores siempre manifestaron su duda en cuanto a la elección del primer secretario general, si para su elección medió sólo la decisión de ellos o tuvo un peso importante la opinión de la parte patronal. El director del SETEL contaba con los

⁷¹ Coincidentemente en este mismo año se registra en el PRI la más grave fractura de su historia, recordemos que en agosto de 1987 Cuauhtémoc Cárdenas renuncia al Partido y le seguiría un buen número de militantes. El hecho es relevante porque el Sindicato de Telesecundaria surge cuando inicia un claro debilitamiento del hasta entonces partido hegemónico en el país. Aunado a la crisis económica de los ochenta que provoca el quebranto de las prestaciones económicas de los trabajadores. Recordemos que al inicio del sexenio de Miguel de la Madrid se inaugura un nuevo trato hacia el trabajador y hacia el movimiento sindical, con la implementación de las políticas neoliberales se rompe el pacto que por décadas el Estado mantuvo con la clase obrera. Vid. Rendón, A. *Sindicalismo corporativo, la crisis terminal*. Editorial Porrúa. UAM. México, 2005, p. 8.

recursos necesarios para hacer valer su hegemonía, otorgando cuando menos, el visto bueno correspondiente a quien propusieran para el más alto cargo sindical.

El primer comité ejecutivo estatal del SEMST estuvo encabezado por el Profr. Lauro Arturo Manzanares Piedra. Como parte de sus primeras actividades fueron convocadas las primeras asambleas sindicales en cada una de las zonas escolares con el objeto de integrar las delegaciones, es decir, sentó las bases para la conformación de la estructura del sindicato, un trabajo primordial para cualquier gremio.

De igual forma, se convocaron los primeros plenos de representantes, órganos de gobierno integrados con dos miembros de los comités ejecutivos delegacionales y con facultades estatutarias para analizar, discutir y resolver los distintos temas de interés para la organización sindical. Aunque la importancia de los plenos de representantes radicaba en ser el órgano de gobierno sindical ante quien se presentaba el informe correspondiente a cada año de actividades del comité ejecutivo estatal.

Una vez instalada esa primera dirigencia sindical se haría cargo de la organización de los eventos magisteriales, actividad tradicionalmente organizada por la dirección del SETEL, el objetivo principal de dichos eventos consistía en propiciar la convivencia de los agremiados con motivo del Día del Maestro.

5. Los primeros pasos del naciente sindicato.

Las elecciones del segundo comité ejecutivo estatal se desarrollaron en relativa calma, como se hiciera en el primer congreso, se eligieron los delegados (congresistas) y con cierto hermetismo se llevó a cabo la elección. Se registró una sola planilla encabezada por el Profr. Miguel Ángel Delgado Zamora. Como la relación con la parte patronal seguía igual, no se descarta la continuidad de la práctica del aval a quien aspirara a la secretaria general.

La dirigencia sindical continuaría con el mismo sistema de trabajo, tomando como base la estructura ya establecida y siguiendo la pauta que marcaban los estatutos en cuanto a las renovaciones y sustituciones de los integrantes de cada una de las delegaciones sindicales. La creación de nuevas escuelas provocó un incremento de personal ocasionando un aumento natural en el número de agremiados, situación que exigiría mayor atención en lo relacionado a cambios de adscripción, prestamos económicos y créditos para vivienda.

Ante el pleno de representantes de 1991, el comité ejecutivo estatal presentó el proyecto de caja de ahorro, una vez aprobado se procedió a la elaboración del reglamento respectivo, al ser autorizado por las asambleas delegacionales inició la operación de la caja de ahorro del SEMST que todavía en la actualidad sigue funcionando. La idea fue el Profr. Vicente Roldán Galindo y gracias a ella ha sido posible resolver algunos problemas de crédito a los agremiados.

Quien fungió como secretario general era una persona originaria del mismo municipio del cual también lo era el director del SETEL, situación por la cual generaría cierta incomodidad para ambos en algunos eventos. A principios de 1992 el secretario general aspira a la candidatura a presidente municipal, aunque en apariencia todas las fuerzas de Telesecundaria se unieron en busca de la candidatura, las cosas no tienen el desenlace esperado y el dirigente sindical no obtiene la postulación por el PRI. Este puede ser considerado como el primer intento que se realizó para que el SEMST obtuviera una posición político partidista para uno de sus miembros y, además, negociada por la misma dirigencia.

En esas mismas elecciones quien se desempeñaba como subdirector del SETEL fue incluido en la planilla del PRI para contender como candidato a síndico por el municipio de la capital del estado. En esta primera incursión por la búsqueda de candidaturas el saldo fue negativo para el sindicato y, de esta forma, quien fuera secretario general no logra ser candidato a diferencia de la persona que laboraba en la administración quien sí sería postulado.

Cuando en el PRI se habla de obtener alguna posición, es importante comprender las reglas a que está sujeto el reparto y a los elementos que son considerados para realizarlo, en este caso la trayectoria, el trabajo partidista y el respaldo político fueron factores favorables a la causa del subdirector y de los que no disponía en ese momento el secretario general del SEMST. El primero estaba formado en la cultura política priísta y hacía una buena lectura de las circunstancias, el segundo, recién incursionaba en ese campo y su capital político aún no le alcanzaría.

A final de cuentas el PRI pierde la elección en la capital de estado lo que provocaría que tampoco el subdirector del SETEL alcanzara el cargo de elección popular para el que fuera postulado, la derrota electoral se debió a la llegada al poder del Partido del Trabajo que se posicionaría de la capital del estado por un periodo de seis años.

La aparente armonía al momento de los relevos de las dirigencias sindicales se ve interrumpida en la elección del tercer comité ejecutivo estatal. Estas elecciones estuvieron envueltas por la sombra de la sospecha de un supuesto respaldo, de parte de la dirección del SETEL, dicho respaldo se otorgaría a un grupo diferente al que se estaba conformando al interior del sindicato. Pudo tratarse de un mensaje, de quién, verdaderamente, tenía el control.

El resultado finalmente favorecería al candidato del grupo sindical y lo que parecía terminaría en un rompimiento no lo fue, porque el secretario general asumió más bien una postura negociadora y evitaría en todo momento la confrontación con la parte patronal. La preservación del *statu quo* convertía en virtual ganador de esta partida al director del SETEL, las cosas seguían estando a su favor.

En la gestión del tercer comité ejecutivo estatal dirigido por el Profr. Esteban Calderón Rosas se compró el primer edificio sindical, inmueble adquirido con las ganancias obtenidas por la operación de la caja de ahorro. El SEMST salió

fortalecido cuando su dirigencia negoció las primeras direcciones técnicas en Telesecundaria, en un acto protocolario realizado en el nuevo edificio sindical les sería entregado el nombramiento a los maestros ascendidos.

El SEMST desde sus inicios nace como un sindicato independiente, a pesar de ser trabajadores de educación básica no se integraron al SNTE. Una de las limitantes en sus inicios fue el poco acceso a la gestión en comparación con otros sindicatos, situación que pudo estar ligada tanto al carácter de sindicato independiente como a la dependencia de los directivos del SETEL al no permitir trámite alguno ante una instancia superior de gobierno sobre el cual no tuviera conocimiento previo.

En cuanto a la relación con el PRI, la mayoría de las veces no se realizaba en forma directa entre la dirigencia del sindicato y la del partido, casi siempre se coordinaba desde la dirección del SETEL. Eran los directivos quienes coordinaban las actividades políticas, hay quienes afirman que algunas veces ellos decidían qué personas del sindicato acudirían a los encuentros con actores políticos. El trabajo político se hacía a través de los jefes de departamento y del equipo de supervisores.⁷²

El modelo sindical de Telesecundaria no corresponde al del sindicalismo corporativo clásico de nuestro país, porque al no tener, al menos hasta esa fecha, una relación directa con el Partido Revolucionario Institucional, obviamente éste no tenía ningún compromiso para otorgarle alguna posición política, independientemente que la organización sindical realizara las actividades que le solicitaban indirectamente. Bien puede pensarse que el sindicato, al menos en sus primeros años, sirvió para ser aprovechado como capital político de los directivos del SETEL y no de los dirigentes sindicales. Indudablemente las

⁷² Un supervisor narra cómo operó en las campañas de 1988 el apoyo a los candidatos a diputados federales y a senadores, pero por indicaciones de la parte patronal no del sindicato, pero dentro de una estrategia de la dirección del sistema, el SEMST no contaba aún con sistema de trabajo partidario definido. El operativo consistió en llevar maestros, alumnos y padres de familia al acto político, además de llevar un mensaje a un candidato a diputado federal para que expresara su apoyo a las Telesecundarias.

escuelas demandaban todo tipo de apoyo para su fortalecimiento, en este sentido aprovechar el potencial sindical resultaba una buena opción, con el riesgo de que personas ajenas al SEMST salieran beneficiadas.

Para regular las relaciones laborales el sindicato nunca intentó convenir algún tipo de normatividad con la parte patronal, tenía derecho a reglamentos de condiciones generales de trabajo y de escalafón,⁷³ pero al menos en los primeros tres periodos sindicales no se hizo el intento.

La presencia sindical, un tanto esporádica, en los conflictos laborales de los agremiados tenía su explicación en el factor histórico ventajoso para la dirección del SETEL, reflejada en el peso de la costumbre de los maestros al buscar preferentemente la atención y la respuesta a su problemática en el área administrativa. No se descarta que se haya tratado de una estrategia para que los trabajadores plantearan los asuntos en forma directa con la representación patronal evitando en lo posible que se acudiera a la parte sindical; sin embargo, resultaba determinante el hecho de no contar con documentos reguladores de las relaciones laborales, para el trabajador era difícil tratar de argumentar la violación de algún derecho o prestación que no estaban establecidos en ninguna norma específica familiar a su realidad, sin olvidar que en ese momento no se podía hablar de la adquisición de una cultura jurídica que propiciara primero, la investigación, segundo la exigencia de respeto y, finalmente, en caso necesario, la defensa de los derechos de los trabajadores.

Una muestra de la hegemonía ejercida por la dirección del SETEL sobre el sindicato se observaba en el tema relacionado con las licencias sindicales, al menos en lo correspondiente a los tres primeros periodos, es decir, de 1987 a 1996 no fueron expedidas licencias sindicales como tales⁷⁴, en su lugar había una

⁷³ El derecho le asistía desde el momento que contaba con un registro, mismo que fue otorgado con base en lo dispuesto por la ley burocrática del estado de Durango.

⁷⁴ Cuando la Ley Burocrática del estado en su artículo 38 fracción II estipula que son licencias necesarias "Las que deben concederse para el desempeño de comisiones sindicales, que serán

especie de permiso negociado por el secretario general y el director, de esta forma al acordar quiénes estarían en la dirigencia sindical, también se reconocía lo indispensable del visto bueno de la autoridad. Evidentemente todo esto otorgaba ventaja a la dirección, bastaba que negara el permiso y un trabajador no podía dejar el grupo para dedicarse a labores sindicales, independientemente que hubiera sido electo para alguna secretaría del comité ejecutivo estatal.

Como parte del trabajo de naturaleza sindical se realizaban asambleas en las delegaciones, plenos de representantes y congresos, pero frecuentemente, los puntos tratados tenían que ver en su mayoría con cuestiones administrativas más que laborales y, en no pocos casos, los representantes sindicales justificaban y hasta defendían las acciones del patrón. Entre otras razones, por la prioridad que los maestros otorgaban a los temas administrativos y educativos, los temas sindicales no adquirían aún la fuerza necesaria para ser el centro de los debates al interior del sindicato.

6. Los rasgos corporativos del sindicato de Telesecundaria.

Una vez que abordamos el concepto de corporativismo y que hablamos sobre la experiencia de nuestro país en este tema, podemos decir que tenemos mejores elementos para señalar las características que permiten identificar a un sindicato como corporativo.

En el caso del sindicato objeto de estudio, es indispensable distinguir en él los elementos propios de un sindicato corporativo, enunciando los rasgos o las características que lo colocan dentro de esta categoría, o bien, que lo ubicaron en cierto momento de su historia. Entre otros, podemos mencionar los siguientes:

con goce de sueldo íntegro para los miembros del comité ejecutivo estatal por todo el tiempo que dure el ejercicio de su gestión; y para los demás miembros del sindicato, cuando se trate de comisiones sindicales específicas que no excedan de más de seis días. El tiempo que comprendan estas licencias se computará dentro del escalafón”.

1. La creación del SEMST fue auspiciada por una entidad administrativa integrante del gobierno del estado, en este caso se trató de la dirección del SETEL, quien no sólo estuvo atenta a todos los trabajos previos a su constitución como lo fueron las reuniones en las distintas zonas escolares y la elaboración de los estatutos, sino que incrustó permanentemente en el equipo a una persona para que fungiera como asesor. Un problema adicional con el asesor enviado por la parte patronal fue que se trataba de personal de confianza al ser jefe del departamento de control escolar. Desde antes de su nacimiento el Estado, gracias a un trabajo coordinado de algunos de sus órganos, le garantizó la nula existencia de competencia, prueba de lo anterior que los trabajos para su constitución iniciaron una vez que fuera cancelado el registro del Sindicato de Trabajadores del Sistema Estatal de Telesecundaria “Lic. Miguel González Avelar”.

2. Evidentemente, una vez cubiertas las formalidades legales, el Estado otorgó el registro sindical correspondiente, concediéndole de esta forma el monopolio de la representación de intereses, porque sólo este organismo podría representar a los trabajadores de Telesecundaria, por lo tanto, el SETEL estaba obligado a atender únicamente las demandas planteados por este gremio. Es decir, no se permitiría que nadie abanderara alguna causa de los trabajadores, todo debía ser canalizado a través del SEMST, cualquier otra instancia corría el riesgo de ser inmediatamente descalificada independientemente de que les asistiera la razón.

Este monopolio tendría un precio, el cual consistía en permitir cierta intervención del SETEL en las decisiones del sindicato. De esta forma, pudo haberse iniciado con la práctica del llamado visto bueno por parte de la dirección del SETEL, el cual alcanzaría los más altos niveles como la misma integración del comité ejecutivo estatal, e incluso la selección del secretario general. No podemos negar que para cualquier aspirante el apoyo del líder sindical en funciones es determinante, sin embargo, en este caso, primero se solicitaría el aval de la parte patronal, para posteriormente, estar en mejores condiciones de poder otorgar abiertamente el respaldo a cierto candidato e iniciar, de esta forma, el proceso de renovación de la

dirigencia sindical.

3. Las licencias para el desempeño de tareas sindicales no estaban reguladas por lo dispuesto por la legislación laboral aplicable⁷⁵, sino por el criterio del director general, quien decidía el número y las personas a quienes debía concedérseles el permiso, porque no se otorgaban licencias por escrito. La Ley estipulaba que tenían derecho todos los miembros del comité ejecutivo estatal, sin embargo, los primeros 10 años del sindicato no fue así, se concedían únicamente a quienes la dirección del SETEL autorizaba.

4. En tiempos electorales, eran asignadas tareas específicas, las cuales contaban con la supervisión de personal de la dirección, el sindicato, la mayoría de las veces, operaba pero coordinado, si no es que subordinado, a los lineamientos del SETEL, pocas veces lo hacía con acciones articuladas por él mismo.

Estas razones nos permiten identificar en los primeros 10 años del Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria, elementos propios de un sindicato corporativo, en donde, si bien, no estaba integrado formalmente al Partido Revolucionario Institucional, si operaba como si formara parte del Sistema Estatal de Telesecundaria.

7. Adhesión al sector popular del PRI.

En este periodo el sindicato se adhiere a la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), el sector popular del PRI. Según lo narran miembros del comité ejecutivo estatal e incluso quien se desempeñaba como secretario general, el acto de adhesión consistió en una reunión con el dirigente

⁷⁵ Al respecto la fracción del artículo 37 de la Ley de Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango (que sería la norma aplicable de acuerdo con el registro que había sido otorgado) establece que son licencias necesarias "las que deben concederse para el desempeño de comisiones sindicales, que serán con goce de sueldo íntegro para los miembros del comité ejecutivo estatal por todo el tiempo que dure el ejercicio de su gestión; y para los demás miembros del sindicato, cuando se trate de comisiones sindicales específicas que no excedan de más de seis días. El tiempo que comprendan estas licencias se computará dentro del escalafón.

estatal de la CNOP, ahí les informaron que el sindicato ya era parte del sector y les dio la bienvenida. El problema radica que en los archivos sindicales no existe alguna documentación que permita verificar si efectivamente se realizó el procedimiento de adhesión.

Las dudas surgen si consideramos que los estatutos de la CNOP señalan en su Título Segundo Capítulo Tercero (De la adhesión y las organizaciones adherentes) los requisitos y procedimiento para adherirse al sector. Al respecto el artículo 19 estipula:

Las organizaciones políticas y sociales que así lo decidan en los términos de su propia normatividad podrán solicitar su integración a la confederación, cumpliendo para ello los requisitos y procedimientos de adhesión establecidos por estos estatutos y el reglamento respectivo.⁷⁶

Con lo estipulado por este artículo nos damos cuenta que cuando una organización quiere ser parte del sector popular, primero debe solicitarlo y, segundo, debe cumplir con los requisitos y procedimientos de adhesión que exigen los estatutos. Disposición lógica si tomamos en cuenta que se trata de una organización perteneciente a un partido político, que como tal debe cuidar su orden y su estructura interna, razón por la cual obliga llevar un control administrativo y jurídico de sus miembros.

Por su parte, el artículo 20 establece que las organizaciones adherentes podrán ser nacionales, estatales o municipales, para lo cual especifica que por estatales debe entenderse:

... las que cuenten con un padrón de miembros con presencia activa en más de la mitad de los municipios o delegaciones políticas de la entidad de que se trate.
Podrá otorgarse igualmente el carácter de organización estatal o del distrito federal a las agrupaciones cuya naturaleza y objetivos así lo ameriten, a juicio del respectivo pleno

⁷⁶ CNOP. *Estatutos*. México, 2002. Disponible [On line]: <http://www.cnop.org.mx/main.php?men=cno&men1=doc&men2=est>. Consulta: junio de 2009.

estatal o del distrito federal, por corresponder a actividades de proyección y cobertura en todo el territorio de la entidad; y...

El sindicato efectivamente era una organización estatal y contaba con un padrón de miembros activos distribuidos en más de la mitad de los municipios de la entidad desde 1987, por lo tanto cumplía con los requisitos que exigían los estatutos de la CNOP.

Estar en condiciones de poder cumplir con los requisitos no es suficiente, además existe un procedimiento, que necesariamente debió de haber existido anteriormente, para realizar la adhesión. Al respecto el artículo 21 de los estatutos en mención señalan:

Artículo 21.- Las solicitudes de adhesión serán presentadas, en representación de las organizaciones correspondientes, por el titular de su instancia de gobierno o de dirección. Deberán acompañarse con la información necesaria, misma que será objeto del análisis y verificación respectivos para acreditar la convergencia de los fines y objetivos de la organización solicitante con los de la confederación. Para estos efectos, en particular se requerirá que dichas organizaciones presenten copia de sus documentos constitutivos y de su normatividad interna, así como el listado o padrón de sus miembros.

Es evidente que toda organización que cumpliera con los requisitos, necesariamente debería realizar una solicitud de adhesión, manifestar, a través de su representante legal en forma expresa su deseo de integrarse al sector popular del Partido Revolucionario Institucional, pero ese es sólo el primer paso, porque además debe estarse a lo dispuesto por el artículo 22:

Artículo 22.- Las solicitudes de adhesión deberán ser aprobadas por el Pleno del nivel correspondiente y estarán sujetas a la ratificación del Comité Ejecutivo Nacional, que determinará al otorgarla el movimiento a que quedará incorporada la organización solicitante, de acuerdo con su naturaleza y objetivos, para propósitos de coordinación. Una vez aprobada y ratificada la adhesión, ésta surtirá todos sus efectos.

Lo cual quiere decir, que cuando un sindicato solicita la adhesión, ésta debe estar acompañada por estatutos y el padrón del mismo, además de otra información útil para conocer la similitud en cuanto a fines y objetivos; pero con la sola presentación de la solicitud no basta, sino que debe ser aprobada por un órgano de gobierno estatal y, además, debe ser ratificada por el comité ejecutivo nacional del sector popular.

Al consultar a integrantes de los primeros comités ejecutivos estatales del sindicato, todos coinciden en afirmar que cuando se acudía a reuniones a la CNOP se les ubicaba como parte del movimiento sindical, en los desfiles del primero de mayo los miembros del sindicato participaban en el contingente del movimiento sindical de la CNOP. Incluso al término del primer periodo, el secretario general saliente se incorpora al equipo de trabajo de la CNOP, dura unos meses y decide regresar a Telesecundaria y ya no intenta incursionar en la política.

Evidentemente quedan dudas de la manera como el SEMST realizó el proceso de adhesión al Partido Revolucionario Institucional, independientemente de la formalidad de su incorporación a través del sector popular, es indudable que el Sindicato de Telesecundaria desde sus inicios ha estado ligado a él. Es verdad que en la era del esplendor priísta no hacía falta detenerse a cuidar los requisitos estatutarios, lo medular estaba en la suma de nuevos simpatizantes, en aumentar la estructura político electoral.

8. El trabajo partidista y las posiciones políticas entre 1987 y 1996.

El SEMST se constituye en 1987, aunque no derivado de este hecho, por esas fechas se registraron participaciones aisladas en actividades políticas de parte de algunos de sus miembros. Estas participaciones se darían en un contexto diferente a las que se realizarían unos años después, tales diferencias tendrían su explicación en los cambios que sufriría el sindicato.

Pueden destacarse las siguientes:

1. Entre 1989 y 1992, los Profesores Filemón Ceniceros Núñez y Alfredo Ortiz Saucedo fueron dirigentes del Frente Juvenil Revolucionario del PRI en los municipios de Cuencamé y Guadalupe Victoria respectivamente, en ambos casos se debió a aspiraciones personales, como ya mencionamos en esa época aún no existía una estrategia sindical para articular y respaldar las inquietudes político partidistas de los miembros del SEMST. Mientras el primero decidió no continuar con el mismo entusiasmo, el segundo llegaría a ser presidente municipal y se convertiría en un actor político importante en la región.

2. El Profr. Lauro Arturo Manzanares Piedra, primer secretario general del SEMST, al terminar su periodo sindical, en el año 1990, se incorporó unos meses a la CNOP en el municipio de Durango, siendo secretario general de ese sector el subdirector del SETEL. El Profr. Manzanares Piedra comentaría años después que fue una experiencia incómoda, lamenta no haber contado con el apoyo de su sindicato, lo atribuye a la carencia de un proyecto político, reconoce, en cambio, haber recibido mayor respaldo de parte de la dirección del SETEL.

3. El Profr. Gerardo Pérez Duarte, fue invitado en 1990 a incorporarse al comité directivo estatal del PRI, tiempo después decidiría reincorporarse a sus labores docentes. Años después recibiría la oportunidad para ser candidato a diputado local, esta vez por el Partido de la Revolución Democrática.

4. A principios de los años noventa la Profra. Ana María Toca Ramírez, quien se desempeñaba como jefa de operación del Sistema Estatal de Telesecundaria, es integrada al CIM (Consejo para la Integración de la Mujer) como secretaria de organización, el CIM aglutinaba a las mujeres al interior del PRI. En ese mismo periodo fue invitada la Mtra. Ana Bricia Muro González a desempeñarse como suplente de esa misma secretaria del sector femenino, ella también fungía como suplente del secretario general del sindicato.

5. En las elecciones de 1992, el Profr. Víctor Manuel Castañeda Soto, participo como candidato a la presidencia municipal de Nazas, sólo que esta participación se debió, como en otros casos, más a su trabajo político personal en su municipio que a una estrategia sindical que lo beneficiara.

El resultado final de la elección no le fue favorable, sin embargo, su participación quedó registrada como uno de los primeros intentos de los miembros del SEMST por alcanzar un cargo de elección popular.

También en las mismas elecciones de 1992, se realizó el primer encuentro de miembros y dirigentes del SEMST con un candidato a gobernador, esta reunión se realizó en el municipio de Pánuco de Coronado y el contingente de maestros fue encabezado por el propio secretario general, incluso a este evento no asistió ni el director general, así como tampoco el subdirector del mismo, aunque el hecho que se haya realizado en el municipio de donde era originario el directivo del SETEL dejó cierto margen de duda de su total desvinculación.

6. En 1995 el Profr. Pablo Carrillo Montalvo resultó electo como regidor del Ayuntamiento del municipio de Cuencamé, la mención es relevante, por dos cuestiones, la primera, llega al cabildo al ser postulado en la planilla del Partido Acción Nacional y, segunda, al año siguiente formaría parte del comité ejecutivo estatal del SEMST. En el año 2001 sería postulado como candidato a la presidencia municipal de Cuencamé, en ese primer intento perdería la elección, pero en el año 2004 volvería a ser candidato obteniendo el triunfo en las urnas.

7. En 1996 el Profr. Esteban Calderón Rosas, una vez terminado su periodo como secretario general, se incorpora unos meses al comité directivo estatal del PRI, su paso por ese partido fue breve, debido a que se vio obligado a reincorporarse al SETEL como asesor jurídico, esto una vez que iniciara el distanciamiento que terminaría en enfrentamiento con la dirigencia sindical del SEMST.

En la mayoría de los casos la aventura en el ámbito de la política partidista atendía más a inquietudes personales que a una estrategia diseñada desde el mismo sindicato, todavía no existía la visión y, quizá tampoco, la preparación política necesaria para elaborar un plan de este tipo. Las acciones que pudieran considerarse como mejor articuladas eran las que coordinaba la parte oficial, quien sí contaba con experiencia y con recursos para tal fin.

Capítulo IV. Crisis y conflicto del modelo corporativo en Telesecundaria

Este capítulo comprende de los primeros días de la dirigencia sindical (abril de 1996) que recién había sido electa para el periodo 1996 - 1999 y hasta el mes de febrero de 1997, fecha en que renunciara a la dirección del Sistema Estatal de Telesecundaria quien fuera el director fundador del mismo. Aunque es un periodo de poco menos de un año, es relevante por los muchos e importantes sucesos registrados en este lapso de tiempo, en este periodo se sentarían las bases de lo que sería a la postre el sindicalismo en Telesecundaria, así como también, el sello que conservaría por varios años la relación con la parte patronal.

1. El problema de la falta de reglamentación laboral.

A inicios de 1996 el modelo de la relación del sindicato con la parte patronal seguía caracterizándose por una extraña armonía y funcionalidad, extraña porque la dirección conservaba un amplio control al interior, no había señales de conflictos serios, pero tampoco existía una causa que pudiera ser tomada por el sindicato como una bandera de lucha. Al exterior se seguía presentando una imagen de concordia y entendimiento porque no se apreciaban discrepancias, o al menos no se ventilaban ante la opinión pública.

Para 1996 aquella singular relación laboral llevaba vigente varios años, independientemente de que fuera cimentado más en acuerdos verbales que en la claridad de las normas laborales debidamente pactadas entre las dos partes, sin embargo, por primera vez en la historia presentaría síntomas de descomposición. Ese sistema por su mismo diseño original daba la ventaja a la parte patronal, efectivamente había sido funcional por muchos años, pero estaba a punto de ser rebasado por la presión ejercida desde la base trabajadora a su representación

sindical. Cada día eran más fuertes los reclamos de los agremiados por la actitud de la dirigencia sindical⁷⁷, se decían cansados de que todo siguiera igual, era necesario un cambio en la relación con los directivos del SETEL.

El tema de pactar normas escritas aún no estaba suficientemente claro en las demandas sindicales, sería hasta cierto grado normal que la costumbre de trabajar por casi una década sin ellas obstruyera un poco la visión de los nuevos dirigentes sindicales, dificultándoles en ese momento el que pudieran establecer una relación directa entre contar con una reglamentación laboral y alcanzar una mayor equidad en todas las negociaciones.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo segundo la importancia de estas normas:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones⁷⁸.

Para Néstor de Buen hay dos maneras para alcanzar ese equilibrio mencionado por la Ley:

En primer lugar, por la acción del Estado, en los órdenes legislativo, jurisdiccional y administrativo; en segundo término, como resultado del juego de las fuerzas sociales y a través de los mecanismos legales⁷⁹.

Por esta razón, llega a la conclusión de que la vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es indudablemente un signo de equilibrio. Pero en cambio el hecho de no existir en una empresa o establecimiento debe ser considerado como una prueba de desequilibrio⁸⁰.

⁷⁷ Los primeros comentarios en este sentido surgieron de maestros que trabajaban en el municipio de Canatlán.

⁷⁸ Climent, J. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia*. Editorial Esfinge. México, 1998, p. 46.

⁷⁹ De Buen, N. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 2005, p.793.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 793.

2. Una nueva dirigencia sindical: democracia vs. corporativismo.

En abril de 1996 llegó una nueva dirigencia al sindicato, de conformidad con los usos y costumbres lo hace sin conflicto y seguramente mediante un acuerdo con la dirección. Por primera vez el comité ejecutivo estatal sería encabezado por una mujer, también por primera vez la dirección aceptaría que una persona no sindicalizada se integrara al equipo de trabajo de la nueva dirigencia, aunque no como parte del comité ejecutivo estatal, pero sí como apoyo administrativo y logístico. Fue un hecho por demás extraño, porque siempre se había manejado la versión de que el personal no sindicalizado era de confianza⁸¹, por lo tanto al aceptar esta situación se daba por sentado implícitamente que no existía sustento legal para tal versión, como se comprobaría posteriormente.

Según lo confirman quienes fueron miembros de ese comité ejecutivo estatal, al llegar a la dirigencia a desempeñar actividades sindicales lo hicieron sin licencia sindical, porque el procedimiento consistía, según lo comentamos anteriormente, en un acuerdo entre el secretario general en turno y el director general, pero sin mediar para ello documentos escritos.

En su tercer informe de labores, quien fuera secretaria general narra cómo transcurrieron los días previos a su postulación como candidata y como al propio secretario general en funciones le correspondió notificarle que ella era una buena opción para dirigir los destinos del gremio. Curiosamente, una práctica similar a las empleadas en el régimen priísta, donde el gobernante en turno se atribuía el derecho de designar a su sucesor. Los hechos los comenta de la siguiente forma:

⁸¹ Es importante comentar que cuando una persona no pertenece a un sindicato, no necesariamente se debe a que se trate de un trabajador de confianza, el que se maneje de esta forma beneficia al patrón porque él está en condiciones de decidir arbitrariamente quién puede sindicalizarse y quien no, independientemente de lo dispuesto por la legislación laboral. Por la naturaleza de sus funciones cierto personal efectivamente debe considerarse de confianza, esta distinción está en las leyes y tienen una finalidad específica, bastante alejada de interpretaciones caprichosas de algunos funcionarios.

En febrero de 1996 se decidió que yo encabezara una planilla para la elección del Comité Ejecutivo Estatal para el periodo 1996-1999 del Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria. Las personas involucradas en la decisión, a ciencia cierta, no supe quiénes fueron. Mientras cenamos unos tacos, el entonces Secretario General, nos informó a otras dos personas y a mí que yo encabezaría la planilla y que el equipo estaba listo para trabajar. Mencionó varias veces que con la Dirección del Sistema no existía ningún problema, lo único que debía hacer era ponerme de acuerdo con el Ing. Enrique Rodríguez Nájera (Director del Sistema Estatal de Telesecundaria de 1981 a 1996).⁸²

Acepta que no fue tomada en cuenta para la integración de los miembros de la planilla, dato interesante si tomamos en cuenta que al integrar un equipo debe considerarse primordialmente la opinión de la persona que lo encabezará, al menos que los planes iniciales hubieran sido otros y a última hora se decidiera realizar algunos cambios, entre ellos, la persona destinada a ocupar el cargo de secretario general:

Con relación al equipo de trabajo, efectivamente, ya estaba integrado con personas de la confianza del Secretario General y del Director del Sistema, a mí poco me consultaron para la selección de la mayoría de ellos.⁸³

Esta expresión adquiere relevancia, porque confirma la existencia de cierto tipo de acuerdos entre la dirección y el sindicato desde el momento mismo de integrar una planilla para un nuevo comité ejecutivo estatal. Reconoce que para compensar esa desventaja, en cuanto a la integración del equipo, condicionó su aceptación a que fuera sumado al mismo un profesor de toda su confianza:

Mi única condición fue aceptada y el 9 de marzo de 1996 este profesor quedó desligado de sus funciones administrativas y se incorporó al trabajo de campaña, en todo lo anterior estuvieron de acuerdo tanto el Secretario General como el Director del Sistema.⁸⁴

⁸² Muro, A. *Memorias de una lucha sindical*. SEMST. Durango, México, 1996, p. 2.

⁸³ *Ibid.*, p. 2.

Esta afirmación se confirma cuando en el momento crítico del conflicto deciden renunciar al comité ejecutivo estatal cuatro de sus miembros. También confirma una especie de norma no escrita, el visto bueno de la dirección del sistema para poder ser dirigente sindical.

⁸⁴ Muro, A., *op. cit.*, p. 2.

Con estos datos pueden realizarse algunas conclusiones, primero, el secretario general y el director general trataron el tema de la renovación del comité ejecutivo estatal y, seguramente, llegaron a un acuerdo en cuanto al perfil del nuevo dirigente; por las palabras expresadas por quien llegaría a ser secretaria general, por algunos factores que dijo desconocer la decisión recayó en ella. Segundo, quien sería en el poco tiempo la nueva secretaria general estaba consciente de encabezar un grupo que había sido integrado en una buena parte sin su consentimiento, por lo tanto desconocía la existencia de compromisos que pudieran haber contraído miembros de su equipo con personas ajenas al mismo. Tercero, la dirección al aceptar que una persona no sindicalizada se integrara al equipo de la nueva dirigencia sindical estaba aceptando implícitamente su participación en el proceso de renovación del comité ejecutivo estatal del sindicato.

Al entrevistar al Profr. Antonio Herrera Velázquez, comentaría que una preocupación de los maestros del municipio de Canatlán era precisamente la influencia que pudiera tener en la nueva dirigencia sindical el exsecretario general, razón que los hacía ver con desconfianza la llegada del nuevo equipo.

3. El primer desafío: la fuerza del liderazgo ante la opinión pública.

De acuerdo con distintos datos recabados desde el mes de mayo habían existido algunas fricciones entre ambas partes, sin embargo, hay coincidencia en señalar el 26 de junio de 1996 como la fecha de inicio de lo que sería una larga lucha, ese día se realizó un desayuno para reconocer a los maestros que cumplían 10 años de servicio. El evento tuvo lugar en uno de los patios de la Casa de Gobierno y se contó con la presencia del Lic. Maximiliano Silerio Esparza, en su calidad de gobernador del Estado. Quien fuera secretaria general narra un hecho un tanto extraño, comenta que al terminar el acto, el director general luego de escuchar algunos de sus planteamientos le hizo la invitación para que ingresaran a una

capilla,⁸⁵ una vez en el interior solicitaría la confianza de la dirigente y, al mismo tiempo, ofrecería todo su apoyo.

Todo parecía indicar que las cosas estaban dadas para llevar una relación armónica entre el SETEL y el SEMST. Sólo que a las pocas horas, según comentaron algunos miembros de aquel comité ejecutivo estatal, la secretaria general recibió una llamada del director del SETEL, el motivo de aquella llamada fue para manifestarle su decisión de retirar el apoyo administrativo, consistente en dos secretarías. Según se pudo corroborar, este apoyo administrativo se venía otorgando al sindicato prácticamente desde su constitución, sin embargo, a los pocos días de aquella llamada sería retirado en forma definitiva. Al no estar debidamente convenida la obligatoriedad para seguir otorgando este apoyo, no había recurso para revertir la decisión, desgraciadamente se estaba pagando el precio por trabajar sin normas de trabajo, se vivía una época de desequilibrio evidente.

Al día siguiente en la columna política Tip...Tip... del periódico *El Sol de Durango*, el periodista Mariano Alvarado resaltaría la participación de la dirigente y el contenido de su discurso:

En el desayuno del gobernador con representantes de telesecundaria, hablaron el propio gobernador, Chuy Tébar⁸⁶, Rodríguez Nájera⁸⁷ y Ana Bricia Muro⁸⁸, joven dirigente sindical.

