



El Cotidiano

ISSN: 0186-1840

cotid@correo.azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad
Azcapotzalco
México

Herrera Lima, Fernando F.
Nuevos tiempos, nuevo sindicato en la UAM
El Cotidiano, vol. 19, núm. 114, julio - agosto, 2002, pp. 22-30
Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32511404>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Nuevos tiempos, nuevo sindicato en la UAM

Fernando F. Herrera Lima*

El surgimiento del Sindicato del Personal Académico de la UAM, el SPAUAM, ha causado un revuelo que resulta del todo lógico. ¿Por qué surge una nueva organización sindical en nuestra universidad? ¿a qué intereses responde? ¿quién lo promueve? ¿qué posibilidades de éxito tiene? Son éstas algunas de las preguntas que mucha gente se hace no sólo dentro de la propia UAM, sino también fuera de ella. Desde mi particular punto de vista, como uno de los tantos impulsores de este nuevo proyecto, en este artículo busco colaborar al debate ya iniciado.¹

El nacimiento del SPAUAM

Después de muchos años de tolerar una situación que para muchos era ya inaceptable, por razones que se detallarán más adelante, un importante número de académicos decidimos aprovechar la huelga estallada por el SITUAM en el pasado mes de febrero, para emprender una amplia discusión acerca no sólo de las difíciles condiciones en las que la propia huelga colocaba a nuestra universi-

dad, sino acerca también de todo el marco que la rodeaba, caracterizado tanto por una fuerte campaña en contra de la universidad pública, como por un evidente aislamiento del propio movimiento huelguístico; situación que dejaba en claro que los objetivos declarados del movimiento resultaban, algunos, inalcanzables, mientras que otros, como la reinstalación sin más de trabajadores rescindidos por agredir físicamente a otros universitarios, o bien el pretendido control por parte del SITUAM de lo relativo a las becas y los estímulos, resultaban inadmisibles. Otros más, sencillamente no corresponden a la esfera de acción del sindicato, como la pretendida fiscalización del presupuesto universitario; tarea para la cual la Universidad tiene sus propios mecanismos.

A diferencia de lo sucedido en las últimas huelgas, y por iniciativa de algunos profesores de la división de CSH de Iztapalapa, prácticamente desde el inicio de la última fue

* Posgrado en Estudios Sociales, UAM-Iztapalapa.

¹ De este debate forman parte dos artículos virtuales: el de Luis Reygadas, *Hacia un sindicato de académicos en la UAM*, marzo de 2002, que expresa muy atinadamente el sentido de las propuestas que dieron origen al SITUAM; así como el muy interesante, y en muchos aspectos compartible, aunque no en sus conclusiones organizativas, que ha hecho circular el colega Arnulfo Arteaga, bajo el muy largo título: *De las clases en las aulas, a las clases (sociales) en la UAM, o por qué me pronuncio por rescatar el sentido de pertenencia a la universidad*.

