

# Algunos factores que inciden en la participación femenina en organizaciones sindicales del sector educativo en Colima, México

---

Some factors that influence female participation in educational unions in Colima (México)

*Sara G. Martínez Covarrubias*

Universidad de Colima

## Resumen

Se identifican factores que inciden en la discrepancia proporcional entre las bases sindicales con alta presencia femenina en el sector educativo en Colima y los puestos en la dirigencia sindical, ocupados mayoritariamente por hombres. La información proviene de entrevistas semi-estructuradas a líderes sindicales, mujeres que ocupan alguna cartera sindical y profesorado que no participa activamente en la vida sindical. Los resultados muestran que la percepción desfavorable hacia los sindicatos desalienta la participación activa especialmente de las mujeres. Destacan también el temor a asumir una triple jornada (trabajo-hogar-sindicato) y a las repercusiones familiares (pareja e hijos) asociadas a la falta de tiempo, como factores que inciden en la persistencia de escasa participación sindical femenina.

## Palabras clave

Participación política, mujeres, roles de género.

## Abstract

This article discusses factors that influence the proportional discrepancy between union bases with high female participation in educational sectors in Colima and union leadership positions, occupied predominantly by men. The information presented is based on semi-structured interviews with union leaders, women who occupy a union office, and teaching staff that does not actively participate in union life. The results show that the unfavorable perception toward unions discourages active participation, especially by women. Results also highlight factors such as women's fear of taking on a double or triple day (work-home-union) and the possible repercussions on the family (partner and children) associated with the lack of time.

## Key words

Political participation, women, gender roles.

## Introducción

En todo el mundo las trabajadoras están sujetas a diversas formas de discriminación; algunas son evidentes y otras no tanto. En México, algunos sindicatos<sup>1</sup> empiezan a incluir en sus agendas, la lucha por erradicar la discriminación contra las mujeres, tal es el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) el cual destina un apartado en sus estatutos a la materia de equidad, género y derechos humanos [SNTE, 2004: 130].

Específicamente incorpora un reconocimiento a la segregación ocupacional existente, cuyo resultado es que las mujeres se ubiquen en puestos típicamente femeninos y que se desaliente su inclusión en puestos considerados masculinos, o bien que se les ubique en los niveles de menor jerarquía laboral. Igualmente, se menciona el acceso a capacitación oportuna y pertinente, para favorecer los ascensos de las mujeres; la protección de la maternidad; la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

Sin embargo, a pesar de reconocer que en el ámbito laboral no debe existir la discriminación, se resta importancia a la que se ejerce contra las mujeres en el espacio sindical o simplemente queda establecido en la normativa como un aspecto a atender, pero no se vigila su cumplimiento en el caso de la representación sindical. Esto se afirma considerando los casos de las tres agrupaciones sindicales que integran a un mayor número de trabajadores y trabajadoras del ámbito educativo en el Estado de Colima, en las que, a pesar de contar con una amplia participación femenina entre sus agremiados, no existe equivalencia de dicha participación en los puestos directivos.

Cuadro 1. Participación femenina en sindicatos educativos en Colima

\*Fuente: Secretaría de Organización de la Sección 6 del SNTE, 2006.

ORGANIZACIÓN	AGREMIADOS	% DE MUJERES	Puestos en el Comité Directivo	Puestos ocupados por mujeres	
				No.	%
S.N.T.E. 6*	7663	67.5%	50	17	34
S.N.T.E. 39**	N. D.	N. D.	38	15	39.47
S.U.T.U.C.***	2830	37.56%	30	2	6.6

\*\* Fuente: Datos del papel para correspondencia oficial, proporcionado por el secretario de Organización de la Sección 39 del SNTE, 2006.

\*\*\*Fuente: Dirección General de Recursos Humanos de la U. de C., 2004. SUTUC, 2004.

La poca participación de las mujeres en los sindicatos se manifiesta en tres campos principalmente; uno de ellos es el hecho de que los sindicatos repiten esquemas de participación en los que las mujeres no se ven reflejadas, por lo que sólo pocas de ellas rompen el estereotipo de la maestra de escuela que distribuye su tiempo entre la labor docente y la actividad doméstica, y logran vincularse a la actividad político-sindical.

Otro de los campos se manifiesta en la elaboración de la agenda de género, pues persiste la confusión acerca del concepto equidad de género o políticas de género y, como consecuencia de ello, se piensa que la agenda de género es un listado de prestaciones para las trabajadoras, que hay que añadir a la negociación colectiva, es decir, vivienda, seguridad social, préstamos, etcétera [Cruz Jasso, 2003: 4].

Finalmente, el tercer campo se da en el grado de representatividad de las mujeres en los puestos de dirección debido a que en promedio, su participación en los comités ejecutivos, según Margarita Cruz Jasso [*Idem.*], es del 12% aproximadamente, a nivel internacional, lo cual no es muy distinto a lo que se encuentra en el contexto colimense. Se repite pues, a escala local, el hecho de que aun en los casos en que la mayoría de los afiliados son mujeres, los sindicatos están controlados por varones, con la notable excepción de Elba Esther Gordillo, a quien nos referimos después.

Hacen falta proyectos, programas y acciones que contrarresten la desigualdad y sienten las bases de una reconstitución de los sindicatos como instrumentos que contribuyan a la construcción de una sociedad más equilibrada y justa; es por ello que consideramos relevante y oportuno abordar la temática en las organizaciones sindicales del sector educativo en Colima (secciones 6 y 39 del SNTE y el SUTUC), con la expectativa de identificar algunos factores que propician la baja participación de las mujeres en los organismos sindicales, lo cual podría ser efecto de formas de discriminación aunque también puede ser una opción o incluso un acto de resistencia de las mujeres.

### **Antecedentes**

#### **El SNTE**

La historia de las organizaciones gremiales de docentes ha sido larga, desde la época de Porfirio Díaz en que estuvieron prohibidas, hasta los años en que floreció el SNTE, se vivieron tiempos de inestabilidad, acendrado regionalismo, discrepancias político ideológicas fuertes, y por supuesto, vaivenes y manipulación. Existieron diversos agrupamientos magisteriales: sindicatos, federaciones y confe-

deraciones, que finalmente se aglutinaron en lo que hoy es el sindicato más grande de América Latina, el SNTE.