Y no es por menospreciar, pero la guapa lideresa se llevó la mañana ante el micrófono (bueno: si no ha sido porque habló el gobernador, la maestra se lleva la mañana. Ándele, pa' que vea que somos institucionales) con un discurso bien estructurado, bien leído, pero sobre todo: rico en contenido. Juicioso.

Resaltaron muchos conceptos, pero especialmente lo relativo a que el éxito o fracaso de las gestiones no depende del número de gentes que los líderes lleven a la calle. Hay

⁸⁵ En el interior de la Casa de Gobierno del estado de Durango está ubicada esta Capilla.

⁸⁶ El Ing. Jesús Tébar Rodríguez era subsecretario de Educación.

⁸⁷ El Ing. Enrique Rodríguez Nájera fue director fundador del Sistema Estatal de Telesecundaria, permaneció en el cargo del 1 de noviembre de 1981 al 11 de febrero de 1997 fecha en que presenta su renuncia.

⁸⁸ La Mtra. Ana Bricia Muro González fue secretaria general del SEMST de 1996 a 1999.

factores políticos, económicos y sociales determinantes. No importan si se solicita mucho o poco, sino el fundamento y justeza de la demanda.

Clap, clap, clap...⁸⁹

El hecho fue relevante, por primera vez se hablaba bien públicamente de la dirigencia sindical y se omitían comentarios sobre la participación de los directivos del SETEL. De ninguna manera se está afirmando que este solo hecho haya desencadenado el conflicto, sino que debe considerarse como uno más de una serie de sucesos que sí lo hicieron.

4. El segundo desafío: la solicitud de un reglamento de escalafón.

El evento de entrega de estímulos se realizó en una fecha que coincidía con el fin del ciclo escolar, temporada destinada a la organización administrativa para el periodo de cambios de adscripción de los trabajadores, que iniciaría formalmente en el mes de agosto. Como los cambios de adscripción, hasta esa fecha se venían realizando sin mediar ningún tipo de reglamento, es fácil inferir el papel desempeñado por el sindicato, el cual podía identificarse más como un legitimador necesario en lugar de un actor protagónico, sólido, necesario, respetado y ampliamente reconocido.

Al no contar con reglamento alguno, puede suponerse que los trabajadores pensarán en los cambios de adscripción como una prerrogativa generosa, cuyo otorgamiento sería atribuible casi siempre a la bondad del patrón. El escenario no resultaba propicio para que los trabajadores tuvieran certeza de lo relacionado con sus derechos laborales, es decir, no existía un marco de referencia normativo coadyuvante en la formación de una conciencia colectiva para hacer posible que los trabajadores consideraran los cambios como una prestación derivada de un derecho y no como un favor o un regalo realizado por los directivos de la Institución.

⁸⁹ Alvarado, M. *El Sol de Durango*. "Tip...tip.", 27 de junio de 1996.

Cada año la dirección tenía la oportunidad de capitalizar el agradecimiento de los maestros beneficiados con alguna promoción, las condiciones eran propicias para tejer una red de alianzas personales, e incluso, de pequeños grupos. En un escenario como éste es complicado pensar que ese voto de gratitud pudiera ser aprovechado por el sindicato, estaba en una desventaja real, la cual con el paso del tiempo se hacía cada vez más amplia, porque el grupo potencialmente comprometido con la parte patronal aumentaba en una proporción mayor al capital político acumulado por el sindicato.

Cuando no está convenido el proceso de ingreso tampoco puede estarlo el porcentaje de nuevos trabajadores propuestos por el sindicato, porque en la norma convenida para regular el ingreso de nuevos trabajadores debe considerarse el porcentaje de propuestas para cada parte. En escenarios así, los patrones tienen la inmejorable oportunidad de decidir unilateralmente la proporción para cada uno, con la seguridad de imponer su criterio a su contraparte quien deberá conformarse con la cantidad asignada precisamente por no existir alguna disposición para ser tomada como referencia.

Así las cosas, en lo referente a las propuestas para maestros de nuevo ingreso el panorama no podía ser favorable al sindicato, el desequilibrio imperante necesariamente debía reflejarse en todos los ámbitos y las propuestas de personal de nuevo ingreso no tenía porque ser la excepción, arrojando como saldo una participación sindical sumamente reducida. El contexto descrito nos lleva a concluir que la mayor parte del personal de nuevo ingreso entraba como propuestas de la dirección del SETEL, el SEMST sólo alcanzaba una pequeña parte de ese beneficio.

Con estos dos ejemplos: cambios de adscripción y propuestas de personal de nuevo ingreso es posible conocer las estrategias utilizadas por la dirección. De igual forma, también se explica cómo se llegaría a conservar el control sobre la mayoría de los trabajadores de Telesecundaria por un periodo cercano a los 15

años. Pero no sólo eso, sino también el que esa situación se conservara sin grandes cambios una vez constituido el SEMST.

Para ilustrar un poco la disparidad de la participación sindical, según comenta quiera fuera secretaria general, por ejemplo, las propuestas para la contratación de personal de nuevo ingreso en ese año⁹⁰ fue de entre 8 y 10 a uno, y en cuanto a los cambios de adscripción la proporción registró una diferencia aún mayor, a cada propuesta sindical aceptada correspondían aproximadamente 15 de la dirección. Los maestros eran notificados de sus cambios de adscripción por personal de la parte patronal. Según comentó una profesora, al presentarse a recibir su nuevo nombramiento hizo el comentario de que ya estaba enterada, y el jefe administrativo, en tono de reproche le dijo que el sindicato no había tenido nada que ver y no tenía por qué haberle comunicado lo de su cambio de adscripción.

El sentido común nos indica que situaciones de este tipo encontrarían en algún momento su fin, alguna dirigencia sindical tendría que percatarse de la existencia de recursos jurídicos disponibles para efectuar una mejor defensa de sus agremiados y, de esta manera, realizar los planteamientos y las acciones necesarias para obtenerlos. Ese día llegó, simplemente porque tenía que llegar, el sindicato tendría que considerar la necesidad de la elaboración de un reglamento⁹¹ que hiciera posible normar los cambios de adscripción y le permitiera alcanzar una participación más activa y un papel más protagónico en los asuntos relacionados con los trabajadores.

⁹⁰ Recordemos que hablamos del inicio del ciclo escolar 1996-1997.

⁹¹ El Sindicato tenía un registro otorgado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los términos de las Ley de los Trabajadores al Servicio de Tres Poderes del Estado de Durango, y en su artículo 68 establece que "en cada uno de los Poderes del Estado se expedirá un Reglamento de escalafón conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formulará de común acuerdo con el Sindicato respectivo". Y el 96 dispone que "las condiciones generales de trabajo se fijarán de común acuerdo entre los Titulares de los Tres Poderes del Estado y el Sindicato, en los términos que señala la Fracción XII del Artículo 55 de esta Ley".

Es evidente, en el caso del sindicato de Telesecundaria, la falta de claridad inicial en su dirigencia, en cuanto al derecho que le asistía para convenir no sólo una normatividad para realizar cambios de adscripción, sino reglamentos de condiciones generales de trabajo y de escalafón, en donde éste último regularía además de los cambios de adscripción, el procedimiento para ingresar al SETEL y todo lo relacionado con los ascensos de los trabajadores, campos con registros históricos de una discreta participación.

Al estar estipulado en la legislación laboral la obligación de pactar ambos reglamentos (condiciones generales y escalafón), la parte patronal no tenía justificación jurídica para negarse a convenirlos, razón por la cual, para el sindicato, sólo sería cuestión de tiempo hacer efectivo ese derecho.

Un hecho que contribuyó a complicar aún más la situación que se estaba viviendo fue conocimiento de la existencia del decreto de creación del Sistema Estatal de Telesecundaria⁹², documento hasta ese momento desconocido por la dirigencia sindical. Se creaba el Sistema Estatal de Telesecundaria como un organismo público descentralizado, pero además, por decreto le había sido otorgada al Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria la titularidad de las relaciones laborales colectivas⁹³. Es extraña la inclusión de una disposición de este tipo en un decreto, primero, por ser jurídicamente atacable y, segundo, por el trasfondo que puede llevar, por ejemplo, haría pensar en una estrategia diseñada para inhibir en el futuro la creación de otros sindicatos.

Por el rumbo tomado por los sucesos, la postura asumida por la dirección del SETEL consistió no sólo en negarse a cualquier intento por convenir algún tipo de

⁹² El decreto fue publicado en el periódico oficial del gobierno del estado de Durango el día 18 de noviembre de 1993.

⁹³ El artículo tercero transitorio señalaba: El Contrato Colectivo de Trabajo de los trabajadores sindicalizados de la institución, la detentará el Sindicato Estatal del Magisterio al servicio de Telesecundarias.

reglamento⁹⁴, sino en articular una serie de estrategias para impedir que el sindicato avanzara en sus aspiraciones. En momentos diferentes es posible distinguir al menos dos esas estrategias, la primera, enfocada a destituir a la dirigencia sindical y, una segunda, que según se desprende de algunos documentos y testimonios hacen pensar en la existencia de elementos que tuvieron como finalidad la desintegración o el debilitamiento del sindicato. En un momento determinado pudo ser visto como una seria amenaza al intentar convertirse en un gremio defensor de los derechos de los trabajadores, pero no sólo eso, sino también por amenazar en convertirse en una competencia real capaz de disputar el control político ostentado por la dirección por un largo tiempo.

5. Retos sindicales en septiembre de 1996.

Quienes fueron miembros de aquel comité ejecutivo estatal coinciden en señalar el inicio del ciclo escolar 1996-1997 como uno de los más complicados y trascendentes en la historia del SEMST. Tal consideración estaba fundada en los cuatro retos que en ese momento enfrentaba:

1. Lograr convenir con la dirección del SETEL los reglamentos que permitieran regular las relaciones laborales.
2. Iniciar una lucha en los tribunales para adaptarse a lo dispuesto por el decreto que creaba el Sistema Estatal de Telesecundaria, este documento una vez descubierto sería sometido a un profundo análisis jurídico.
3. Enfrentar la reacción operada desde la dirección y que tenían como finalidad minimizar las acciones emprendidas por la parte sindical en ese momento. Estaba obligado a contrarrestarlas de lo contrario corría el riesgo de sufrir un grave

⁹⁴ Resultaba obvio que al aceptar normar las promociones la dirección del sistema estaría obligada a transparentar y compartir el crédito con el sindicato, algo que por el momento no le convenía si consideramos que hasta ese entonces había capitalizado sin problema que las cosas se hicieran de esta forma.

deterioro de su imagen y de su credibilidad ante sus propios agremiados y, posteriormente, ante la opinión pública.

4. Para superar los retos anteriores requeriría de un cuarto: obtener el respaldo de la mayoría de los agremiados. Para cualquier organización sindical esto parece algo obvio, sin embargo, en este caso no se sabía con exactitud hasta dónde podía llegar a darse ese respaldo, al no haberse vivido una situación así y al no haber sido requerido con anterioridad el apoyo de la base trabajadora no se tenía estimación alguna de cuál sería su reacción ante el conflicto que se avecinaba.

Evidentemente las posturas se fueron radicalizando, por una parte el SEMST se sostendría en su aspiración por obtener los documentos normativos de las relaciones laborales, para lo cual era necesaria la batalla en los tribunales, así como también enfrentar la reacción de la parte patronal; en cambio la dirección del SETEL también se sostendría en su negativa a pactarlos y para ello echaría mano de fuertes y bien armadas estrategias ofensivas.

Cuando un problema llega a niveles como los alcanzados en este caso, es difícil no pensar en por qué la dirección del SETEL no pudo, o no quiso, entender que no se trataba de una confrontación con ella, sino de una aspiración legítima a convertirse realmente en eso, en un sindicato, con todas sus implicaciones inherentes. Sobre la forma de afrontar el problema, el SETEL tenía varios caminos, uno era el de la negociación, implicaba ceder, pero también conservar incluso la mayoría de las prerrogativas; otro el de la dilación, como recurso útil cuando no se quiere resolver pero tampoco confrontar; y, un tercero, la confrontación, recurso utilizado cuando no sólo se niega a negociar, sino también se busca causar daño a quien es considerado como oponente. En este caso, desgraciadamente, la dirección optaría por la confrontación y, de esta forma, provocaba que el sindicato hiciera uso de sus recursos de lucha, los cuales hasta entonces no habían sido utilizados.

La lucha jurídica se llevaría a cabo en los tribunales, pero desde el momento que el sindicato es confrontado por la dirección del SETEL, es obligado a responder y a emprender acciones específicas para contrarrestar las embestidas y, de esta forma, iniciar una lucha en el terreno político.

Cuando la dirección del SETEL decide confrontar al SEMST se expuso a ser rebasado por la problemática, las denuncias y los reclamos se hicieron del conocimiento público y llegaron a otros ámbitos, ocasionando la intervención de otros actores, como lo fueron los titulares de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte y de la Secretaría General de Gobierno. Pero no sólo eso, puso en riesgo la imagen política del subdirector del SETEL al provocar que la sombra de la sospecha cubriera su actuar, debido a las facilidades brindadas en el Partido Revolucionario Institucional al grupo opositor a la dirigencia sindical, coincidentemente esas facilidades las recibieron cuando el directivo de Telesecundaria se desempeñaba también como miembro del comité directivo estatal de ese partido político.

Ofensiva patronal contra la dirigencia sindical y la respuesta de los trabajadores.

6. La ofensiva de la dirección del SETEL.

Entre las acciones implementadas por la dirección destacarían las que tuvieron que ver con los exsecretarios generales del SEMST, porque desafortunadamente los tres se pusieron de parte del patrón. Uno aceptó convertirse en asesor jurídico del SETEL y fue señalado como uno de los principales orquestadores de los ataques en contra del sindicato. Los otros dos se sumaron a la estrategia de la dirección enfocada al debilitamiento de la dirigencia sindical, dejándola prácticamente sola, o al menos, sin el respaldo de los tres ex secretarios generales. Todo estaba listo para echar a andar una estrategia más, la creación de otro gremio, auspiciado por supuesto, por la misma dirección.

Aunque extraño, es digno de profundizar en el actuar de los ex dirigentes sindicales, porque en una confrontación entre un sindicato y un patrón, todo mundo pensaría que quienes habían sido dirigentes sindicales apoyarían las acciones del gremio que habían dirigido, sin embargo, en esta ocasión no fue así, los tres ex secretarios generales, por alguna razón, se unieron a las acciones de la parte patronal y dieron la espalda a su organización sindical. Estos hechos adquieren relevancia por las distintas lecturas que puede hacerse de ellos: primera, al parecer había un fuerte compromiso de parte de los ex dirigentes hacia la parte patronal; segunda, con su actuar dejaron en evidencia su débil sentimiento de pertenencia al gremio; tercera, quedó de manifiesto un distanciamiento hacia las causas de los trabajadores; cuarta, para los miembros del sindicato sería evidente el enorme peso de la figura del director general, al menos en los ex dirigentes sindicales.

En el tercer informe de actividades del comité ejecutivo estatal presentado el día 16 de abril de 1999, la secretaria general habla de la alianza integrada por el director general y los ex secretarios generales del sindicato:

La ofensiva más peculiar consistió en organizar reuniones con todos los maestros del Sistema, a estos actos asistía el Director siempre en compañía de exsecretarios generales quienes manifestaban su apoyo incondicional. La base magisterial no salía de su asombro de ver un escenario tan bien montado para que actuaran libremente los personajes de la Dirección.⁹⁵

Como parte de esta serie de acciones, comenta como centraron los ataques en aspectos personales, incluso haciendo blanco en los propios hijos de la dirigente, dejando a segundo plano los planteamientos sindicales:

El tema en todas las reuniones fue Ana Bricia, no la Secretaria General, sino la persona y su familia, principalmente mis hijos y en especial la más pequeña. De la gente que asistió a las reuniones sacaron una suma global y a las autoridades les manifestaron que la Dirección tenía el apoyo de equis número de maestros, no les interesó saber qué

⁹⁵ Muro, A., *op. cit.*, p. 11.

pensaban, sólo con la asistencia y el silencio, muchas veces de molestia y decepción, sirvieron para contabilizar el apoyo según el Director.⁹⁶

En el mismo documento, expone los elementos que le hicieron relacionar a la dirección del SETEL con la creación de otro sindicato, resaltando la resistencia a perder el control político:

Ante la impotencia de poder detener el avance del Sindicato, el Director, en una acción más desesperada que razonada, organiza, promueve y obliga a los trabajadores no sindicalizados a crear otro sindicato. Según sus propias palabras, el nuestro ya no le servía y debía formarse otro que él pudiera controlar y además nos disputara la titularidad de las relaciones laborales. Esta acción la inició en septiembre de 1996.

La idea de integrar un sindicato de trabajadores administrativos fracasó porque mezclaron a trabajadores docentes, administrativos y de confianza, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje negó el registro⁹⁷.

Desde esa fecha surgió en Telesecundaria la idea de crear otro sindicato para no perder el control y el orden de las cosas que prevaleció por 15 años. A la Dirección del Sistema le pareció más fácil intentar desaparecer un sindicato y crear otro, en lugar de adaptarse a los cambios generados por los nuevos tiempos. Esta tendencia se heredó por algunos años y todavía existe el afán por tener el control del Sindicato.⁹⁸

La versión de la creación de otro sindicato fue ampliamente conocida, José de la O en su libro *“Telesecundaria: 25 años, formar para transformar”* comenta lo siguiente:

En septiembre de 1996 surge de la parte patronal, la idea de conformar otro sindicato paralelo al SEMST, con la intención de disputar las relaciones laborales de ese sindicato ante las instancias correspondientes. La estrategia partía de recorrer todas las Telesecundarias organizando reuniones con la asistencia de todo el aparato oficial y algunos miembros del sindicato de dirigencias pasadas.⁹⁹

⁹⁶ *Ibid.*, p. 11.

⁹⁷ Esta versión la proporcionaron personas que integraron dicho sindicato.

⁹⁸ Muro, A., *op. cit.*, p. 10.

⁹⁹ De la O, J. *Telesecundaria: 25 años. Formar para transformar*. Sistema Estatal de Telesecundaria. Durango, México, 2007, p. 52.

Podemos concluir que la dirección del SETEL siempre estuvo dispuesta a correr el riesgo de enfrentar a la organización sindical, así como también, sostuvo su negativa a pactar los documentos que regularan las relaciones laborales. Aunque se pregona que siempre es mejor un mal arreglo que un buen pleito, en esta ocasión se optaría por lo segundo. Se insiste en el actuar de la parte patronal porque los planteamientos del SEMST estaban dentro del marco de la Ley, no se trataban de prerrogativas ilegales, por lo tanto, el hecho de no pactarse sería totalmente imputable a la dirección, más aún, porque no haría intentos serios por alcanzar una salida negociada.

7. La imposible conciliación del conflicto por la autonomía sindical.

El 1 de noviembre de 1996 fue organizado un desayuno para conmemorar el XV aniversario del establecimiento de Telesecundaria en la entidad, al evento se dieron cita el personal fundador, el gobernador del Estado, el secretario de Educación, Cultura y Deporte, el director del SETEL y la secretaria general del SEMST, entre otras personalidades. Ese día el gobernador solicitó tanto al director como a la secretaria general que hicieran todo lo posible por llevar buenas relaciones y buscaran caminos para resolver los problemas sin necesidad de llegar a la confrontación. Para esa fecha ya era del conocimiento de las autoridades estatales los desencuentros y fricciones vividas al interior de Telesecundaria.

En ese acto el director del SETEL dejó entrever lo más parecido a una postura en sobre la situación de Telesecundaria, aunque no abordó abiertamente la problemática, si dejó claros algunos aspectos, por cierto, sería de las pocas ocasiones en que los expresaría públicamente. Del discurso pronunciado es oportuno retomar cinco puntos. El primero, cuando hace alusión al decreto de creación del SETEL y reconoce el carácter de organismo público descentralizado del mismo:

Ahora en el marco de la nueva Ley Estatal del Educación, existe el sustento jurídico que otorga el Decreto del 16 de noviembre de 1993 (que será actualizado según nos lo ofreció el Titular de la SECyD) que establece al Sistema Estatal de Telesecundarias como un organismo descentralizado¹⁰⁰ de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno del Estado.¹⁰¹

El segundo, el reconocimiento que hiciera únicamente a los tres ex secretarios generales, decidiendo omitir a quien encabezara la dirigencia sindical en ese momento, esta mención evidenciaría dos cosas de las que ya se hablaron con anterioridad, la primera, la buena relación que existía entre ex secretarios generales del SEMST y el director del SETEL y, la segunda, el notorio distanciamiento con la recién electa dirigencia, la alusión a los ex dirigentes fue en el siguiente tenor:

Es de elemental justicia reconocer la colaboración institucional durante 9 años, de 1987 a 1996, de los tres Comités Ejecutivos Sindicales encabezados sucesivamente por el Profr. Lauro Arturo Manzanarez Piedra, el Lic. Miguel Ángel Delgado Zamora y el Profr. Esteban Calderón Rosas, quienes ejercieron un liderazgo propio, inteligente, maduro, firme, capaz y fructífero en beneficio de sus agremiados, a quienes representaron con dignidad y respeto.¹⁰²

El tercero, que encerraba una grave contradicción, porque primero reconocía con la promulgación del decreto de creación del SETEL el carácter de organismo público descentralizado, pero posteriormente, intentó justificar la ausencia de reglamentos con el argumento de regirse por el reglamento de condiciones generales pactado entre la SEP y el SNTE, documento válido únicamente para los trabajadores afiliados a ese gremio, pero de ninguna manera para miembros de otra organización sindical, quienes tendrían todo el derecho de convenir sus propias normas de trabajo. En conclusión, el reglamento de condiciones generales convenidos por el SNTE no podría aplicarse a los trabajadores del Sistema Estatal de Telesecundaria precisamente por tratarse éste de un

¹⁰⁰ Sistema Estatal de Telesecundaria, *op. cit.*, p. 47.

¹⁰¹ *Vid.* Anexo Núm. 1.

¹⁰² Sistema Estatal de Telesecundaria, *op. cit.*, pp. 48-49.

organismo público descentralizado que contaba, además, con una organización sindical completamente independiente:

Por otra parte, una vez actualizado el Decreto que creó el Sistema Estatal de Telesecundarias y resuelto el planteamiento del sindicato ante las autoridades del trabajo, se procederá a la elaboración conjunta entre la Dirección General de Telesecundarias y la Dirigencia Sindical, del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de nuestro personal docente, ya que hasta la fecha nos hemos regido con base en el único reglamento vigente en todo el país elaborado por la SEP.

Aunque manifestaría su disposición a convenir con el sindicato el mencionado reglamento, lo hacía condicionando a que fuera resuelto un supuesto planteamiento que se realizara ante las autoridades del trabajo. Seguramente se refería a la solicitud de registro presentada en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sólo que nada tenía que ver con la negociación de un reglamento de condiciones generales de trabajo, porque éste se derivaba del registro obtenido en el apartado B) y, ahí, no había ningún planteamiento sin resolver, por lo tanto parecía más una estrategia dilatoria que una disposición a la negociación.

El cuarto, los apoyos básicos requeridos como un requisito autoimpuesto para permanecer en un cargo público, aunque se trataba de una apreciación meramente personal no debe perderse de vista que la facultad de nombrar y remover a los directores del SETEL siempre ha recaído en el gobernador del Estado, por lo tanto, las otras tres bien pudieran ser utilizadas sólo para validar una permanencia agotada; mencionó los siguientes:

El apoyo del señor gobernador del Estado.
El apoyo de mis colaboradores de confianza.
El apoyo de los maestros y
El apoyo de la dirigencia sindical.¹⁰³

Al respecto de los apoyos, agregó:

¹⁰³ *Ibid.*, p. 49.

A estos dos últimos desde hace 10 años, en forma periódica, les he solicitado la revalidación de su apoyo el cual me ha sido concedido. Hace 4 años y hace 1 año, lo volví a solicitar al secretario general en funciones y me fue otorgado, el último públicamente ante el señor gobernador y el señor secretario de educación aquí presentes.¹⁰⁴

Nuevamente quedó en evidencia el distanciamiento con la dirigencia sindical, al hablar de un apoyo recibido del anterior secretario general, apoyo que en ese momento no le servía de mucho reconocerlo públicamente. De igual forma, reconoció que había realizado un recorrido en el interior del estado, con lo cual se confirmaba la versión de la parte sindical, pero resultaban extrañas estas acciones en un director general,¹⁰⁵ más aún cuando hablaba de haber recibido un apoyo manifestado por unanimidad como si se tratara de un referéndum, en donde los trabajadores acudirían a unas asambleas convocadas para expresarle o negarle el apoyo:

Acabo de concluir un recorrido por el interior del Estado y me reuní con el 97% de nuestros maestros quienes me manifestaron por unanimidad su apoyo para permanecer en el cargo que ocupo hasta el 15 de septiembre de 1998.¹⁰⁶

Al ser el 15 de septiembre de 1998 la fecha en que terminaba el sexenio, es evidente que los planes de quien fuera director general eran permanecer en ese puesto, al menos hasta la llegada de la nueva administración estatal.

El quinto, por demás relevante debido a los sucesos posteriores, tenía que ver con el polémico y confuso tema de su salida como director general. La estructura y contenido del discurso parecían hacer referencia a una despedida, pero abiertamente no mencionó lo de su salida, únicamente habla de una posibilidad:

...sería muy grave para el Sistema que dirijo, que yo pudiera caer en la autocomplacencia y el autoengaño, sobre todo después de permanecer 15 años en el cargo, ya que siempre

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 49

¹⁰⁵ Esta sería la única vez que un director del SETEL acudiera a las zonas escolares a solicitar el apoyo de los maestros.

¹⁰⁶ Sistema Estatal de Telesecundaria, *op. cit.*, p. 49.

he considerado que los servidores públicos no debemos permanecer mucho tiempo en el mismo cargo, y cuando así fuera, se deberá estar sujeto a una revalidación periódica, cada vez más frecuente y realista, por lo cual en unas semanas, al terminar los festejos conmemorativos del 15 aniversario, en el presente mes, haré un análisis completo y minucioso de la realidad imperante y luego actuaré conforme a mi deber, considerando ante todo la estabilidad, la paz, la armonía y los supremos intereses del Sistema Estatal de Telesecundaria, cuya responsabilidad me ha sido confiada.¹⁰⁷

Finalmente, a quien fuera secretaria general le comentaría que el ciudadano gobernador le había pedido que se fuera un tiempo a su casa y, a su vez, le solicitaba se dirigiera para el trámite de todos los asuntos de naturaleza laboral con el subdirector del SETEL. La alusión a la estabilidad, a la paz y a la armonía quedaría lamentablemente en el discurso, porque el actuar de la dirección sería en sentido opuesto.

Todo inició con un planteamiento realizado por el SEMST relativo a la necesidad de convenir reglamentos, para el mes de noviembre de 1996 los esfuerzos no habían sido los suficientes como para colocar a las partes en camino a una solución del problema. La parte sindical seguía afirmando que la dirección del SETEL no mostraba disposición para negociar. Hasta ese momento la confrontación se había mantenido al interior, los desencuentros y discrepancias no eran del conocimiento de la opinión pública, pero tal situación no duraría mucho.

Una vez que los miembros de la dirigencia sindical deciden comentar a su abogado y asesor sobre el rumbo que estaban tomando las cosas, después de escuchar a detalle todos los desencuentros, su opinión fue en el sentido de cambiar drásticamente de estrategia, advirtiendo sobre los riesgos para el SEMST si no se actuaba decididamente para frenar las acciones de la parte patronal.

Mientras todo siguiera igual la dirección general estaba con la ventaja, porque seguía conservando el *statu quo*, esta cuestión debió ser valorada por el abogado

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 49

porque en realidad al sindicato le interesaba el cambio de las cosas, por lo tanto, se debía provocar que la parte patronal cambiara la postura que había asumido en los últimos meses, de esta manera se tomó la decisión de ventilar el problema en los medios de comunicación. Con tal decisión el conflicto adquiriría una nueva dimensión, en donde la dirección sería rebasada completamente y se propiciaba la intervención de otros actores.

La decisión de hacer público el problema interno parecería ser una cuestión ordinaria para cualquier otra organización sindical, incluso lo sería para este mismo gremio algunos meses después, pero si se consideran las condiciones de su constitución y las de su desarrollo, es claro que estamos hablando de un momento sumamente crítico, de un punto donde estaba llegando a su fin toda una época.

Por la singularidad de las circunstancias, esta decisión representaba un rompimiento con el pasado sindical, a partir de esta fecha se registrarían diversos cambios, uno de ellos sería la adquisición de un discurso laboral propio. Se presentaba la oportunidad de crecer sindicalmente, para ello debía pagarse un costo, sería necesario afrontar con éxito la severa crisis interna que se avecinaba, el sindicato iba a nacer, a partir de ese momento cambiaría en forma radical, pero como todo parto éste también sería sumamente doloroso. Pero no era todo, al rebasar a la dirección incursionaría en campos hasta entonces desconocidos o con poca experiencia como: el debate en los medios de comunicación y la negociación con autoridades del más alto nivel de la administración estatal.

Por los antecedentes históricos sería obvio pensar, que el prestigio e incluso la credibilidad estarían a favor de la dirección del SETEL, por lo tanto, con la simple denuncia no bastaría, sería necesario convencer, primero a los agremiados y, después, a la opinión pública y a las autoridades de tener la razón. Para ese momento el gremio aún no tenía plena conciencia que en nuestro país, no basta

tener la razón, muchas veces es necesario hacerla valer y ese es el verdadero problema, porque cuesta bastante trabajo lograrlo.

8. El problema rebasa a la dirección del SETEL.

El día 3 de diciembre de 1996 el Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria, Durango publicó un escrito en el periódico *El Sol de Durango*¹⁰⁸ dirigido al Lic. Maximiliano Silerio Esparza, en su calidad de gobernador constitucional del Estado de Durango y al Ing. Emiliano Hernández Camargo, secretario de Educación, Cultura y Deporte, en el documento se hacía del conocimiento público el problema vivido al interior del SETEL. En el segundo párrafo se explicaba lo concerniente a la aparición del decreto de creación:

Al tomar posesión la actual Dirigencia, una de las primeras acciones que realizó fue la de solicitar la elaboración de una reglamentación propia que regule nuestras relaciones laborales. Otra acción consistió en la modificación y adaptación de nuestros Estatutos, realizada con la intención de adaptarlos al Apartado A) del Artículo 123 Constitucional, debido a que por Decreto Administrativo, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el día 18 de noviembre de 1993, las relaciones laborales dentro del Sistema Estatal de Telesecundaria se norman por la Ley Federal del Trabajo (Art. 23º. de dicho Decreto).¹⁰⁹

En el documento se hacía mención al activismo del director general y de los ex ex dirigentes sindicales, que juntos habían emprendido una campaña de desinformación e intromisión en la vida interna del gremio. También fue denunciada la actitud de las autoridades educativas por negarse a establecer negociaciones con la dirigencia sindical:

El Sindicato está en la mejor disposición de convenir con las autoridades educativas, pero es difícil hacerlo, cuando a peticiones serias y justificadas, nos responden, o bien, cuatro meses después o, fundamentándose en la ley que mejor se les acomoda.¹¹⁰

¹⁰⁸ Vid. Anexo Núm. 2.

¹⁰⁹ *El Sol de Durango*, 3 de diciembre de 1996.

¹¹⁰ *Ibid.*

El SEMST estaba dejando en evidencia una supuesta falta de seriedad ante los planteamientos que realizaba, seguramente, por esta razón se hablaba de que la dirección buscaba minimizarlo.

El documento contenía nueve demandas, entre las que destacaban las tres siguientes:

- a) Respeto íntegro a la autonomía sindical.
- b) Modificación o revocación, de acuerdo a la ley, del Decreto que crea el Sistema Estatal de Telesecundaria, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.
- c) Destitución del Director General, del Subdirector y del Asesor Jurídico del Sistema Estatal de Telesecundaria, así como, una evaluación del desempeño y, en su caso, la remoción del personal que ocupa puestos de mandos medios en el mismo Sistema.¹¹¹

El respeto a la autonomía tenía que ver con los operativos realizados por personal no sindicalizado y por el mismo director general, desde esta óptica, no deberían involucrarse en cuestiones sindicales. El planteamiento del SEMST estaba fundado en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la fracción V del artículo 133 prohíbe a los patrones intervenir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos¹¹².

En lo relacionado al decreto, se pedía su modificación, la cual sí se realizó pero siguió sin resolver el problema de origen, éste radicaba en la creación del SETEL como organismo público descentralizado y al permanecer inalterada esa parte, el problema continuó. De acuerdo al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación las relaciones laborales de los organismos públicos descentralizados deben regirse por el Apartado A) del artículo 123 constitucional, en cambio, las dependencias de la administración centralizada e incluso los organismos desconcentrados lo harían por el Apartado B). El SEMST contaba con registro en

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² De Buen, N. *Organización y funcionamiento de los sindicatos*. Editorial Porrúa. México, 1986, p. 23.

el Apartado B), sin embargo, al constituir al SETEL como organismo público descentralizado le darían la oportunidad de obtener un segundo registro en el Apartado A), con mayores prerrogativas que las otorgadas por el registro burocrático que ya tenía.

Las autoridades educativas no parecían aceptar la idea de brindar a una organización sindical de trabajadores de educación básica la oportunidad de pactar un contrato colectivo de trabajo, menos aún otorgarle el derecho a huelga, por esta razón cuando el SEMST solicitó la modificación del decreto, el gobierno del estado tuvo en sus manos la solución, para ello debería haber cambiado la naturaleza del Sistema Estatal de Telesecundaria, es decir, que éste dejara de ser organismo público descentralizado y decidieran, o bien, centralizarlo o transformarlo en un organismo desconcentrado pero dependiente de la Secretaría de Educación del Estado. Al dejarlo como estaba pusieron todo en manos del poder judicial de la federación quien lo resolvería definitivamente.

En cuanto a las destituciones, la dirigencia sindical tenía conocimiento que el director general no despachaba en sus oficinas, a pesar de ello las acciones siguieron siendo las mismas, por lo tanto, concluiría que seguía influyendo de manera determinante en las decisiones, alejando toda posibilidad de solución, al menos mientras permanecieran quienes se desempeñaban como directivos del SETEL.

Los miembros del comité ejecutivo estatal conocían algunas reglas no escritas de la lucha sindical, por ejemplo, cuando se trata de buscar destituciones siempre resulta más sabio provocarlas que solicitarlas, al hacer una petición pública de este tipo es normal una fuerte reacción de la parte patronal, en este caso no sería la excepción.

Cuando se trata de sindicatos con poca o nula experiencia en las luchas contra la parte patronal, frecuentemente son sorprendidos y tardan algún tiempo en

reaccionar, incluso en ocasiones, las embestidas de los patrones son de tal fuerza que los gremios muestran una débil y tibia capacidad de respuesta, en este caso el SEMST tardó algunos días en reorganizarse pero fue capaz no sólo de enfrentar con éxito la embestida sino también de salir adelante.

El documento publicado ese día 3 de diciembre fue firmado por la secretaria general y 20 personas más entre miembros del comité ejecutivo estatal y secretarios generales delegacionales. Un día antes de la publicación, en las mismas oficinas sindicales todos fueron convocados, se les dio a conocer la necesidad de realizar acciones de este tipo, manifestando, además, respeto absoluto para quienes decidieran no firmar el documento, sólo se abstuvieron de hacerlo un miembro del comité ejecutivo estatal y tres secretarios delegaciones.

En un borrador previo se hablaba de una evaluación al desempeño de los directivos del SETEL, el Profr. Margarito González Castro alertaría sobre las reacciones y la posibilidad de desencadenar una dura embestida, por lo tanto, propuso solicitar la destitución, y de esta forma, hacer saber a las autoridades y a la sociedad misma la gravedad de la situación. Aunque con esta petición la dirigencia sindical decidió correr un riesgo bastante serio, enfrentar a un fuerte y bien organizado aparato administrativo, que por 15 años había detentado el control absoluto del SETEL, con más experiencia, más recursos y mayor capacidad de movilidad, a pesar de todos estos elementos en contra, finalmente, el tiempo daría la razón al Profr. González Castro.