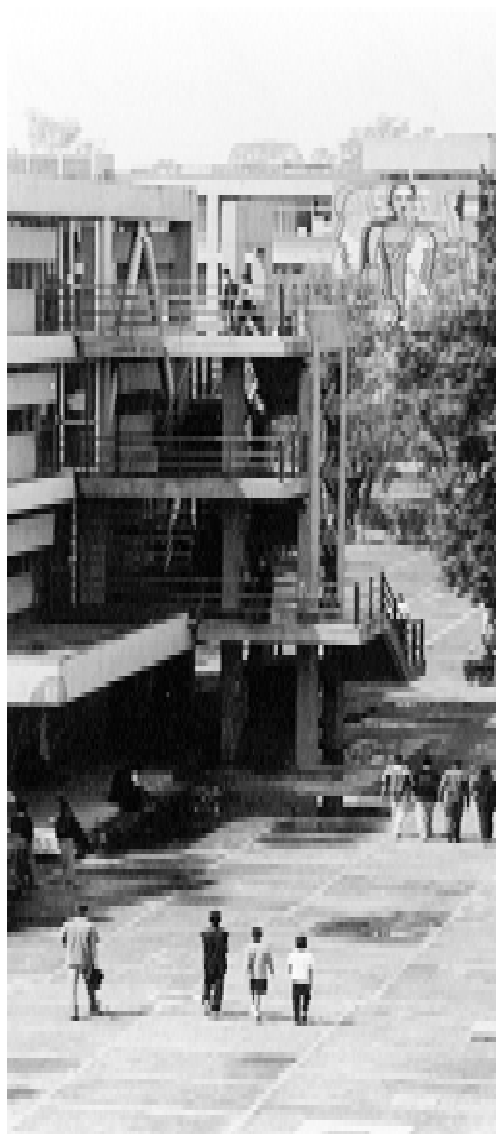


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

posible intercambiar puntos de vista y arribar a propuestas comunes, entre colegas que normalmente tienen pocas oportunidades de interactuar por pertenecer a distintas unidades, divisiones y departamentos. A muchos nos sorprendió que el llamado fuera atendido más allá del departamento de sociología y la división de CSH; pero fue muy agradable empezar a dialogar con miembros del personal académico de muy diversas procedencias. Un elemento que llamó la atención de manera importante fue que, pese a los muy variados lenguajes y a la diversidad de formas y estilos de abordar los problemas, se hacía evidente un esfuerzo

por la comprensión mutua y por facilitar la formación de consensos.

Se empezó por analizar la propia huelga y su contexto y se llegó fácilmente a la conclusión de que era una verdadera aventura que no podía llevar a ningún resultado positivo y sí generaba importantes riesgos para la UAM. Como había sucedido en prácticamente todas las huelgas realizadas por el SITUAM, la derrota era inminente, pero ¿cuánto duraría y cuál sería su costo? La experiencia de la década de los noventa no podía sino producir un ánimo pesimista: en 1994 y 1996 se habían producido prolongados movimientos de huelga que no habían arrojado sino derrotas para sus impulsores y daños para la universidad. Se recordó que a lo largo de estos procesos, un número importante de académicos se había reunido también para discutir la situación y para proponer alternativas; en ambos, se tuvo muy presente, después de terminadas las huelgas, que todo había quedado en buenas intenciones. No se quería que en esta ocasión sucediera lo mismo.

Una de las conclusiones a las que se llegó muy pronto en estas reuniones toca un aspecto fundamental y fue el punto de partida para que se decidiera la creación de la nueva organización sindical: el sector académico de la UAM hacía mucho tiempo que había dejado de contar con espacios propios para la articulación de sus intereses y para la expresión de sus necesidades y aspiraciones colectivas, sobre todo en el terreno laboral. El SITUAM, concluíamos colectivamente, lo había dejado de ser desde muchos años atrás y el distanciamiento frente a sus políticas y prácticas parecía ser ya un problema insalvable. Por otro lado, es cierto que la UAM cuenta con una estructura que es generosa para la participación y que sus instancias de corte parlamentario permiten una importante participación en los procesos de toma de las decisiones que son relevantes para los universitarios; sin embargo, no son estructuras propias y específicas para formular y expresar las demandas laborales del sector académico. Es más, se empezaba a coincidir ampliamente, ni siquiera una agenda laboral del sector académico parecía estar definida ¿por qué no aprovechar entonces las condiciones para ver si era posible dar algunos pasos orientados a resolver esa problemática?

En un muy buen artículo virtual que circuló durante la huelga, el colega Luis Reygadas, del departamento de Antropología de Iztapalapa, lo sintetizaba así:

Hay un divorcio entre el personal académico y el SITUAM, porque la mayoría de los profesores no pertenece a dicha organización y los que están en ella no son escuchados ni representados, con la excepción de un pequeño grupo que coincide con la dirección del SITUAM. Existe un vacío para la discusión y la promoción de las necesidades, preocupaciones e intereses de los profesores de la UAM. Ni las autoridades de la universidad ni el SITUAM están en condiciones de llenar ese vacío.²

En lo anterior había un acuerdo generalizado, no así en la forma de instrumentarlo. Básicamente, se ofrecían dos vías de solución, que a la postre resultaron ser mucho más complementarias que mutuamente excluyentes. Una consistía en la creación de una asociación civil, que buscara sobre todo constituirse en un espacio de discusión y de elaboración de propuestas en el campo de los intereses del sector académico, sin excluir lo laboral, pero también sin ubicarlo en el centro. La otra optaba por centrarse en el terreno de los intereses laborales, sin perder de vista la discusión universitaria general. En ambos casos, existía la firme convicción de que quienes integramos el sector académico tenemos intereses específicos y que requerimos de espacios propios; pero también de que el trabajo de los académicos tiene características particulares y diferenciadas frente a las del resto del personal que trabaja para la universidad, así como que la institución universitaria es también esencialmente distinta a cualquier empresa de tipo productivo o aun administrativo y por tanto sus relaciones laborales no pueden ser la calca de las que se desarrollan en otros ámbitos laborales. Suponer que esto último era posible ha sido precisamente una de las causas de la profunda crisis por la que atraviesan los sindicatos universitarios del país.