Algunos de sus dirigentes más destacados fueron Jesús Robles Martínez, en los años 60 y 70, y Carlos Jongitud Barrios en los años 80. El SNTE fue utilizado por sus dirigentes para influir y pesar en la política nacional, también para adquirir posiciones importantes en el aparato burocrático del Estado y así, decidir en ciertas áreas de la educación pública.

En 1990 llega a la Secretaría general la Profra. Elba Esther Gordillo Morales, quien ha sido la figura más relevante del SNTE desde entonces. La Maestra Elba Esther — como se le conoce—, además de su trabajo en la Secretaría general, ha ocupado diversos cargos importantes y políticamente se le asocia con Carlos Salinas de Gortari, con cuyo apoyo se modificaron los estatutos sindicales a favor del grupo de la lideresa y se formalizó el trato de disidencia minoritaria a los trabajadores de la educación de la corriente democrática [Arriaga, 2004: 2]. Para algunos, lo que Elba Esther Gordillo hizo en 1992 fue una adecuación a las necesidades gubernamentales y de control político del sindicato desde el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) ya que, entre otras cosas, se dio capacidad a las secciones de negociar con los gobiernos estatales bajo la supervisión del CEN del SNTE y se institucionalizaron los Congresos Nacionales Educativos para opinar sobre los cambios en educación. [Loc. cit.] Según Arriaga [Loc. cit.] la reforma a los estatutos mantuvo intactas las bases antidemocráticas del SNTE: el poder concentrado en la Secretaría general, el manejo discrecional por el CEN de las cuotas sindicales, así como el control de las secciones sindicales que carecen de autonomía: las elecciones se controlan centralmente.

## EL SUTUC

Antes de los años 70 del siglo pasado, se habían creado pocos sindicatos universitarios (Nuevo León, la UNAM, el Estado de Morelos).

En la década de los setenta-ochenta existían muchas profesoras y maestros, jóvenes recién egresados sin experiencia y con la preparación mínima, quienes sintieron la necesidad de agremiarse buscando alguna seguridad en su incipiente tarea docente, planteando por medio del sindicato demandas salariales urgentes pues en esa época se vivió un grave deterioro del nivel de vida en México.

La juventud con nuevas ideas, ayudó al desarrollo del sindicalismo universitario que se conformó en espacio de opinión y consulta para transformar académicamente a la universidad. «En la universidad el significado original de sindicato como ayuda mutua que busca lo justo, debería ser trabajo colectivo y enriqueci-

miento intelectual en circunstancias óptimas, donde hombres y mujeres luchan por sus derechos como trabajadores» [Valdés, 1997: 30].

En la actualidad, el sindicalismo universitario está integrado por diversos grupos en la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) que a su vez incluye a cerca de 50 sindicatos, tanto de personal académico como administrativo que son, cada uno, titulares de sus respectivos contratos colectivos de trabajo. Su membresía rebasa los 115,000 afiliados. La percepción de los agremiados, en no pocos casos, es que los representantes se preocupan más por sus intereses personales que por los de sus afiliados.

En Colima, el personal de la universidad — estatal y autónoma— se agrupa en el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Colima (SUTUC), fundado el 21 de noviembre de 1980. Hasta el día de su formación no existía agrupación alguna que representara los intereses de los trabajadores administrativos y de servicios, sino solamente una asociación de maestros que declinó su representatividad para integrarse al nuevo sindicato que aglutina personal académico, administrativo y de servicios. En 28 años, este sindicato ha tenido únicamente tres secretarios generales, los dos últimos han formado parte del comité ejecutivo que los antecedió en la dirigencia, lo que muestra su continuidad política.

### **La participación femenina en los sindicatos del sector educativo**

La presencia femenina en manifestaciones políticas y sindicales obviamente ha estado asociada a las labores que han desempeñado maestras, educadoras y personal de diversos servicios y áreas, aunque también se ha dado como muestra de solidaridad y apoyo hacia los compañeros. Esto se ha documentado de diversas formas en distintos movimientos a lo largo de la historia reciente de México. No obstante, en los últimos años este tipo de participaciones políticas y sindicales han propiciado, entre otros factores, que las autoridades consideren la atención y solución a demandas y problemas específicos de género.

A principios del siglo XXI, cuando creemos en el rápido avance social hacia formas de convivencia más democráticas, es importante buscar explicaciones a la aún modesta presencia de las mujeres en el ámbito de la participación y el poder político, tomando en consideración su situación en el mercado de trabajo y en el ámbito privado, así como las relaciones que éstos guardan con la participación de las mujeres en los sindicatos, uno de los espacios que con mayor propiedad pueden denominarse del ámbito público.

Los sindicatos surgieron como formas de acción colectiva para proteger y mejorar el nivel de vida de los trabajadores/as, en principio como elementos de conflicto en las empresas y organizaciones, y poco a poco se fueron sujetando a reglas y leyes canalizando, por un lado, las luchas de las masas trabajadoras y por otro, siendo elementos clave de participación social y política, de modo que con el paso del tiempo se convirtieron en actores sociales de primer orden. No obstante, los sindicatos actuales atraviesan crisis de desprestigio social, en especial sus dirigencias. Es el caso del SNTE, que ha perdido la confianza de muchos de sus agremiados y agremiadas porque solapa a los trabajadores irresponsables, tiene prácticas corruptas, se orienta en función de los intereses de sus dirigentes y no de las bases, etcétera. A cambio de esto, esas mismas bases han obtenido mejoras salariales y prestaciones, generándose una especie de complicidad: se conocen los aspectos negativos, aunque hay conformidad por parte de las bases.

Darias [2001] refiere que en la actualidad se da un fenómeno contradictorio en los sindicatos que pretenden, por definición, la superación de las condiciones de explotación; y en cambio continúan produciendo relaciones de privilegio en razón de sexo. Por un lado, existe una lucha en contra de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, pero no se llega a traducir en un modelo de sindicalismo «no patriarcal» ya que, en general, los sindicatos no han experimentado transformaciones profundas en sus estructuras para alcanzar formas realmente democráticas, en las cuales todos sus grupos o fracciones — y obviamente, entre ellos, las mujeres— estén apropiadamente representados. El tipo de prácticas que resultan en discriminación hacia las mujeres se han documentado en estudios como el de Regina Cortina [1987], donde describe la forma en que interactúan los valores culturales, familiares y personales de las profesoras con la «política sindical»: por un lado están las cargas domésticas que continúa asumiendo la mujer y por otro, la exigencia de dedicación de tiempo al trabajo en favor del sindicato o del partido político al que sus dirigentes se adhieren, lo que incluye la asistencia y participación en todo tipo de eventos políticos y sociales, y la disposición para la realización de actividades subordinadas así como la tolerancia a «faltas de respeto» — incluso insinuaciones sexuales— por parte de los varones.