A partir de este momento iniciaría una larga lucha que tendría como objetivo primordial para el SEMST convenir los documentos reguladores de las relaciones laborales, en principio para el apartado B) y, una vez otorgado el registro correspondiente, se haría lo propio para el Apartado A). Derivado de las acciones emprendidas, ese camino le ayudaría a obtener su independencia y lograr el respeto a la solicitada autonomía sindical, todo gracias al valor para dar los últimos pasos y para poder terminar con la dependencia histórica de la dirección del

SETEL. Lo anterior generaría reacciones tanto a favor como en contra de la causa sindical, reacciones demandantes de atención de parte de la dirigencia sindical.

De la publicación, los medios centrarían su atención en la solicitud de destitución de los directivos de Telesecundaria, la agitación al interior también se daría en torno a ese tema. En una lucha de este tipo siempre es importante nunca perder de vista el verdadero objetivo, porque de haber sido la destitución de los directivos, una vez que ésta se diera, el problema necesariamente terminaría, o al menos, el sindicato ya no contaría con una bandera para seguir con su movimiento.

El secretario de Educación, Cultura y Deporte, no sólo no aceptó remover a los directivos, en su lugar hizo un reconocimiento a la labor del director¹¹³. Por la reacción del secretario de Educación quedaría de manifiesto un problema adicional, la confrontación de los grupos políticos. Quien se desempeñaba como director general había negociado con tres gobernadores y aunque no lo ubicaban del todo como parte del grupo en el poder, el hecho de haber trabajado, al menos en ese puesto, en tres administraciones estatales diferentes hablaba del tipo de persona a quien el sindicato había decidido enfrentar, alguien con mucha experiencia, con pleno conocimiento de la situación política y, sobre todo, con mayores recursos tanto económicos como humanos.

El actuar de las autoridades casi siempre sigue un tipo de patrón preestablecido, escuchan los planteamientos, dicen estar convencidos de la gravedad del caso, pero no se comprometen a solucionarlos de forma inmediata, incluso en ocasiones ni a mediano plazo. El secretario de Educación daría una salida pero no una solución, por lo tanto, las cosas parecían quedar como estaban hasta antes de la publicación. El SEMST había dado un fuerte golpe, pero no parecía arrojar buenos dividendos para su causa.

¹¹³ *El Sol de Durango*, 5 de diciembre de 1996

9. La división al interior del sindicato y los posicionamientos.

Anteriormente ya se había explicado que para ese momento no todo el personal formaba parte del sindicato, únicamente lo integraban los maestros frente a grupo y los directores de escuela, no estaban sindicalizados los supervisores¹¹⁴, los jefes de sector, los jefes de enseñanza, el personal de intendencia y el personal administrativo.

La forma en que fue activado el personal no sindicalizado sería uno de los motivos para desconfiar del actuar de los directivos del SETEL. No se puede justificar fácilmente el actuar del personal no sindicalizado, sencillamente porque hacerlo por un conocimiento pleno y por una convicción surgida en forma espontánea, implicaría necesariamente un proceso de formación del cual no hubo evidencias, pero además, lograr generalizar algo de esta magnitud en la mayor parte del estado aumentaría aún más el grado de dificultad para su realización. De tal manera, es más fácil suponer una organización de los funcionarios de niveles altos e intermedios para, a través de ellos, hacer llegar una invitación, una sugerencia o una orden al resto del personal y, así, solicitar la realización de determinadas actividades. Porque de otro modo resulta sumamente complicado justificar algún interés colectivo para atacar a una organización completamente ajena a esos trabajadores. Cuando se habla de los jefes es porque posiblemente ellos tendrían mayores motivos para sentirse amenazados, sobre todo, aquellos cercanos a la dirección general.

En teoría cualquier inconformidad por las acciones de la dirigencia sindical correspondería manifestarlas única y exclusivamente a los miembros del sindicato, sin embargo, en un hecho extraño, la mayoría del personal no sindicalizado también participaría activamente en las acciones emprendidas contra la dirigencia sindical, es decir, actuaron en forma coordinada con el grupo opositor. Los primeros días posteriores a la publicación del 3 de diciembre, se pudo observar al

¹¹⁴ Hasta ese momento aún eran llamados coordinadores y no supervisores.

personal no sindicalizado emprendiendo acciones para reconocer públicamente la labor de los directivos del SETEL¹¹⁵, así como también realizando trabajo de convencimiento con los maestros para invitarlos a manifestarse de una forma similar a la de ellos. Conforme se fue agudizando el problema la mayor parte del personal no sindicalizado se fue uniendo al grupo disidente.

De esta forma quedaron identificados los dos grupos al interior de Telesecundaria, uno simpatizante de las acciones de la dirigencia sindical y, otro, con una declarada postura en contra de dichas acciones pero, además, asumiendo una abierta simpatía hacia los directivos del SETEL. En este aspecto se encuentra un factor que influyó en la idea generalizada de atribuirles la conformación del movimiento disidente, porque las personas que los defendían y quienes atacaban al SEMST siempre fueron las mismas.

En esa época el SEMST contaba con 10 personas comisionadas¹¹⁶ para la realización de tareas sindicales, es decir, de todos los agremiados únicamente había 10 personas dedicadas exclusivamente al quehacer sindical. Por el lado administrativo, en cambio, se contaba el personal no adscrito a las escuelas y aproximadamente 14 personas más, a quienes se les permitió abandonar sus centros de trabajo por varios meses para dedicarse de tiempo completo a realizar acciones en contra de la dirigencia sindical. La proporción aproximada guardaba una proporción de uno a 10, por cada persona que tenía la dirigencia sindical correspondían hasta 10 de la parte patronal.

Estos datos están debidamente documentados en la denuncia presentada ante la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo del gobierno federal el día 8 de octubre de 1997 y que fuera turnada a la Secretaría de la Contraloría del gobierno del Estado de Durango.

¹¹⁵ En una inserción pagada publicada el día 5 de diciembre en el periódico El Sol de Durango, Coordinadores y Auxiliares reconocen públicamente la trayectoria del Director del Sistema.

¹¹⁶ La expresión apropiada es decir con licencia sindical, sólo que éstas no eran otorgadas al Sindicato, por lo tanto, no podemos decir que gozaban de licencia sindical porque no la tenían, sólo tenían esa especie de permiso que concedía la parte patronal.

A partir de la publicación del día 3 de diciembre, los ciudadanos leerían y escucharían posturas y declaraciones de los involucrados. Distintas versiones y visiones del conflicto serían dadas a conocer a través de los medios informativos, Telesecundaria sería motivo de noticia por un buen tiempo.

El 5 de diciembre de 1996 un grupo autodenominado “Frente Magisterial Unión Democrática” tomaría las oficinas sindicales como muestra de su inconformidad por las acciones sus dirigentes, responsabilizando a la secretaria general de la inestabilidad generada al interior del SETEL y solicitando la renuncia no sólo de ella sino de todo el comité ejecutivo estatal:

Ante la circunstancia de las constantemente erróneas actitudes y acciones llevadas a cabo por la Dirigencia del S.E.M.S.T., el Frente Magisterial Unión Democrática ha ejecutado la toma de nuestro edificio sindical para manifestar nuestra absoluta inconformidad y desacuerdo con respecto al proceder y conducción de la acción sindical por la Profra. Ana Bricia Muro González, Secretaria General del mismo, quien ha creado una profunda inestabilidad política en el magisterio de Telesecundaria. Por lo anterior: Exigimos la renuncia del Comité Ejecutivo Estatal del S.E.M.S.T. encabezado por la Profra. Ana Bricia Muro González. ¡Por el restablecimiento de la democracia y la correcta dirección de las inquietudes de la base!¹¹⁷

Aparecieron como responsables de la publicación cuatro personas, que dijeron ser parte del Frente Magisterial Unión Democrática (FMUD). Curiosamente se hablaba de un Frente de Maestros, al respecto debe decirse que en los estatutos sindicales aprobados por el congreso constituyente de 1987 se hablaba de un Frente de Maestros Democráticos de Telesecundaria en el Estado de Durango, el numeral 15 de la Declaración de Principios señalaba:

El Sindicato se pronuncia por la vigencia permanente de la existencia del Frente de Maestros Democráticos de Telesecundaria en el Estado de Durango, el cual está integrado por aquellos maestros que han tomado y tomaran conciencia de la problemática continua que se presenta en cuanto esta organización, toma y ha tomado

¹¹⁷ *El Sol de Durango*, 6 de diciembre de 1996.

guía por caminos de honestidad, autonomía y democracia, derechos legítimos y objetivos de este Sindicato.¹¹⁸

Esta sería la primera mención del Frente en los estatutos del SEMST, no habla sobre la forma de su integración, los requisitos para ser parte de él, su manera de conducirse, sus atribuciones, absolutamente nada se menciona sobre su constitución y operación. El numeral 16 de la misma Declaración de Principios agregaría:

El Sindicato reconoce en el Frente de Maestros Democráticos de Telesecundaria en el Estado de Durango, una vigorosa aportación al movimiento sindical desde el nacimiento del mismo, fundamentada en la unidad, la democracia, la libertad, la honestidad, la legitimidad y la autonomía.

Si la mención de este Frente en la Declaración de Principios resultaba extraña, más lo sería su inclusión en los Estatutos, lo hacía en el Capítulo II correspondiente al objeto, programa de acción y método de lucha del sindicato, el artículo 9 estipulaba:

El Sindicato considera que el Frente de Maestros Democráticos en el Estado de Durango no tendrá jamás dirigentes o comités ejecutivos puesto que lo integran todos los maestros que tengan una verdadera libertad de conciencia.

Es evidente la obscuridad en torno a los integrantes del Frente, porque saber cuáles maestros tenían una verdadera libertad de conciencia fue y seguirá siendo una tarea sumamente compleja, pero sobre todo, subjetivo. Debería existir necesariamente una instancia legitimadora de ese Frente, que lo reconociera como tal, pero los órganos de gobierno sindicales no podían hacerlo, por lo tanto, al parecer se tendría que apuntar a la parte patronal. El artículo 10 hacía mención de las facultades del Frente:

¹¹⁸ SEMST. Estatutos., *op. cit.*

El Sindicato acepta, asimismo, que el Frente de Maestros Democráticos en el Estado de Durango será considerado categóricamente en lo sucesivo, como fiscalizador en los aspectos negativos y como defensor en los aspectos positivos dentro de la lucha de este sindicato

A manera de conclusión podemos decir que la inclusión de la figura de este Frente en los estatutos sindicales fue un hecho por demás extraño e irregular, por las siguientes razones: la primera, si no se trataba de un órgano de gobierno no podía tener facultades para fiscalizar y sancionar a otros órganos de gobierno; la segunda, necesariamente los estatutos deberían contener un procedimiento para su elección o su integración, de no ser así carecería de representatividad; la tercera, podía ser utilizado como brazo armado de la parte patronal para confrontar desde el interior del mismo sindicato a cualquier dirigencia formal, como finalmente se hizo.

Seguramente lo anterior debió ser analizado y por esta razón en la reforma estatutaria de septiembre de ese mismo año se decidió suprimir todo lo relacionado con él, privando a la dirección del SETEL de la opción de utilizar un recurso estatutario válido para confrontar al comité ejecutivo estatal con sus mismos agremiados y emprender acciones en contra de la dirigencia desde el seno de la organización sindical. Así las cosas, al aparecer públicamente el frente sería considerado únicamente como una corriente disidente, pero con ningún tipo de facultades estatutarias.

El Frente apareció a tres días de la publicación, destaca como principal argumento que las decisiones de la dirigencia expresadas en el documento publicado no fueron consensuadas con la base, aunque se habla de desacuerdo con las demandas sólo enfatizan claramente no estar de acuerdo con la solicitud de destitución del director y del subdirector. Este grupo se pronunciaría por el diálogo como vía para resolver las diferencias entre autoridades y trabajadores, pero lo hacía cuando la dirigencia sindical hablaba de su inexistencia, incluso ésta última insistentemente señalaba que se había llegado a ese extremo por la falta de

disposición para dialogar de parte de los directivos del SETEL precisamente, por lo tanto, esa especie de llamado adquiriría matices más bien retóricos.

El diálogo, señalan debe ser la vía a través de la cual se procure un punto de acuerdo con las autoridades educativas, manifestó el entrevistado, quien indicó que no está de acuerdo de forma alguna con las demandas que el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de Telesecundaria ha hecho ante las autoridades educativas para que se dé la destitución del Director de este sistema, Enrique Rodríguez Nájera, ni del Subdirector Carlos Miguel Güereca, por el simple hecho de que estas demandas no llevan el consenso de la base...¹¹⁹

Mencionaban dos argumentos que nunca serían explicados, el primero, hablaban de la creación de “círculos de poder” al interior del SEMST, pero nunca se sabría a ciencia cierta a que se referían con esta expresión; el segundo, la oposición a entregar la organización sindical a “manos ajenas”, pero como el primer caso, nunca se sabría a qué manos se referían. En las publicaciones posteriores, así como en las numerosas entrevistas y declaraciones revisadas no se explicó lo referente a los “círculos de poder”: por quiénes estarían integrados, cuál sería su finalidad y cómo funcionarían, sólo quedó en eso, en una expresión. En cuanto a las “manos ajenas” tampoco se definió de quiénes eran esas manos y cómo sería entregado el sindicato en forma definitiva a ellas.

El mismo 5 diciembre el equipo de coordinadores y auxiliares del SETEL en un documento¹²⁰ dirigido al gobernador del Estado y al secretario de Educación de la Entidad manifiestan:

En conocimiento de los documentos en los cuales el ING. ENRIQUE RODRÍGUEZ NÁJERA, director general del Sistema Estatal de Telesecundarias solicitó licencia prejubilaria con fecha 1º de septiembre del presente y su renuncia con carácter irrevocable a partir del 1º de diciembre del mismo año, el personal de coordinación de este sistema educativo, hacemos un reconocimiento público...¹²¹

¹¹⁹ *El Sol de Durango*, 6 de diciembre de 1996.

¹²⁰ *El Sol de Durango*, 5 de diciembre de 1996.

¹²¹ *Vid. Anexo Núm. 3.*

Hasta ese día la dirigencia sindical afirmaba no contar con información clara sobre la licencia prejubilatoria, sin embargo, al mencionarse públicamente la existencia de una renuncia dejó más dudas, porque afirmaban tenía el carácter de irrevocable pero en pocos días entró en contradicción puesto que volvió a asumir el cargo al que supuestamente había renunciado.

Con esta publicación quedaría delineada la estrategia a seguir por el grupo opositor a las acciones sindicales, por un lado, lograr que se manifestaran distintos grupos del propio SETEL a favor del trabajo y la trayectoria de los directivos, así como también articular muestras de apoyo de la sociedad, tratando de que esas expresiones surgieran principalmente del lugar de origen de quien fuera director general, es decir del municipio de Pánuco de Coronado. Por otro lado, se alentaría la formación de un grupo de choque para entrar en confrontación abierta con la dirigencia sindical. Considerando los recursos y la organización con que disponía la dirección, una estrategia de este tipo era factible para la operación simultánea de ambos frentes.

El día 6 de diciembre por la tarde se presentó la secretaria general, miembros del comité ejecutivo estatal y un grupo de maestros a intentar entablar el diálogo con los inconformes. Se les pidió desalojaran el edificio para iniciar las pláticas, porque hasta ese momento no habían realizado a la dirigencia planteamiento alguno, al ser negativa la respuesta, el grupo mayoritario que respaldaba a la dirigencia procedió a desalojar a los inconformes y a recuperar el edificio sindical. En esta acción fue determinante la postura del Profr. Carlos Hugo Velázquez Bueno quien manifestaría que las oficinas sindicales representaban un símbolo para el sindicato, por lo tanto, planteó la importancia de su recuperación a la mayor brevedad.

A causa del enfrentamiento la puerta principal de las oficinas sindicales resultó seriamente dañada, mientras elaboraban e instalaban una nueva, miembros del SEMST de distintas delegaciones permanecieron custodiando el edificio día y

noche. Destacó la participación de trabajadores pertenecientes a los municipios de Pueblo Nuevo, San Dimas, Nombre de Dios, Poanas, Guadalupe Victoria, Cuencamé, Nuevo Ideal, Canatlán, además de un grupo importante de la Comarca Lagunera. Al respecto el Profesor J. Concepción Rodríguez Marrufo, comentaría el cambio de actitud en muchos maestros, no dudaban en acudir a los llamados para asumir la defensa del sindicato, como tampoco podría ponerse en tela de juicio la disposición para realizar acciones de cualquier índole para conservarlo, se sentían parte importante de él, orgullosamente se identificaban como agremiados del SEMST. El conflicto los estaba uniendo.

Del Frente nunca se supo el lugar, la fecha de constitución, sus objetivos, programa de acción, métodos de lucha, requisitos para ser miembros, forma de elegir a la dirigencia, al parecer prácticamente salió de la nada, por esta razón se le atribuyó al mismo director general estar detrás de las acciones de este grupo, más aún por las facilidades otorgadas al grupo que permaneció sin trabajar por un periodo de varios meses, algo difícil de explicar sin el aval del patrón, hipótesis fortalecida por el hecho de haber sido levantadas actas administrativas por el incumplimiento de sus obligaciones docentes.

El día 8 de diciembre aparecieron otras dos publicaciones, en esa ocasión los responsables serían trabajadores de la Región Lagunera de Durango, lo extraño, lo hicieron en los mismos términos utilizados por el Frente, por un lado reconociendo la labor del director y del subdirector y, por otro, no sólo manifiestan su inconformidad con las acciones de la dirigencia sindical sino que al mismo tiempo piden su renuncia:

Los profesores del Sistema Estatal de Telesecundarias en la Región Lagunera de Durango manifestamos nuestro más sincero y amplio reconocimiento al Ing. Enrique Rodríguez Nájera. Quien a lo largo de 15 años dedicó parte de su vida y supo dirigir con rectitud y sobre todo, con calidad humana los destinos de telesecundaria.

Su labor educativa, su amistad, comprensión y honestidad, característica de usted, señor ingeniero, sólo lo pagamos con nuestra gratitud.

De igual forma apoyamos y reconocemos la destacada labor del Lic. Carlos Miguel Güereca Díaz, quien como subdirector de nuestro subsistema ha contribuido con firmeza y decisión para el fortalecimiento del mismo.¹²²

Este primer documento estaba respaldado por 21 firmas, entre supervisores, profesores y personal administrativo. En el segundo documento que aparece junto al anterior, primero, manifiestan su inconformidad por las acciones emprendidas por la dirigencia sindical y, después, exigen la renuncia de todo el comité ejecutivo estatal:

Los profesores de Telesecundaria de la Región Lagunera de Durango manifestamos nuestro total desacuerdo y repudiamos las acciones que la dirigencia sindical a cargo de la Profra. Ana Bricia Muro González ha emprendido a nuestro título y nombre, por lo tanto: Pedimos la renuncia inmediata e irrevocable de la titular de nuestro sindicato así como del Comité Ejecutivo Estatal porque las acciones realizadas en el tiempo que va de su gestión sólo han propiciado la inestabilidad y división en nuestro gremio. .¹²³

Ambas publicaciones fueron inserciones pagadas, seguramente el motivo de la separación fue por tratarse de personas no sindicalizadas: los supervisores y los trabajadores administrativos, por lo tanto, no podían solicitar la destitución de la dirigencia de un sindicato del cual no formaban parte. Sin embargo, al ser una sola publicación correspondería un único pago, porque ambos textos estaban en el mismo recuadro, un hecho relevante para reforzar la hipótesis de que quienes pedían la destitución de la dirigencia sindical eran los mismos defensores de los directivos del SETEL y, además, hacían pensar en la posibilidad de que ambos obtuvieran los recursos de la misma fuente.

El día 12 de diciembre el grupo disidente realizó una asamblea en el auditorio del Partido Revolucionario Institucional, ésta se manejó como asamblea informativa, lo anterior fue atribuido a al poco interés despertado en los trabajadores y reflejado en una asistencia menor a la esperada. De esta acción se pueden hacer al menos

¹²² *El Siglo de Durango*, 8 de diciembre de 1996.

¹²³ *Ibid.*

dos lecturas, la primera en cuanto a las claras intenciones de buscar por todos los medios la destitución de la dirigencia sindical del SEMST, enarbolando las banderas de la democracia sindical y la falta de consensos para la toma de decisiones, sin embargo, fueron poco convincentes pues pesó más su afán de defender al patrón.

Una segunda lectura, sería la coincidencia de que el subdirector del SETEL ocupara al mismo tiempo un cargo en el comité directivo estatal del PRI, razón por la cual a él se le atribuyeron las facilidades brindadas a un grupo de maestros para utilizar las instalaciones de ese partido político, sin importar que se tratara de disidentes de un sindicato aliado políticamente a ese instituto político desde el momento de adherirse al sector popular. No se encontraron evidencias como para afirmar que se hubiere tratado de un apoyo institucional, más bien se ha considerado como un apoyo otorgado a título personal, el problema con el PRI fue porque a los pocos días se volvió a repetir y nunca se definió alguna postura institucional sobre lo sucedido.

Del resto de los puntos publicados el día 3 de diciembre, los inconformes hasta ese momento no manifestaron opinión alguna, por lo cual se pudiera entender que no les interesaba lo relativo a la autonomía sindical, parecían poco preocupados por normar las relaciones laborales o por lo concerniente al decreto, tampoco mostraron interés por la suerte del asesor jurídico del SETEL, quien no sería defendido públicamente, como si no les interesara su caso, o no se sabe si fue por el hecho de tratarse de un ex dirigente sindical y no terminaban por aceptarlo como parte del equipo cercano al director general.

La postura de la dirigencia sindical, puede desprenderse de lo publicado el día 3 de diciembre de 1996. En ella destacaban: el respeto íntegro a la autonomía sindical, la modificación o revocación, de acuerdo a la ley, del decreto que crea el Sistema Estatal de Telesecundarias, tomando en cuenta la opinión del sindicato y, la destitución del director general, del subdirector y del asesor jurídico, así como

también, la petición de una evaluación del desempeño y, en su caso, la remoción del personal que ocupaba puestos de mandos medios en la institución.

El problema tuvo su origen en la solicitud de reglamentos para regular las relaciones laborales, con el descubrimiento del Decreto de creación se había convertido en un problema de naturaleza jurídica, pero evidentemente requería de decisiones políticas para su solución, decisiones que hasta esa fecha no serían tomadas tan fácilmente. A lo anterior se le agregó el afán intervencionista de los directivos del SETEL en asuntos internos del SEMST, como lo fue su empeño por orquestar la creación, primero de un sindicato de trabajadores administrativos y después un grupo disidente que buscara la destitución de la dirigencia sindical.

Al no prosperar la creación de la agrupación de trabajadores administrativos y como una respuesta a la publicación del 3 de diciembre de 1996, se decidió por la estrategia de alentar la formación de un grupo disidente.

El llamado “Frente Magisterial” en un documento publicado el día 7 de enero de 1997, primero, manifestaría su inconformidad ante las acciones de la dirigencia sindical, y segundo asumiría su postura ante el conflicto.¹²⁴ Entre las muestras de inconformidad destacaban las siguientes:

...N) El aventurismo político al intentar, el Comité Ejecutivo Estatal, la fracasada inclusión de nuestro sindicato en un registro simultáneo en dos apartados A) y B) del artículo 123 Constitucional ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango, creyendo que las leyes pueden cambiarse a voluntad de los intereses y ambiciones personales, intentando disfrazar a un sistema educativo estatal con la investidura de “empresa”, lo cual, está muy lejos de los ideales y pujante trayectoria del Magisterio de Telesecundaria...

...P) El uso de la mentira como instrumento de división, desinformación y falso abanderamiento en que incurre el actual Comité Ejecutivo Estatal, al afirmar que no hay

¹²⁴ *El Sol de Durango*, 7 de enero de 1997.

respeto a los derechos escalafonarios del Magisterio de Telesecundaria, para lograr la provocación y el enfrentamiento político...¹²⁵

En poco menos de dos años, el primer argumento sería derrumbado por el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 27 de noviembre de 1998 mediante el cual ordenó a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje otorgar el registro en el apartado A), con lo cual el SEMST obtendría dos registros, el que ya tenía como sindicato de apartado B) y el autorizado por el poder judicial de la federación, por lo cual, quedaría ampliamente demostrado que en ningún momento se trató de aventurismo político. El uso de expresiones de este tipo invitan a reflexionar sobre la forma en que la dirigencia sindical explicó las razones de sus acciones, porque pudiera haber faltado claridad al momento de comunicar sus ideas; aunque también no se descarta que el grupo de inconformes sólo tratara de buscar un impacto mediático orientado a desprestigiar a la dirigencia sindical y, por qué no, consolidar la postura de los disidentes.

El segundo argumento cae por su propio peso, porque desde el momento de no contar con un reglamento de escalafón se estaba violentando flagrantemente el derecho escalafonario otorgado por la Constitución General de la República a todos los trabajadores a través de su artículo 123, pero lo verdaderamente sorprendente fue que no lo dijera el patrón sino los mismos trabajadores pregonaran no tener mayores problemas porque les negaran un derecho constitucional.

Un tema abordado reiteradamente en las publicaciones y en las declaraciones públicas fue el de la reforma estatutaria, insistentemente se referían a ella como una estrategia utilizada por la dirigencia sindical en contra de los intereses de los trabajadores, en esa misma publicación sostenían:

...la dirigencia sindical que insiste en su posición personal y arremete los derechos de la base, intentando incluso con la modificación desconsensada y amañada de nuestro

¹²⁵ Vid. Anexo Núm. 4.

documentos básicos acallar la voz y los postulados democráticos que dieron origen a nuestro sindicato, llevando a efecto para ello la derogación y modificación de aproximadamente 50 artículos y fracciones, además de 7 principios de nuestros estatutos, que eran bastiones de la democracia y la libre expresión de la Base Magisterial...¹²⁶

Nos detendremos únicamente en la declaración de principios, afirmaban que habían sido modificados 7 principios considerados como bastiones de la democracia y la libre expresión, sin embargo, lo anterior era inexacto por las siguientes razones, en primer lugar, fueron tres principios los que sufrieron alguna modificación, a uno le serían agregadas las palabras “el sindicato”, en otro se sustituyó la palabra “postulados” por “estatutos”, en un tercero fue suprimida la expresión “mediante la aceptación mayoritaria de la asamblea general”. En segundo lugar, fueron eliminados cinco de los principios originales, uno de ellos hablaba de la fidelidad de la organización sindical al movimiento social de 1910, dos correspondían al Frente de Maestros Democráticos y dos más fueron incorporados a los estatutos porque uno de ellos mencionaba un requisito para integrar el comité ejecutivo estatal y otro hacía alusión a la instancia facultada para reformar los estatutos y la propia declaración de principios. En tercer lugar, fue agregado un principio más.

Al realizar una comparación de ambas declaraciones de principios no se percibe en la reforma agravio alguno contra esos bastiones de democracia y libre expresión, realmente lo único que podría haber afectado al grupo inconforme fue la desaparición del Frente de Maestros Democráticos del texto de los documentos básicos, de haberse conservado sus facultades, sus acciones hubieran sido extensas y de efectos desastrosos para la causa de la dirigencia sindical, independientemente de lo obscuro de su origen.

En lo referente a las modificaciones de los estatutos, éstas estuvieron centradas en tres ejes principales, el primero, para darles ambivalencia y sirvieran para que el sindicato funcionara tanto en el apartado A) como en el B). Segundo, para

¹²⁶ *Ibid.*

armonizar las facultades de las comisiones de vigilancia y de honor y justicia a lo dispuesto por la legislación laboral, por ejemplo el artículo 150 disponía:

Los miembros del Sindicato a quienes la Comisión de Honor y Justicia haya declarado en rebeldía sin excepción serán expulsados del Sindicato.¹²⁷

El solo hecho de ser declarado en rebeldía por la una comisión de honor y justicia bastaba para que un agremiado fuera expulsado del sindicato, disposición contraria a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. El tercer eje, comprendía todo lo relacionado al ejercicio del derecho de huelga, el cual tiene diferencias profundas si hablamos de un gremio burocrático y otro de apartado A).

Las muestras de inconformidad en contra de la reforma estatutaria siempre fueron extrañas, si consideramos que de las personas firmantes del documento en mención, tres de ellas habían asistido el congreso en donde se realizó dicha reforma¹²⁸, pero curiosamente iniciarían sus manifestaciones de protesta hasta tres meses después, precisamente unos días posteriores a que la dirigencia sindical solicitara públicamente la destitución de los directivos del SETEL, por esta razón, la reforma estatutaria se consideró más como un mero discurso para ganar simpatía que como una razón fundada para inconformarse.

En la misma publicación el Frente Magisterial se manifestaba por:

...I) El ejercicio de la democracia en toda instancia sindical.

II) El derecho de la Base Magisterial a expresarse libremente y ser escuchada permanentemente en todo proyecto de lucha sindical que implique directa o indirectamente riesgo para la posición y trayectoria del SEMST o inestabilidad y división.

III) El derecho de la Base Magisterial a información veraz, clara y oportuna libre de cualquier inducción o manipulación.

...V) El derecho de la Base Magisterial a recibir apoyo y facilidades para su participación en igualdad de circunstancias en la vida político-sindical y contiendas electorales.

¹²⁷ SEMST. Estatutos, 1987.

¹²⁸ Los nombres de estos tres maestros son: Juan Guillermo Luna Navarrete, Gerardo González Ávalos y Sergio Alberto Martínez Irigoyen.

VI) Un rotundo NO a la creación de círculos de poder y a la modificación de estatutos para lograrlo.

VII) La inclusión en nuestros estatutos de normas que rijan claramente la conducción del sindicato por parte de sus dirigentes y, en su caso, estipule sanciones efectivas por incumplimiento o desviación a posiciones personalistas.¹²⁹

De acuerdo con la versión de los miembros de aquel comité ejecutivo estatal, en ningún momento se intentó, por parte de los disidentes, establecer un diálogo o una negociación sobre los puntos contenidos en la publicación, haciendo suponer, en un primer momento, que todo estaba dirigido únicamente a los medios de comunicación y, en un segundo, se buscaría aplicar estas proclamas cuando obtuvieran el control del Sindicato o, en su caso, cuando constituyeran uno y éste fuera dirigido por ellos mismos. Porque no se encontraron evidencias de que estas ideas formaran parte de una estrategia orientada al fortalecimiento sindical o que se tratara de una preocupación sincera por el futuro del gremio, debido al rumbo tomado por los sucesos.

10. Las acciones de protesta de los trabajadores.

La llegada del año nuevo estuvo acompañada por un escenario sumamente complicado para la dirigencia sindical, los factores en contra pueden enumerarse:

1. El secretario de Educación del Estado había dado una especie de voto de confianza al director del SETEL¹³⁰, quien por su parte asumía la dirección con nuevos bríos. En distintas ocasiones difundió la versión de buscar la solución del conflicto con su regreso, pero la realidad dijo otra cosa completamente diferente, porque en ningún momento se detuvo la embestida orquestada originalmente con el objeto de destituir a la dirigencia sindical, no se encontraron registros de intentos serios de acercamiento, así como tampoco, no se supo de muestras de

¹²⁹ *El Sol de Durango*, 7 de enero de 1997

¹³⁰ El director del sistema manifestaría en el documento donde presenta su renuncia y que fuera publicado al menos en dos periódicos locales el día 13 de febrero de 1997, que su reincorporación al cargo se debió al aceptar una invitación expresa del secretario de Educación. Lo anterior es ratificado en otro documento publicado el día 19 de abril en el periódico *El Sol de Durango*, en donde agrega que al contar con el apoyo de la base magisterial en un periodo no mayor de dos meses lograría que todo volviera a la normalidad.

disposición para negociar las demandas sindicales, especialmente la relacionada con la necesidad de convenir los reglamentos reguladores de las relaciones laborales.

2. Como prueba de lo anterior fueron las personas que integraban el grupo afín al director del SETEL compuesto por cuando menos 14 maestros liberados de sus escuelas, además de la mayoría del equipo de supervisores y casi la totalidad del personal administrativo dedicado día a día a tratar de convencer a cuanto maestro acudía a las oficinas de que el SEMST estaba en un error. La articulación de acciones entre el personal administrativo, el equipo de supervisores y las personas liberadas de sus escuelas para dedicarse de tiempo completo a realizar acciones contrarias al sindicato sirvieron de referencia para inferir que desde la dirección fue orquestada la contraofensiva. Sería muy difícil sostener que no hubo participación de los directivos del SETEL cuando la mayoría del personal a su mando estaba participando en acciones sindicales con una sola finalidad: el debilitamiento y hasta la destitución de la dirigencia sindical.

3. La dirección del SETEL había decidido suspender los descuentos por concepto de la caja de ahorro, los cuales se venían realizando desde 1991. Al no contarse en aquel momento con documentos normativos de las relaciones laborales, el acuerdo para realizar tal descuento tuvo que haber sido de palabra, por esa razón sólo bastó la decisión de la dirección para no aplicarlo y prácticamente desapareció la caja de ahorro del SEMST. La medida dejó de manifiesto la necesidad de convenir la multicitada normatividad, precisamente por la desventaja en que se encontraba el sindicato; pero también dejó al descubierto una estrategia más, el interés por descapitalizar a la dirigencia sindical puesto que las ganancias de la operación de la caja de ahorro podían ser utilizadas para mejoras en infraestructura, además que los fondos de la caja de ahorro históricamente representaban una posibilidad real de financiamiento, mediante préstamos, para la realización de algunas acciones sindicales.

4. La base trabajadora estaba por demás confundida, la mayoría estaba acostumbrada a no poner en duda la versión de la parte oficial, por lo que la Dirigencia Sindical requería con urgencia de un modelo eficaz de comunicación y adicionalmente, le permitiera sentar las bases para realizar labor de convencimiento.

Al hacer el balance de los recursos disponibles la dirigencia sindical optaría por acudir directamente a la base trabajadora, el pretexto fue un congreso estatal extraordinario organizado con la finalidad de obtener la autorización del máximo órgano de gobierno sindical para los proyectos sindicales de los reglamentos de condiciones generales de trabajo y de escalafón. Al convocar al congreso se hacía necesario celebrar asambleas delegaciones para poder elegir a los delegados o congresistas indispensables para constituir dicho congreso.

La estrategia consistió, primero, en informar el desarrollo de la problemática; segundo, explicar el origen del conflicto, el cual se encontraba en la negativa de la dirección para reglamentar las relaciones laborales; tercero, aclarar dudas sobre la batalla jurídica librada en los tribunales; cuarto, reconstruir la caja de ahorro mediante la reafiliación voluntaria y por escrito de cada uno de sus miembros, porque prácticamente se había quedado sin ahorradores. Las asambleas delegacionales representaban una extraordinaria oportunidad para establecer contacto con la totalidad de los agremiados, la cual debía ser aprovechada por la dirigencia sindical. En las circunstancias en que se encontraba resultaba sumamente difícil pensar en otra oportunidad para recorrer toda la entidad informando a los agremiados, por lo tanto, ese momento debería ser aprovechando.

En todo tipo de conflicto, no sólo en los sindicales, hay momentos considerados como determinantes para el éxito o el fracaso, en este caso la organización del congreso extraordinario marcaría la pauta, al permitir el contacto personal con cada uno de los agremiados daría la oportunidad de explicar con lujo de detalles el

origen y desarrollo del conflicto, pero sobre todo, la oportunidad para que la secretaria general consolidara su liderazgo y obtuviera el respaldo necesario para enfrentar los retos que en el corto plazo se presentarían. Es complicado imaginar un final como el registrado en este conflicto sin un liderazgo fuerte de quien en ese momento conducía los destinos sindicales.