Hubo, y era de esperarse, también colegas que consideraron que si bien compartían

las críticas que se hacían al SITUAM, pensaban que esta organización aún podía ser recuperada y *refundada*. De hecho, hacia el final de la huelga, precisamente en la reunión en la que se decidió formalmente la constitución del SPAUAM, se presentó una delegación del SITUAM para proponer a los presentes que desistieramos de nuestro intento y que asistiéramos a un congreso que se ofrecía precisamente como *refundacional*. Más adelante me referiré a este ofrecimiento, a su antecedentes y a las razones por las que considero que estuvimos en lo correcto en rechazar un ofrecimiento que llegó con demasiados años de retraso.

En el intercambio de ideas surgieron precisiones de gran interés, entre las que hay que destacar dos: una se refiere a la necesidad de definir con toda claridad los límites de la acción que deseamos para la acción sindical en la UAM. Se requiere de un sindicato capaz de formular una agenda laboral para el sector académico, que de buena cuenta de sus necesidades, problemas y aspiraciones, como base para poder planificar acciones y desarrollar proyectos en los que se cuente con la necesaria legitimidad y representatividad sectorial; ello, por supuesto, implica la generación de espacios y prácticas que garanticen la libre participación respetuosa y democrática de los afiliados. Pero se requiere igualmente de una organización capaz de comprometerse activamente en la defensa de la universidad pública en el país y en la superación constante de nuestra propia institución universitaria; a la que no podemos ver ni como un ente extraño ni mucho menos como un rival a vencer: es nuestro producto y es la condición para la realización de un trabajo que nos implica profundamente como seres humanos integrales y no sólo como vendedores de fuerza de trabajo. Sin embargo, y al mismo tiempo, quienes hemos coincidido en la construcción del SPAUAM también nos oponemos decididamente a que la organización gremial pretendiera, como ha sido el interés del SITUAM, interferir en los ámbitos de acción propios de los órganos de gobierno, colegiados y unipersonales, que nos hemos dado en la universidad.

La otra idea, que es complementaria a la anterior, consiste en delimitar el campo de acción de la o las asociaciones civiles de aca-

² Reygadas, Luis, Op. cit., p. 2.

démicos que pudieran surgir, de tal manera que la representación, la interlocución y la negociación propiamente laboral quedaran fuera del mismo. No se trata de que este tipo de organizaciones deba callar acerca de lo laboral; por el contrario, será necesario que sea capaz de realizar reflexiones y análisis que enriquezcan la propia acción de los académicos en el campo laboral; pero como parte de una reflexión más amplia sobre un gran conjunto de temas que la dispersión del sector académico ha impedido que se aborden en los últimos años. Una razón que explica la necesidad de este tipo de organizaciones radica en que las formas naturales de participación de los académicos parcelan la relación de acuerdo a las áreas de trabajo que cada quien tiene en la universidad. Nuevamente, no se trata de sustituir los órganos de funcionamiento universitarios; sí se trata de ampliar las formas de participación y de articulación de intereses, más allá de lo laboral, de los universitarios que realizan tareas académicas. Ahora bien ¿por qué sólo estos últimos?: porque son quienes así lo han decidido; pero sería sumamente saludable, en muchos sentidos, que hubiera iniciativas similares en el terreno del trabajo administrativo.

División de tareas entre ambos tipos de organización, podría decirse en síntesis, pero con fines convergentes y acciones complementarias, con la posibilidad explícita, por supuesto, de participar individualmente en ambos tipos de organización académica.