### **Factores que inciden en la baja participación sindical femenina**

Según Bárbara Arneil [2004: 68], asociada a la construcción de las dicotomías razón-emoción, cultural-natural, público-privado y a la ubicación de las mujeres en el lugar de la emoción, la naturaleza y lo privado, se continúa asumiendo en el

imaginario social como incompatible la participación femenina con los puestos de decisión sindical.

Para Urrutia [2001], hace años los sindicatos se convirtieron en agentes sociales con capacidad negociadora en el pacto con el estado. En un principio, la negociación tuvo en cuenta exclusivamente el ámbito público, concretándose al mercado laboral. El ámbito privado, el de la familia, el que tradicionalmente se identifica como «propio» de las mujeres, quedó al margen de la negociación. Por tanto, la construcción del Estado de Bienestar comenzó a hacerse al margen de las mujeres, sin considerarlas desde un punto de vista más amplio, en su diversidad de necesidades. Los pactos de entonces, tienen que ver con una legislación que regula temas clave como el salario mínimo, la jornada, la protección social (en la enfermedad, en la vejez), etcétera. Estas regulaciones, concebidas como igualitarias, tienen un planteamiento masculino y liberal de base, pues se pensaba que las barreras se eliminarían desde la propia voluntad individual de las personas una vez que se abriera la puerta de acceso al empleo, al estudio, al voto, a una sexualidad libre.

En la actualidad, cuando los mercados de trabajo se caracterizan cada vez en mayores proporciones por lo precario, lo discontinuo, impreciso e informal y por la inseguridad [Beck, 2000:9], espacios como los puestos «de base» en la estructura del Estado que se negocian y controlan a partir de los sindicatos, son más difíciles de obtener y representan un trabajo permanente, una seguridad laboral que, aunque modesta en percepciones — en muchos casos— es la máxima aspiración de muchos jóvenes que, en el caso particular del sector educativo, egresan de las escuelas normales y de otras carreras enfocadas hacia la enseñanza.

Si bien las estructuras sindicales son cupulares y las grandes decisiones políticas se toman a estos niveles y con frecuencia a espaldas de las bases, en el trabajo cotidiano, en el día a día, las decisiones puntuales que se pueden tomar en las delegaciones o secciones sindicales llegan a tener repercusiones en los resultados educativos, por ejemplo: los cambios de adscripción del profesorado, el nombramiento del personal directivo, la asignación de interinatos y posteriormente de plazas, entre otros.

Es este contexto, en que el acceso al empleo y la promoción laboral están muy relacionados con la participación gremial, continúa existiendo la baja participación femenina en los espacios de decisión sindical, desde los cuales se influye decididamente en diversos ámbitos y desde los que también se podría incidir positivamente en la mejora de los resultados del sistema educativo, asunto éste por demás urgente, como se reconoce en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012.

En el caso específico de Colima — que no creemos diferente al de otras muchas regiones—, la baja participación sindical de las mujeres en el sector educativo parece tener relación con al menos los factores siguientes: la atención a las responsabilidades familiares que continúan asumiéndose mayoritariamente por las mujeres, y los prejuicios en relación con la participación política, específicamente la poca confianza en las organizaciones sindicales vistas con frecuencia como organismos anquilosados, autoritarios y que no sirven a los intereses y verdaderas necesidades de sus agremiados.

### **Método**

El estudio tiene un carácter exploratorio y parte de las apreciaciones y puntos de vista de los y las agremiadas al SNTE y al SUTUC en cuanto a los factores que inciden en la poca participación femenina en los puestos directivos sindicales en el caso de Colima.

Dada la intención del trabajo, se dejaron de lado algunos temas que pudieran incorporarse a un posterior estudio de mayor amplitud, por ejemplo la concepción que los y las afiliadas tienen del sindicato al que pertenecen, las ventajas de ser sindicalizada/o, el carácter voluntario u obligatorio de la afiliación, etcétera.

Los factores en torno a los cuales se realizó la exploración fueron: el trabajo sindicalista como triple jornada para las mujeres; la importancia del apoyo familiar en la participación sindical; los prejuicios en relación con la participación en política sindical: la mala imagen del sindicato; las formas de distribución masculina del poder y el poco acceso de las mujeres a los círculos en que se «reparte», así como la escasez de modelos de liderazgo femeninos.

La técnica para la obtención de información fue la entrevista semi-estructurada. Para la elaboración de guías de entrevista se tomó como base un cuadro de operacionalización de los factores mencionados. La mayoría de las preguntas se formularon a los distintos tipos de informantes, para contrastar las percepciones. Se buscó captar los diversos puntos de vista, tomando en consideración diversidad de puestos en la estructura sindical local, desde los de primer nivel hasta quienes no participan activamente.

Los sujetos entrevistados y número de entrevistas aplicadas fueron:

- Tres líderes sindicales: Secretario general del SUTUC y secretarios generales de las secciones 6 y 39 del SNTE. Se consignan más adelante como SG1, 2 y 3.
- Dos mujeres participantes en diferentes carteras o secretarías sindicales en cada agrupación: seis entrevistas. Aparecen fragmentos como S 1 a 6.



• Personal docente y académico de ambos sexos, en planteles de diversos niveles educativos, afiliados a cada uno de los sindicatos. En todos estos casos se trató de personas que han mantenido un bajo perfil de participación sindical. Sección 6 del SNTE: 7 mujeres, 5 hombres; Sección 39 del SNTE: 6 mujeres y 4 hombres. Se cuidó que los entrevistados trabajaran en los diferentes niveles del sistema educativo y tanto en el medio urbano como en el rural. En el caso de los entrevistados del SUTUC, fueron 4 mujeres y 4 hombres, de diferentes categorías laborales y de los diferentes campus universitarios. En el texto se identifican fragmentos como PM (profesora), PH (profesor), numerados.