El grupo disidente inició el año con un objetivo claro, garantizar un número suficiente de simpatizantes para promover la destitución de los miembros del comité ejecutivo estatal, pero a los pocos días tuvo el dilema de optar por acciones propias o acudir a las asambleas delegacionales a tratar de hacer contrapeso a la reacción iniciado por la dirigencia sindical. Decidieron acudir a las asambleas y con ello se sujetaron a la estrategia, a los temas y a los tiempos de la dirigencia sindical. Sólo lograron suspender cuatro de las 22 asambleas delegacionales, saldo completamente negativo para ellos y muy favorable para el comité ejecutivo estatal del SEMST con esta acción se vio fortalecido, al recibir el respaldo de la mayoría de los agremiados.

Los hechos suscitados al interior del Sistema Estatal de Telesecundaria de diciembre de 1996 a la primera quincena del mes de febrero de 1997 darían un sello peculiar al protagonismo sindical. Hasta el siete de febrero de 1997 nunca se había realizado una manifestación pública de protesta. A poco más de 15 años de establecido el servicio de Telesecundaria en la entidad y a casi 10 años de constituido el sindicato, los trabajadores no habían salido a las calles, los problemas se habían resuelto de alguna forma al interior, pero todo eso estaba por pasar a la historia.

El día cinco de febrero de 1997, apareció la siguiente publicación en el periódico *El Sol de Durango*:

A TODOS LOS MAESTROS DE TELESECUNDARIA ADHERIDOS AL FMUD Y
A TODOS LOS QUE DESEEN FORMAR PARTE DE ÉL, SE LES **INVITA** A UNA
ASAMBLEA GENERAL

DEL FRENTE MAGISTERIAL UNIÓN DEMOCRÁTICA A REALIZARSE EL DÍA 7 DE FEBRERO DE 1997 A LAS 11:00, COMO PUNTO DE REUNIÓN: JUNTO AL ESTACIONAMIENTO DE SORIANA MADERO EN LA CIUDAD DE DURANGO.

ATENTAMENTE
CONSEJO GENERAL DEL FMUD

En la publicación decidieron omitir un dato, el lugar en donde se llevaría a cabo la asamblea, seguramente no lo quisieron hacer porque se trataba del auditorio “Benito Juárez” ubicado en la sede del comité directivo estatal del Partido Revolucionario Institucional. Aunque nunca se supo a ciencia cierta quien facilitó el inmueble, nuevamente la sombra de la sospecha cubrió al subdirector del SETEL quien continuaba desempeñando un cargo en la dirigencia estatal del PRI, lo que sería razón suficiente para atribuirle las facilidades otorgadas a la disidencia del SEMST para utilizar nuevamente las instalaciones.

En respuesta a este llamado, la dirigencia sindical convocó para ese mismo día a una marcha que debería culminar con un mitin en el palacio de gobierno. Fue un día histórico, porque un grupo de maestros marcharía en apoyo a las acciones de la dirigencia formal del SEMST, mientras otro acudiría a la sede del PRI en respuesta al llamado realizado por el grupo disidente y respaldado abiertamente por el aparato administrativo. El escenario resultaba por demás alarmante, puesto que serían pocas las personas que permanecieron en sus escuelas trabajando, situación que colocó en tela de juicio el actuar de los directivos del SETEL.

Los maestros que respaldaban a la dirigencia sindical fueron llegando a la sede del edificio sindical, las caras mostraban cierto desconcierto, porque en la historia del sindicato nunca antes se había protestado de esta manera, según narran los miembros de aquel comité ejecutivo estatal, se vivieron momentos de incertidumbre porque por algunos instantes no se sabía qué hacer. Finalmente, al salir la secretaria general y colocarse al frente del contingente se inició el camino hacia el centro de la ciudad, aproximadamente a las 11:00 horas de aquel día 7 de febrero de 1997, con una marcha el SEMST salió a las calles a exigir la atención de las autoridades estatales para normar las relaciones laborales, pero también

estaría avanzando en la lucha por su independencia. En las mantas y pancartas se podían leer consignas con mensajes de rechazo dirigidas al Partido Revolucionario Institucional por albergar en esos momentos al grupo disidente, exigían la negociación de los reglamentos reguladores de las relaciones laborales y se pedía respeto a la autonomía sindical. Conforme el grupo fue avanzando por las calles de la ciudad, las consignas se volvieron más fluidas y los maestros poco a poco fueron haciendo uso del micrófono.

Al llegar al palacio de gobierno, se improvisó un mitin en donde la principal oradora sería la secretaria general, quien denunció la situación que se estaba viviendo al interior de la dependencia, en su discurso hizo énfasis varios puntos: 1) la necesidad de convenir los reglamentos, 2) el respaldo que en ese momento recibía el grupo disidente por parte del Partido Revolucionario Institucional, 3) el respaldo otorgado por la dirección del SETEL al grupo disidente, el cual contaba con el apoyo logístico de los supervisores para convocar a los maestros, 4) la necesidad de la intervención del gobernador del estado para solucionar de fondo la problemática¹³¹.

El Profr. Margarito González Castro, denunció el silencio de la Secretaría de Educación Cultura y Deporte, por ser la instancia responsable de la emisión del decreto administrativo que creaba al Sistema Estatal de Telesecundaria como un organismo público descentralizado. También denunció lo que llamó incongruencia del director general porque por un lado sostenía que los trabajadores administrativos eran de confianza, pero por otro, impulsaba la formación de grupos opositores al SEMST. Finalmente, sentenció que la dirigencia no iba a permitir que el sindicato siguiera funcionando como una extensión más del Sistema Estatal de Telesecundaria, haciendo énfasis en el reconocimiento que hiciera públicamente el director general a los ex dirigentes sindicales.

¹³¹ Las posturas y declaraciones de los maestros fueron tomadas de un video que contiene el inicio de la marcha, el mitin y el diálogo de los maestros con las autoridades gubernamentales.

El Profr. Rafael González Morales, recordó que el sindicato tenía derecho a convenir sus propios reglamentos, tal y como sucedía con todos los gremios del país y, sin embargo, en Telesecundaria no se respetaba este mandato constitucional. Por su parte, el Profr. Raúl Ramírez Iglesias, externó su preocupación por la incertidumbre que existía sobre el tema de la jubilación, así como también, por no tener derecho a un concurso escalafonario en donde todos los trabajadores tuvieran las mismas oportunidades.

El Profr. Alfredo Ortiz Saucedo, dejó en claro que la base trabajadora seguiría apoyando las acciones de la dirigencia sindical, manifestó su convicción como trabajador de la educación a seguir cumpliendo con las responsabilidades en los planteles, pero también, a seguir respaldando las acciones de sus representantes sindicales. Exigió dejaran de intervenir los que hasta entonces eran considerados trabajadores de confianza, en clara alusión a los supervisores y al personal administrativo.

En una entrevista posterior, el mismo Profr. Ortiz Saucedo hablaría de un desencuentro que había tenido con quien se desempeñaba como director general. Con motivo de la celebración de una reunión en la ciudad de Mazatlán, Sin., se aprovechó para tocar el tema sindical, al ser abordado por el directivo del SETEL, el Profesor en mención comentaría de lo inapropiado de la acción puesto que no se trataba de agremiados, por lo tanto, no tenía porque hacerse ese tipo de comentarios, la reacción fue de clara molestia. Un detalle adicional sería, que personas no sindicalizadas y además identificadas plenamente con la parte patronal dijeron no estar de acuerdo con la actitud asumida por quien hasta ese momento ostentaba el cargo de director general.

Finalmente el Profr. Heriberto Paura Luna, habló de las injusticias cometidas en Telesecundaria hasta esa fecha, hizo un llamado al gobernador del estado para que diera una solución a la problemática.

Una comisión de maestros fue invitada a dialogar en el interior del palacio de gobierno, ahí los trabajadores fueron atendidos por el Lic. Sergio Fragoso Bernal y el Ing. Jorge Herrera Delgado, secretario particular del gobernador del estado y subsecretario de educación respectivamente. En el interior de las oficinas y ante los medios de comunicación la secretaria general reiteró su rechazo al apoyo descarado de un grupo de trabajadores dedicados a actividades de boicoteo a todo lo realizado por la dirigencia. Señaló particularmente a los supervisores, quienes hasta entonces se conservaban como personal no sindicalizado, razón por la cual al estar involucrados en las acciones en contra del sindicato necesariamente debería atender a una indicación de la misma dirección porque de otra forma no se entendería su activismo.

Nuevamente ante las autoridades gubernamentales el Profr. Alfredo Ortiz Saucedo, denunció el actuar de los supervisores, quienes a juicio de los maestros, la misma dirección los había convertido en los principales operadores del grupo opositor, por lo tanto, consideraban por demás evidente que la disidencia estaban totalmente respaldada por los directivos del SETEL.

Ese día, las palabras de la secretaria general resumieron el problema, primero, calificó como inaceptable la reacción sólo por haber tenido el valor de solicitar reglamentos y como respuesta se atacara de esa forma al SEMST; segundo, como una respuesta a las voces que tachaban de falta imperdonable el haber levantado la voz en contra del director general, sentenció que él no era Telesecundaria, la institución la formaban los maestros y los alumnos y, de ninguna manera, Telesecundaria se agotaba en una sola persona; tercero, la dirigencia sindical no estaba dispuesta a seguir tolerando la intromisión del director del SETEL en la vida interna de la organización de trabajadores, agregando que si aspiraba a convertirse en líder sindical, debería empezar por sindicalizarse; cuarto, expresó algo que marcaría la pauta en la vida del gremio, que la dirigencia sindical no estaba dispuesta a permitir que se siguiera manipulando al sindicato, este ya había madurado y sabía conducirse por sí solo.

El Profr. Pablo Carrillo Montalvo, en tono de reclamo, recordó a las autoridades que no eran ajenas a lo sucedido en Telesecundaria, su afirmación la sustentaba en las publicaciones y oficios dirigidos con anterioridad por la dirigencia sindical, pero además, se dijo convencido de pertenecer a los verdaderos trabajadores de Telesecundaria y por esa razón le parecía insostenible la existencia de un grupo de maestros dedicados a realizar acciones en contra del sindicato.

El Profr. Noel Espinoza Arroyo, reprochó a las autoridades la tardanza para solucionar la problemática y exigió una solución en es mismo momento, o al menos que ya no se dejara correr como había sucedido hasta ese día. El Profr. José Luis Arreola Juárez, habló sobre la falta de seriedad de los directivos de Telesecundaria para respetar el compromiso de que evitarían que el personal no sindicalizado interviniera en asuntos sindicales.

Mientras todo lo anterior sucedía en el palacio de gobierno, en el auditorio del Partido Revolucionario Institucional otro grupo de trabajadores asistía a la denominada asamblea general del Frente Magisterial Unión Democrática (FMUD), según consta en el acta¹³², el Profr. Juan Guillermo Luna Navarrete, declaró ser miembro del Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria, el cual estaba integrado por aproximadamente 900 maestros y que:

...a últimas fechas, su directiva que preside la Profesora Ana Bricia Muro González, sin el consentimiento de la base sindical ha reformado los estatutos que rigen a dicho sindicato, así como también, ha promovido que se cambie el tipo de relación laboral del apartado "B" al apartado "A" del artículo 123 constitucional, por lo que un gran número de compañeros sindicalizados ha mostrado su inconformidad, por lo anterior, tras muchas violaciones a nuestros derechos sindicales, se ha promovido la creación de un grupo denominado "Frente Magisterial Unión Democrática (FMUD)..¹³³

Según se desprende del acta, el FMUD decía contar con 512 pliegos de adhesión correspondientes al mismo número de miembros, al encontrarse supuestamente

¹³² Acta de la asamblea general del FMUD, celebrada el día 7 de febrero de 1997.

¹³³ *Ibid.*

presentes 393 de este total, entonces, llegaban a la conclusión de que existía mayoría para la realización de la asamblea. Para presidir dicha asamblea fue nombrada una mesa de debates la cual quedó integrada de la siguiente manera: Presidente, Profr. Juan Guillermo Luna Navarrete; Secretario de Actas, Profr. Venancio Fernández Zamora; Auxiliar del Secretario de Actas: Profra. María Guadalupe Alvarado Estrada; Escrutadores: Profesores Pedro Ángel Hernández, José Lázaro Ortiz Cuevas y Luis Gerardo Antonio Aroña Ríos.

El primer punto del orden del día consistió en declarar instalada la asamblea. Posteriormente el presidente de la mesa de debates solicitó al Profr. Dagoberto Martínez Garvalena un informe sobre las reformas estatutarias, quien a su vez mencionó que efectivamente fueron modificados 50 artículos y derogados algunos otros, agregó que dicha reforma fue amañada pues se pretendía centralizar el poder en el comité ejecutivo estatal, derivando en una nula participación de cualquier grupo democrático. De igual forma, el presidente de la mesa de debates solicitó al Lic. José Luis Chávez Ramírez externara su punto de vista en cuanto a la situación jurídica, el Lic. Chávez Ramírez manifestó que la relación laboral de los trabajadores de Telesecundaria no podía estar regida por ambos apartados porque eso sería una aberración.

Entre otros acuerdos tomados por esa asamblea destacaban: 1) el desconocimiento del comité ejecutivo estatal del SEMST¹³⁴, 2) la elección de un comité interino integrado por 16 personas¹³⁵, 3) la autorización para que las cuotas sindicales fueran depositadas en un juzgado¹³⁶, 4) la solicitud de una auditoría a la caja de ahorro del SEMST, 5) la exigencia de la renuncia a la asesoría contratada por el comité ejecutivo estatal, 6) el desconocimiento a las reformas estatutarias.

¹³⁴ A partir de ese día los miembros del FMUD hablarían del ex comité para referirse a la dirigencia sindical.

¹³⁵ Curiosamente este comité interino no tuvo mayor participación, fueron otras personas las que en la práctica asumieron la dirigencia del grupo opositor.

¹³⁶ No se explicó el procedimiento para que las cuotas sindicales pudieran ser depositadas en un juzgado.

El comité interino del FMUD quedó integrado por los siguientes Profesores:

María Guadalupe Alvarado Estrada
Elsa Monárrez Rodríguez
Martín Daniel Soto Avitia
José de Jesús Morales Murillo
Venancio Fernández Zamora
Ramón Guerrero Rodríguez
Gerardo González Avalos
José Luis Martínez Rodríguez
José Antonio Pérez Barraza
Víctor Manuel Mendoza Huerta
Rómulo Cháirez Delgado
Lino García Celis
Paul Rogelio Escalera
Luis Rodríguez Chacón
Sergio Sierra Salazar
Lázaro Ortiz Cuevas¹³⁷

A este comité interino no le asignaron facultades, pero al integrarse como órgano de gobierno debería asumir la representación del grupo disidente, sobre todo, porque según se desprende del acta de la asamblea no sería electa otra instancia con facultades para representar al FMUD.

Según lo manifiesta quien fuera secretaria general, el problema con la asamblea del grupo disidente radicó en que algunos acuerdos deberían haber sido comunicadas al comité ejecutivo estatal y a la comisión estatal de vigilancia para revisar su procedencia de conformidad a lo dispuesto por los propios estatutos, desafortunadamente se enfrentaron a una situación dilemática, porque por un lado no podían acudir a una instancia previamente desconocida por ellos mismos y, por otro, las complicaciones legales del comité interino para recibir de las autoridades laborales algún tipo de reconocimiento de su personalidad jurídica como para poder ostentar tal representación.

¹³⁷ Acta de la asamblea general del FMUD, *op. cit.*

Podemos resumir que el día 7 de febrero de 1997 surgieron dos posturas, la primera, la insistencia del SEMST en su demanda por convenir el reglamento de condiciones generales de trabajo y el de escalafón, además de denunciar la intervención de las autoridades en la vida interna del sindicato, al tratar de desestabilizarlo alentando al grupo disidente.

Por otra parte, el grupo opositor, se pronunciaba por el desconocimiento a las reformas estatutarias realizadas en septiembre de 1996 y por la iniciativa de la dirigencia de querer obtener el registro sindical en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, supuestamente fueron ambas situaciones las causantes de la asamblea convocada por este grupo y que terminaría acordando el desconocimiento del comité ejecutivo estatal del SEMST.

A partir de ese día los trabajadores de Telesecundaria iniciarían un proceso de adquisición de lo que pudiera llamarse "cultura de la protesta", porque tanto la dirigencia sindical como el grupo disidente iniciarían una cascada de manifestaciones públicas para buscar solucionar sus respectivos problemas. El otrora sindicato caracterizado por su nula tradición para protestar se fue convirtiendo en poco tiempo en uno combativo que abanderaba las causas de los trabajadores, que enfrentaba a los funcionarios, que realizaba sus planteamientos ante las más altas autoridades y que hacía sentir el peso de sus argumentos; y por otro lado, el grupo disidente explotaría al máximo la estrategia mediática buscando aparecer lo más posible en los medios de comunicación para dar a conocer sus posturas y sus demandas.

11. La renuncia del director del Sistema Estatal de Telesecundaria.

Los periódicos locales dieron cuenta de los sucesos el sábado 8 de febrero de 1997, en las notas se retomaban las acusaciones vertidas por la dirigencia sindical del SEMST en contra del director general, por considerar que auspiciaba al grupo

disidente¹³⁸, argumentado incluso, haber llegado al extremo de designar maestros interinos para trabajar en las escuelas en donde estaban adscritos los principales líderes del grupo opositor. Otro tema priorizado por los medios, fue la denuncia sobre el respaldo brindado por el Partido Revolucionario Institucional a la disidencia sindical¹³⁹.

Sobre esto último, ningún miembro del comité directivo estatal aclaró públicamente lo sucedido, es decir, la dirigencia partidista en ningún momento señaló a la persona responsable de la autorización para el uso de las instalaciones, situación que hizo sospechar aún más del subdirector del SETEL.

El lunes 10 de febrero de 1997, en la columna Sin Censura del periódico *Contexto*, por primera vez se hizo pública la posibilidad de renuncia del director general:

En cuanto a la situación de Enrique Rodríguez Nájera, podemos decir que el poder lo cegó. No supo retirarse a tiempo y ahora, en esta semana, podría ser relevado, luego de 15 años de estar al frente del Sistema Estatal de Telesecundaria¹⁴⁰.

El periodista consideraba que el director del SETEL había entrado en un tobogán de errores y terminaría por hacerlo abandonar las oficinas de la dependencia. Entre otros factores señaló los siguientes:

1. No supo entender a tiempo que el sindicato liderado por Ana Bricia Muro González, estaba cambiando y que la entrega de nuevas plazas no las podría seguir distribuyendo a su conveniencia y que debía entrar en otro nivel de negociación.
2. Rodríguez Nájera además de no saber interpretar los nuevos tiempos del sindicato, entró a un nivel de confrontación mucho muy peligroso: el ataque personal y moral a la Profesora Ana Bricia Muro.
3. Su miopía política lo llevó aún más lejos: alentó la división del sindicato y financió a la disidencia.

¹³⁸ *El Sol de Durango*, 8 de febrero de 1997.

¹³⁹ *El Siglo de Durango*, 8 de febrero de 1997.

¹⁴⁰ Hernández, V. "Sin Censura". *Contexto*, 10 de febrero de 1997.

4. Con sus desaciertos en este conflicto, no sólo ayudó a unificar a un sindicato disperso y poco participativo, sino que lo ayudó, con sus acciones, a fortalecer y a conseguir su normatividad frente a la patronal¹⁴¹.

Finalmente, el día 12 de febrero de 1997 se publicó la noticia de la renuncia del director general:

En medio de un grave conflicto que se vive al interior del Sistema Estatal de Telesecundarias, Enrique Rodríguez Nájera presentó ayer por la tarde ante el Gobernador del Estado, Maximiliano Silerio Esparza, su renuncia al cargo de director del organismo educativo¹⁴².

Como un hecho poco usual, el día 13 de febrero de 1997 apareció publicada en varios periódicos locales la solicitud de renuncia presentada por el director general, así como la aceptación de la misma firmada por el propio gobernador del estado¹⁴³.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² *El Sol de Durango*, 12 de febrero de 1997.

¹⁴³ *Vid. Anexo Núm. 5.*

Capítulo V. La contraofensiva gubernamental en la disputa por el liderazgo sindical.

Una vez difundida la noticia de la renuncia del director fundador del SETEL, el conflicto tomaría otro curso. Como se dijera anteriormente, aunque la dirigencia solicitó públicamente la destitución de este funcionario, esa no era la finalidad, por lo tanto, tampoco sería la solución del problema. La salida del directivo fue motivada más por su presunta responsabilidad en el surgimiento de la disidencia sindical y el agravamiento del conflicto ante su negativa a negociar con el SEMST que por causas derivadas de un mal desempeño en la administración pública.

En este capítulo serán revisadas las principales acciones suscitadas entre la fecha de renuncia del primer director del SETEL y los últimos días del comité ejecutivo estatal electo para el periodo sindical 1996-1999.

Como parte de la estrategia de informar a la base trabajadora, el comité ejecutivo estatal había convocado en los primeros días de enero a un congreso estatal extraordinario, para constituir dicho congreso el estatuto exigía la elección de delegados efectivos. Con la convocatoria al congreso la dirigencia sindical había logrado avanzar en varios frentes: a) los trabajadores recibieron información directamente de sus dirigentes sindicales; b) en algunos lugares se confrontó a la disidencia y, para fortuna de la dirigencia, la mayoría de los agremiados creyeron más en la información proporcionada por los miembros del comité ejecutivo estatal que en los argumentos de los disidentes, el avance de la disidencia estaba siendo contenido; c) fueron nombrados delegados para constituir el congreso estatal extraordinario. En febrero de ese año las cosas empezaban a tomar un rumbo favorable para las aspiraciones de la dirigencia sindical.

1. Un congreso extraordinario que fortalece al SEMST.

En un escenario que contaba con una dirigencia fortalecida por el respaldo recibido de la base trabajadora, con la noticia pública de la renuncia del director fundador del SETEL y con una disidencia confundida por el giro inesperado dado por el conflicto, se llegó al día 15 de febrero de 1997 y a la realización del congreso estatal extraordinario.

Contra los pronósticos de un posible enfrentamiento, los trabajos del congreso se realizaron en completa calma, el entusiasmo por participar por primera vez en la historia en una negociación de la firma de un reglamento de condiciones generales de trabajo y de un reglamento de escalafón se impuso al nerviosismo que privaba entre los integrantes del SEMST.

La estrategia de la dirigencia sindical era muy clara, buscaba legitimar los proyectos de ambos reglamentos para acudir a la mesa de negociaciones con el respaldo de los agremiados, porque a todos los asistentes se les pidió informaran en sus delegaciones el contenido de ambos documentos. Del congreso saldría una dirigencia sindical fortalecida por el respaldo de los agremiados, además, después de dos meses y medio de agitación, los trabajadores finalmente habían logrado comprender los objetivos del SEMST, tanto en las asambleas delegacionales como en los trabajos del congreso hubo oportunidad para abordar a profundidad el tema de los reglamentos.

La posible dificultad para comprender la problemática no se debía sólo a una falta de claridad en las explicaciones de la dirigencia sindical, sino más bien, a la confusión provocada por las diversas interferencias, por un lado, los mensajes de la dirección y, por otro, los mensajes del grupo disidente. A pesar de la validación de los proyectos de ambos reglamentos, el grupo disidente en ningún momento manifestó su postura en cuanto a los mismos, al parecer no tenía interés en el tema, sus esfuerzos seguían centrados en lograr el desconocimiento formal de la

dirigencia. Una actitud de este tipo siempre deja dudas, porque si existiera una preocupación real por las condiciones laborales de los trabajadores deberían interesarse por estos asuntos, al no dar muestras de ello y tomando en cuenta al escenario en que se desarrollaban los sucesos, se estaría fortaleciendo más la hipótesis de conseguir primero un ajuste de cuentas y, posteriormente, desarrollar algún proyecto de índole sindical.

Una vez aprobados los proyectos de los reglamentos, la dirigencia sindical podía entablar negociaciones con la dirección del SETEL, el SEMST, al recibir el respaldo de la base trabajadora estaba en mejores condiciones para negociar con la parte patronal. Dichas negociaciones iniciarían a los pocos días de haberse realizado el congreso. Para esa fecha el conflicto parecía tomar visos de solución, pero no sería así. El desarrollo de los trabajos en las mesas de negociación transcurrían sin mayores problemas, la representación de la dirección mostraban interés e incluso agrado por el contenido de ambos reglamentos. El conflicto continuaría pero en otro frente.

2. El impulso de la disidencia y la ocupación del edificio sindical.

La mañana del día 26 de febrero de 1997, los trabajadores disidentes tomaron nuevamente las oficinas sindicales del SEMST. Entre las causas para tal medida destacaron las siguientes: a) la exigencia a las autoridades del SETEL y del Gobierno del Estado para que dejaran de atender a la dirigencia sindical, según ellos, porque la asamblea general del FMUD del día 7 de febrero del mismo año había determinado desconocerla; b) una vez materializado dicho desconocimiento proceder a emitir la convocatoria respectiva para elegir una nueva dirigencia; c) detener la supuesta represión de que eran objeto por parte de la dirección, consideraban como amenaza el hecho de intentar imponerles sanciones administrativas a todos aquellos que se ausentaran de sus labores.

Para esta fecha resultaba evidente un cambio en el discurso del FMUD, al menos el tema de la reforma estatutaria había quedado atrás, así como también otras inconformidades manifestadas en los meses de diciembre y enero, ahora el centro de su manifestación parecía ser el desconocimiento de la dirigencia.

El problema consistía en la dificultad para desconocer a una dirigencia sindical, más aún, si los estatutos no estipulan algún procedimiento. Un camino considerado por los estatutos necesariamente iniciaría con una denuncia ante la comisión estatal de vigilancia, quien determinaría la gravedad de la acusación y podría canalizar el caso a la comisión de honor y justicia, y ésta, una vez realizadas todas las investigaciones pertinentes para comprobar la posible responsabilidad estaría en condiciones de solicitar la emisión de una convocatoria para constituir un órgano de gobierno facultado para imponer la sanción, en el caso del SEMST serían el pleno de representantes, el congreso o la asamblea general las instancias con facultades para conocer sobre la destitución de la totalidad de los miembros del comité ejecutivo estatal.

Ahora, al no existir la figura del FMUD en los estatutos como órgano de gobierno, los acuerdos de sus asambleas no tenían el carácter de obligatorias para los demás miembros del sindicato, sino única y exclusivamente para los propios integrantes de ese grupo disidente. Es decir, no existía fórmula legal alguna que obligara a la dirigencia sindical y a los agremiados al SEMST a respetar los acuerdos de las asambleas celebradas por el grupo disidente, menos aún poder negociar con las autoridades los resolutiveos de las mismas.

En el segundo punto, planteaban la necesidad de convocar a nuevas elecciones, pero al no ser válidos los acuerdos de su asamblea, tampoco estaban en posibilidades de poder convocar para renovar la dirigencia necesariamente deberían ser los mismo órganos de gobierno facultados por los propios estatutos quienes emitieran la convocatoria respectiva, pero de ninguna manera un grupo u organización no considerado en la norma estatutaria.

El tercer punto, resultó a la larga un tema espinoso para las autoridades educativas, se trataba de la libertad de que gozaron los integrantes del grupo disidente para abandonar sus clases y seguir recibiendo su pago en forma puntual. En un documento de fecha 8 de octubre de 1997, el comité ejecutivo estatal, denunció ante la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo del Gobierno Federal, una serie de irregularidades, entre otras, señalaba el caso de 14 trabajadores quienes recibían todo tipo de apoyo para ausentarse de sus labores y se dedicaran de tiempo completo a realizar acciones en contra de la dirigencia sindical. Son documentados tres casos en donde incluso se llegó al extremo de autorizar interinos para cubrir sus grupos, lo cual hablaba no sólo de facilidades, sino de interés declarado por parte de la autoridad para que estos maestros abandonaran sus escuelas. También aparece una copia de un acta de abandono de empleo, en dicho documento se asienta como un maestro dejó de asistir a su escuela del 17 de febrero al 20 de marzo de 1997, a pesar de contar con las firmas del director de la escuela, del supervisor, del presidente de la asociación de padres de familia y de la autoridad del lugar, inexplicablemente el SETEL no aplicó sanción alguna.

Aunque ya fueron mencionadas algunas evidencias del auspicio del director fundador del SETEL para facilitar el trabajo del grupo disidente, es obvio, que por alguna razón a las autoridades educativas les convenía dejarlos activos, porque pudieron aplicar la norma, pero decidieron no hacerlo.

Al no llegar a un acuerdo entre las partes, la tarde del día 27 de febrero de 1997 un nutrido grupo de simpatizantes de la dirigencia llegó al edificio sindical y exigió la entrega del mismo, al fracasar los intentos de diálogo se suscitó el enfrentamiento más violento registrado en Telesecundaria¹⁴⁴, botellas y piedras eran arrojadas por ambos grupos. El grupo disidente consiguió gas lacrimógeno, pero al dispararlo el viento lo desplazaba al interior del edificio, ocasionando que el gas arrojado por ellos mismos acelerara su salida de las oficinas sindicales.

¹⁴⁴ *Victoria de Durango*, 28 de febrero de 1997.

La dirigencia sindical recuperó las oficinas sindicales, sin embargo, la distancia entre ambos grupos se hizo mayor, a partir de ese día el grupo disidente se fue alejando del SEMST hasta terminar por salirse de él al paso de pocos meses.

A raíz de la toma de oficinas, fueron suspendidos por un tiempo los trabajos de las mesas de negociaciones de los reglamentos de condiciones generales de trabajo y de escalafón.

3. Intento gubernamental de destituir a la dirigencia sindical.

Por algunos lapsos fue por demás evidente la intervención del Estado en el conflicto interno del SEMST. En ese momento se percibía demasiada atención de parte de las autoridades a los resolutivos de la asamblea general disidente en donde, supuestamente, se había desconocido al comité ejecutivo estatal. Es difícil saber si lo hicieron por simple conveniencia política, es decir, porque utilizaban al grupo disidente para hacer contrapeso a las acciones de la dirigencia sindical o realmente llegaron a creer que tenían argumentos jurídicos sólidos como para atender sus reclamos.

En el mes de marzo de 1997 quien se desempeñaba como secretario particular del gobernador del estado planteó a la secretaria general del SEMST una opción para resolver el problema. Esta propuesta consistía en que se solicitara al Tribunal de Conciliación y Arbitraje la organización de un recuento para definir quién tenía la mayoría de los agremiados, si la disidencia o la dirigencia formal, incluso se ofreció para elaborar en su propia oficina la solicitud correspondiente para la autoridad laboral, debidamente firmada por las dos partes. Como la secretaria general no aceptó, el grupo disidente elaboró un documento y lo presentó ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en él solicitaban la

intervención de la autoridad laboral para solucionar el conflicto que ellos llamaban intersindical.¹⁴⁵

Al menos dos aspectos deben analizarse, el primero, el documento lo firmaron cinco personas que decían ser miembros del consejo general del Frente Magisterial Unión Democrática, pero no aclararon en ningún momento, cómo obtuvieron esa representación y tampoco lo sucedido al comité interino electo en la asamblea general del día 7 de febrero de ese mismo año puesto que sólo aparecía. Este comité interino prácticamente no apareció como tal, por lo tanto cabe preguntarse: ¿para qué lo eligieron?, en caso de haber sido sustituido debió aclararse para cubrir las formas ante las autoridades, porque al no haber obtenido su representación en una elección estaríamos hablando de una falta de seriedad grave, ellos mismos estarían violentados los acuerdos de la asamblea general, al no respetar a su comité interino, al parecer se trató de una contradicción por el hecho de exigir a los demás respetaran algo que ellos no hacían.

El segundo aspecto se deriva del primero, porque las autoridades prestaron exagerada atención a los acuerdos de la mencionada asamblea general del 7 de febrero, soslayando la cuestión del cambio de representación de un comité interino a un consejo general. Como muestra de la complicidad de las autoridades sería el tratamiento dado al escrito¹⁴⁶ presentado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, porque dicho documento tiene fecha de 14 de marzo de 1997, fue recibido por el Tribunal a las 10:00 horas, y a las 10:30 ya esta sesionado para tomar el acuerdo de citar a la dirigencia sindical del SEMST, es decir, le tomó al Tribunal laboral sólo 30 minutos recibir el documento de los inconformes y tomar el acuerdo en donde se daba el carácter de interpuesta la petición presentada por el grupo disidente.¹⁴⁷

¹⁴⁵ En es momento se trataba de un conflicto intrasindical porque se desarrollaba al interior de un Sindicato, para ser considerado como intersindical necesariamente deberían ser dos o más sindicatos.

¹⁴⁶ Mencionamos escrito porque no se trataba de una demanda.

¹⁴⁷ Para ver los detalles de los argumentos jurídicos expuesto por la dirigencia sindical puede revisarse el trabajo de Muro, A. *Regulación laboral y control político en México, la lucha por la*

La audiencia de conciliación se llevaría a cabo el día 8 de abril de 1997, como no se llegara a ningún acuerdo, finalmente el día 11 de abril de ese mismo año el grupo disidente presentó un escrito en donde se desistía de la demanda. Aunque parecía que este episodio quedaba cerrado, la creación de otra agrupación sólo parecía cuestión de tiempo.

4. La firma del reglamento de condiciones generales de trabajo.

Curiosamente, algo que no debería implicar ningún problema por estar claramente estipulado en las leyes laborales, como pactar un reglamento de condiciones generales de trabajo ocasionó serios desgastes en ambas partes. Recordemos, primero había sido el argumento de los anteriores directivos del SETEL, en el sentido de que las condiciones generales convenidas por la SEP con el SNTE eran aplicables a un organismo público descentralizado, cuando ya no se pudo sostener este argumento, la autoridad educativa se valió del conflicto interno del SEMST para retrasar lo más posible la firma de dicho reglamento.

Es importante no perder de vista, la insistencia del grupo disidente en el desconocimiento del comité ejecutivo estatal del SEMST, situación que en caso de haberse dado, ocasionaría que no se firmara convenio alguno, al menos hasta contar con una dirigencia plenamente reconocida por las instancias competentes. Afortunadamente para la causa de los trabajadores, esto no sucedió y el pretendido desconocimiento no lo avaló la autoridad laboral, por lo cual la dirección se vio forzada a seguir negociando con la dirigencia formal del SEMST.

En este contexto y a pesar de lo accidentado del proceso de negociaciones y de la presión del grupo disidente, el día 22 de abril de 1997 fue convenido por los titulares, tanto de la dirección del SETEL como de la dirigencia sindical del SEMST, el reglamento de las condiciones generales de trabajo.

libertad sindical de los trabajadores de Telesecundaria en Durango. Tesis doctoral. Universidad Iberoamericana. México, 2009.

Coincidentemente fue a escasos días del décimo aniversario de la constitución del sindicato (30 de abril), razón por la cual, el acontecimiento justificaba una celebración entre todos los agremiados.

Como muchas de las acciones realizadas en esa época, el documento fue resultado de un análisis y discusión por parte de la comisión integrada por igual número de miembros de la dirección y de la organización sindical. Pero, su verdadera importancia radicaba en que se estaba cimentando una nueva relación entre ellos, a partir de este momento las reglas de la relación laboral serían más claras, cada parte sabría con mayor precisión hasta donde llegaban sus atribuciones.

5. La vertiente política de la lucha: las alianzas al interior del PRI.

La dirigencia sindical no confiaba en el actuar de los altos funcionarios del gobierno del estado, frecuentemente les reprochaba la práctica de un doble discurso, porque por un lado, consideraban como legítimas las demandas sindicales planteadas, pero por otro, mantenían activa a la disidencia, incluso concediendo toda clase de facilidades para que operara.

Por esta razón, aprovechó el interés y la simpatía que algunos actores políticos le manifestaban al SEMST, especialmente, al liderazgo de su secretaria general. Según lo relatara ella misma¹⁴⁸, el hecho de colaborar con distinguidos personajes de la política que buscaban posicionarse en el ánimo del electorado atendía, en primer lugar, a terminar con lo que consideraban como embestidas del Estado a la institución sindical, enfatiza que en ese momento no buscaba una oportunidad de carácter personal.

¹⁴⁸ Entrevista con La Mtra. Ana Bricia Muro González, secretaria general del SEMST en el periodo 1996-1999.