Los entrevistados y entrevistadas del tercer grupo se eligieron por ser personas conocidas de quienes integraron el equipo de trabajo<sup>2</sup> o fueron contactados por intermediación de conocidos. Se les entrevistó fuera del espacio laboral.

En total se realizaron 39 entrevistas, que fueron organizadas y transcritas para su análisis, cuyos resultados se presentan a continuación.

### Resultados

Exigencias del trabajo sindical *versus* vida privada y familiar. El trabajo de representación sindical implica una gran demanda de tiempo, y no existen horarios fijos. Los secretarios generales deben estar permanentemente disponibles para atender diversos asuntos. Si bien manejan en lo general horarios de oficina, éstos frecuentemente se ven alterados y ampliados por actividades de gestión, de representación social y política en actos cívicos o partidistas, lo que deja — para la atención a la vida privada— pocos espacios o al menos, poca posibilidad de planificar dichas actividades y una escasa garantía de que un plan de tiempo familiar o personal pudiera cumplirse. A pesar de ello, los secretarios manifestaron su gran satisfacción por ocupar el cargo de representación que les compensa:

«Definitivamente que sí hay cansancio, pero al mismo tiempo... si no fuera por gusto, la verdad que no estuviéramos» [SG1].

En este tipo de declaraciones aparece una perspectiva altruista, pero se omite señalar los intereses económicos y políticos asociados al desempeño de estos puestos. Trabajos como el de Santibáñez y Jarillo, dan cuenta de los intercambios políticos que han prevalecido entre la SEP y el SNTE y que se manifiestan, por ejemplo, en el otorgamiento y distribución de plazas, en las cuotas sindicales obligatorias que se administran con mínimas rendiciones de cuentas, en los incrementos salariales. En suma, en el poder que tiene el SNTE para limitar el control de la SEP sobre el sistema educativo, asociado a su carácter prácticamente de sindicato monopólico [2008: 26-28].

Por otro lado, en la estructura de las secciones sindicales del SNTE y en el caso del SUTUC, existen adicionalmente a la figura del secretario general, como ya se mencionó, diversas secretarías. Aun cuando estructuralmente todas aparecen con la misma jerarquía, en lo operativo, se reconoce que algunas de ellas por su naturaleza, implican una mayor cantidad de asuntos: trabajo y conflictos, organización y previsión y acción social. También se reconoce que una determinada secretaría puede cobrar relevancia en función de la labor de quien la encabeza, de modo que personas muy activas pueden hacer visible un área en otros momentos poco destacada.

En el caso específico de las secretarías en el SNTE, y en comparación con lo analizado entre los secretarios generales, hubo coincidencia en la demanda de tiempo, pues aunque hay horario, se ve ampliado e incluso invade los fines de semana, por lo que hay que estar disponibles cuando se requiera. Por lo anterior, estas mujeres cuentan con poco tiempo para atender su vida personal y específicamente, convivir con su familia.

Sin embargo, existen diferencias significativas en el tiempo destinado a las labores sindicales entre quienes están comisionadas en el SNTE y las personas que participan en secretarías en el caso del sindicato universitario, pues en éste, la participación sindical es adicional a las cargas laborales normales. El estar «comisionado» en el SNTE significa que las percepciones salariales las obtiene la trabajadora por su desempeño sindical y ya no por el trabajo docente, de cuya realización se ha separado mientras ocupa la cartera sindical. Para el caso del SUTUC no sucede lo mismo, por lo que el profesorado que ocupa un puesto sindical, sigue cumpliendo con sus responsabilidades laborales, aunque en algunas de las carteras más importantes, hay tolerancia o flexibilidad en dicho cumplimiento.

La participación en carteras sindicales en todos los casos, tiene implicaciones que van más allá de la trabajadora misma, llegando al ámbito doméstico, y se requieren acuerdos con la familia, y estrategias para recompensar las horas que se dedican al sindicato con un tiempo «de calidad» para los/las hijas. Existe coincidencia en que el desempeño sindical es una actividad satisfactoria aunque implica sacrificar tiempo para sus familias y su persona. Hay quien ve esto como una oportunidad para mantenerse en constante actividad, pero también hay otras percepciones como la siguiente:

[...] lo que sí se puede decir es que tengo a veces una carga exagerada de trabajo [...], por lo anterior es que se [...] requiere de mucha organización para poder estar con mis hijas, atendiendo las tareas de mis hijas y situaciones familiares que se me presenten [S2].

Esta búsqueda constante del equilibrio entre tiempos, actividades y demandas diversas genera desgaste que puede presentarse de distintas maneras, por ejemplo: cansancio físico, intelectual y emocional por la tensión y presiones constantes, «no comes a tus horas, no duermes lo suficiente [...]» [S1]. Una de las entrevistadas dice que en los fines de semana no tiene mucho trabajo y los dedica precisamente a descansar para reponerse y para «ponernos en forma para aguantar» [S1].

¿Cómo las mujeres logran conjuntar las responsabilidades sindicales con las familiares? Las respuestas de todas las entrevistadas coinciden en una palabra: organización:

[...] dejar organizada tu casa. Acuerdos, ¿quién saca la basura?, ¿quién tiende las camas?, ¿quién hace la comida?, etcétera. Cuando dejas organizada tu casa, en el trabajo no tienes problema. [...] tratando de organizarse para que haya comunicación con los hijos, por teléfono, si no se puede de otra forma [S3].

Los secretarios generales no enfrentan la misma problemática, pues a pesar de que la demanda de tiempo es mucha, sus comentarios se asocian a la limitación para estar con la familia, y no a la atención de tareas domésticas específicas. En cambio, para las mujeres las exigencias además de lo anterior, implicarían las responsabilidades familiares de atención de los hijos, mantenimiento del hogar, alimentación, etcétera. Existe una mayor exigencia en el puesto de secretario general de la sección sindical o del sindicato universitario, pero la diferencia más significativa en la percepción de las y los entrevistados está en la problemática para compaginar actividad sindical y vida familiar, asociándose a los aspectos de género.

Las mujeres secretarías mencionaron que les ha resultado necesario el apoyo de diversas personas para el cuidado de sus hijos y para la realización de las tareas domésticas, debido a que es muy difícil cubrir ambos frentes; han buscado ayuda de familiares (esposos, hijos), así como de empleadas domésticas, y han establecido redes de apoyo tanto sociales (con compañeras de trabajo) como familiares, para organizarse y de esta manera, desempeñar ambos roles. Así lo señalaron:

[...] sí tuve la necesidad de quién cuidara a mis hijos; con mi familia, personas de confianza, etcétera. Cuando salía de viaje también ocupaba quién me apoyara en el hogar. [S6]

Para el profesorado masculino y femenino que mantiene un bajo perfil de participación sindical (van esporádicamente a desfiles, congresos, reuniones), algunos de sus motivos son: la preferencia por el trabajo en el aula, la convicción de que dedicarle más tiempo corresponde sólo a los dirigentes, así como el rechazo a

la forma en que los representantes con frecuencia buscan acceder a un puesto político de mayor relevancia. Así lo menciona una entrevistada: «[...] no me gusta, cómo se maneja, porque quienes están ahí, lo toman como trampolín político [...]». [PM13]

Algunas entrevistadas creen que su pareja las apoyaría si decidieran participar en política sindical, y otras más creen que no las dejarían participar, por dos razones: implicaría descuidar a la familia, y el considerar que en la estructura sindical hay mucha corrupción. En cambio, en el caso de los varones, su percepción es que sus parejas los apoyarían si ellos decidieran incursionar en política sindical. En el caso de las mujeres ellas mismas asumen y obviamente sus parejas también, que deben atender las labores domésticas (limpieza del hogar, cuidado de hijos, alimentación), además de su trabajo como docentes.

Las entrevistadas y entrevistados así lo comentan:

Pues lo que pensaría, es que iba a desatender a mi familia [...]. [PM11]

Al principio considero que me apoyaría, pero el desgaste terminaría por afectar la relación. [PM3]

No le gustaría, pues él piensa que hay mucha corrupción. [PM4]

Le sorprendería muchísimo que yo entrara a esas cosas. [PH9]

Es importante señalar la diferencia entre los cuatro testimonios antes apuntados: mientras en el caso de las mujeres, la alusión es a alguna crítica u objeción de la pareja, aunada a una opinión negativa del sindicato; en el caso del varón (último testimonio), más bien es una reacción de sorpresa que una objeción. Los dos últimos testimonios son una muestra de la desconfianza hacia el SNTE que se ha documentado recientemente en una encuesta de opinión a nivel nacional [Ipsos-Bimsa 2006, cit. por Santibáñez y Jarillo, 2008: 26]. Puede ser que los argumentos de género, al menos en parte, escondan también el desinterés o rechazo hacia la organización sindical por parte de las profesoras, más proclives a recurrir a argumentos «tradicionalistas».

Sin embargo, la mayoría de quienes tienen a su cargo una secretaría consideran que las mujeres no se interesan en participar en puestos sindicales por cuestiones meramente culturales, pues tienen «la idea errónea de que dedicarse al trabajo sindical no les permite realizar su labor como trabajadoras y amas de casa... » [S5].

### **Percepción de las ventajas y desventajas de la participación sindical**

En la activa participación sindical en la estructura organizacional del SNTE y del SUTUC se destacan las ventajas sociales, es decir, las relaciones que se establecen al momento de realizar gestiones con diferentes actores políticos y educativos, así como el reconocimiento social que se tiene al momento de actuar como representante de un número considerable de agremiados. En lo que se refiere a las ventajas, son destacadas como compromiso social por parte de quienes representan al gremio (secretarios generales), un trabajo para el bienestar común, es decir, la mejoría de un grupo con el cual existe un compromiso: servir a la base.

Como una limitación económica se apreció la imposibilidad de participar en el programa «carrera magisterial», aunque existen otras opciones:

[...] las únicas ventajas económicas que podemos obtener son las que gestionamos, con quién gestionamos: con gobierno del Estado, secretaria de Educación, sindicato nacional, diputados, senadores, presidentes municipales, etcétera. [SG1]

En la cuestión económica, pues no, nosotros la verdad que estamos por gusto, comisionados con el sueldo que percibimos de nuestras plazas, algunos tenemos una plaza, algunos dos, tiempo completo. [SG1]

Por otro lado, en torno a las ventajas que trae consigo la participación activa en el sindicato, para las mujeres entrevistadas es la satisfacción personal, profesional y trabajar para ayudar a los compañeros que lo requieran; así como participar en la reestructuración del contrato colectivo y, de esta manera, tener conocimiento sobre cuáles son los derechos y obligaciones a los que los agremiados a cualquiera de los sindicatos están sujetos.

La percepción externa es que quienes participan activamente «aprovechan las oportunidades y obtienen beneficios para su familia, para ellos mismos, para sus compañeros [...] quien entra al sindicato obtiene mejores cosas en cuanto al trabajo» [PM11].

Se aprecia pues que quienes no participan creen que sus líderes sindicales perciben muchos beneficios para ellos, sus familiares y amigos, lo cual genera un sentimiento de desconfianza en la representación gremial.

El grado de identificación de los entrevistados/das con el sindicato se puede destacar desde diferentes perspectivas. Hay quienes se sienten identificados con el gremio pero no se interesan formalmente en actividades sindicales; otros presu-

men de amistad con los dirigentes de su sindicato y manifiestan confianza en ellos. Sin embargo, la mayoría de los profesores no se identifican con los líderes y consideran que sus solicitudes no son atendidas.

Entre las desventajas de una comisión sindical en el SNTE está el abandono del grupo escolar, el descuido del ámbito familiar, la posibilidad de que surjan problemas políticos derivados de la representación sindical y los aspectos de corrupción que derivan en beneficios para unas cuantas personas, al margen de todos los agremiados.