Previo a las elecciones de federales de 1997, la dirigencia sindical se reúne con un candidato a diputado federal. Lo relevante del caso, es que todo empieza a darse en forma directa y a invitación expresa. El candidato en cuestión era el Lic. Ángel Sergio Guerrero Mier, quien solicitó el apoyo del SEMST para alcanzar el triunfo y estar en mejores posibilidades de aspirar a la candidatura a gobernador del estado.

Los Profesores Rafael González Morales y José Luis Reyes Navarro, por acuerdo entre la secretaria general y el candidato, trabajarían en algunas actividades específicas de la campaña.

A diferencia de las experiencias anteriores, ahora la participación política estaba siendo negociada directamente por la secretaria general, se vivía una nueva época, ya no existían intermediarios entre la dirigencia del Partido Revolucionario Institucional y sus candidatos, la dirigencia del SEMST accedía directamente a ellos.

Aunque a primera vista pudiera pensarse en un arreglo corporativo, no se trataba de algo así, porque la dirigencia sindical, en ningún momento ofreció el voto de los agremiados, al contrario, desde el primer momento se manifestó respetuosa de las ideologías de los agremiados. Según lo expresaran los miembros del comité ejecutivo estatal, se pretendía construir una alianza política con el nuevo grupo que aspiraba a llegar al gobierno del estado, de esta forma se buscaría evitar el enfrentamiento con las autoridades, pero sin caer en una actitud de subordinación incondicional, más bien, abriendo nuevas vías para negociaciones futuras. Debe resaltarse la diferencia entre una negociación que lleve a una alianza político electoral y un trabajo derivado de un estado de subordinación, en donde no hay acuerdo sólo una indicación.

6. Al descubierto la impunidad de los operadores patronales.

La dirigencia sindical, desde un principio, mostró preocupación por la complacencia de las autoridades hacia el grupo disidente, manifestaron en distintas ocasiones su descontento por ese “fuero” con que estaban investidos sus principales líderes. Como una forma de buscar frenar ese activismo, el día ocho de octubre 1997 fue presentada ante la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo una denuncia de hechos para que se determinaran posibles violaciones a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

En el numeral tres de la denuncia se consignaba:

Durante el tiempo de la gestión del Ingeniero Enrique Rodríguez Nájera éste acostumbró facilitar a un grupo de profesores que le fueron afines el percibir sus salarios sin trabajar y sin mayores fundamentos se contrató personal interino para desempeñar las actividades de los ausentes.¹⁴⁹

Los casos a que se refería el párrafo anterior correspondían a tres escuelas: Parras de la Fuente del municipio de Durango, Veintidós de Mayo del municipio de Canatlán y Albergue Mano Amiga del municipio de Durango.

En el numeral siete, la dirigencia sindical insistía en lo que había denunciado desde enero de ese año, la impunidad con que siempre actuó el grupo disidente, en esta ocasión hablaba de 14 personas, a quienes no aplicaron sanción alguna a pesar de no laborar por un periodo de varios meses, particularmente de diciembre de 1996 a junio de 1997.

En la denuncia se mencionaba que la dirección había levantado actas de abandono de empleo contra esas 14 personas, incluso anexa al documento la copia de una de ellas de fecha 20 de marzo de 1997, puede leerse claramente que

¹⁴⁹ Denuncia presentada por el Comité Ejecutivo Estatal ante la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo del Gobierno Federal de fecha 8 de octubre de 1997, p. 3.

fue levantada por la ausencia de un profesor por un lapso de poco más de un mes, del 17 de febrero al 20 de marzo, además el documento esta firmado por el presidente de la Junta Municipal de Gobierno, la presidenta de la asociación de padres de familia, el director de la escuela y el supervisor de la zona escolar.

El hecho de que dichas actas no hayan procedido es una señal de cierta complacencia de las autoridades, pero recordemos que el director fundador ya había presentado su renuncia para esta fecha, por lo tanto fueron otros funcionarios los que prefirieron no aplicar la norma y optaron por dar facilidades al grupo disidente. La razón, seguramente porque se encontraba en la negativa a ceder ante las demandas sindicales, sobre todo, la relacionada con el contrato colectivo y el derecho de huelga.

El mismo secretario de Educación, Cultura y Deporte del Estado de Durango, manifestó en varias ocasiones su disposición para convenir el reglamento de condiciones generales de trabajo y el reglamento de escalafón, pero no así para pactar un contrato colectivo. De esta forma, puede afirmarse que una vez que renunciara a la dirección general quien aparentemente auspiciara la disidencia sindical, las autoridades educativas bajo la directriz de funcionarios de la misma Secretaría de Educación, aprovecharían el descontento del grupo disidente para frenar las aspiraciones de la dirigencia sindical del SEMST, en este contexto se explicaría el por qué no aplicaron sanción alguna a pesar de contar con los documentos probatorios de las faltas cometidas, sin embargo, pudiera haber una razón más para que siguieran activos, frenar a un sindicato sobre el cual el Estado ya había perdido el control.

7. Respaldo gubernamental al sindicato oficialista.

La división interna sufrida el SEMST a raíz de los acontecimientos del mes de diciembre de 1996 no pudo superarse, las partes en lugar de acercarse a una

conciliación, con el paso del tiempo se distanciaron aún más, hasta llegar al extremo de tomar la decisión de constituir una organización sindical disidente.

De esta forma el día 25 de noviembre de 1997, este grupo de trabajadores presentó formal solicitud de registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, bajo el nombre de Sindicato de Trabajadores Unificados del Sistema Estatal de Telesecundaria (STUSET), 379 personas ejercían de esta forma su derecho a la libre asociación. Debe aclararse que ese grupo de 379 miembros finalmente quedó integrado tanto con trabajadores que pertenecían al sindicato mayoritario, como trabajadores que no estaban sindicalizados. Por esta razón, el impacto para el SEMST no fue tan fuerte como se esperaba, sobre todo, por los datos que solía proporcionar el grupo disidente tanto a la prensa como a las autoridades. En la asamblea general del FMUD celebrada el día 7 de febrero de 1997 habían afirmado contar con pliegos de adhesión de 512 trabajadores¹⁵⁰, tal cantidad de miembros nunca la pudieron demostrar.

Al respecto de la solicitud de registro sindical, las autoridades dieron un manejo eminentemente político, porque de antemano todo mundo sabía que el mencionado registro iba a ser otorgado, incluso la situación llegó al grado de que el propio director del SETEL ofreciera su ayuda al SEMST para promover la cancelación del registro sindical por la vía legal, para los miembros del comité ejecutivo estatal del SEMST eran señales de que también la parte patronal alentaba a los disidentes y el apoyo ofrecido representaba sólo una estrategia para encubrir sus actos.

Esta vez el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no actuaría con la misma celeridad en comparación al mes de marzo de 1997, en esta ocasión fue hasta el día 4 de marzo de 1998 cuando decidió otorgar el registro sindical Núm. 10 al Sindicato de Trabajadores Unificados del Sistema Estatal de Telesecundaria. A partir de este

¹⁵⁰ Acta de la asamblea general del FMUD, celebrada el día 7 de febrero de 1997.

momento fue sumamente notoria la intervención de diversos funcionarios del gobierno del estado.

8. El fortalecimiento de las alianzas políticas dentro del PRI.

A diferencia de lo que pudiera pensarse, la incorporación de la Secretaria General del SEMST al equipo de campaña de un candidato priísta a la gubernatura del estado, fue por demás atípica. Porque en ningún momento cesaron los enfrentamientos con altos funcionarios, así como tampoco los desencuentros con la dirigencia del Partido Revolucionario Institucional y algunos prominentes actores políticos. Por esta razón, es indispensable analizar dicha incorporación a la luz de al menos cuatro sucesos importantes:

El primero, la confrontación con el Comité Directivo Estatal del PRI, el entonces Diputado Federal Juan Manuel Félix León, además del Presidente Municipal de Tamazula, estos dos últimos también del PRI, todo por la amenaza de cierre de la Escuela Telesecundaria ubicada en la comunidad de El Durazno, municipio de Tamazula.

La Profesora Ana Bricia Muro González, secretaria general del Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria, denunció que dirigentes priístas apoyan la desaparición injustificada de escuelas telesecundarias en el municipio de Tamazula...¹⁵¹

Por tercera vez en poco más de un año, surgían diferencias entre la dirigencia del SEMST y el PRI, las primeras dos habían sido por las facilidades brindadas por ese Partido a la disidencia sindical para hacer uso de sus instalaciones, siendo la primera en diciembre de 1996 y la segunda en febrero de 1997. En esta ocasión actores políticos priístas impulsaban el cierre de una Escuela Telesecundaria, supuestamente con el pretexto de establecer un internado.

¹⁵¹ *El Siglo de Durango*, 5 de marzo de 1998.

La denuncia no sólo fue en el ámbito local, debido a la amenaza de que fueran cerradas algunas escuelas, la dirigencia del SEMST, manifestaría su protesta en diarios de circulación nacional, en una publicación dirigida al entonces secretario de educación pública, Lic. Miguel Limón Rojas, expresaba entre otras cosas:

A últimas fechas el presidente municipal de Tamazula ha manifestado públicamente su intención de desaparecer las escuelas telesecundarias de su municipio y para ello dice contar con el apoyo del presidente del Comité Directivo Estatal del Partido Revolucionario Institucional y un diputado federal del mismo partido...¹⁵²

El lunes 9 de marzo de 1998, miembros del SEMST encabezados por sus dirigentes realizaron una marcha y un plantón frente al palacio de gobierno, entre otras demandas estaba la exigencia de que no fueran cerradas las escuelas telesecundarias del municipio de Tamazula.

Otro de los señalamientos que hiciera Ana Bricia Muro fue en el sentido de que últimas fechas el presidente municipal de Tamazula ha manifestado públicamente su intención de desaparecer las escuelas telesecundarias de su municipio y que dijo contar con el apoyo del presidente del Comité Directivo Estatal del PRI y de un diputado federal del mismo partido y que el alcalde lo que quería es crear un albergue.¹⁵³

El segundo suceso, la inconformidad por la falta de resultados sobre la denuncia presentada en la SECODAM el día 8 de octubre de 1997. Los problemas se suscitaron al declararse incompetente la instancia federal, quien turnaría el caso a la Secretaría de la Contraloría del Estado de Durango, sólo que la dependencia estatal para esa fecha no había dado una respuesta a la denuncia realizada por la dirigencia sindical del SEMST. Los argumentos de la titular de la Secretaría de la Contraloría fueron diversos:

De manera que en cumplimiento a la SECODAM es necesario esperar un tiempo en tanto se investiga en cada una de las áreas en donde existían señalamientos...

¹⁵² *La Jornada*, 6 de marzo de 1998.

¹⁵³ *El Sol de Durango*, 10 de marzo de 1998.

Indicó que la Contraloría del Estado tiene que solicitar los informes a la Contraloría Interna de cada Secretaría porque no se cuenta con personal suficiente para realizar ese trabajo.¹⁵⁴

Sobre este asunto, la Secretaría de la Contraloría del Estado nunca entregaría una respuesta a la dirigencia sindical del SEMST, por lo tanto en el ánimo de los agremiados quedó la impresión de que se habían cometido algunas irregularidades y, por alguna razón, el gobierno del estado prefirió no dar a conocer los detalles.

En la manifestación del 9 de marzo de 1998, la dirigencia sindical también denunció la presunta existencia de trabajadores que cobraban un sueldo pero no trabajaban, señalando al mismo hermano de la secretaria de la Contraloría del Estado, Lic. Leticia Gutiérrez Viggers, así como al hermano del presidente del Tribunal Superior de Justicia, Lic. Juan Ángel Chávez Ramírez. Al respecto las autoridades educativas negaron los señalamientos, sin embargo, el ambiente continuó enrarecido.

Un tercer suceso fue el acto mediante el cual el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concediera el registro sindical número 10 al Sindicato de Trabajadores Unificados del Sistema Estatal de Telesecundaria, otorgado mediante acuerdo de fecha 4 de marzo de 1998, con este hecho, la disidencia sindical adquiriría reconocimiento jurídico por parte de las autoridades laborales.

La dirigencia sindical del SEMST consideró que las autoridades estatales estaban tomando partido en el conflicto, primero, porque no aplicaron la norma cuando los disidentes faltaron en forma injustificada a sus labores por largos periodos de tiempo y no fueron sancionados; segundo, el sospechoso silencio guardado por la Secretaría de la Contraloría del Estado en cuanto a la denuncia de irregularidades; y tercero, la concesión del registro sindical al grupo de disidentes. El SEMST consideró que empleaban unos criterios para dar respuesta a sus planteamientos

¹⁵⁴ *El Siglo de Durango*, 10 de marzo de 1998.

y otros para resolver las peticiones de los disidentes, encontraba cierto afán de alentar al grupo opositor, como si a la autoridad le interesara su activismo, seguramente para que continuaran haciendo contrapeso al sindicato mayoritario.

Por esta y otras razones, la dirigencia del SEMST decidió solicitar un amparo ante el Poder Judicial de la Federación, al respecto la Mtra. Ana Bricia Muro González comentaría:

...los maestros de Telesecundaria consideran que la pretensión de constituir un sindicato paralelo no es lo preocupante. Lo que nos preocupa es que se nos utilice a los trabajadores de Telesecundaria para dirimir políticas de alto nivel...¹⁵⁵

El cuarto, el encuentro que sostuvo la secretaria general del SEMST con el Ing. Gustavo Lugo Espinoza. El contexto en que se dio este encuentro no era el más óptimo, la dirigencia sindical continuaba con su lucha y realizaba frecuentes señalamientos de irregularidades, sin embargo, el Ing. Lugo Espinoza, quien se perfilaba para dirigir el comité directivo estatal del PRI y que además era reconocido como uno de los principales operadores políticos del entonces candidato a gobernador, Lic. Ángel Sergio Guerrero Mier, ofreció respaldo al SEMST y pidió que cuando se tratara de señalar el apoyo otorgado a los disidentes se aclarara que era de ciertos personajes, pero de ninguna manera se afirmara que se trataba del PRI como institución.

Uno de los puntos abordados por el Ing. Lugo Espinoza fue el relacionado con el rumor de supuestos vínculos de la secretaria general del SEMST con el Partido de la Revolución Democrática, en ese encuentro quedó debidamente aclarado que eran sólo eso, rumores, porque en realidad no existía ninguna relación, desde entonces serían señaladas tanto la dirección del SETEL como la misma Secretaría de Educación del Estado como la fuente de esos rumores. La razón para hacerlo, la batalla jurídica librada en los tribunales y la posibilidad de que un gremio de trabajadores de una entidad administrativa responsable de un servicio de

¹⁵⁵ *El Siglo de Durango*, 12 de marzo de 1998.

educación básica pudiera tener derecho a la contratación colectiva y a ejercer plenamente el derecho de huelga, al parecer esa era su verdadera preocupación.

El anterior, sería el primer paso firme para un acercamiento entre la secretaria general del SEMST y el Partido Revolucionario Institucional, evidentemente en ningún momento se trató de un proceso terso, más bien estuvo matizado con desencuentros, sin embargo, en el mediano plazo las cosas cambiarían. Aunque el anterior fue el primer encuentro con actores reconocidos del Partido, hubo un encuentro con el Lic. Maximiliano Silerio Esparza, en donde se tocó el tema del PRI. La Mtra. Ana Bricia Muro González comenta el encuentro:

Fuimos otra persona y yo a esa audiencia con el Sr. Gobernador, no estaba solo, se encontraba en el despacho el Ing. Emiliano Hernández Camargo. El Gobernador fue directo y me preguntó si había hecho alguna alianza con cierto personaje que no recuerdo su nombre y que al parecer impulsaba la conformación de la UNT en el estado de Durango, le contesté sin titubear que no, porque incluso no conocía a la persona que me había mencionado, al insistir sobre el tema agregué que el Sindicato no estaba listo para hacer alianzas, que era necesario que se fortaleciera primero al interior. El Gobernador esbozo una sonrisa y dejó el tema. Al terminar la plática nos acompañó a la puerta de su despacho y me dijo: cuando te pregunten de que partido eres, diles que perteneces al “pe” “erre” “i”, recuérdalo Ana Bricia al “pe” “erre” “i”, sonrió y se despidió de nosotros.

Seguramente alguien se estaba encargando de pasar ese tipo de informes al gobernador, trataban por todos los medios de operar otro tipo de reacción en contra del SEMST, el argumento de ubicarlo en una línea de izquierda les parecía buena estrategia y buscaron por varios medios que fructificara. El problema fue la falta de evidencias, no hubo evidencias porque no sucedieron tales cosas.

La Mtra. Ana Bricia Muro González comentaría en varias ocasiones que no tenía nada en contra del Partido de la Revolución Democrática, sólo que en ningún momento le habían realizado alguna invitación para formar parte de él, nunca lo hicieron, como tampoco nunca se hizo una invitación formal para que el SEMST se integrara a la naciente UNT.

En una entrevista con el Lic. Maximiliano Silerio Esparza¹⁵⁶, realizada a casi diez años de distancia de aquellos sucesos, comentaría, que él compartía la idea de la incorporación de la Mtra. Ana Bricia Muro González al Partido Revolucionario Institucional, porque desde su punto de vista, el PRI podría necesitar liderazgos como el de ella.

Cuando mencionamos al principio de este apartado que había sido totalmente atípica la incorporación de la Mtra. Ana Bricia Muro González al equipo de campaña del Lic. Ángel Sergio Guerrero Mier, fue precisamente por las circunstancias en que se dio, rompía un poco con los esquemas tradicionales. En los miembros de aquel comité ejecutivo estatal del SEMST quedó la duda, si la invitación había atendido efectivamente a la incorporación de nuevos liderazgos al PRI, o se trataba de una estrategia para evitar la adhesión de dirigentes sindicales combativos a un partido político como el PRD.

9. La firma del reglamento de escalafón.

En forma paralela a las actividades político partidistas, al interior del SEMST se realizaban acciones trascendentes, como lo fuera la firma del reglamento de escalafón, hecho acontecido el día primero de abril de 1998. En ese acto quien fuera secretaria general manifestó:

El escalafón es un derecho constitucional plasmado en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, y tiene muchos años vigente, sin embargo, en telesecundaria tuvieron que pasar 16 años para que todos contáramos con un reglamento de escalafón. Esperamos 16 años para tener la misma oportunidad de alcanzar una promoción, sin vernos obligados a pagar el favor sirviendo incondicionalmente a la persona que, según ella, hizo posible el logro.¹⁵⁷

¹⁵⁶ El Lic. Silerio Esparza fue entrevistado el día 30 de abril de 2007, dicha entrevista se realizó en su casa y fue para fines de este estudio.

¹⁵⁷ Tomado del mensaje pronunciado por la Mtra. Ana Bricia Muro González. *Vid. Revista Durango informativo*, 5 de abril de 1998, p. 24.

En el evento se hizo alusión a la firma del reglamento de condiciones generales de trabajo, hecho que se había registrado prácticamente a un año de distancia (22 de abril de 1997). Con ambos documentos las autoridades educativas cumplían con las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional en cuanto a los derechos de los trabajadores burocráticos, es decir, no se trató de una prerrogativa generosa de la autoridad, sino únicamente de una concesión a que todo trabajador tenía derecho.

De no haber existido el decreto que creaba el Sistema Estatal de Telesecundaria como organismo público descentralizado, el SEMST ya no tendría banderas para seguir con su lucha jurídica, porque al momento de firmar ambos reglamentos estaría obteniendo lo que por ley le ofrecía el apartado B), el conflicto estaba todavía lejos de resolverse en forma definitiva, no por obstinación de la representación de los trabajadores, sino por una cuestión de naturaleza jurídica no resuelta todavía.

10. Reconocimiento fuera de la ley del sindicato oficialista.

Como mencionamos anteriormente el grupo disidente constituyó un sindicato (STUSET) y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje otorgó el registro correspondiente en los primeros días de marzo de 1998, por su parte el SEMST decidió atacar dicha resolución mediante la solicitud de un amparo.

El Juez Segundo de Distrito en el estado de Durango concedió el amparo y protección de la Justicia de la Unión mediante resolución del día seis de mayo de 1998. En apariencia el SEMST había dado un fuerte golpe a las aspiraciones del grupo disidente, pero los miembros del STUSET no desistieron en su lucha por obtener algunas prerrogativas derivadas del registro sindical otorgado, seguramente ellos consideraron que ahora estaban en una mejor posición ante las autoridades, por lo tanto, sus posibilidades de lograr algún beneficio eran mayores.

El día 16 de junio de 1998 decidieron tomar las oficinas centrales del Sistema Estatal de Telesecundaria, para ello hicieron públicas sus demandas:

En este sentido demandaron el reconocimiento por parte de la autoridad educativa a su organización sindical, así como la entrega de las cuotas sindicales.¹⁵⁸

Como el SEMST argumentó por su parte que el Poder Judicial le había concedido un amparo, el STUSET, afirmaba fundar sus reclamos en un asunto diferente al que se dirimía en los tribunales:

Califican de ilegal que se les pretenda coartar su derecho constitucional a la libertad de asociación. Afirman que el proceso legal que se ventila para su reconocimiento en el Tribunal Colegiado de Circuito, es muy aparte de sus demandas planteadas, al afirmar que el juicio es para definir la titularidad del convenio laboral, y no las cuotas sindicales.¹⁵⁹

La realidad fue que el amparo promovido por el SEMST nada tenía que ver ni con la titularidad de las relaciones laborales ni con las cuotas sindicales, sólo trataba el tema relacionado con el registro. No existía controversia por la titularidad, en ningún momento existió alguna amenaza real para que el SEMST pudiera perderla.

El 25 de junio de 1998 plasmaron en una minuta diversos acuerdos a los que llegaron las partes (dirección del SETEL y dirigentes del STUSET), en el punto número 1 hablaban de dar cumplimiento a una respuesta emitida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pero no mencionaron la naturaleza de esa respuesta, puesto que sólo sería obligatorio cuando se tratara de un laudo y éste fuera el resultado de una demanda, pero ese no fue el caso.

En un documento de fecha 7 de julio de ese mismo año, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje le dirige un documento al Dr. Jesús Alberto Peyro Carreño

¹⁵⁸ *El Sol de Durango*, 17 de junio de 1998.

¹⁵⁹ *El Siglo de Durango*, 17 de junio de 1998.

en su carácter de director general del SETEL, en él hace una serie de aclaraciones como si se tratara de un órgano de consultoría o una especie de tribunal interpretativo, por cierto, facultades no concedidas por la ley a los tribunales de conciliación y arbitraje. Por esta razón, puede inferirse que la dirección realizó una consulta al Tribunal y tomaron la respuesta como base para firmar un acuerdo.¹⁶⁰

Para matizar de legales las negociaciones con la organización sindical disidente, la autoridad educativa tomó como base un documento expedido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pero lo hizo como parte de una estrategia política, no como una muestra de respeto a la ley, además, otorgó el reconocimiento como sindicato a pesar de existir un amparo otorgado por un Juez de Distrito que en teoría debería haber dejado sin efecto la personalidad jurídica de los dirigentes del STUSET y, en esa virtud, no tendría porque haber llegado a convenir con ellos.

Es evidente que se trató de una estrategia política en donde se buscaba capitalizar a un grupo y descapitalizar al otro, con esta medida quien salía ganando era, precisamente la autoridad educativa, al disminuir los ingresos del SEMST buscaba reducir su movilidad, pero también, intentaba provocar un rompimiento con su abogado y quien representaba para el gobierno del estado de Durango un verdadero dolor de cabeza. El amparo a final de cuentas no sirvió para la causa del SEMST, porque simplemente la protección de la Justicia de la Unión no le sirvió de mucho, o las autoridades del estado de Durango buscaron la forma de no respetarlo.

Cuando se hizo público el acuerdo, el SEMST se lanzó nuevamente a las calles, realizando un plantón frente a las oficinas del Sistema Estatal de Telesecundarias, en el lugar donde se había retirado un grupo ahora otro llegaría otro a protestar. Esta vez el gobernador del estado decidió intervenir directamente en el conflicto y

¹⁶⁰ Vid. Muro. A., 2009, *op. cit.*

mandó llamar a la secretaria general. La Mtra. Ana Bricia Muro González narra la entrevista:

Fui acompañada de otra persona, la entrevista fue en una oficina de la Casa de Gobierno. El Señor Gobernador estaba acompañado del Ing. Jorge Herrera Delgado, quien se desempeñaba como subsecretario de educación. El Gobernador manifestó su preocupación por el rumbo que habían tomado los sucesos y se dijo desconcertado por nuestra molestia al saber que se había concedido el registro al sindicato disidente. Cuando le aclaro que el problema no era por el registro sindical sino por el acuerdo, fue por demás evidente su molestia y exigió una explicación al subsecretario de educación que se encontraba presente, al no poder explicarle las razones por las cuales se había firmado dicho acuerdo, el mandatario estatal expresó su desconocimiento y comprendió nuestra inconformidad, comprometiéndose a respetar hasta el último día de su mandato la titularidad ostentada por el SEMST que en ese momento yo representaba.

La afirmación del manejo político dado a estos hechos es porque el sentido común decía que las autoridades debían esperar la resolución definitiva del poder judicial, cuando se decide no hacerlo obviamente despierta sospechas, más aún, cuando es orquestado en los últimos días de una administración estatal y no quedaba claro si la finalidad era para tratar de solucionar un problema que llevaba casi dos años o, en todo caso, se buscaba que éste se agravara de tal forma que la nueva administración le diera un trato prioritario y, al mismo tiempo se buscara cargar la balanza para alguno de las dos partes en conflicto.

11. La disputa por las cuotas sindicales.

En septiembre de 1998 llegó al gobierno del estado una nueva administración, un nuevo grupo político y un nuevo estilo de hacer las cosas. Pero también llegaba una oportunidad para que alguno de los grupos tratara de sorprender a los nuevos funcionarios y buscara tomar ventaja en el conflicto.

El STUSET despide a la administración saliente y recibe a la entrante con la toma de las oficinas centrales del SETEL, el 1 de septiembre el Profr. Juan Guillermo

Luna Navarrete manifestó públicamente:

El problema central del conflicto se funda en que el sistema estatal de telesecundarias firmó con el STUSET una minuta de acuerdo, donde las cuotas sindicales irían a un fondo de solidaridad que directamente administraría el sindicato.¹⁶¹

Con esta declaración se confirmaba la versión de la dirigente del SEMST en el sentido de que el gobernador habría desconocido la minuta de fecha 25 de junio y, seguramente dio indicaciones para no aplicar los acuerdos ahí señalados. Por esta razón aprovechando el cambio de administración estatal el STUSET buscó resolver su situación. El problema en apariencia complicado no lo era tanto: en la dependencia había dos sindicatos, uno con registro firme y administrador de las condiciones generales de trabajo, en tal virtud, sin ningún problema con su personalidad jurídica; otro, en cambio, con registro pero no tan firme jurídicamente, no lo estaba por el amparo concedido al SEMST, por lo tanto, la situación de ambos era diferente. Aunado a lo anterior, el SEMST no tenía conocimiento de renuncias, por lo tanto, todos seguían siendo miembros del mismo. El problema radicaba en que las autoridades educativas de la administración estatal saliente quisieron hacer creer que ambos sindicatos debería recibir el mismo trato, generando expectativas, provocando que se argumentaran violaciones a supuestos derechos que aún no se tenían.

Este es el juego político de los funcionarios con poder, en lo sindical utilizan movimientos y aspiraciones legítimas para contrarrestar el avance de otros grupos, lo mismo pueden exagerar algunas manifestaciones como minimizar otras. En este caso no hubiera pasado a mayores si desde el principio las autoridades hubieran aclarado que no estaban en condiciones de realizar negociaciones mientras no concluyera definitivamente el proceso legal, proceso que estaría a unos meses de finalizar. Como no hicieron lo anterior, el problema en lugar de resolverse se fue agravando.

¹⁶¹ *Contacto Hoy*, 1 de septiembre de 1998.

Después de un mes de toma de iniciada la toma de oficinas y de manifestaciones en la vía pública, finalmente, las autoridades terminarían cediendo a las demandas del STUSET, el día 30 de septiembre entregarían a sus representantes las cuotas sindicales de sus 340 afiliados.¹⁶² El problema fue que se basaron en la versión, los listados y las adhesiones que presentó el STUSET, en ningún momento verificaron si habían solicitado su baja del SEMST, porque la mayoría de los miembros del STUSET seguían siendo miembros del SEMST, o al menos, hasta ese momento no habían tramitado su baja, por lo tanto, el problema no era tan simple como aparentaba.

De esta forma parecía resolverse este asunto, pero todavía faltaban hechos por ocurrir, la respuesta del SEMST fue en tres sentidos, la protesta pública, la demanda laboral y el trabajo de fortalecimiento interno. En relación a la primera se realizó una marcha que terminó con un mitin frente al palacio de gobierno, además, este problema se hizo del conocimiento de la opinión pública nacional por medio de una publicación en la Revista Proceso resaltando lo siguiente:

Curiosamente a sólo 15 días de la nueva administración, por acuerdo verbal del Subsecretario de Educación, Víctor Samuel Palencia Alonso y del Director de Telesecundaria, Jesús Alberto Peyro Carreño, la Dirección del Sistema retiene ilegalmente parte de nuestras cuotas sindicales para ser entregadas al grupo de choque, según ellos para solucionar una artificial y aparente toma de oficinas, ignorando además, el mandato de la Justicia Federal, violando nuestras condiciones generales de trabajo y atentando contra la autonomía sindical. Porque según ellos, basta que un trabajador lo pida y el Director del Sistema los cambia de un sindicato a otro.¹⁶³

Las autoridades, tanto de la Secretaría de Educación del Estado de Durango como del propio SETEL, estaban obligadas a verificar la situación de los supuestos agremiados al STUSET, porque como ya dijimos, la mayoría (241 de los 340) también lo eran del SEMST, ahí radicaba la importancia de esperar a que finalizara el proceso judicial, así, una vez terminado se pudiera verificar en cuál

¹⁶² *El Siglo de Durango*, 1 de octubre de 1998.

¹⁶³ *Revista Proceso*, Núm. 1145, 11 de octubre de 1998, p. 71.

sindicato deseaban estar los trabajadores que aparecían en los dos padrones sindicales, como la autoridad no lo hiciera, el SEMST decidió interponer demandas laborales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje solicitando el pago de las cuotas sindicales de los 241 trabajadores correspondientes a cada una de las quincenas entregadas al STUSET.

Como complemento a las otras dos acciones emprendidas, el sindicato se dio a la tarea de revisar que efectivamente existiera algún tipo de consentimiento de parte de los trabajadores para dejar de cotizar al SEMST y, en su lugar, autorizar que dicha cotización se hiciera a algún otro gremio, fueron muchos los casos de trabajadores que manifestaron no haber otorgado autorización alguna para realizar cambios en el destino de su cuota sindical, de esta forma el SEMST se fue fortaleciendo al interior, al mismo tiempo que daba la batalla en los otros campos.

12. Cancelación del registro del sindicato disidente.

El día cinco de noviembre de 1998 el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito resolvió la revisión del juicio de amparo promovido por el SEMST en contra del registro otorgado al STUSET por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. El fallo fue favorable al SEMST y tuvo serias repercusiones:

1. Por acuerdo del día 26 de noviembre de 1998, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje primero, dejó sin efecto el acuerdo del día cuatro de marzo de ese mismo año, relativo al registro del Sindicato de Trabajadores Unificados del Sistema Estatal de Telesecundaria (STUSET), segundo, resolvió la cancelación de su registro.
2. Una vez realizada la cancelación del registro necesariamente debería quedar sin efecto el acuerdo mediante el cual la dirección del SETEL había decidido entregar las cuotas sindicales al STUSET.

3. Los juicios laborales que se dirimían en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje por el tema de las cuotas sindicales fueron resueltos a favor del SEMST y la dirección del SETEL se vio obligada a realizar el pago de la totalidad de las cuotas que otorgó al STUSET, es decir, el pago de las mismas cuotas lo hizo a los dos sindicatos, todo lo anterior por no esperar la resolución del poder judicial de la federación.

4. Quedaron evidenciadas las autoridades involucradas, porque el SEMST demostró, en esta ocasión, su equivocada forma de actuar.

Si las autoridades hubieran esperado la resolución del Tribunal Colegiado para posteriormente decidir los planteamientos del STUSET, se habrían evitado los malos ratos que pasaron a partir del mes de junio y hasta el mes de noviembre de ese accidentado año, pero como no lo hicieron, quedó de manifiesto el afán manipulador de funcionarios simpatizantes con la creación de conflictos artificiales, pero no sólo eso, también dejaron entrever su marcada resistencia a sujetarse al marco de derecho.

13. Resolución de la Suprema Corte a favor del SEMST.

El día 27 de noviembre de 1998, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvería en favor del SEMST lo relacionado al registro que le había sido negado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Uno de los efectos de esta resolución provocaría que en los pocos meses obtuviera su segundo registro sindical, recordemos que ya contaba con el correspondiente del Apartado B) y ahora estaba en condiciones de obtener el del Apartado A).

El conflicto iniciado en junio de 1996 y que había estallado en forma violenta en diciembre de ese mismo año, se acercaba a su solución. Lo que iniciara como la petición de un reglamento para normar los cambios de adscripción, había propiciado que el sindicato obtuviera reglamentos de condiciones generales de

trabajo y de escalafón y ahora le estaba dando la posibilidad, con la resolución de la Corte, de pactar un contrato colectivo de trabajo.

Pero además, en su recorrido para llegar a la contratación colectiva se vio forzado a enfrentar a una dura disidencia nacida bajo un sospechoso actuar de la parte patronal, mantenida viva por el interés de la Secretaría de Educación de usarla como contrapeso, pero que sirvió de parámetro para medir el valor y la visión de una dirigencia sindical del SEMST obsesionada por alcanzar sus objetivos.

Faltaba una sola cosa para concluir aquella empresa, la firma del contrato colectivo de trabajo, pero se enfrentarían a un obstáculo más, la disposición estatutaria de renovar el comité ejecutivo estatal, cuya fecha estaba señalada para el mes de abril de 1999. La dirigencia del SEMST tendría que dejar el tema del registro en el Apartado A) para dedicarse de tiempo completo a organizar la elección del nuevo comité ejecutivo estatal. Para esa fecha, el balance del actuar de la dirigencia sindical le era sumamente favorable, pero le faltaba el punto más importante y que seguramente serviría para coronar toda la lucha librada por espacio de un poco más de dos años: el anhelado registro sindical y derivado del mismo, el derecho a la contratación colectiva, dos aspectos que ya no les tocaría realizar a los miembros de ese comité ejecutivo estatal, independientemente de haber sido ellos quienes realizaron todo el trabajo para hacer posibles éstos grandes beneficios sindicales.

Capítulo VI. La victoria del sindicalismo en Telesecundaria.

Definitivamente, para obtener las ventajas del inminente registro en el apartado A), como lo eran la firma del contrato colectivo y el pleno ejercicio del derecho de huelga, exigía superar en forma adecuada el proceso de renovación del comité ejecutivo estatal. En el ámbito sindical podemos ver a la parte patronal intentando con frecuencia influir en los procesos electorales, en este caso no sería la excepción y la dirección recibiría fuertes señalamientos por su preferencia hacia uno de los grupos.

La inestabilidad vivida en los últimos años en Telesecundaria se reflejaba en las cortas estancias de los directores, entre 1997 y 1998, pasaron cuatro por el SETEL. A pesar de estos cambios, el aparato administrativo que había servido a la disidencia seguía intacto, por esta razón, además de concluir el proyecto sindical, la nueva dirigencia debía diseñar estrategias para desarticularlo. Independientemente de su poca actividad momentánea, para la tranquilidad del futuro sindical se consideraba como elemento importante un aparato administrativo acotado.

Lo que estaba en juego en la elección no era poca cosa, no se trataba sólo de elegir una nueva dirigencia, se trataba, primordialmente, de terminar la obra iniciada unos años antes y, una vez terminada, requería de ciertos elementos para asegurar su continuidad, uno de ellos consistía en que el aparato administrativo dejara de representar una amenaza para nuevos proyectos sindicales.

Quien había iniciado todo el proceso de cambios en el SEMST estaba por terminar su periodo, encontrar un lugar apropiado para ella tampoco sería una tarea fácil. La lucha frontal contra el patrón y contra una disidencia organizada originariamente para su defensa se convertían en elementos que complicaban su

ubicación inmediata en su antigua plaza laboral al interior del SETEL. Un espacio fuera del Telesecundaria parecía lo más apropiado, dadas las circunstancias.

1. Las elecciones sindicales democráticas de 1999.

La disidencia había sido derrotada jurídica y políticamente, la primera se había consumado con la cancelación del registro sindical, la segunda se reflejaba en la poca atención recibida de parte de los trabajadores del SETEL y de de las mismas autoridades. Sus señalamientos y reclamos fueron perdiendo fuerza hasta prácticamente dejar de tener eco, los triunfos obtenidos por la dirigencia sindical en los tribunales se convirtieron en golpes demoledores dejándolos sin banderas de lucha, como una característica propia de ellos seguía siendo su insistencia de mantenerse al margen del sindicato.

Con la salida del grupo disidente al interior dejaban sólo un grupo, sin embargo, estaría en riesgo de escindirse por el deseo de llegar a la dirigencia. Conforme se acercaba el día de la publicación de la convocatoria, los grupos internos se friccionaban cada vez más. En cualquier sindicato el anterior escenario se consideraría como normal, en este caso, una fractura interna representaba dejar inconcluso un importante proyecto porque la parte patronal seguramente no desaprovecharía una oportunidad de este tipo.

La convocatoria fue publicada el día 22 de febrero de 1999, resultó ser completamente diferente a las anteriores porque llevaba algunos elementos nuevos, por ejemplo, para elegir al comité ejecutivo estatal se convocó a una consulta a la base y la responsabilidad de registrar las planillas recaía en una comisión estatal electoral. Evidentemente se buscaba dejar atrás los congresos sindicales como instancias responsables de la elección de dirigencias y el cuestionado papel del comité ejecutivo estatal como administrador de los procesos electorales. Toda propuesta democrática es bien recibida por los agremiados, el problema con el SEMST radicaba en que aún no estaba consolidado.

Dos planillas obtuvieron el registro: Democracia en Acción y Proyección Blanca Siglo XXI. Las campañas transcurrieron en calma, los trabajadores vieron con buenos ojos que los aspirantes acudieran a solicitar el voto, el interés generado y la expectación fueron notorios, definitivamente el sindicato había cambiado. Por otro lado, el director del SETEL volvió a ser blanco de señalamientos¹⁶⁴, se le atribuía el hecho de haber proporcionado documentación que al parecer sólo existía en los expedientes, uno de los candidatos la utilizó con la intención de ganar adeptos.

El día 25 de marzo de 1999 los miembros del SEMST acudieron a las casillas a emitir su voto, no se registraron incidentes graves, con una participación superior al 90% del total de agremiados, la planilla Democracia en Acción obtuvo 454 votos contra 452 de la planilla Proyección Blanca Siglo XXI, una diferencia de tan sólo dos votos. A pesar de la buena participación y la muestra de civilidad de los agremiados, se presentó un conflicto postelectoral, la causa, lo dispuesto por uno de los artículos responsables de normar la aplicación del principio de representación proporcional, el cual estipulaba que en caso de participar dos o más planillas, la ganadora debería obtener el 51% de la votación para tener derecho a 20 secretarías del comité ejecutivo estatal.

Los dos grupos externaron sus posturas, la planilla ganadora argumentando que dicho artículo sólo debería aplicarse para la distribución de las secretarías del comité ejecutivo estatal; en cambio la planilla perdedora insistía en la reposición del proceso y en la negativa a aceptar que la otra planilla fuera declarada ganadora. El asunto se ventiló en el congreso sindical celebrado el día 16 de abril de 1999. Después de expresar los puntos de vista de ambas partes, el máximo órgano de gobierno sindical determinó tomar protesta a la planilla con mayor número de votos, dejando la opción de acudir a los tribunales a los miembros de la planilla inconforme, pero mientras tanto, el SEMST trabajaría normalmente.

¹⁶⁴ Vid. Anexo Núm. 6

El relevo no pudo ser más complicado, el grupo sólido que fue capaz de afrontar con éxito una dura embestida patronal, que contrarrestó las acciones de una disidencia y que sobrevivió a las insistentes acciones desestabilizadores de las autoridades, estaba en riesgo de fracturarse. Pero no fue así, pesó más la cordura y el diálogo, con el paso de los meses, fueron acercándose las posturas, logrando en ese mismo año integrar nuevamente el equipo.

La situación así lo ameritaba, de terminar el conflicto postelectoral en una división interna no hubiera sido posible alcanzar las metas trazadas, la escisión era un lujo que el SEMST no podía darse, ambas partes se dieron cuenta a tiempo y con madurez resolvieron sus diferencias.

2. La nueva vertiente de alianza política con el PRI.

La actitud mostrada por la ex dirigente durante su periodo sindical no correspondía a los perfiles tradicionales tomados en cuenta por el PRI para ser invitados a integrarse a la dirigencia, porque sumar a quienes cuestionan a los gobiernos priístas no ha sido una característica propia de ese partido. Pero es importante destacar que nunca hubo rompimiento, en las elecciones federales de 1997 y en la elección de 1998 para gobernador los maestros de Telesecundaria participaron activamente, en ambos casos respaldando al mismo candidato, el Lic. Ángel Sergio Guerrero Mier.

La dirigencia en todo momento separó la lucha sindical de las actividades político electorales del partido, diferenció claramente la lógica de las acciones por mejorar las condiciones de los trabajadores y la lógica de las tareas partidistas, independientemente de las voces empeñadas en relacionar las acciones del SEMST con supuestos intereses de otros partidos políticos. El problema consistía en saber si la clase política priísta hacía la misma diferenciación o consideraba que tales posturas correspondían a partidos de izquierda.

A finales del mes de agosto de 1999, la ex secretaria general fue invitada a participar como Presidenta del Comité Distrital 05 para la Selección de Candidato a la Presidencia de la República por el Partido Revolucionario Institucional. Aceptó la invitación y se incorporó a los trabajos, para lo cual le fue acondicionada una oficina en la sede del comité directivo estatal del PRI en la ciudad de Durango.

No hubo mayores acuerdos, todo inició con una invitación. El sindicato no intervino, nadie habló con la dirigencia, no hubo mayores compromisos. Mucho se ha hablado de los acuerdos corporativos de los líderes sindicales en nuestro país, sin embargo, en este caso, el SEMST no recibió ofrecimiento de posiciones como tampoco se condicionó la incorporación de la ex secretaria general a que los agremiados realizaran determinados tareas partidistas.

Surgieron especulaciones de todo tipo, una hipótesis que circuló entre los integrantes del comité ejecutivo estatal, consideraba la incorporación de la ex dirigente, al PRI, más como una forma de impedir que se fuera a otro partido que como un verdadero interés por incorporarla, pero no hubo evidencias sólidas como para reforzar tal suposición.

En una entrevista con el Lic. Maximiliano Silerio Esparza, ex gobernador del estado de Durango, manifestó que liderazgos como el de la ex secretaria general podía ser de utilidad para el PRI, por lo tanto, dijo simpatizar porque personas como ella fueran consideradas para algunas actividades partidistas. En la explicación dada por el ex gobernador se observa como otorga al factor del liderazgo un mayor peso, porque, al menos en ese momento, no hizo mención alguna sobre el aporte sindical, al integrar a la ex dirigente también se estaba abriendo la puerta al gremio.

La primera encomienda asignada terminaría con la elección del candidato del Partido Revolucionario Institucional a la Presidencia de la República; Francisco

Labastida Ochoa rindió protesta el día 20 de noviembre. A los pocos días la ex dirigente sindical asume la presidencia del Organismo Estatal de Mujeres Priístas, que ha tenido como misión integrar y organizar el trabajo partidista de las mujeres. En los dos encargos políticos contó con el respaldo del sindicato, al parecer el partido no tenía mucho interés en apoyarla, hasta para disponer de un vehículo debía superar toda clase de obstáculos.

A los pocos meses sería postulada como senadora suplente para las elecciones federales del año 2000. Este hecho suscitaría nuevas especulaciones, sobre todo porque sería suplente de quien se desempeñaba como presidente del municipio de Durango, la capital del estado, pero se trataba de un político no identificado con el grupo del entonces gobernador y serio aspirante a la candidatura para gobernador del estado en el año 2004.

El Profr. Rafael González Morales¹⁶⁵, mencionó que se podía tratar de una estrategia para deshacerse de los dos, al ganar la elección para senador dejaría la presidencia municipal, evidentemente el gobernador pensaba apoyar a otra persona, por lo tanto, tenía sentido la hipótesis de un plan donde uno se quedara como senador y la ex dirigente sindical como su suplente, de tal forma que el primero no fuera gobernador y, la segunda, no llegara a ser senadora.

Una segunda hipótesis estaba basada en la versión de la suplente incómoda, es decir, que había sido colocada en esa posición con la finalidad de incomodar al candidato, no porque tuviera algo en contra de ella, sino simplemente porque él hubiera preferido que fuera otra persona más afín a su proyecto político.

Evidentemente no se trató de una incorporación del todo normal, el pertenecer a un gremio combativo y siempre dispuesto a enfrentar a las autoridades,

¹⁶⁵ Fue miembro de los comités ejecutivos estatales electos para los periodos de 1996-1999 y 1999-2002.

seguramente pesaba demasiado en el ánimo de algunos grupos priístas que no terminaban por aceptar la presencia de la ex dirigente sindical.

3. Huelga en demanda del contrato colectivo de trabajo.

De la obtención del registro en el apartado A) a la firma del contrato colectivo de trabajo transcurrieron dos años, las causas fueron diversas, primero, las elecciones sindicales en 1999; segundo, las elecciones federales del año 2000; tercero, la actitud renuente de la parte patronal para pactar con la representación de los trabajadores una nueva regulación de las relaciones laborales.

El día 9 de junio de 1999 la Junta de Conciliación y Arbitraje otorgó al SEMST el registro en el apartado A). La elección de la nueva dirigencia sindical había provocado algunas diferencias internas que era necesario superar para estar en condiciones de enfrentar con éxito la negociación del contrato colectivo de trabajo. Por esa razón se destinó el resto del año 1999 para conciliar al grupo inconforme por el resultado de las elecciones, al menos en lo concerniente a la interpretación del polémico artículo 215.

Desde los primeros meses del año 2000 se planeó la forma para realizar las negociaciones del contrato colectivo de trabajo, en el mes de abril de ese año la dirigencia sindical entregaría a la dirección un pliego petitorio y una propuesta de contrato colectivo de trabajo. Con una parte patronal acostumbrada a relaciones laborales dentro del régimen del apartado B) le iba a resultar sumamente difícil acceder a la firma de un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, la nueva realidad del SEMST le permitía hacer uso de mejores recursos de lucha, como la huelga. Para poder ejercer ese derecho necesitaba un acuerdo para el emplazamiento, siendo el congreso o la asamblea general las instancias sindicales facultadas para autorizarlo.

El problema con el congreso radicaba en que el peso de la decisión recaería en los representantes electos en las delegaciones, implicando un serio riesgo en caso de llegar a estallar la huelga. La asamblea general parecía ser la más viable, existía un pequeño problema, en la historia del SEMST nunca se había realizado una, pero la situación ameritaba convocar al máximo órgano del gobierno, en el mes de mayo de ese año, se realizó la primera y única asamblea general, convocada con la finalidad de acordar el emplazamiento a huelga y autorizar el estallido en caso de no obtener respuesta favorable de la dirección del SETEL.

La ex secretaria general formaba parte de la fórmula de candidatos postulada por el PRI para el Senado de la República, por lo cual, las autoridades pudieron creer que existían pocas posibilidades de un estallido de la huelga, en caso de haber sido ese su razonamiento, estarían equivocados.

Al primer minuto del día cinco de junio del año 2000, estalló la huelga en el Sistema Estatal de Telesecundaria, quizá por primera vez en el estado de Durango estallaba una huelga en educación básica. El Siglo de Durango resaltaba en su primera plana:

Los más de mil trabajadores sindicalizados ponen banderas roji-negras en las más de 500 escuelas, a partir del primer minuto de este día.¹⁶⁶

Agregaría que los trabajadores decidieron cerrar los planteles al no obtener respuesta positiva de las autoridades a su demanda de la firma del contrato colectivo de trabajo.

El mismo día cinco de junio apareció una publicación¹⁶⁷ en donde el sindicato daba a conocer las razones por las que había decidido estallar la huelga:

¹⁶⁶ *El Siglo de Durango*, 5 de junio de 2000.

¹⁶⁷ *El Siglo de Durango*, 5 de junio de 2000.

En fecha 24 de abril del 2000, se presentó ante la junta directiva y dirección del Sistema Estatal de Telesecundaria (SET), el Pliego de Peticiones; así como el proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que formalizará las relaciones laborales entre el Sistema Estatal de Telesecundaria y el Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria (SEMST)...¹⁶⁸

En la misma publicación expresarían claramente la razón por la que hicieran uso del recurso de huelga:

Ante la nula respuesta a estas demandas, hemos hecho uso de nuestro derecho constitucional de declararnos en huelga a partir del primer minuto del día 5 de junio de este año...¹⁶⁹

Una vez estallada la huelga, las versiones sobre las intenciones del SEMST serían el tema principal, lo mismo entre los trabajadores como entre las autoridades. Por ejemplo, algunos decían tratarse de una forma de presionar para obtener recursos para la campaña de la ex secretaria general, también que todo se trataba de conseguir beneficios personales. Incluso el mismo gobernador del estado dio a conocer su postura, afirmó que los maestros de Telesecundaria no estaban intentando enrarecer aún más el clima político de la entidad, considerando la cercanía de las elecciones federales, sobre este tema el periódico El Sol de Durango publicó lo siguiente:

...sí se han presentado algunas otras (manifestaciones) en las que probablemente pudiera haber algún propósito de tipo electorero o algún tipo de presión aprovechando la coyuntura del momento político, pero no es el caso...¹⁷⁰

Prolongar una huelga en el SETEL era y seguirá siendo algo complicado, por el elevado número de planteles que operan con uno y dos maestros. Al momento de planear el movimiento de huelga no se consideró que más de la mitad de las

¹⁶⁸ Vid. Anexo Núm. 7.

¹⁶⁹ *Ibid.*

¹⁷⁰ *El Sol de Durango*, 6 de junio de 2000.

escuelas son multigrado, en las cuales realizar las guardias iba a representar un serio problema, sobre todo, después de varios días.

El segundo día de huelga el comité ejecutivo estatal recibió informes de que algunas escuelas estaban solas, la razón, sólo había un maestro (escuelas unitarias) para hacer guardia permanentemente, una situación similar se vivió en las escuelas con sólo dos maestros (escuelas bidocentes), en ambos casos argumentaron estar cansados de las guardias al segundo día del estallido. Aunque hubo casos en donde los padres de familia acompañaron a los maestros, no fue una acción generalizada, por lo tanto, la huelga se puso en peligro.

El día ocho de junio, tercer día de huelga, la presión iba en aumento para la dirigencia sindical, ese día por la noche aceptaría la propuesta de la dirección y firmarían un convenio en donde se fijaba el 6 de noviembre de ese mismo año como fecha para firmar el contrato colectivo de trabajo, además, se convino un paquete de prestaciones en beneficio de los trabajadores. La huelga había concluido, aunque los logros no fueron los esperados, el mensaje enviado a las autoridades tendría buen efecto, no existían dudas, de no firmarse en el corto plazo el contrato colectivo de trabajo habría más huelgas.

4. Las reacciones oportunistas en el contexto de la huelga.

Al iniciar el ciclo escolar 2000-2001 se presentarían tres fuertes problemas para el SEMST, el primero, la amenaza de conversión de la Escuela Telesecundaria ubicada en la comunidad José Ma. Morelos y Pavón del municipio de Durango. Un plantel codiciado por algunos grupos de oportunistas que pretendían instalar en su lugar una secundaria técnica o general para ofrecer trabajo a sus simpatizantes; pero no se trataba del único caso, los maestros de distintas municipios de la entidad reportaban los intentos por establecer escuelas secundarias irregulares en comunidades donde ya existían Telesecundarias. El segundo, la firma del contrato colectivo de trabajo, al no pactarse ni aún con una

huelga estallada hacía suponer que no resultaría fácil lograrlo. El tercero, la amenaza de centralizar el SETEL mediante la disolución del organismo público descentralizado, con una fuerte repercusión en las relaciones laborales que pasarían a ser reguladas por el apartado B), es decir, el gobierno del estado evitaría cumplir con la obligación de firmar un contrato colectivo de trabajo.

Con la finalidad de diseñar la estrategia a seguir, el 15 de septiembre de 2000 se realizó un congreso sindical extraordinario, el máximo órgano de gobierno del SEMST autorizaría la realización de dos marchas, una el día 25 de septiembre y la otra el día 10 de octubre, además dos paros de labores, los días 2 y 9 de octubre.¹⁷¹ Previo a estas manifestaciones el SEMST publicó¹⁷² un documento con sus puntos de vista sobre el contrato colectivo de trabajo, al respecto denunciaría:

...en dicho acuerdo se estableció un plazo de 5 meses para la obtención de dicha firma (contrato colectivo de trabajo), y hasta el día de hoy, a aproximadamente un mes de que se cumpla el plazo establecido, no se ven las posibilidades de presentar una propuesta que de fin al conflicto. Consideramos la poca disposición y el nulo actuar de las autoridades competentes, una falta de respeto que recae en incertidumbre laboral de los agremiados, provocando gran inquietud y desconcierto general.¹⁷³

Según la percepción del SEMST, la parte patronal y las autoridades educativas no tenían intenciones de pactar el contrato colectivo de trabajo, a eso atribuían los rumores de la centralización, buscaban la forma de evitar la obligación legal de convenir este documento. En lo referente a la conversión y establecimiento de escuelas irregulares señalaba:

En Telesecundaria, nos encontramos frente a un panorama nada alentador, ya que se están presentando ataques sistemáticos a nuestras escuelas, estableciéndose ilícitamente otros espacios educativos, donde ya existen los nuestros legalmente establecidos...

¹⁷¹ *El Siglo de Durango*, 24 de septiembre de 2000.

¹⁷² *Vid. Anexo Núm. 8.*

¹⁷³ *El Siglo de Durango*, 19 de septiembre de 2000.

Otra de las características que presentan estas escuelas ilícitas, es que se establecen con lujo de violencia, ocupando las instalaciones y despojando de mobiliario a las escuelas Telesecundarias, ante la complacencia y falta de acción de las autoridades.¹⁷⁴

Finalmente el SEMST sentenciaría:

En Congreso Extraordinario celebrado el 15 de septiembre de 2000, se acordó de manera unánime manifestar una negativa rotunda a la posible centralización del Sistema Estatal de Telesecundaria, lo cual provocaría una lesión a nuestra autonomía y legislación laboral, que por muchos años hemos defendido logrando beneficios que se reflejan en la sociedad. Acordando así mismo realizar diversas presiones públicas, mediante desplegados, marchas, mítines y otras acciones, tendientes a solicitar el cumplimiento de nuestras necesidades...¹⁷⁵

En los primeros días de noviembre se registraría el cambio de director general del SETEL, el día tres de ese mes sería firmado un acuerdo para la instalación de las mesas de trabajo y la firma del contrato colectivo de trabajo, señalando como fecha límite el día seis de junio del año 2001. El acuerdo resultaría trascendente, gracias a él terminarían las manifestaciones de los miembros del SEMST, pero también quedaba todo preparado para la firma del anhelado contrato colectivo de trabajo.

5. Desarticulación del aparato administrativo.

Para el año 2000 habían transcurrido cuatro años desde el inicio del conflicto, en el mes de noviembre asumiría la dirección del SETEL el quinto director en ese periodo, hasta entonces el aparato administrativo seguía prácticamente intacto. Con cambios mínimos se conservaba la estructura que había fortalecido a la disidencia, aunque ya no operaba como lo hiciera entre 1996 y 1997, para el SEMST lo más conveniente era, primero sumar el mayor número de ellos y,

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ *Ibid.*

posteriormente, desarticular esa estructura, de tal forma que en el corto y mediano plazo no se volviera a repetir la historia.

El proceso de incorporación del personal administrativo y de supervisión fue lento, se fortaleció la delegación sindical para trabajadores administrativos y a los supervisores se les fue integrando a las delegaciones correspondientes a sus zonas escolares, lo mismo se fue realizando con los jefes de sector. Con el proceso de incorporación se pretendía que dejaran de ver al SEMST como su enemigo, pero además, que fueran adquiriendo identidad sindical.

La fortaleza de esa estructura radicaba en dos aspectos importantes, el personal administrativo por la naturaleza de sus funciones podía acceder a información privilegiada, por su parte algunos supervisores tenían un liderazgo importante en sus zonas escolares, lo demostraron cuando operaron para el grupo disidente.

En el mes de febrero se anunciaron reacomodos y ajustes en la organización y operación del SETEL¹⁷⁶, en una primera fase se definieron las jefaturas de sector y, en una segunda, las supervisiones para la conformación de cada uno de los sectores. El director general plantearía la necesidad de realizar cambios en la mayoría de las supervisiones y proponía la rotación bianual de todo el equipo de supervisión, con la finalidad de erradicar vicios surgidos después de varios años con el mismo sistema de trabajo. Los supervisores se sintieron amenazados, muchos de ellos trabajaban cerca de su lugar de residencia y les resultaba complicado aceptar un cambio a lugares distantes. Pero, por otro lado, algunos llevaban 10 años o más con las mismas zonas escolares, la dirección del SETEL consideraría que su sistema de trabajo estaba agotado, un cambio resultaba saludable, al SEMST por su parte, le interesaba acabar con los grupos formados al interior de las zonas problemáticas, por lo tanto, ambas instancias insistían en los cambios.

¹⁷⁶ *El Siglo de Durango*, 1 de febrero de 2001.

Después de varios desencuentros, las posturas encontradas se fueron acercando, lo primero en retirar fue la propuesta de las rotaciones de los supervisores, posteriormente se hizo el ofrecimiento de revisar cada uno de los casos para garantizar que no se pretendía atentar contra sus derechos laborales, por cierto nunca se tuvo la intención perjudicarlos. Una vez aclarados los puntos en discordia se fueron realizando los movimientos, al concluir se procedió a cubrir las vacantes generadas, puesto que la idea siempre había sido mejorar la organización y funcionamiento del SETEL, lo cual finalmente se lograría.

Por primera vez en la historia, el SEMST participaría activamente en los ascensos de jefes de sector, supervisores y directores, respetando en todo momento los derechos escalafonarios de los trabajadores. Dos supervisores ascendieron a jefes de sector, seis directores a supervisor y seis maestros de grupo a directores. Lo que iniciara con muestras de inconformidad terminaría favoreciendo a muchos trabajadores, además, por primera vez el escalafón servía de referencia firme para otorgar los ascensos.

El proceso de cambio del personal administrativo fue gradual, las personas con acceso a datos importantes fueron reasignadas a nuevas tareas, en todo momento les fue respetada la categoría que ostentaban, por lo tanto, el cambio de adscripción no implicaba modificación alguna en su salario.

Independientemente de representar un peligro o no en ese momento, cuando se trata de proteger a las instituciones es importante tomar en cuenta todos los factores, la historia había dejado una gran enseñanza y no se podía correr el riesgo de cometer los mismos errores. Las nuevas bases para la convivencia se estaban sentando, a partir de ese momento el SEMST y el SETEL se comprometían a respetarse, a no agredirse. Nuevos tiempos llegaban a Telesecundaria, terminados aquellos agitados días, estaba por comenzar una era de mayor armonía y entendimiento, donde las reglas de la convivencia estarían pactadas por ambas partes.

6. Firma del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es un documento con profundas diferencias en comparación con las simples condiciones generales de trabajo. En este caso cada una de las cláusulas sería revisada, analizada y discutida, respetando lo dispuesto tanto por el artículo 123 constitucional como por la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, el día 5 de junio de 2001 sería firmado el contrato colectivo de trabajo, este acto ponía fin a un proyecto sindical iniciado cinco años atrás, en el año de 1996 cuando la dirigencia tímidamente solicitó un reglamento para cambios de adscripción. Con la firma, el SEMST lograría beneficios para los agremiados y, también, beneficios como organización sindical, al incluir la cláusula de admisión estaba garantizado la afiliación de todo el personal de nuevo ingreso y asegurando también su fortalecimiento.

Como el sindicato disidente insistiera en su afán de mantener su registro en el apartado B), por el momento no representaba peligro alguno, además para los dirigentes de ese gremio, no resultaba fácil aceptar su equivocación, por lo tanto, no tratarían de obtener el registro en el apartado A), al hacerlo darían toda la razón y mérito al SEMST, porque su principal bandera de lucha fue la oposición al doble registro sindical, manifestando reiteradamente tratarse sólo de un “aventurismo político”. Al firmarse el contrato colectivo de trabajo, sólo tenían dos caminos, seguir siendo una disidencia menor, sin fuerza para representar un contrapeso real o regresar al SEMST, como finalmente lo harían.

Al firmarse el contrato colectivo de trabajo se agudizaría la situación de la agrupación disidente, su discurso opositor basado en la imposibilidad de obtener un registro adicional en el apartado A) terminó siendo un fracaso total, al entrar en vigor el documento firmado se quedaban sin bandera de lucha, el error cometido los colocaba en una situación de evidente desventaja.

7. Un proyecto político inconcluso.

En el año 2002 se realizaron nuevamente elecciones sindicales, sólo que ahora todo transcurrió en completa calma, el problema con el estatuto se corrigió y no se presentó incidente alguno. A la nueva dirigencia sindical le correspondería administrar los logros obtenidos en los dos periodos anteriores, además recibía como herencia un SEMST sin motivos para confrontar a las autoridades.

Como mencionamos con anterioridad, el grupo disidente se reorganizaría logrando constituir en 1999 el Sindicato de Trabajadores de Telesecundaria del Estado de Durango, quien mediante un amparo de la justicia federal obtendría el registro sindical en mayo de 2000, pero ya no podría hacer contrapeso, a partir de 1998 se fue a la baja, los triunfos del SEMST en los tribunales fueron duros golpes de los que no se levantaría más a pesar de sus intentos por reagruparse, para el año 2002 estaba en plena decadencia, ya no representaba un problema.

Pactado el contrato colectivo de trabajo, desarticulado el aparato que junto con la disidencia había estado a punto de acabar con el SEMST, se llegaba al año 2002 con un panorama totalmente distinto. Se podían atender los requerimientos de los agremiados, pero quedaba tiempo para cubrir otros campos, como el político. Pero no sólo eso, el sindicato no estaba sujeto a lo que dispusiera la dirección o alguna otra autoridad, los lazos que lo ataban estaban rotos como resultado del proceso de lucha.

Para el año 2003 el SEMST ya podía pensar en que sus miembros incursionaran en otros campos, como el de la política, se podía aprovechar que el PRI a finales de ese año elegiría su candidato a gobernador, un buen reto para poner a prueba la capacidad de organización y movilidad sindical.

Quien fuera secretario general mostró indecisiones al inicio del proceso, pero finalmente se lograría integrar un sólo equipo con la ex secretaria general, en ese

momento aspiraba a convertirse en senadora propietaria puesto que ya era suplente, para ello debería trabajar para obtener la candidatura a gobernador del estado para quien hasta ese momento se desempeñaba como senador. Fue posible articular un buen equipo de trabajo. En una reunión con el todavía aspirante a la candidatura, la ex secretaria general, un ex secretario general y el entonces secretario general acordaron una posición para el SEMST una vez obtenida la candidatura a gobernador. Ambos ex secretarios propusieron que la posición fuera para el Profr. Carlos Hugo Velázquez Bueno, secretario general en funciones. En diciembre de 2003 el senador Ismael Hernández Deras obtendría la candidatura a gobernador del estado de Durango, por lo tanto, en cuestión de semanas Ana Bricia Muro González sería senadora.

En el mes de abril en una reunión entre el candidato a gobernador y la nueva senadora, acordarían en forma definitiva la integración del secretario general del SEMST a la planilla del cabildo del municipio de Durango, en unos meses sería regidor. El panorama se presentaba prometedor, una ex secretaria y el actual secretario general habían logrado posiciones políticas, de aprovecharse la oportunidad seguramente llegarían más, pero desafortunadamente no fue así.

La dirigencia del SEMST decidió tomar distancia de la ex secretaria general, mencionaremos al menos un acontecimiento importante, en una acción fuera de toda lógica, el secretario general en complicidad con el director general intentarían bloquear en diciembre de 2004 la entrega de casi 20,000 aguinaldos que la senadora Ana Bricia Muro González tenía destinados para la totalidad de alumnos de Telesecundaria. El director general prohibió a jefes de sector y supervisores organizar cualquier tipo de acto para la entrega de los dulces para los estudiantes, por su parte el dirigente sindical hizo lo propio con los maestros. Gracias al interés y preocupación de jefes de sector y supervisores quienes orientaron a los maestros para que acudieran a las oficinas de la senadora, se pudo entregar el apoyo a la gran mayoría de escuelas. En el municipio de Gómez Palacio, en un breve acto en las oficinas sindicales se hizo la entrega a los maestros, en el

municipio se Guadalupe Victoria se aprovecharon los eventos de la feria regional para hacer la entrega simbólica a las escuelas correspondientes a ese sector, el resto sería entregado en las oficinas de vinculación de la legisladora federal.

Para quienes orquestaron el boicot debió ser doloroso saber que los maestros acudieron de todas partes del estado, se organizaron para enviar a una persona que se los hiciera llegar, un apoyo nunca antes brindado a las escuelas y que no se ha vuelto a otorgar fue obstaculizado de la forma más burda por el mismo director del SETEL y el secretario general del SEMST.

El hecho anterior parecería aislado y atribuible a una especie de celos políticos, pero el transfondo era aún más grave, en los primeros días del mes de enero de 2005 los secretarios generales del SEMST y del SITTED solicitarían al Tribunal de Conciliación y Arbitraje la unificación de los sindicatos. El Tribunal, actuando como lo amerita la existencia de una orden superior, el mismo día autorizó la petición para posteriormente decretar la cancelación del registro del sindicato disidente. El proceso fue completamente irregular, simplemente a los agremiados no les tomaron parecer, ni aún a los miembros del SITTED consultarían, ellos fueron sacados de un sindicato y llevados a otro sin su consentimiento. En una acción que haría ruborizar a cualquier gobierno fascista se decretó la cancelación de un gremio que nunca fue disuelto, porque bastó la subordinación de los secretarios generales para consumir tan vergonzoso acto.

El sindicato que rompiera sus ataduras con una valiente publicación en diciembre de 1996, regresaría a las prácticas corporativas apenas iniciara el año de 2005, en su despertar había logrado normar las relaciones laborales, había demostrado que se puede vivir con plena independencia de la parte patronal y de las consignas estatales, pero nuevamente se dejaba seducir, olvidaba el lenguaje de los trabajadores y tomaba cursos intensivos para apropiarse del lenguaje del patrón.

Un despertar de un poco más de ocho años, tiempo suficiente para demostrar que las cadenas corporativas pueden romperse cuando se tiene la voluntad de hacerlo, cuando se anteponen los derechos de los trabajadores a los beneficios particulares, cuando las acciones están encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y no porque se deban obedecer las órdenes de los gobernantes, cuando las decisiones son guiadas por un proyecto sindical y no por una actitud sumisa y subordinada ante un proyecto político, en fin, cuando se decide asumir la representación de trabajadores y no porque se actúa como un empleado más de una oficina de gobierno.

Conclusiones

1.- El corporativismo es un concepto sumamente amplio, con muchas y variadas manifestaciones, la forma de desarrollarse en un país o, incluso en una región, no siempre es similar a otras experiencias, como tampoco corresponde la de un momento histórico a la de otro, porque las condiciones sociales, políticas, económicas y hasta culturales lo hacen cambiar. Pero al estudiarlo subsiste lo fundamental, es decir, cuando un organismo o una corporación se integra, se une a un sistema de normas y de decisiones, lo hace de tal manera que termina sacrificando parte o la totalidad de su propia autonomía. Dos cuerpos o más unidos para formar uno diferente, pero todos sujetos a una misma directriz como instancia emisora de las disposiciones a que deberán sujetarse los componentes de la nueva entidad, sería esa la esencia del corporativismo.

La forma de realizar los intercambios de beneficios mutuos, las posiciones otorgadas o solicitadas, los compromisos o hasta el silencio cómplice que hace posible esa unión, son elementos importantes para conformar distintas variantes de este fenómeno, pero sigue siendo el mismo aunque haya variaciones en sus manifestaciones, porque ante un escenario de hegemonía donde se van integrando y subordinando unos grupos a otros, independientemente de estar condicionados a recibir algo a cambio o no, se estará hablando, en un nivel básico, de una situación eminentemente corporativa.

El sindicato de Telesecundaria en su búsqueda por la autonomía encontraría también la fórmula para salir del control corporativo, lo hizo cuando descubrió cómo funcionan esos mecanismos estatales y aprendió a luchar contra ellos, pero lo más importante, tomó conciencia de su condición corporativa, de su dependencia hacia la parte patronal y decidió guiar su actuar teniendo como base únicamente el respaldo y la voluntad de los trabajadores.

2.- En nuestro país, al menos en el último siglo ha existido una tradición corporativa que pudiera ser considerada como una variante del corporativismo estatal. El papel desempeñado por el Partido Revolucionario Institucional como gran operador político lleva décadas rindiendo frutos, contribuyó, en su época de gloria, a la prolongación de grandes mitos como los de la paz y la justicia social. En la relación corporativa no siempre los que viven una situación de subordinación tienen plena conciencia de su realidad, con frecuencia no se dan cuenta que son oprimidos, que son utilizados para otros fines o para la consecución de objetivos totalmente ajenos a ellos. En cambio, la parte hegemónica sabe perfectamente cuál es su papel en el juego y cómo debe realizar cada uno de los movimientos.

Romper con el corporativismo es más complejo de lo que parece, precisamente por la oposición no sólo de los gobernantes o de los patronos sino también de los propios dirigentes sindicales, porque para estos últimos resulta atractivo al brindarles amplias posibilidades de obtener algunas prerrogativas personales. El sentido común nos dice que es más fácil hacer llegar un beneficio a unos cuantos que satisfacer las aspiraciones laborales de las grandes mayorías, en este esquema se busca favorecer a los líderes a cambio de su complicidad para sacrificar a la base trabajadora.

El corporativismo somete a un proceso de formación a los dirigentes haciendo de ellos piezas importantes del modelo. Inicia desde la misma elección, los candidatos frecuentemente son favorecidos considerando su grado de aceptación para someterse a las reglas del juego corporativo, en esta lógica los intereses de los trabajadores están en un segundo y hasta un tercer plano. Una vez electos deberán aprender a defender otros intereses completamente diferentes a los de los trabajadores, pero lo harán aparentando defender su causa, de tal forma, llegado el momento tomarán decisiones contrarias al bienestar de los agremiados pero argumentarán buscar siempre su beneficio. En una situación extraña y contradictoria resulta que entre mejor aprenda el lenguaje patronal más lejos puede llegar un mal líder sindical.

Una consecuencia del corporativismo es el aprendizaje que los líderes sindicales hacen del lenguaje de los patrones, en ocasiones lo hablan tan bien que terminan convirtiéndose en aquello contra lo que deberían de luchar, olvidando por completo las causas de los trabajadores. El corporativismo no sólo es un intercambio de productos, es también un proceso de formación que termina convirtiendo a los dirigentes sindicales en piezas fundamentales para la conservación y funcionamiento del sistema.

3.- A pesar de perder la presidencia de la República, el Partido Revolucionario Institucional sigue presentándose como una buena opción para los líderes sindicales. Por supuesto no es la única ni tampoco la mejor, desde hace muchos años perdió el monopolio para aprovechar el capital político de los sindicatos. Sin embargo, los mecanismos institucionales de incorporación siguen siendo funcionales y no han dejado de operar aún cuando los espacios han disminuido en comparación a sus años de esplendor.