### **Procesos de incorporación de las mujeres al trabajo sindical**

Los puestos directivos se «ganan» mediante una dedicación constante, a veces durante muchos años, en los cuales hay que manifestar una y otra vez la disposición para dedicar tiempo y esfuerzo a la actividad sindical. Es aquí donde las mujeres tienen más limitaciones, dado que generalmente compaginan su actividad como madres y esposas, trabajadoras y sindicalistas, lo que pone a prueba su compromiso con los líderes; dentro de este tipo de organizaciones la presencia y la dedicación absoluta definirá al candidato más apto para obtener la representación, lo cual para la mujer tiende a complicarse. Es importante considerar que el 60% de las trabajadoras de la educación a nivel nacional son casadas o unidas [Arriola, 2006: 15] y otra proporción significativa, son madres solas.<sup>3</sup>

La mujer se relaciona con el trabajo en forma diversa al hombre, articulando la relación trabajo-familia en forma estructuralmente distinta al varón, es decir, mientras para grupos muy numerosos de mujeres la prioridad es el cuidado y atención familiar, para el varón la prioridad es la obtención del empleo y el desarrollo profesional. Hasta hace pocos años, muchas eran las mujeres que ante el matrimonio y especialmente la maternidad, optaban por dejar algunos años la actividad laboral dedicándose al cuidado de sus hijos e hijas principalmente, lo que en ocasiones les dificultaba una posterior reinserción. En la juventud, «en los hombres el proyecto profesional es autónomo y prioritario, mientras que en la mujer se elabora teniendo presentes los requerimientos profesionales pero integrando las necesidades futuras de maternidad» [Santacruz, 2004: 23]. Cuando se llega a la adultez, en la época en que regularmente las carreras profesionales se desarrollan y consolidan, las mujeres están simultáneamente atendiendo a los procesos de crianza infantil.

Por otro lado, los sindicatos en los últimos tiempos realizan acciones para promover la participación de las mujeres, lo que aparece como una necesidad. Se busca, por un lado, integrar a un importante grupo de agremiados a la organización y, por otro, reducir la brecha de inequidad, sin embargo, los espacios conti-

núan bien acotados, en la Secretaría de la mujer o de género, así como en Secretarías de participación social, Secretaría de jubilados y pensionados, etcétera, con escasa presencia aun en los niveles más altos.

Celia Darías [2001] señala que la desigual participación sindical femenina se acentúa en los puestos de mayor responsabilidad y capacidad de influir en la toma de decisiones. Esto puede aplicarse al ámbito laboral educativo, explicándose por qué a estos niveles la proporción de mujeres que logra acceder es muy reducida, como resultado de la escasa apertura para su promoción e incorporación ya sea en la carrera administrativa vinculada a la acumulación de formación académica y experiencia o antigüedad; o en la política — asociada ésta a la carrera sindical— .

Los obstáculos reales para acceder a los puestos de representación más altos en el caso de las mujeres son dobles, pues incluyen los mencionados por los varones (como los grupos de poder) y los asociados a su condición de género (condiciones culturales e ideológicas, personales y familiares).

Existe desconocimiento de los mecanismos «ocultos» y las redes de relaciones que se tejen para la elección de representantes a los puestos de representación sindical. El profesorado en general desconfía de la legalidad de los procesos de elección: «[...] se dan por medio de votos, pero no sé muy bien si éstos se respetan del todo» [PH2].

Se argumentó al respecto que en muchas ocasiones intervienen los directivos para inclinar la balanza en los procesos de elección de los puestos de decisión, favoreciendo a unos cuantos, que por lo general son hombres; si se elige a una mujer, es para que aparezca en la cartera y no sea tan evidente la inequidad. Así lo mencionan los entrevistados: «[...] en las escuelas los directivos intervienen en la elección de las delegaciones [...] favorecen a los que ellos quieren, de preferencia hombres y las mujeres nada más para decir que las hay, y en los puestos menos importantes». [PM12]. En este sentido se destaca la dinámica del sindicato, incluso se menciona que las personas que participan son los «yoyos» de siempre: acaparan los cargos y no dan oportunidad a otros. Este tipo de prácticas antidemocráticas generan desmotivación y desconfianza:

[...] se sabe que, bajita la mano, hay quién controla o designa a los representantes [PM3].

### **La mujer y el liderazgo sindical**

*[...] los puestos se ganan con inteligencia, con trabajo, y liderazgo [SG2].*

Según las entrevistadas, para ser representante sindical debería tenerse: responsabilidad, honestidad, dedicación, solidaridad, justicia, prudencia, actitud de

servicio, cooperación, disposición para trabajar en equipo y saber organizar a las personas, tener buena comunicación con todos los compañeros de trabajo, tener intereses de grupo, ser imparcial. Los profesores entrevistados destacaron: vocación de servicio, amabilidad, conciencia, capacidad de gestión, atender a los agremiados; y sobre todo, liderazgo. Además de compromiso con la base y no estar centrados en su beneficio personal.

Además, las personas entrevistadas atribuyen mayores cualidades de liderazgo a los hombres que a las mujeres. Hay quienes afirmaron que si las mujeres no participan es porque no se sienten preparadas para hacerlo, pesan en ellas los prejuicios, como lo que pensará la sociedad de su incursión en la política sindical. Al respecto E durne Uriarte [cit. por Pearson y col., 1993: 69] afirma que la educación en determinados valores de sumisión y en el anti-liderazgo, la menor experiencia política, la necesidad de luchar en un mundo masculino en el que la mujer es vista como extraña e incluso, como intrusa no bienvenida, dan lugar a una inseguridad básica que, junto con la menor ambición, contribuyen a frenar la entrada de las mujeres en la política activa en general y en las élites en particular. Obvia decir que, en virtud de la cada vez más amplia participación de las mujeres en la educación, y las posibilidades de ser, pensar y decidir que esto trae consigo, cada vez es menor el número de mujeres que inhiben su participación por los prejuicios, y son numerosas las que actúan desde muy distintos contextos. ¿Será entonces un rechazo al liderazgo sindical como actualmente funciona?

Líder es aquella persona que sirve de ejemplo para otras más, pero también se asume que la persona que ocupa el más alto cargo en una organización es su líder. Hay líderes autoritarios cuya dinámica de trabajo es vertical, altamente jerarquizada, basada en la fuerza más que en el convencimiento. Hay otro tipo de líderes que convencen y logran mover a los grupos por sus conocimientos, una atractiva personalidad, sus valores, etcétera, y plantean formas de actuar que convencen a la mayoría de que son dignos de seguir.

Por primera vez en México se presentan dos mujeres en la cúspide del sistema educativo nacional: una desde el ámbito oficial, la Lic. Josefina Vázquez Mota, primera secretaria de Educación Pública en la historia del país, y por otro lado, desde la perspectiva sindical, y con bastantes años ya en el poder, la Profra. Elba Esther Gordillo Morales.