Los sectores y las organizaciones que lo integran, sobre todo donde es gobierno, están atentos para involucrar y sumar a los nuevos liderazgos. En el estado de Durango sigue siendo una alternativa atractiva para la mayoría de los dirigentes y ex dirigentes sindicales.

Evidentemente no se está tratando de decir que lo más recomendable es la incorporación automática de todos los dirigentes y ex dirigentes sindicales al PRI, sino que cuenta con buenos mecanismos de integración y, por lo tanto, este partido sigue presentándose como una buena opción para quienes buscan incursionar en la vida política. El resto de los partidos aún no encuentra las fórmulas apropiadas para realizar esos procesos de incorporación o, al menos, no rinden los mismos resultados.

4.- El Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria vivió por años una situación corporativa, como en muchos otros casos, el rol desempeñado por

sus dirigentes se realizaba siguiendo las prácticas de las anteriores administraciones sindicales, de tal forma que resultaba difícil percatarse de su situación. Estaba tan arraigada la idea de creer vivir en la normalidad que cualquier otra cosa causaba desconfianza y hasta temor, por esta razón, cuando una dirigencia sindical realizó acciones para romper con esa condición de dependencia, la parte patronal no tuvo mayor problema para organizar a un grupo de inconformes no sólo para su defensa sino también para justificar las acciones en contra de los trabajadores. Prueba de lo anterior lo fueron los mensajes difundidos por los disidentes, en ellos se aparentaba cuestionar los actos de la dirigencia formal del Sindicato pero también se apreciaba una férrea defensa de la parte patronal, por otro lado, mostraban un marcado desinterés por las causas de los trabajadores, las grandes demandas laborales y sindicales estuvieron ausentes de su discurso. Evidentemente se oponían al cambio, su propuesta, si puede ser denominada así, sería preservar el estado de cosas tal y como se había conservado por varios años, con una sola variante, ser ellos los representantes de los trabajadores.

En el triunfo del sindicato de Telesecundaria se conjugaron varios factores coyunturales, el agotamiento de un modelo de relación laboral entre patrón y sindicato que resultaba totalmente inequitativo, el deseo de los trabajadores de un verdadero cambio, la determinación de un grupo de líderes sindicales comprometidos con la idea de poner en marcha un proyecto sindical que tuviera como centro de las decisiones a los trabajadores, los oportunos fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la combinación de estrategias jurídicas y políticas y, finalmente, la excelente asesoría jurídica y política del comité ejecutivo estatal.

5.- Un factor importante en una lucha contra los gobiernos priístas es no romper con el PRI, independientemente de que se cuestione el actuar de los funcionarios o de los mismos gobernantes. Este partido no está apegado a una doctrina o a una ideología de forma permanente, cada seis años tanto a nivel nacional como

estatal cambia su óptica para apreciar los mismos fenómenos, cada sexenio cambia en apariencia porque en el fondo sigue siendo el mismo. No debe perderse de vista que este partido nunca ha tenido poder de decisión propio, sino que ha estado sujeto a la voluntad de los llamados primeros priístas, lo fueron por varias décadas los presidentes de la República y, ahora, ese lugar ha sido tomado por los gobernadores de los estados, porque en realidad han sido ellos, los primeros priístas, quienes realmente han dirigido históricamente al PRI.

Los nuevos liderazgos, más aún aquellos que logran trascender refrescan un partido sumamente cuestionado, lo validan ante una sociedad desconfiada por su pasado, que no cree en las acciones del presente y no termina por convencerse de sus propuestas para el futuro. Esos liderazgos son presentados como caras nuevas y como una pequeña muestra de una apertura apenas existente, llegarán para permanecer acotados, quizá lograrán alcanzar algún puesto de importancia, pero difícilmente serán parte de un proyecto institucional, porque su origen no corresponde a la tradición sumisa de un partido creado desde el poder. Lo anterior no debe perderse de vista cuando dirigentes y ex dirigentes sindicales deciden formar parte de sus filas.

6.- En Durango, como en la mayor parte del país no basta tener la razón jurídica, es necesario hacerla valer por medio de presiones públicas, el camino meramente legal en la mayoría de las ocasiones no basta en la luchas sindicales, no conduce al objetivo deseado que casi siempre debe complementarse con otras estrategias, confiarse a la aplicación de la ley resulta ser una mala idea. Los recursos de que dispone el Estado son muchos, pero existen muchas formas de enfrentarlos, una de ellas es la denuncia sistemática de sus acciones, sobre todo cuando atentan contra esas mismas leyes que dice defender.

No se trata de estar fuera del marco legal, sino de complementar las acciones jurídicas con otras que ejerzan una mayor presión en aquellas autoridades amantes de no respetar lo dispuesto por las leyes. La mejor estrategia en la lucha

sindical es combinar ambos caminos, el de los tribunales y el de la presión pública, uno de carácter jurídico y otro eminentemente político, tomar sólo uno de ellos implica correr el riesgo de no obtener los resultados buscados, combinarlos de forma adecuada puede ser la diferencia para aquellos sindicatos que verdaderamente aspiran a cambios trascendentes.

La opinión pública ha adquirido en los últimos años un peso importante en las decisiones de los gobernantes, la sociedad emite voto de castigo ante faltas evidentes de quienes alguna vez se vieron favorecidos en las urnas, situación que influye cuando las manifestaciones de protesta evidencian malas actuaciones de los servidores públicos, por lo tanto, la presión pública puede llegar a ser un arma importante para complementar las estrategias jurídicas implementadas por los sindicatos.

7.- El trabajo político realizado al interior de un sindicato por sus propios miembros y el que puedan hacer ellos mismos dentro de los partidos políticos tienen una lógica distinta, no sólo para los dirigentes, también para los agremiados. Las alianzas efectuadas al interior de un gremio con la finalidad de alcanzar posiciones no necesariamente son válidas cuando se intenta trasladarlas al ámbito partidista, porque al no ser los mismos intereses la motivación de los trabajadores también cambia.

Con frecuencia, en el trabajo estrictamente sindical la finalidad es acceder, primeramente, a los cargos de dirigencia, incluso como fin último, no se busca llegar más allá, porque los beneficios que con ello se obtiene son suficientes para satisfacer las aspiraciones personales de algunos líderes, o porque las condiciones de los sindicatos es todo lo que permiten.

Para combinar el trabajo sindical con el partidista es necesario articular una estructura de agremiados para realizar actividades propias de un partido político, es decir, contar con un grupo organizado de miembros que a la vez funcione como

estructura política básica, que sea capaz de trabajar por sí sola, hacer lo necesario para incrementarla con militantes del partido en cuestión e involucrar a la misma sociedad civil. La clave para incursionar en la política partidista es la estructura con que se cuente, independientemente de la del partido que se trate, porque la partidista trabaja con una dinámica específica y está sujeta a directrices particulares dependiendo de cada partido político.

El proyecto político en Telesecundaria está inconcluso porque no se ha terminado de conformar esa estructura, porque aunque existen personas trabajando aisladamente no están articuladas a un proyecto. El primer intento fracasó por dos factores importantes, primero, se dio por hecho que las posiciones ya estaban ganadas y se pensó que al ser secretario general se estaba en posibilidades de acceder a un cargo de elección o de la administración pública, el problema, no se hizo el trabajo político necesario para estar en condiciones de negociar; segundo, fue evidente la participación gubernamental para desvincular a los principales actores al provocar un distanciamiento entre la dirigencia sindical y su personaje principal en el ámbito político.

Por una decisión gubernamental se integró la disidencia al sindicato mayoritario, la idea nunca fue la unidad, sino obstaculizar la conformación de una estructura política. Lo que se ganó con aquella medida fue tiempo, porque así como los trabajadores de Telesecundaria lucharon por el cambio, en el futuro inmediato deberán de organizarse para trascender el ámbito sindical y participar de forma articulada en otros campos, como el político.

8.- Frecuentemente son las propias autoridades quienes propician la creación de algunos sindicatos, así como también la desaparición de otros, según sean sus intereses. La creación normalmente atiende a la necesidad de contar con un trabajo de contrapeso ante las acciones de gremios combativos que luchan por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, de agrupaciones sobre las cuales se perdió el control. Es una práctica común en nuestro país.

El problema para las organizaciones sindicales radica en la existencia de trabajadores dispuestos a prestarse a las maniobras del Estado y de los mismos patrones. En los sindicatos encontramos estos casos a pesar de tratarse de agremiados, no muestran escrúpulos cuando se trata de mentir porque a cambio de ello está el ofrecimiento de alguna dádiva, son personas con un débil sentido de pertenencia y de identidad, para quienes es fácil abandonar las luchas sindicales, pero además, no tienen la solidez necesaria en los principios como para impedir una traición a las grandes causas de los trabajadores.

La base del sindicalismo sigue siendo la unión de los trabajadores, ésta es la base de su fortaleza, sin unidad las organizaciones sindicales no tienen futuro, la parte patronal lo sabe muy bien, razón por la cual, centra sus estrategias en provocar divisiones internas en los sindicatos, en explotar al máximo las más mínimas diferencias hasta conseguir la confrontación de los trabajadores, porque la principal debilidad de cualquier organización sindical es la división.

9.- La obtención de un doble registro sindical ha brindado a los gremios inmejorables oportunidades para lograr beneficios tanto para ellos mismos como para los trabajadores. El cambio es notorio cuando se trata de una organización como el sindicato del organismo público descentralizado estudiado en el presente trabajo, acostumbrado a las negociaciones con una notoria desventaja, cuando finalmente lo puede hacer en el A) se percata inmediatamente de las diferencias, pasa de un esquema donde tradicionalmente se tomaban las decisiones de manera unilateral a otro con verdaderas negociaciones.

El ingreso de los sindicatos burocráticos al nuevo esquema de negociación les ha proporcionado oportunidades que antes no tenían, sin embargo, aún no han aprovechado completamente las bondades de su nueva realidad laboral, no terminan por funcionar como sindicatos de Apartado A), la inercia de años de negociación burocrática sigue pesando en el ánimo de los líderes sindicales.

Un problema adicional es que el patrón sigue siendo el Estado, porque a final de cuentas es quien provee de recursos a los organismos públicos descentralizados, y éste siempre se resistirá a reconocer plenamente los derechos de sus trabajadores, insistirá en llevar las negociaciones al terreno que más le conviene, donde tiene más experiencia, pero además donde lleva la ventaja, el burocrático. Esa es la lucha librada en la actualidad por estos sindicatos, romper con la tradición burocrática de las negociaciones y pasar plenamente al Apartado A).

10.- Los partidos políticos no han mostrado interés para realizar las reformas necesarias que permitan actualizar la legislación laboral a la nueva realidad del país, son muchos los artículos declarados inconstitucionales por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo, no ha existido la voluntad política para modificarlos y adecuarlos al texto constitucional.

Iniciativas se han presentado muchas, pero no basta, hacen falta los acuerdos. Sólo que el tema laboral ha estado ausente de la agenda política, otros temas han acaparado el interés y la preocupación de quienes tienen el poder de decidir, además, seguramente la actual clase política nacional ha encontrado ciertas ventajas en el viejo modelo corporativo sindical, de otra forma ya hubiera sido desmantelado.

Anexos

Núm. 1

Palabras pronunciadas por el Ing. Enrique Rodríguez Nájera en la Ceremonia de Reconocimientos a los Fundadores (del Sistema Estatal de Telesecundaria)

LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA
Gobernador Constitucional del Estado

SRA. ELVIRA DÍAZ DE SILERIO
Presidenta del Patronato DIF Durango

ING. EMILIANO HERNÁNDEZ CAMARGO
Secretario de Educación, Cultura y Deporte

DISTINGUIDOS MIEMBROS DEL PRESIDUM

SEÑORAS Y SEÑORES.

Hoy es día de recuerdos, de análisis, de reflexiones, de evaluación de resultados obtenidos, de replanteamientos y de nuevos proyectos, de renovar y redoblar esfuerzos para alcanzar y superar metas y objetivos no logrados aún; de afrontar con éxito los nuevos retos que nos impone la realidad. Pero hoy también es día de reconocimientos y de gratitud a quienes a lo largo de 15 años han hecho posible la consolidación de un Sistema Estatal de Telesecundarias de reconocido prestigio en el Estado y fuera de él, ¡Pleno reconocimiento a los 54 fundadores aquí presentes!

La semana pasada, igual que en otras ocasiones, en la Reunión Regional de Telesecundarias realizada en Mazatlán, comprobamos una vez más los esfuerzos que se han hecho en Durango, con éxito, para cumplir con el Programa Estatal de Modernización Educativa y con la homologación integral de sueldos y prestaciones de los maestros del Sistema.

Hace 15 años salieron de la ciudad de Durango los 50 maestros pioneros del Sistema Estatal de Telesecundaria, iban con la encomienda de fundar las primeras 50 escuelas en igual número de comunidades del medio rural en 8 municipios de la entidad. Empezaron tocando puertas para conseguir alumnos, improvisaron locales para impartir clases, con sillas y mesas aportadas por los estudiantes; la señal era recibida en el televisor a través de la red terrena de microondas; los pioneros ofrecían un servicio desconocido, apoyados con las guías de estudio y con la vocación y la voluntad de ejercer su magisterio.

Los maestros sólo poseían escolaridad terminada de profesor de educación primaria o equivalente. A pesar de que se publicaron dos convocatorias en la prensa local, la primera, solicitando maestros con normal superior terminada o su equivalente y la segunda, maestros que cursaran cualquier grado de normal superior, se presentaron sólo 3 maestros pero no les interesó contratarse. Después de acudir a varias partes, logramos contratar a un grupo de maestros de la región lagunera del Estado.

En los últimos años en los meses de julio y agosto se presentan alrededor de 1,000 solicitudes de profesionistas para ingresar como maestros de Telesecundaria, todos con licenciatura terminada, de diversas especialidades y profesiones y algunos con grado de maestría.

Los primeros 3 años se contrataba al profesorado por honorarios y carecían de servicios médicos y prestaciones. El sustento legal del Sistema Estatal de Telesecundaria era tan sólo un acuerdo de coordinación SEP-Gobierno del Estado firmado en 1981.

Ahora en el marco de la nueva Ley Estatal del Educación, existe el sustento jurídico que otorga el Decreto del 16 de noviembre de 1993 (que será actualizado según nos lo ofreció el Titular de la SECyD) que establece al Sistema Estatal de Telesecundarias como un organismo descentralizado de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno del Estado.

Tal como lo prometiera el LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARAZA a la dirigencia sindical en junio de 1992, en la actualidad los maestros de Telesecundaria cuentan con sus nombramientos de base, protegidos por la ley, y están homologados al 100% en sus sueldos y prestaciones con los profesores de otros subsistemas de secundaria, incluyendo el beneficio de Carrera Magisterial, demanda sindical, permanente desde septiembre de 1992 hasta la fecha. Asimismo hace un año, ante una justa demanda sindical planteada al Gobierno Estatal, la SECyD otorgó 30 direcciones técnicas para escuelas con más de 60 alumnos, las cuales han venido a cubrir una añeja necesidad plenamente justificada.

Para obtener la homologación completa y los logros señalados en cumplimiento a la palabra del señor gobernador, debemos reconocer la atinada intervención del Ing. Emiliano Hernández Camargo, secretario de Educación, Cultura y Deporte quien ha proporcionado los recursos financieros necesarios a pesar del déficit presupuestal que existe en Telesecundaria en Durango, como en todos los estados de la República, ya que la Federación no envía los fondos necesarios, como a los maestros federalizados, por una falta de sustentación presupuestal muy añeja que no ha sido superada y cuya solución definitiva será planteada en la próxima reunión Nacional de Telesecundaria ante la SEP por parte de todas las entidades del país, para que de una vez se definan los recursos materiales, humanos y financieros para operar el servicio, los cuales deberán proporcionarse de oficio y no gestionarse por oficio como se hace hasta ahora.

Al recordar a quienes intervinieron en el establecimiento de este Sistema hace 15 años, debemos mencionar a quien nos apoyó en el inicio, al LIC. ARMANDO DEL CASTILLO FRANCO, entonces gobernador constitucional del Estado (de feliz memoria), al ING. JORGE FERNÁNDEZ MIER, delegado general de la Secretaría de Educación Pública en el Estado, al siempre bien recordado PROFR. ENRIQUE W. SÁNCHEZ, director general de Educación Pública y al PROFR. LEONARDO VARGAS MACHADO, director de la Unidad de Telesecundaria de la SEP; asimismo recordamos el apoyo que nos otorgó en tiempos difíciles el PROFR. OTHÓN GALINDO PÉREZ cuando fungió como director general de Educación Pública del Estado, a la PROFRA. ELIA MARÍA MORELOS FAVELA por su aportación cultural a nuestros maestros y alumnos del Sistema. No podemos dejar de mencionar el valioso apoyo recibido en Telesecundaria por parte del LIC. JOSÉ RAMÍREZ GAMERO, gobernador constitucional del Estado durante su periodo de gobierno 1986-1992 y por el LIC. JOSÉ HUGO MARTÍNEZ ORTIZ, secretario de Educación, Cultura y Promoción Social en el lapso mencionado.

Asimismo reconocemos el respaldo que ha otorgado al Sistema y la labor desarrollada por el DR. JORGE VELASCO OCAMPO, director de la Unidad de Telesecundaria de la Secretaría de Educación Pública. Actualmente él se encuentra en el extranjero ya que México está comenzando a exportar el modelo de Telesecundaria a Canadá, Estados Unidos, Centroamérica y Asia, donde se han reconocido los avances de esta modalidad educativa.

En la actualidad nuestro Sistema está integrado por 494 escuelas, establecidas en igual número de comunidades del medio rural en los 39 municipios de la entidad. La población escolar atendida es de 15,600 alumnos (18% de la población total de secundaria en el Estado), con una planta docente de 1,009 maestros, 25 coordinadores (supervisores) y un personal de apoyo integrado por 100 elementos.

Contamos ya con un total del 27,000 egresados de secundaria y 30,000 de los cursos de verano y la infraestructura la constituyen 402 aulas, 107 laboratorios-taller y 173 anexos construidos por CAPFCE-Gobierno del Estado; así como 320 aulas y 143 anexos edificados por los ayuntamientos, las comunidades, los ejidos y los padres de familia.

En los últimos 4 años todos los planteles han sido dotados de modernas antenas parabólicas digitales, de bibliotecas completas y se distribuyen entre los alumnos anualmente 160,000 libros a un precio muy inferior a su costo real, servicio que se pretende hacer gratuito mediante el Proyecto Libro en propiedad de la escuela.

Por instrucciones del señor gobernador, este servicio educativo ya se establece en poblaciones de hasta 250 habitantes y la meta fijada en el Programa Estatal de Modernización Educativa, de 150 nuevas escuelas en el periodo 92-98, ya ha sido rebasada al haberse creado 181 planteles a la fecha.

Nuestro presupuesto de operación en el presente ciclo escolar será alrededor de 70 millones de pesos tan sólo en sueldos de nuestro personal, percepciones que contribuyen al sostenimiento de 5,000 duranguenses.

El perfil profesional de nuestros maestros en la actualidad, es una muestra incontrastable de su espíritu permanente de superación. Contamos con 713 docentes con licenciatura terminada, 133 de ellos son licenciados en Telesecundaria y Comunicación graduados casi todos en la Escuela Normal del Estado; 9 han concluido una maestría, 43 la cursan actualmente, 20 de ellos terminarán el año entrante la Maestría en Comunicación y Televisión Educativa, primera en el país en esta especialidad, en la Universidad Autónoma de Durango; asimismo los demás profesores realizan estudios para obtener el grado de licenciatura en diversas especialidades, para llegar a tener en un futuro el 100% de nuestros docentes por lo menos con este grado profesional.

Durante estos 15 años hemos contado en forma permanente con la colaboración de diversas instituciones que nos han apoyado en la capacitación de nuestros alumnos, al facilitarnos su personal y sus instalaciones. Expresamos nuestro reconocimiento al CONAFE, que nos proporciona becas para nuestros alumnos, a la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado; al Instituto Tecnológico de Durango, al DIF Estatal, a nuestro glorioso Ejército Mexicano, a la Casa de la Cultura, a la Universidad Juárez del Estado de Durango, al CBTA No. 3, al CBTF No. 4, a los CECATIS 91 y 36 de esta ciudad y 20 y 88 de Gómez Palacio; a la Escuela Normal Superior de La Laguna y al CETIS no. 47; a la Escuela Miguel Ángel de Quevedo, a la Universidad Autónoma de Durango y a las universidades donde cursan maestrías nuestros docentes.

Por otra parte, a los 5 años y medio de fundado este servicio educativo, se constituyó el Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria, el cual ha sido desde entonces uno de los pilares básicos en que se sustenta la estabilidad, la paz, la armonía, el progreso y el prestigio de nuestro Sistema. Se implantó por sus líderes una política sindical de altura, que se adelantó en mucho a la nueva cultura laboral por la que hoy se pugna como avanzada sindical para el Siglo XXI.

Es de elemental justicia reconocer la colaboración institucional durante 9 años, de 1987 a 1996, de los 3 Comités Ejecutivos Sindicales encabezados sucesivamente por el Profr. Lauro Arturo Manzanarez Piedra, el Lic. Miguel Ángel Delgado Zamora y el Profr. Esteban Calderón Rosas, quienes ejercieron un liderazgo propio, inteligente, maduro, firme, capaz y fructífero en beneficio de sus agremiados, a quienes representaron con dignidad y respeto. No podrían existir la homologación de nuestros docentes y los logros alcanzados en su favor, ni un Sistema de prestigio reconocido, con cobertura en toda la entidad, sin la sólida estabilidad que ha proporcionado en gran parte una dirigencia sindical responsable y acertada.

Entre los proyectos prioritarios para el presente y próximo ciclo escolar contemplados en el Programa de Modernización Educativa 92-98, se incluyen el desarrollo de la investigación en

nuestro Sistema, el establecimiento de un centro de capacitación, la operación de todos nuestros planteles de acuerdo a la metodología y la normatividad de Telesecundaria, así como la ampliación de la cobertura con la creación de nuevas escuelas.

Por otra parte, una vez actualizado el Decreto que creó el Sistema Estatal de Telesecundarias y resuelto el planteamiento del sindicato ante las autoridades del trabajo, se procederá a la elaboración conjunta entre la Dirección General de Telesecundarias y la Dirigencia Sindical, del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de nuestro personal docente, ya que hasta la fecha nos hemos regido con base en el único reglamento vigente en todo el país elaborado por la SEP.

De igual forma la dirección y el sindicato habremos de convenir y formalizar conjuntamente, las relaciones institucionales que nos permitan satisfacer adecuadamente los planteamientos, solicitudes y demandas sindicales, con el apoyo de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte y del Gobierno del Estado, teniendo como límite únicamente lo establecido por la Ley que nos rige y la disponibilidad de los recursos financieros autorizados a la dirección del Sistema, sin menoscabo de las gestiones permanentes que haremos de manera conjunta ante las instancias superiores para obtener los apoyos presupuestales requeridos.

Este día hacemos un reconocimiento muy especial al LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA, gobernador constitucional del Estado y a su esposa SRA. ELVIRA DÍAZ DE SILERIO, por el firme y decidido apoyo que siempre han otorgado al Sistema Estatal de Telesecundarias, para engrandecerlo en beneficio de niños y jóvenes que sólo a través de nuestras escuelas pueden cursar su educación secundaria por la marginación social y geográfica en que viven.

Siempre les reconoceremos el estímulo permanente de sus acciones y sus hechos y de su estimable y significativa presencia en nuestras escuelas y en nuestros eventos.

En lo personal, mi esposa y yo valoramos en todo lo que representa, las deferencias que han tenido con nosotros y aquí les ratificamos que la estimación que hoy nos merecen ustedes, no variarán en los años por venir.

No puedo mencionar a todas las personas a quienes les debo mi gratitud por haber colaborado y colaborar conmigo en Telesecundaria como integrantes del personal de confianza y sólo mencionaré a uno que ejemplifica la lealtad, capacidad, entrega y espíritu de colaboración de todos ellos, mi brazo derecho, derecho en todo, el Lic. Carlos Miguel Güereca Díaz.

Agradezco que se haya invitado a mi esposa y a mis hijos y doy las gracias a ellos por estar aquí este día.

Siempre he estado convencido que la realización primera y más importante del ser humano está en la familia, y quien no es capaz de organizar y dirigir con éxito una familia, difícilmente podrá organizar y dirigir una institución pública o privada.

Gracias a mi esposa y a mis hijos por su apoyo y porque son personas de principios sólidos y tienen la firmeza de carácter para sostenerlos a lo largo de su vida. Mi familia representa en mi vida privada el éxito más importante.

Hoy cumpla 15 años como director del Sistema, y debo enfatizar que el requisito autoimpuesto para permanecer en un cargo público, lo constituye el hecho de que yo garantice los mejores resultados en mi trabajo a quien me confió la responsabilidad, en este caso el señor gobernador del Estado.

Para ello además de tener vida y buena salud requiero de 4 apoyos básicos sin los cuales no me sería posible lograr lo anterior:

- 1.- El apoyo del señor gobernador del Estado.
- 2.- El apoyo de mis colaboradores de confianza.
- 3.- El apoyo de los maestros y
- 4.- El apoyo de la dirigencia sindical.

A estos dos últimos desde hace 10 años, en forma periódica, les he solicitado la revalidación de su apoyo el cual me ha sido concedido. Hace 4 años y hace 1 año, lo volví a solicitar al secretario general en funciones y me fue otorgado, el último públicamente ante el señor gobernador y el señor secretario de educación aquí presentes.

Actualmente de los 4 apoyos requeridos, de los 2 primeros no tengo la menor duda.

Acabo de concluir un recorrido por el interior del Estado y me reuní con el 97% de nuestros maestros quienes me manifestaron por unanimidad su apoyo para permanecer en el cargo que ocupo hasta el 15 de septiembre de 1998.

Sin embargo, sería muy grave para el Sistema que dirijo, que yo pudiera caer en la autocomplacencia y el autoengaño, sobre todo después de permanecer 15 años en el cargo, ya que siempre he considerado que los servidores públicos no debemos permanecer mucho tiempo en el mismo cargo, y cuando así fuera, se deberá estar sujeto a una revalidación periódica, cada vez más frecuente y realista, por lo cual en unas semanas, al terminar los festejos conmemorativos del 15 aniversario, en el presente mes, haré un análisis completo y minucioso de la realidad imperante y luego actuaré conforme a mi deber, considerando ante todo la estabilidad, la paz, la armonía y los supremos intereses del Sistema Estatal de Telesecundaria, cuya responsabilidad me ha sido confiada.

No tendría ningún derecho a permanecer donde ya se terminó mi tiempo, y también tengo todo el derecho a salir por la puerta grande de Telesecundaria.

Larga vida a Telesecundaria por la grandeza de la educación en Durango.

Muchas gracias.

Durango, Dgo., 1º de noviembre de 1996

Documento publicado el día 3 de diciembre de
1996 en el Periódico *El Sol de Durango*

LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA,
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE DURANGO

ING. EMILIANO HERNÁNDEZ CAMARGO,
SECRETARIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

TRABAJADORES DEL SISTEMA ESTATAL DE TELESECUNDARIA.

A LA OPINIÓN PÚBLICA:

Esta Dirigencia Sindical siempre se ha manifestado por el diálogo abierto y maduro con las autoridades educativas competentes, además, en nuestros planteamientos ha existido la fundamentación y justificación necesarias. Sin embargo, en nuestras últimas demandas, no ha sido posible entablar el diálogo, porque se nos han impuesto condiciones sin ofrecer beneficio alguno para los trabajadores.

Al tomar posesión la actual Dirigencia, una de las primeras acciones que realizó fue la de solicitar la elaboración de una reglamentación propia que regule nuestras relaciones laborales. Otra acción consistió en la modificación y adaptación de nuestros Estatutos, realizada con la intención de adaptarlos al Apartado A) del Artículo 123 Constitucional, debido a que por Decreto Administrativo, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el día 18 de noviembre de 1993, las relaciones laborales dentro del Sistema Estatal de Telesecundaria se norman por la Ley Federal del Trabajo (Art. 23º. de dicho Decreto).

Como respuesta a nuestras acciones, el Director del Sistema, acompañado de los tres ex-secretarios generales de este Sindicato, emprendieron una campaña de desinformación e intromisión en la vida interna del Gremio, todo ello con la finalidad de dividir y confundir a nuestros compañeros maestros.

En estos días en que el propio Presidente de la República habla de la necesidad de convertir a México en un país de leyes, no nos explicamos la reacción negativa en el seno de Telesecundaria, cuando el Sindicato manifiesta la necesidad de normar las relaciones laborales.

El Sindicato está en la mejor disposición de convenir con las autoridades educativas, pero es difícil hacerlo, cuando a peticiones serias y justificadas, nos responden, o bien, cuatro meses después o, fundamentándose en la ley que mejor se les acomoda.

El Comité Ejecutivo Estatal y los Secretarios Generales Delegacionales EXIGIMOS:

- 1.- Respeto íntegro a la autonomía sindical.
- 2.- Reconocimiento a la titularidad de las relaciones laborales colectivas de nuestro Sindicato.
- 3.- Modificación o revocación, de acuerdo a la ley, del Decreto que crea el Sistema Estatal de Telesecundaria, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

4.- Destitución del Director General, del Subdirector y del Asesor Jurídico del Sistema Estatal de Telesecundaria, así como, una evaluación del desempeño y, en su caso, la remoción del personal que ocupa puestos de mandos medios en el mismo Sistema.

5.- Desconocimiento total a negociaciones subterráneas que la Dirección del Sistema haya realizado o realice con ex-secretarios generales del Sindicato.

6.- Revisión inmediata de la nómina del Sistema Estatal de Telesecundaria, para saber la ubicación y categoría de cada uno de los trabajadores que tengan plaza docente.

7.- Revisión de la totalidad de expedientes de los profesores que participan en Carrera Magisterial.

8.- Un alto a las amenazas e intimidaciones que realiza a compañeros maestros el Asesor Jurídico del Sistema Estatal de Telesecundaria.

9.- Integración inmediata de una Mesa de negociaciones, para que en un plazo no mayor de cinco días hábiles se den las resoluciones pertinentes.

Esta Dirigencia Sindical se ha pronunciado por buscar salidas pacificas a nuestros problemas, esperamos no tener la necesidad de recurrir a medidas radicales para atención y solución de nuestras demandas.

En esta Organización Sindical decimos que no venimos a trabajar por el Sindicato, venimos a ver que el sindicato trabaje por los maestros.

“EDUCACIÓN Y UNIDAD PARA EL PROGRESO DEL PUEBLO”
POR EL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL

PROFRA. ANA BRICIA MURO GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL (Firma)

PROFR. RAÚL RAMÍREZ IGLESIAS
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN Y
PROPAGANDA (Firma)

PROFRA. MARTHA ESPINOZA CEBALLOS
SECRETARÍA DE TRABAJO Y CONFLICTOS
(Firma)

PROFR. VÍCTOR RIVERA QUIÑONES
SECRETARÍA DE ACCIÓN Y
ASISTENCIA SOCIAL (Firma)

PROFR. JORGE A. MARTÍNEZ ESTRADA
SECRETARÍA DE FINANZAS
(Firman por ausencia)

PROFR. J. LUIS ARREOLA JUÁREZ
SECRETARÍA DE RELACIONES
(Firma)

PROFR. MARGARITO GONZÁLEZ CASTRO
SECRETARÍA DE ORIENTACIÓN IDEOLÓGICA
Y EDUCACIÓN SINDICAL (Firma)

PROFR. PABLO CARRILLO MONTALVO
SECRETARÍA DE PRÉSTAMOS Y DE
LA VIVIENDA (Firma)

PROFR. HUMBERTO SIMENTAL MARTÍNEZ
SECRETARÍA DE ACTAS Y ACUERDOS
(No aparece firma)

PROFR. RAFAEL GONZÁLEZ MORALES
SECRETARÍA DE ESTADÍSTICA
(Firma)

PROFR. H. HIGINIO PIZARRO ZALDÍVAR
SECRETARÍA DE ACCIÓN CONCILIATORIA
(Firma)

PROFR. J. CARLOS CABRERA DÍAZ
SECRETARÍA DE PENSIONES Y
JUBILACIONES (Firman por ausencia)

PROFRA. MA. ARGELIA GARCÍA CABALLERO
SECRETARÍA DE PATRIMONIO SINDICAL
(Firma)

SECRETARIOS GENERALES DELEGACIONALES

PROFRA. PATRICIA BUENO NUÑEZ
DELEGACIÓN 1
GÓMEZ PALACIO (Firma)

PROFR. FELIPE DE J. LUJÁN CALZADA
DELEGACIÓN 4
GÓMEZ PALACIO (Firma)

PROFR. JESÚS BRECEDA CARDIEL
DELEGACIÓN 6
GUADALUPE VICTORIA (Firma)

PROFR. ROBERTO FLORES JIMÉNEZ
DELEGACIÓN 8
RODEO (Firma)

PROFR. F. JAVIER PALACIOS BARRIOS
DELEGACIÓN 10
DURANGO (Firma)

PROFRA. MA. ALMA QUIÑONES SOTO
DELEGACIÓN 12
DURANGO (No aparece firma)

PROFR. FERMÍN ONTIVEROS ENRIQUES
DELEGACIÓN 16
NUEVO IDEAL (Firma)

PROFR. SALVADOR RAMÍREZ ARAIZA
DELEGACIÓN 3
GÓMEZ PALACIO (Firma)

PROFR. LEOBARDO HERNÁNDEZ PÉREZ
DELEGACIÓN 5
CUENCAMÉ (Firman por ausencia)

PROFR. MANUEL DE J. GARCÍA A.
DELEGACIÓN 7
FRANCISCO I. MADERO (No aparece firma)

PROFR. NOEL ESPINOZA ARROYO
DELEGACIÓN 9
NOMBRE DE DIOS (Firma)

PROFR. APOLONIO CÁRDENAS R.
DELEGACIÓN 11
DURANGO (No aparece firma)

PROFR. RUBÉN GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
DELEGACIÓN 15
CANATLÁN (Firma)

PROFR. MANUEL VALLES GÁNDARA
DELEGACIÓN 17
SANTIAGO PAPASQUIARO (No aparece firma)

Documento publicado el día 5 de diciembre de
1996 en el Periódico *El Sol de Durango*

LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE DURANGO

ING. EMILIANO HERNÁNDEZ CAMARGO
SECRETARIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A LA OPINIÓN PÚBLICA:

En conocimiento de los documentos en los cuales el ING. ENRIQUE RODRÍGUEZ NÁJERA, director general del Sistema Estatal de Telesecundarias solicitó licencia prejubilatoria con fecha 1º. de septiembre del presente y su renuncia con carácter de irrevocable a partir del 1º. de diciembre del mismo año, el personal de coordinación de este sistema educativo, hacemos un RECONOCIMIENTO público al ING. ENRIQUE RODRÍGUEZ NÁJERA, por su amplia trayectoria educativa, la cual se ha manifestado siempre a través de su gran calidad humana, en un marco de respeto regulado por un código de ética personal, moral y profesional, y con profunda visión progresista.

Conscientes de todo lo anterior sabemos que el ING. ENRIQUE RODRÍGUEZ NÁJERA ha dado mucho al servicio educativo estatal y nacional, y puede seguir dando mucho más en beneficio de nuestro país.

Su obra en Telesecundaria ha trascendido en el tiempo y en el espacio, con él y su ejemplo seguiremos avanzando.