Los secretarios generales y las secretarías de las carteras sindicales entrevistados coinciden en que Elba Esther es un modelo de liderazgo fuerte, por su trayectoria política y capacidad:



Definitivamente que la Mtra. Elba Esther es un ícono a nivel nacional, es una persona emprendedora, capaz, es una líder, es la líder del Sindicato más numeroso no sólo de México sino de América Latina y ha sabido llevar por buen derrotero el trabajo sindical. [SG3]

Esta percepción, en general positiva, contrasta con la del común de los agremiados y agremiadas, donde prevalecieron comentarios como éste:

[...] no es un modelo de liderazgo debido a las malas referencias que se tienen sobre ella y su trayectoria como sindicalista [...] se dejó viciar por el poder. [PH6]

En lo que se refiere a la primera titular de la SEP, se comentó en torno al impacto que podría tener como ejemplo a seguir por otras mujeres que desearan incursionar en escenarios políticos y sindicales. Los secretarios generales del SNTE lo dicen de la siguiente manera:

Creo que la actual secretaria de educación tiene una repercusión positiva para que otras mujeres busquen figurar en los liderazgos tanto en lo educativo, social, político y en todos aquellos gremios sindicales. [SG1]

Las afiliadas al sindicato universitario no ven a Vázquez Mota ni a Gordillo como modelos de liderazgo, ni motivantes para que otras mujeres incursionen en política sindical. También hacen una clara distinción entre liderazgo sindical y puestos de confianza, aunque sean del más alto nivel.

El que Vázquez Mota llegue o no a ser identificada como líder entre el profesorado, está aún por definirse:

Da un ejemplo de que la mujer tiene la oportunidad de demostrar que puede ser parte en la vida política y del gobierno. [PH2]

Si no comete errores, posiblemente sea un ejemplo a seguir. (PH10)

Ambas mujeres están en la mira de la opinión pública nacional, no solamente por el puesto que ostentan, sino porque como lo señala una columnista: «En un sector mayoritariamente masculino, la presencia de las mujeres destaca más, no se les perdonan errores que a los hombres se les festejan. Son las únicas que no pueden mezclar lo personal con lo profesional, y todo mundo está listo para ver sus fallas» [Esquinca, 2008].<sup>4</sup>

La mirada está puesta ahora en la *Alianza por la calidad de la educación* entre el gobierno y la dirigencia nacional del SNTE, pacto que se ve con escepticismo y no exento de rechazo,<sup>5</sup> más enfocado a consensos políticos que al cumplimiento urgente de las responsabilidades educativas nacionales. En estas condiciones resulta

poco probable que el profesorado de base, y especialmente el femenino, se entusiasme o ilusione con la participación sindical, continuando lamentablemente al margen de este espacio en el que acaso, podría contribuir a hacer la diferencia.<sup>6</sup>

### Conclusión

En la reducida participación de las mujeres en los puestos de decisión sindical en el sector educativo de Colima continúan influyendo factores asociados a la tradicional asignación del espacio doméstico a las mujeres, pero asociados también con la falta de confianza y de credibilidad en las organizaciones sindicales, espacios que no aparecen como legítimas y genuinas representaciones de los ideales y expectativas del sector magisterial.

En una época en la que se acentúa la precariedad laboral asociada al modelo económico neocapitalista, y los sindicatos están en riesgo de perder su legitimidad y fuerza entre otras razones por el distanciamiento entre dirigencia y bases, la incorporación de las mujeres a sus estructuras, así como su democratización, pueden ayudar a que estas organizaciones respondan verdaderamente a los desafíos globales. El cambio incluye no solamente la integración de mujeres en los puestos directivos, sino también el establecimiento de modos de conducción y prácticas en las que se incorporen patrones de acción con perspectiva de género. ●

Recepción: Junio 17 de 2008  
Aceptación: Octubre 3 de 2008

**Sara G. Martínez Covarrubias**

Correo electrónico: saragris@ucol.mx

Mexicana. Doctora en educación por la Universidad de Granada. Profesora-investigadora en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima. Directora general de Posgrado en la misma institución.

---

### Notas

<sup>1</sup> El sindicalismo tiene sus antecedentes en las agrupaciones mutualistas del siglo XIX y a lo largo de la historia ha tenido momentos de gran trascendencia y dramatismo como en las huelgas de Cananea y Río Blanco. Ya en el siglo XX aparece la Confederación Católica Obrera (CCO) (1911); la CROM (1918); la Confederación General de Trabajadores (CGT) (1921) y la CTM (1936), entre otras importantes organizaciones. Sucesos como la conclusión del prolongado liderazgo de

Fidel Velásquez en la CTM y la incorporación de México al modelo neoliberal en los 80 requirieron la re-orientación de las estrategias de lucha sindical. Los sindicatos en general no han podido responder a los reclamos de sus agremiados, pues con frecuencia sus líderes se han comprometido políticamente en afanes personales de poder y riqueza, olvidando a sus representados. Una revisión más detallada del sindicalismo en México puede revisarse en José Manuel Lastra [2002] El sindicalismo en México. *Anuario mexicano de historia del derecho*. Vol. XIV, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/hisder/cont/14/cnt/cnt3.htm>. Véase también el texto de José Woldenberg (1983). Antecedentes del sindicalismo en México.

<sup>2</sup> El estudio se realizó durante 2007 con la participación de estudiantes de Licenciatura en Pedagogía: Ana Angélica Rivera Mejía, Maribel Solano Romero y Sergio Manuel Alarcón Carrasco.

<sup>3</sup> De acuerdo con el INEGI, uno de cada 5 hogares tiene jefatura femenina y en estos casos, casi no hay presencia de cónyuges, y si de otros parientes: hijos/hijas, madres y padres, etcétera. La ausencia de cónyuge se debe a soltería, viudez, separación, divorcio, motivos migratorios, etcétera. El 3.8% de las jefas de hogar son trabajadoras de la educación, lo que representa 182,685. [Cfr. INEGI, 2005. *Los hogares con jefatura femenina*, p. 15].

<sup>4</sup> La misma columnista las describe así: «Elba Esther Gordillo. Líder perpetua del sindicato de maestros. Si su objetivo ha sido ser percibida como la mujer más temida y poderosa de este país, lo ha logrado con creces. Es la mujer que nadie quisiera encontrarse a mitad de la noche — ni a media mañana ni tampoco en la tarde— pero se dice que cuando ella habla todos escuchan y cuando ella ríe todos lloran... Josefina Vázquez Mota. Es inmejorable en su papel de Blanca Nieves que se está defendiendo de la Bruja de la manzana roja, alias Elba Esther Gordillo. Por su eficacia, logró trascender de un gobierno a otro, sobreviviendo incluso al equipo cercano del presidente Felipe Calderón. Ha sido efectiva y discreta, y su mayor mérito es mantenerse, pese a todo, en la Secretaría de Educación Pública.» [Vianey Esquinca, «La inmaculada percepción»].

Y ahora... las políticas con mejor imagen pública, *Excelsior*, 3/08/08. <http://www.exonline.com.mx/diario/columna/304941>

<sup>5</sup> Por ejemplo, las movilizaciones en los Estados de Morelos, Veracruz y Quintana Roo, cuyas dirigencias seccionales se han identificado tradicionalmente con el Comité ejecutivo nacional y ahora, enfrentan el rechazo de diversos grupos en las bases, motivadas por la firma de *la Alianza*. Entre los aspectos cuestionados están: la herencia de plazas a familiares, la certificación anual de conocimientos del profesorado, la obtención de plazas por exámenes de oposición. Cfr. *La Jornada*, 23/08/08; *El Universal*, 23/08/08; *El regional* (Cuernavaca), 16/08/08.

<sup>6</sup> En el caso del número de maestros de educación básica, la SEP reporta para el Estado de Colima 5973 docentes por grupo en la educación básica pública, en 2006. A estos afiliados hay que agregar otro tipo de empleados también agremiados en el SNTE: personal de intendencia, de apoyo, etcétera [Cfr. SEP: Escuelas, personal docente y grupos por nivel. Sistema público. Estadística de Fin de cursos 2005-2006, p. 28. <http://www.sep.gob.mx/work/sites/sep1/resource>].

## Bibliografía

- Arneil, Bárbara (2004). Politics and Feminism. En: *Sistemas electorales y representación femenina en América Latina*, no. 54, mayo 2004. Santiago de Chile: Naciones Unidas CEPAL.
- Arriaga, Luz (2004). «¿Qué está atrás de los cambios en el estatuto del SNTE?» <http://www.forolaboral.com.mx/ReformaestatutoSNTE.htm>, consultado el 10/03/2008.
- Arriola Medellín, Silvia Margarita (2006). «Formación docente y género: Experiencias en México, en SNTE.» IV Congreso Nacional de Educación. Documentos de discusión. T. 2, pp. 9-32.
- Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Cabañas, Araceli (2002). «Mujer y sindicato: hacia una participación más equitativa.» [http://www.ugt.es/Revista\\_Union/numero203/p28.pdf](http://www.ugt.es/Revista_Union/numero203/p28.pdf), consultado el 03/08/07.
- Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (2006). Sindicatos Universitarios: <http://www.contu.org/>, consultado el 23/08/07.
- Cortina, Regina. «Trabajo, familia y participación sindical de las maestras mexicanas», en *Revista de la Educación Superior*. ANUIES, no. 64,
- Cruz Jasso, Margarita (2003). Discriminación en los Sindicatos, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS): <http://www.misalarario.org/main/mujeresytrabajo/discriminacionsindicatosdoc> consultado el 9/09/07.
- Darias Gutiérrez, Celia (2001). Sindicalismo y desigualdades de género: [http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-celia\\_darias1.html](http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-celia_darias1.html), consultado el 25/09/07 [http://www.anuies.mx/servicios/p\\_anuies/index2.php?clave=publicaciones/revsup/](http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/index2.php?clave=publicaciones/revsup/), consultado el 28/08/08.
- INEGI (2005). *Los hogares con jefatura femenina*. 2º. Ed. México: INEGI.
- Lastra, José Manuel (2002). *El sindicalismo en México. Anuario mexicano de historia del derecho*. Vol. XIV, Instituto Universitario de Investigaciones Jurídicas/ UNAM. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/hisder/cont/14/cnt/cnt3.htm>.

- Pearson, C. Judy; Turner, H. Lynn y Mancillas, W. Todd (1993). *Comunicación y género*. Barcelona: Paidós.
- Reyes Córdova, María Osiris (2005). *Conciliación vida laboral/vida familiar, para lograr igualdad de oportunidades en el ámbito laboral: mujeres trabajadoras*. México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Santibáñez, Lucrecia y Jarillo Rabling Brenda (2008). «Conflicto y poder: El sindicato de maestros y la calidad educativa en México», en *Bienestar y política social*, vol. 3, no. 2, pp. 25-46.
- Secretaría de Educación Pública (2007). *Programa sectorial de educación*. México: SEP.
- SEP (2006). Estadística de fin de cursos 2005-2006. <http://www.sep.gob.mx/work/sites/sep1/resources/LocalContent/83205/2/fin2005-2006.pdf>
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE, 2004). Historia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación: <http://www.wenceslao.com.mx/snte32/10estatutos.html>, consultado el 03/09/07.
- Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Colima (2008). <http://www.sutuc.org.mx/>, consultado el 14/03/2008.
- SNTE (2004). *Estatutos*. México: SNTE.
- Taborga Velarde, Cecilia; Marín, Patricia; Ferrufino, Celia; Espinoza del Villar, Juan; Zárate, Romanet (1995). *Construyendo la Equidad: conceptos básicos para el análisis con perspectiva de género*. La Paz (Bolivia): UNFPA, SNE, UNESCO.
- Toledo, Adriana (2005). Mujer trabajadora. <http://www.terra.com/mujer/articulo/html/hof23907.htm>, consultado el 03/08/07.
- Urrutia Pérez, Carmen (2001). La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Secretaría General del Departamento Confederal de la Mujer, U.S.O. [http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen\\_urrutia.html](http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html), consultado el 22/09/07.
- Valdés, Ma. Eugenia (1997). Mujer en movimiento: Sección 9 del SNTE. En Tarrés, María Luisa. (Comp.) (1997). *La voluntad de ser mujeres en los noventa*. México: Colegio de México, pp. 241-268.
- Woldenberg, José (1983). *Antecedentes del sindicalismo en México*. México: Fondo de Cultura Económica.