Durango, Dgo., a 5 de Diciembre de 1996

ATENTAMENTE

COORDINADORES Y AUXILIARES DEL
SISTEMA ESTATAL DE TELESECUNDARIAS¹⁷⁷

PROFRA. ANA MARÍA TOCA RAMÍREZ
PROFRA. LETICIA MARGARITA CALDERA MUÑOZ
PROFR. RITO GONZÁLEZ MARTÍNEZ
PROFR. FIDEL GERARDO HERNÁNDEZ VILLA
PROFR. JESÚS JOSÉ PARRA RAMÍREZ
PROFRA. MA. MUCIA ARÁMBULA ENRÍQUEZ
PROFR. JESÚS ISIDRO RUTIAGA PÉREZ
PROFR. PABLO DE GERARDO CÚPICH RODRÍGUEZ
PROFR. ARMANDO RODRÍGUEZ TORRES
PROFR. JESÚS MIER ROBLES
PROFRA. GUADALUPE QUIÑONES
PROFRA. ANA HERMINIA QUINTERO VALVERDE
PROFRA. MA. DEL SOCORRO SEPÚLVEDA HERRERA
PROFR. MANUEL DE JESÚS JIMÉNEZ PULIDO
PROFRA. MARINA ARGELIA OCHOA ISLAS

PROFR. JOSÉ ALFREDO CARDONA SIERRA
PROFR. JUAN FRANCISCO MACÍAS DÍAZ
PROFRA. LETICIA VILLEGAS MACÍAS
PROFR. ADRIÁN GONZÁLEZ PÉREZ
PROFR. GERARDO LUIS ORONA
PROFR. M. GERARDO BERUMEN RAMÍREZ
PROFR. JOSÉ ANTONIO DUARTE HUERTA
PROFR. LAURO A. MANZANAREZ PIEDRA
PROFR. PEDRO MORENO ROMÁN
PROFR. SERGIO LOZANO ARELLANO
PROFR. JOSÉ ELISEO BARRÓN ACOSTA
PROFR. FRANCISCO VIDALES VELÁZQUEZ
PROFR. RUBEN GALAVIZ SANTOS
PROFRA. LAURA E. CARBAJAL AGUIAR
PROFRA. BEATRIZ RODRÍGUEZ MORENO.

¹⁷⁷ Todos los nombres aparecen acompañados de las firmas respectivas.

Documento publicado el día 7 de enero de
1997 en el Periódico *El Siglo de Durango*

AL MAGISTERIO DE TELESECUNDARIA A LA OPINIÓN PÚBLICA

En el curso de los acontecimientos político-sindicales de nuestro gremio, desde el inicio de gestiones del actual Comité Ejecutivo Estatal, se ha dado una batalla interna entre la posición prodemocrática del Magisterio de Telesecundaria y la posición de poder centralista de una dirigencia sindical influenciada e inducida por agentes externos y ajenos a nuestro gremio. Es así, bajo este somero panorama inicial como los Maestros de Telesecundaria empiezan a enfrentar una problemática que nunca antes se había tenido en nuestra organización sindical, pues nunca antes se había dado el intencional desequilibrio e inestabilidad política del SEMST para que sus dirigentes intentaran crear círculos de poder al servicio de intereses personales y búsqueda de prebendas políticas, ni mucho menos avalados, asesorados e inducidos por mentalidades anarquistas y ajenas al mismo.

Desafortunadamente, el reducido grupo que reclama como herencia lo que ellos llaman “poder sindical” logró apoderarse oportunistamente de las posiciones del Comité Ejecutivo Estatal, y en los pocos meses que van de su periodo se ha dado enconadamente a la tarea de dividir, desinformar, ignorar consenso y confundir a la base de nuestro sindicato, lanzando a nuestra organización sindical a una aventura política irracional y fracasada con la que no se ha obtenido otra cosa que una problemática interna irreversible, caracterizándose durante el tiempo que ha ejercido, como la más evidente muestra de ineptitud política, reflejo fiel e insoslayable de una asesoría errática e irresponsable, y como una dirigencia carente de toda visión y capacidad para la conducción apropiada de los métodos de lucha y clarificación de objetivos de la acción sindicalista y absolutamente desinteresada por la ejecución de un programa definido que dé unidad y consistencia democrática a nuestro gremio, prefiriendo siempre las tácticas utilitaristas de “provecho tangible” y “ventaja inmediata”, exprimiendo el relumbrón político para sostener posturas radicales no consensadas.

A los Maestros de Telesecundaria nos es muy evidente, a pesar de las tácticas de desinformación, confusión e intimidación que ha implementado el Comité Ejecutivo Estatal, que la sana evolución de una base magisterial unida y democratizada está muy lejos del ideal que persigue la dirigencia sindical que insiste en su posición personal y agrede los derechos de la base, intentando incluso con la modificación desconsensada y amañada de nuestros documentos básicos acallar la voz y los postulados democráticos que dieron origen a nuestro sindicato, llevando a efecto para ello la derogación y modificación de aproximadamente 50 artículos y fracciones, además de 7 principios de nuestros estatutos, que eran bastiones de la democracia y la libre expresión de la Base Magisterial, cambiándolos por artículos que son candados que aseguran el ejercicio de “poder único” del Comité Ejecutivo Estatal por encima de cualquier instancia sindical y Base Magisterial.

El FRENTE MAGISTERIAL UNIÓN DEMOCRÁTICA ha sostenido una lucha frontal en favor de la dignificación de los ideales y proceder sindicalista, en pro de un sindicalismo de avanzada, íntegro, consciente y representativo, respetuoso de instancias y jerarquías de Autoridades educativas y estatales y dispuesto al diálogo constructivo para la solución de sus problemas y el apuntalamiento de su lucha, no entreguista, no prepotente; y nos pronunciamos por el mantenimiento firme de nuestra lucha por la correcta posición de Primero la unidad, democracia y derechos de la base

magisterial por encima de cualquier interés personal o sueños de poder, y es en esta postura que el FRENTE MAGISTERIAL UNIÓN DEMOCRÁTICA, se manifiesta firmemente en contra de:

A) La ineptitud política de la Profra. Ana Bricia Muro González, Secretaria General del SEMST y miembros del Comité Ejecutivo Estatal, puesto que su proceder errático no ha dejado ni un solo beneficio a la base y sí ha creado una problemática y divisionismo dañino a nuestro gremio.

B) La injerencia de personas ajenas y externas a nuestro sindicato en calidad de “asesores jurídicos” cuyas conclusiones han llevado a nuestro gremio a una profunda inestabilidad política y a la pérdida de visión de la trayectoria sindical.

C) La amañada inclusión estatutaria de nuevas secretarías para la justificación de presencia de personas ajenas a nuestro organismo sindical fungiendo como “asesores”, quienes no fueron electos por la Base Magisterial y quienes nunca tuvieron trayectoria política en el seno de nuestro sindicato y ahora intentan ejercer como líderes alternos.

D) La manipulada modificación de estatutos para inducir a la cancelación de artículos para lograr la formación de círculos de poder en el Comité Ejecutivo Estatal.

E) La falta de consenso a la base en la toma de decisiones trascendentales para el destino y la lucha sindicalista en respeto pleno a los miembros de nuestro magisterio.

F) El uso de la violencia y el engaño como instrumentos de control políticos.

G) El desvirtuamiento y confusión de la información que se dé a la base.

H) El uso indebido e irresponsable de recursos económicos para el conteo de una asesoría errática y viáticos a y desde otras entidades para “consultarlas”.

I) La inducción a Secretarios Delegacionales y miembros del Comité Ejecutivo Estatal del SEMST, no comisionados, para avalar determinaciones totalitaristas no consensadas.

J) La ineptitud política y operativa de los miembros del Comité Ejecutivo Estatal, quienes lejos de oponerse a las actitudes personalistas y equivocadas de la Secretaria General y grupo de asesores, avalaron irracional e irresponsablemente su accionar en perjuicio de nuestro sindicato.

K) La comisión indebida de miembros de la Comisión de Honor y Justicia o la Comisión de Vigilancia para que ejerzan indebidamente funciones operativas en la Secretaria de Finanzas.

L) La provocación de divisionismo y descontento en la base al implementar descuentos económicos selectivos para refopear la agónica situación financiera del Comité Ejecutivo Estatal a causa de los altos pagos a “asesores” y gastos de operación del Comité Ejecutivo Estatal.

M) La incapacidad de gestoría de la actual dirigencia sindical.

N) El aventurismo político al intentar, el Comité Ejecutivo Estatal, la fracasada inclusión de nuestro sindicato en un registro simultáneo en dos apartados A) y B) del artículo 123 Constitucional ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango, creyendo que las leyes pueden cambiarse a voluntad de los intereses y ambiciones personales, intentando disfrazar a un sistema educativo estatal con la investidura de “empresa”, lo cual, está muy lejos de los ideales y pujante trayectoria del Magisterio de Telesecundaria.

O) El politiquero absurdo de la actual dirigencia sindical para enfrentar a autoridades estatales con la finalidad de obtener “lustre político” y supuestos beneficios sindicales que sólo ocasionan un grave daño a la trayectoria e imagen de nuestro Sistema Estatal de Telesecundaria, piedra angular de la educación estatal en el que el Magisterio de Telesecundaria pone día a día su mayor

esfuerzo por llevar a la más alta calidad educativa; y también grave daño a la trayectoria e imagen de nuestro Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria, que hasta antes de la gestión del actual Comité Ejecutivo Estatal era un organismo unificado y representativo, dialogante y consecutor de beneficios reales y efectivos para su base, en donde si bien, existían diferencias surgidas de la pluralidad, siempre el Magisterio de Telesecundaria, luchó por llevarlo a mejores ámbitos y horizontes constructivos.

P) El uso de la mentira como instrumento de división, desinformación y falso abanderamiento en que incurre el actual Comité Ejecutivo Estatal, al afirmar que no hay respeto a los derechos escalafonarios del Magisterio de Telesecundaria, para lograr la provocación y el enfrentamiento político.

Por lo anterior, EL FRENTE MAGISTERIAL UNIÓN DEMOCRÁTICA, expresa su firme posición en la defensa de los derechos de la Base Magisterial, y en contra de la errónea conducción de los destinos sindicales, y por lo tanto.

SE MANIFIESTAN EN LUCHA PERMANENTE A FAVOR DE:

- I) El ejercicio de la democracia en toda instancia sindical.
- II) El derecho de la Base Magisterial a expresarse libremente y ser consensada permanentemente en todo proyecto de lucha sindical que implique directa o indirectamente riesgo para la posición y trayectoria del SEMST o inestabilidad y división.
- III) El derecho de la Base Magisterial a información veraz, clara y oportuna libre de cualquier inducción o manipulación.
- IV) El reconocimiento de la Asamblea General como máxima autoridad ejecutoria y aclaratoria en toda acción sindical de trascendencia.
- V) El derecho de la Base Magisterial a recibir apoyo y facilidades para su participación en igualdad de circunstancias en la vida político-sindical y contiendas electorales.
- VI) Un rotundo NO a la creación de círculos de poder y a la modificación de estatutos para lograrlo.
- VII) La inclusión en nuestros estatutos de normas que rijan claramente la conducción del sindicato por parte de sus dirigentes y, en su caso, estipule sanciones efectivas por incumplimiento o desviación a posiciones personalistas.
- VIII) La acción permanente y en todo ámbito sindical hasta que la profesora Ana Bricia Muro González, Secretaria General del SEMST, y los miembros del Comité Ejecutivo Estatal presenten sus renuncias a las carteras correspondientes.

El FRENTE MAGISTERIAL UNIÓN DEMOCRÁTICA fundamenta esta posición en los puntos contenidos desde el inciso A hasta el P inclusive.

- IX) La modificación específica de nuestros estatutos para la inclusión de artículos que restablezcan:
- La democracia en el seno de nuestro sindicato.
 - Los derechos de la Base Magisterial en cuanto al libre ejercicio del derecho de expresión.

- La eliminación de candidatos antidemocráticos que centralizan las determinaciones en el Comité Ejecutivo Estatal, mismos que la actual dirigencia sindical incrustó amañadamente en nuestros estatutos.

Y, que estas modificaciones se realicen previo análisis y consenso de la base en todas y cada una de las delegaciones que conforman nuestro gremio.

X) La lucha permanente y firme hasta lograr la consecución y ejercicio de los puntos anteriores desde el I hasta el IX inclusive, así como el restablecimiento de la democracia en el seno de nuestro organismo sindical.

Hasta el triunfo, por un sindicalismo pujante y constructivo, fiel representante de los intereses e inquietudes de su base, claro de objetivos y apegados al Estado de Derecho.

¡¡¡VIVA EL MAGISTERIO DE TELESECUNDARIA!!! ¡¡¡VIVA EL SINDICALISMO

CONSTRUCTIVO!!! ¡¡¡VIVA LA UNIDAD!!! ¡¡¡VIVA LA DEMOCRACIA!!!

POR LA REIVINDICACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA BASE

¡¡¡VIVA EL SEMST!!!

A T E N T A M E N T E

¡¡¡POR EL RESTABLECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA Y LA CORRECTA DIRECCIÓN DE LAS INQUIETUDES DE LA BASE!!!

FRENTE MAGISTERIAL UNIÓN DEMOCRÁTICA
Responsables de publicación del presente manifiesto:

JUAN G. LUNA NAVARRETE (Firma)

ING. VAZQUEZ FUENTES MANUEL (Firma)

Y DEMÁS FIRMAS

ALFREDO BERUMEN BAYONA, ALEJANDRO DERAS VALLES, ARTURO MUÑOZ DÍAZ, VÍCTOR MANUEL MENDOZA HUERTA, JOSÉ DAGOBERTO MARTÍNEZ GARBALENA, JUAN GUILLERMO LUNA NAVARRETE, GABRIEL MORALES MADERA, MANUEL DE JESÚS GARCÍA ARREGUÍN, MANUEL VÁZQUEZ FUENTES, GERARDO GONZÁLEZ ÁVALOS, SERGIO A. MARTÍNEZ IRIGOYEN, JAVIER PEREDA TERRAZAS

Documento publicado el día 13 de febrero de
1997 en el Periódico *El Siglo de Durango*

Renuncia presentada por parte del Ing. Enrique Rodríguez Nájera al cargo de Director General del Sistema Estatal de Telesecundarias; y aceptación de la misma por parte del Gobernador del Estado Lic. Maximiliano Silerio Esparza.

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO
Secretaría de Educación, Cultura y Deporte
Sistema Estatal de Telesecundarias

Durango, Dgo., a 11 de febrero de 1997.

LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
PRESENTE.

Estimable Señor Gobernador:

A través de mis 35 años como servidor público, he considerado como principio invariable de lealtad institucional, la obligación que tengo de resolver todos los asuntos y problemas que son de mi competencia, cualquiera que sea su origen o causa, y cuando no fuera así, antes de que un problema me rebasara, es mi deber ineludible someter a la consideración de la superioridad mi renuncia al cargo que ocupo.

De acuerdo a lo anterior, el 10 de septiembre del año pasado, solicité a Usted por primera ocasión, que fuera considerada mi renuncia al cargo de Director General del Sistema Estatal de Telesecundarias con el cual me distinguí desde que se hizo cargo de la gubernatura de nuestro Estado.

A partir del 1º de septiembre pasado, tramité mi licencia prejubilatoria en mis plazas que ocupo en educación desde el 1º de febrero de 1962, presentando al mismo tiempo mi renuncia irrevocable a partir del 1º de diciembre anterior, de acuerdo a la normatividad vigente.

Desde el mes de julio anterior, solicité a la SECyD se practicara una auditoría integral a esta Dependencia a mi cargo, la cual se realizó durante los meses de septiembre y octubre del año pasado.

El primero de noviembre pasado, en la Ceremonia Conmemorativa del XV Aniversario de este Sistema, expresé ante los honorables asistentes en forma textual, que no tengo ningún derecho a permanecer en el cargo donde ya se venció mi tiempo, y asimismo manifesté mi derecho a salir honrosamente de Telesecundaria después de 35 años al servicio de la educación, considerando ante todo, los intereses superiores de la Institución a mi cargo.

En uso de mi licencia prejubilatoria, dejé de presentarme al despacho de la Dirección a mi cargo desde el 27 de octubre anterior. Por diversas causas no fue posible dar trámite a mi renuncia a la Dirección de este Sistema, conjuntamente con mi renuncia a las plazas en las cuales estoy jubilado desde el 1º de diciembre de 1996.

El 18 de diciembre anterior, fui invitado por el Titular de la SECyD a incorporarme nuevamente como Director de esta Dependencia, lo cual acepté habiendo convenido que sería por un plazo no mayor de dos meses.

En tal virtud, me permito presentar a Usted a partir de la fecha, mi RENUNCIA irrevocable al cargo de Director General del Sistema Estatal de Telesecundarias con que Usted amablemente me ha favorecido.

Al mismo tiempo le expreso una vez más mi sincero agradecimiento por haberme concedido el honor de colaborar con su gobierno en un cargo en donde me he realizado como servidor público y como persona durante los últimos 15 años.

Los avances logrados en Telesecundaria durante su régimen gubernamental, con su valioso y decidido apoyo, a través de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte, han superado ya en algunos rubros las metas establecidas para 1998, y en cumplimiento a su promesa, los maestros de este Sistema desde hace más de 4 años fueron homologados en salarios y prestaciones con los profesores de los otros subsistemas de secundaria.

También expreso mi reconocimiento a Usted y a su distinguida esposa, Sra. Evira Díaz de Silerio por el estímulo permanente que han dado con su presencia a la comunidad educativa de Telesecundaria en los diversos ámbitos del Estado.

Finalmente a nombre de mi esposa, mis hijos y en el mío propio, le agradecemos a Usted, a su estimable esposa y a su distinguida familia las deferencias y atenciones que han tenido para con nosotros.

Reitero a Usted las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

Respetuosamente.

ING. ENRIQUE RODRÍGUEZ NÁJERA
DIRECTOR GENERAL DEL SISTEMA
ESTATAL DE TELESECUNDARIAS

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

ING. ENRIQUE RODRÍGUEZ NÁJERA
P R E S E N T E .-

Muy estimado Ingeniero:

Le acuso formal recibo de su comunicación de fecha 11 de febrero de 1997, por la que se presenta en forma irrevocable su renuncia al cargo de Director General del Sistema Estatal de Telesecundarias, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 2º, 9º y demás relativos de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Durango, se le acepta su renuncia la que surtirá efectos a partir del día de hoy.

Agradeciendo los servicios prestados a favor del Estado, le reitero las seguridades de mi consideración distinguida.

A T E N T A M E N T E

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN
VICTORIA DE DURANGO, DGO., FEBRERO 12 DE 1997

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA.

Documento publicado el día 23 de marzo de
1999 en el Periódico *El Siglo de Durango*

Lic. Ángel Sergio Guerrero Mier
Gobernador Constitucional del Estado de Durango.

Ing. Luis Rosales Celis
Secretario de Educación Cultura y Deporte

Al Magisterio de Telesecundaria.

A la Opinión Pública.

En Telesecundaria nos preguntamos ¿qué tenemos que hacer para que las autoridades resuelvan los problemas realmente? ¿para qué sirven las autoridades?

Es importante que la sociedad duranguense conozca el contexto actual de Telesecundaria para que se forme su propio juicio y comprenda claramente la actitud de las autoridades educativas ante nuestra añeja problemática.

El día 27 de noviembre de 1998 La Suprema Corte de Justicia de la Nación otorgo el Amparo y Protección de la Justicia de la Unión a nuestro Sindicato. Al otorgar este Amparo fue declarado inconstitucional el artículo 1º de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango. Así mismo, ordena que una vez cumplidos los requisitos de la Ley, La Junta Local de Conciliación y Arbitraje otorgue el registro a nuestro gremio como sindicato de empresa, es decir, en el Apartado A.

Es un suceso de trascendental importancia para los trabajadores de todos los organismos públicos descentralizados, porque ahora cuando lo decidan, pueden solicitar su registro como sindicatos de apartado A.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que las relaciones laborales de dichos organismos con sus trabajadores escapan a las facultades reglamentarias de las legislaturas locales.

Otro grave problema en Telesecundaria es el relacionado con nuestra Alta al ISSSTE. Existen casos donde a pesar de haber pagado puntualmente nuestras cuotas, el Alta al Instituto se realizó seis años después. Las preguntas obligadas, si el descuento ya fue realizado. ¿Por qué el ISSSTE dice no haber recibido ese dinero? ¿es un problema administrativo o financiero? ¿por qué el trabajador es siempre el perdedor? y ¿quiénes son los responsables?

La Dirección del Sistema Estatal de Telesecundaria al conocer lo anterior y aprovechando el momento de la elección del Comité Ejecutivo Estatal en un intento desesperado, descarado y cínico quiere tomar partido y prácticamente participa con una planilla a la cual proporciona todo tipo de documentos de sus archivos buscando favorecer a los que parecen ser sus candidatos.

Todo indica que es más fácil apoyar a una planilla contendiente que resolver los graves problemas de Telesecundaria y, todavía, el Director con claro cinismo dice que lo denunciemos, según él, seguro de contar con el apoyo de las autoridades superiores que se han hecho de la vista gorda y dejan correr los problemas.

La Dirección del Sistema busca incendiar el proceso de elección con la clara finalidad de sacar provecho de una situación de enfrentamiento. Públicamente hago responsable al Director del Sistema Estatal de Telesecundaria de los conflictos que se susciten gracias a su afán de proporcionar a una planilla todo tipo de facilidades y documentos para confundir a los compañeros trabajadores.

Sr. Gobernados, Sr. Secretario de Educación, creo que los problemas de fondo son el Amparo que nos fue otorgado y las graves irregularidades denunciadas, todo parece indicar que no piensan hacer nada para apegarse a Derecho y resolver los problemas, sin embargo, es oportuno aclarar que estamos preparados una vez más para la defensa del Sindicato.

Con la actitud del Director del Sistema y la complacencia de ustedes, sabemos cuál es su postura, la nuestra también es clara, estamos listos para seguir luchando y nunca perderemos el Sindicato que construimos.

Durango, Dgo., 23 de marzo de 1999.

“EDUCACIÓN Y UNIDAD PARA EL PROGRESO DEL PUEBLO”

POR EL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL

Profra. Ana Bricia Muro González
SECRETARIA GENERAL

Documento publicado el día 5 de junio de
2000 en el Periódico *El Siglo de Durango*

LIC. ÁNGEL SERGIO GUERRERO MIER
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO.

ING. LUIS ROSALES CELIS
SECRETARIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE.

A LOS PADRES DE FAMILIA.

A LOS TRABAJADORES DE TELESECUNDARIA.

A LA SOCIEDAD EN GENERAL.

En fecha 24 de abril del 2000, se presentó ante la Junta Directiva y Dirección del Sistema Estatal de Telesecundaria (SET), el Pliego de Peticiones; así como el Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que formalizará las relaciones laborales entre el Sistema Estatal de Telesecundaria y el Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria (SEMST); siendo lamentable que a la fecha, no se haya logrado:

La respuesta al Pliego Petitorio
La firma del Contrato Colectivo de Trabajo

Ante la nula respuesta a estas demandas, hemos hecho uso de nuestro derecho constitucional de declararnos en huelga a partir del primer minuto del día 5 de junio de este año, amparados por el artículo 123 constitucional, Fracción XXXI, así como de la Ley Federal del Trabajo.

Hacemos uso de este derecho como último recurso legal ante la intransigencia y la poca disposición de los directivos del SET para dar respuesta a nuestros justos reclamos.

Hacemos pública la cerrazón de la autoridad educativa, particularmente de los directivos del SET y los hacemos responsables por el estallamiento de esta huelga.

A los padres de familia les garantizamos que sus hijos, nuestros alumnos, razón de ser de nuestro sistema educativo, no perderán el ciclo escolar, ya que a la fecha se ha agotado en más del 90% el plan de estudios y estamos por concluir el ciclo escolar, motivo por el cual, les pedimos su comprensión y apoyo al movimiento.

A la sociedad en general, solicitamos su tolerancia y su solidaridad, ya que estamos comprometidos con los cambios que los nuevos tiempos reclaman, mismos que repercutirán indudablemente, al mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en el mejoramiento de la calidad de la educación.

A los sindicatos, asociaciones civiles, agrupaciones y organizaciones sociales, pedimos su apoyo decidido y fraterno hacia nuestro movimiento y así seguir luchando por la libre agrupación, por la autodeterminación y la autonomía de las instituciones.

NUESTRA LUCHA ES TU LUCHA, APOYANOS

DURANGO, DGO. JUNIO 5 DEL 2000

A T E N T A M E N T E.
"EDUCACIÓN Y UNIDAD PARA EL PROGRESO DEL PUEBLO"

POR EL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL
SECRETARIO GENERAL

Documento publicado el día 19 de septiembre de
2000 en el Periódico *El Siglo de Durango*

LIC. ANGEL SERGIO GUERRERO MIER
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE DURANGO.

ING. LUIS ROSALES CELIS
SECRETARIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DEL ESTADO
DE DURANGO.

A LA OPINIÓN PÚBLICA:

Los agremiados al Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria Durango, manifestamos nuestra mayor inconformidad y denunciemos públicamente, la actuación nula, negligente y displicente, de las autoridades ante la situación que se vive actualmente dentro del Sistema de Telesecundarias, situación que a continuación damos a conocer:

PRIMERO:

Con fecha 7 de julio del año 2000, se llevo a cabo un acuerdo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del estado de Durango, dando por terminada la huelga que sosteníamos, la que se dio como consecuencia de la negativa de la autoridad de firmar el Contrato Colectivo de Trabajo, en dicho acuerdo se estableció un plazo de 5 meses para la obtención de dicha firma, y hasta el día de hoy, a aproximadamente un mes de que se cumpla el plazo establecido, no se ven las posibilidades de presentar una propuesta que de fin al conflicto. Consideramos la poca disposición y el nulo actuar de las autoridades competentes, una falta de respeto que recae en incertidumbre laboral de los agremiados, provocando gran inquietud y desconcierto general.

Otro de los puntos establecidos en el acuerdo mencionado con anterioridad fue la revisión salarial de los empleados administrativos del Sistema, misma que se llevaría a cabo en el mes de agosto del presente año sin que a la fecha se haya realizado acción alguna tendiente a dicha revisión.

En estos aspectos se establece la poca disposición de la autoridad de solucionar la problemática existente.

SEGUNDO:

En Telesecundaria nos encontramos frente a un panorama nada alentador, ya que se están presentando ataques sistemáticos a nuestras escuelas, estableciéndole ilícitamente otros espacios educativos, donde ya existen los nuestros legalmente establecidos, en los cuales respetamos los estudios de planeación educativa. Estas seudoesuelas se establecen con dolo, fuera de todo marco legal, y la mayoría de las veces, los maestros no cuentan con el perfil académico necesario para desempeñar dicha actividad, sin embargo cuentan con todo el apoyo económico y logístico de las autoridades, quienes deberían de poner un alto a estas arbitrariedades y apegarse a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley de Educación en el Estado de Durango, que nos rige actualmente, que establece como atribución exclusiva de la SECyD, la creación de nuevas escuelas, pero esta secretaría se ve rebasada e impotente ante grupos cuyos intereses están muy lejos del plano educativo, ya que se viola la disposición que establece, que todas las escuelas que surjan, al margen de la normatividad serán inexistentes.

Otra de las características que presentan estas escuelas ilícitas, es que se establecen con lujo de violencia, ocupando las instalaciones y despojando de mobiliario a las escuelas Telesecundarias, ante la complacencia y falta de acción de las autoridades.

TERCERO:

El total de plazas de incremento mínimas que requiere el Sistema Estatal de Telesecundarias, debido a su gran aceptación educativa, son de más de 250, de las cuales 106 son para personal docente, 10 para supervisores de zona, 50 para directores técnicos y el resto para personal administrativo e intendencia. Para lo cual las autoridades de manera ridícula e irresponsable pretenden autorizar solamente alrededor de 15 incrementos, que en nada vienen a solucionar las necesidades y el rezago educativo que demanda nuestra sociedad. Por lo que exigimos mayor apoyo humano para así cumplir nuestra misión educativa.

CUARTO:

En Congreso extraordinario, celebrado el 15 de septiembre del 2000, se acordó de manera unánime manifestar una negativa rotunda a la posible centralización del Sistema Estatal de Telesecundaria, lo cual provocaría una lesión a nuestra autonomía y legislación laboral, que por muchos años hemos defendido logrando beneficios que se reflejan en la sociedad.

Acordando así mismo realizar diversas presiones públicas mediante desplegados, marchas, mítines, y otras acciones, tendientes a solicitar el cumplimiento de nuestras necesidades. Por lo que pedimos el apoyo y comprensión a la sociedad en general.

Por lo anteriormente expuesto concluimos solicitando a las autoridades educativas correspondientes:

- Respuesta a la pendiente firma del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Revisión Salarial del personal administrativo.
- Respeto a nuestros espacios educativos
- La no autorización de escuelas secundarias donde ya existan Telesecundarias.
- Mayor apoyo a las demandas de incremento de plazas requeridas.
- La no centralización de nuestro sistema.
- Respeto a la autonomía laboral y sindical de nuestro gremio.

Victoria de Durango, Dgo., a 19 de septiembre de 2000

“EDUCACIÓN Y UNIDAD PARA EL PROGRESO DEL PUEBLO”

Por el Comité Ejecutivo Estatal

Secretario General

Bibliohemerografía

Alegret, J. “Del corporativismo dirigista al pluralismo democrático: Las cofradías de pescadores en Cataluña”, *Revista ERES*. Serie Antropología. Vol. II. España, 1989

Alonso, M. “El sindicato y su integración en el Estado”. *Cuadernos de política social* Núm. 25. Instituto de Estudios Políticos. España, 1955.

Alvarado, M. Tip...Tip... *El Sol de Durango*. Durango, México, 27 de junio de 1996.

Arroyo, L. *Legislación educativa comentada*. Editorial Porrúa. México, 1996.

Bizberg, I. “La crisis del corporativismo mexicano”, *Foro Internacional*, Vol. XXX, Núm.4, Abril-junio, 1990. México.

Blanco, G. “Conforme al 123 constitucional... Docentes de Telesecundarias logran basificar sus plazas”. *Durango Informativo*. Núm. 162. Durango, México, abril 5 de 1998.

Camacho, M. “Los nudos históricos del sistema político mexicano”. *Foro Internacional*, Vol. XVII, Núm. 4, Abril-junio 1977. México.

Camacho, M. “La clase obrera en la historia de México”. *El futuro inmediato* Instituto de Investigaciones Sociales. Editorial Siglo XXI. México, 1999.

Climent, J. *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*. Editorial Esfinge. México, 1998.

Contacto Hoy. *Las negociaciones están estancadas, Advierte STUSET que radicalizará acciones*, 1 de septiembre de 1998, Durango, Dgo.

Covarrubias, I. (2004) *La Economía Medieval y la emergencia del capitalismo*. Disponible [On line]: <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/index.htm>. Consulta: noviembre de 2008.

Dahl, R. *La democracia y sus críticos*. Editorial Paidós Mexicana. México, D.F. 2008.

De Buen, N. *El Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 2005.

El Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 2005.

(Coordinador) *El Estado de malestar*. Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Tlaxcala, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tlaxcala, México, 1996.

El derecho de huelga. Disponible [On line]:

<http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2150/10.pdf>. Consulta: agosto de 2008.

Organización y funcionamiento de los sindicatos. Editorial Porrúa. México, 1986.

De la Garza, E. (Coordinador) *Democracia y cambio sindical en México*. Fundación Friedrich Ebert, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, Plaza y Valdés. México, 2001.

(Compilador) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina, 2001.

De la O, J. *Telesecundaria: 25 años. Formar para transformar*. Sistema Estatal de Telesecundaria. Durango, México, 2007.

Dhondt, J. *Historia Universal del Siglo XXI, La alta edad media*. 27ª Edición. Vol. 10. Siglo XXI Editores. México, 2006.

Durango informativo, *Conforme al 123 constitucional... Docentes de Telesecundarias logran basificar sus plazas*, 5 de abril de 1998, Durango, Dgo.

El Siglo de Durango, de las ediciones correspondientes a los siguientes días: 8 de diciembre de 1996, 8 de febrero de 1997, 5 de marzo de 1998, 10 de marzo de 1998, 12 de marzo de 1998, 17 de junio de 1998, 1 de octubre de 1998, 5 de junio de 2000, 24 de septiembre de 2000, 19 de septiembre de 2000, 1 de febrero de 2001.

El Sol de Durango, de las ediciones correspondientes a los siguientes días: 3 de diciembre de 1996, 5 de diciembre de 1996, 6 de diciembre de 1996, 7 de enero de 1997, 8 de febrero de 1997, 13 de febrero de 1997, 10 de marzo de 1998, 17 de junio de 1998, 6 de junio de 2000.

Fagoaga, M. "Una acertada interpretación del corporativismo". *Cuadernos de política social*. Núm. 12. Instituto de Estudios Políticos. España, 1951.

"El corporativismo y la representación". *Cuadernos de política social*. Núm. 30. Instituto de Estudios Políticos. España, 1956.

"Libertad sindical y corporativa". *Cuadernos de política social*. Núm. 48. Instituto de Estudios Políticos. España, 1958.

"Democracia, totalitarismo y corporativismo". *Cuadernos de política social*. Núm. 19. Instituto de Estudios Políticos. España, 1953.

González, M. y Lomelí. L. *El Partido de la Revolución. Institución y conflicto (1928-1999)*. Fondo de Cultura Económica. México, 2000.

Hernández, V. "Sin Censura". *Contexto*. Durango, Dgo., lunes 10 de febrero de 1997.

La Jornada, 6 de marzo de 1998, México, D.F.

Le Goff, J. *Historia Universal del Siglo XXI, La baja edad media*. 24ª Edición. Vol. 11. Siglo XXI Editores. México, 2002.

Medina, I. "El nuevo corporativismo". *Espiral*, Estudios sobre Estado y Sociedad. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. Vol. I, Núm. 2. Guadalajara, México. Enero – Abril de 1995.

Muñoz, A. "El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia". *Revista Nueva Antropología*, julio, año/vol. XX, Núm. 066. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2006.

Muro, A. *Memorias de una lucha sindical*. SEMST. Durango, México, 1999.

Regulación laboral y control político en México, la lucha por la libertad sindical de los trabajadores de Telesecundaria en Durango. Tesis Doctoral. Universidad Iberoamericana. México, 2009.

Pérez, M. y **Giner**, S. "Corporatismo: El estado de la cuestión". *Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS)*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Núm. 31. España, 1985.

Poulantzas, N. *Fascismo y dictadura*. Siglo XXI Editores. México, 1998.

Proceso, Núm. 1145, 11 de octubre de 1998, México, D.F.

Rendón, A. *Sindicalismo corporativo, la crisis terminal*. Editorial Porrúa. UAM. México, 2005.

Salinas de Gortari, C. *La década perdida, 1995-2006. Neoliberalismo y populismo en México*. Editorial DEBATE. México, 2008.

Schmitter, P., et al., *Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el mercado*. Editorial Alianza. México, 1992.

Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el mercado. Editorial Alianza. México, 1992.

Sistema Estatal de Telesecundaria. *Revista Conmemorativa del X Aniversario*. Durango, México, 1992.

Sistema Estatal de Telesecundaria. *Revista Conmemorativa 1981-1996. XV Aniversario*. Durango, México, 1996.

Victoria de Durango, 28 de febrero de 1997, Durango, Dgo.

Documentos

CNOP. *Estatutos*. México, 2002. Disponible [On line]:
<http://www.cnop.org.mx/main.php?men=cno&men1=doc&men2=est>. Consulta:
junio de 2009.

Declaración del hombre y del ciudadano, promulgada por la Asamblea Nacional de Francia el 26 de agosto de 1879. Disponible: [On line]
<http://www.fuenterrebollo.com/FernandoVII/derechos-hombre.htm>]. Consulta:
enero de 2009.

Denuncia de hechos presentada por la secretaría general del SEMST del día 8 de octubre de 1997 ante la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo del Gobierno Federal.

Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Papa León XIII, Encíclica *Libertas Praestantissimum*. . Roma, Italia, 20 de junio de 1888. Disponible [On Line]:

http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_20061888_libertas_sp.html. Consulta: noviembre de 2008.

Papa León XIII. XIII. *Rerum Novarum*. Roma, Italia, 15 de mayo de 1891.

Disponible [On Line]:

http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html. Consulta: octubre de 2008.

SEMST. *Estatutos* aprobados por el Primer Congreso Estatal Ordinario. Durango, México, 1987.

Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Durango. Tomo CLXXXIX, Núm. 41. Durango, México, jueves 18 de noviembre de 1993.