El Situam y el personal académico

En las discusiones surgió, por supuesto, la reflexión acerca del porqué un número importante de académicos seguía perteneciendo al SITUAM, aunque considerara que esta organización hacia mucho tiempo que había dejado de representar sus intereses. De hecho, para la mayoría de los asistentes a estas reuniones el vínculo con el sindicato se reducía al pago de cuotas; porque si pretendía participar activamente, tenía que enfrentar el clima de hostigamiento, insultos, amenazas y falta de respeto que ha caracterizado a las asambleas sindicales desde hace ya un buen tiempo, sobre todo



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

si quien participa no está de acuerdo con la dirección o las corrientes dominantes. La razón salió fácilmente a la luz: para desafiliarse era necesario pasar por un proceso humillante que ni siquiera garantizaba un buen resultado. En efecto, en una disposición claramente anti-constitucional,³ el SITUAM determina que para

³ Que, sin embargo, cuentan los más viejos de la comarca, tuvo buenas intenciones en su génesis, tal vez como la famosa cláusula de exclusión...

abandonar el carácter de miembro de la organización, quien lo pretenda debe comparecer ante una asamblea que determinará la procedencia de la petición. Como resulta obvio, esto no ha sido sino pretexto para linchamiento público de quienes han tenido la osadía de recurrir a ese procedimiento.

¿Qué hacer ante esa situación? Afortunadamente, la inconstitucionalidad de ese tipo de disposiciones sindicales ha sido reconocido a últimas fechas por la Suprema Corte, que ha interpretado el principio de libertad de asociación de manera tal que cualquier trabajador queda en libertad de afiliarse a un sindicato, de abandonar sus filas o bien de simplemente nunca afiliarse. Entonces, quienes mantenían una afiliación obligada al SITUAM optaron por actuar colectivamente y solicitar masivamente su desafiliación. Como era de esperarse, la dirección sindical se negó incluso a recibir las solicitudes de quienes pedían su desincorporación (hecho del que dio debida cuenta un notario público). Más adelante, quienes han demandado su desafiliación, han solicitado a la Secretaría General de la UAM que sea suspendido el descuento de sus cuotas sindicales; petición que ha sido debidamente atendida.

Resulta entonces evidente que el llamado que fue a hacer una comisión del SITUAM a la asamblea en la que nos constituimos como SPAUAM fue totalmente tardío. Cabe recordar que después de la huelga de 1996, una corriente del primero tomó la iniciativa de impulsar un intento por atraer hacia sus filas al amplio sector académico que se mantenía, o bien fuera de la organización, o bien alejado de cualquier actividad práctica dentro de él. Al pro-

fundo malestar que se había generado entre el personal académico como consecuencia de las dos últimas huelgas fracasadas, se buscaba responder con algunos cambios estatutarios y el impulso de un cambio en las prácticas inadmisibles que prevalecen en las reuniones sindicales. El centro de la atención se puso en lo que se había convertido ya en una importante y muy sentida demanda: el establecimiento de la figura del *referendum* para las decisiones sobre los estallamientos de las huelgas. Todo quedó en promesas. Tal vez en ese momento se perdió la última oportunidad para confiar en que era posible un acercamiento de los académicos al SITUAM.

¿Cuál es la afiliación del SITUAM en el sector académico? La generosidad en la información no es una característica de las direcciones sindicales de nuestra universidad. Al igual que sucede con el sindicalismo más tradicional del país, el secreto en el manejo de los números parece ser una pieza importante en su manejo político. Sin embargo, se cuenta con datos que, si bien no son muy recientes, dan una panorama certero de la poca representatividad que el sindicato mantiene entre los académicos; sobre todo si se recuerda que hacia mediados de los años ochenta, prácticamente la totalidad de este sector se encontraba afiliado. Lo que ha sucedido, al menos como hipótesis, es que una gran mayoría de quienes han ingresado a la universidad en los últimos lustros, no han encontrado razón alguna para integrarse a la organización sindical. Como puede apreciarse en el Cuadro 1, sólo el 32% del personal académico estaba afiliado al SITUAM en 1997. La situación a partir de entonces difícilmente pudo haber variado a favor del sindicato.

Cuadro 1
Personal académico afiliado al SITUAM, 1997

<i>Tipo de contrato</i>	<i>Afiliado</i>	<i>no afiliado</i>	<i>% afiliado (del total de la categoría)</i>	<i>% no afiliado (del total de la categoría)</i>
Prof-Invest. Indeterminado	946	1,415	40	60
Tec. Acad. Indeterminado	62	29	68	32
Profr. Temporal	58	427	12	88
Técnico Acad. y ayudante	23	465	5	95
Total	1089	2336	32	68

Fuente: Bueno, 1997.

El SITUAM nunca supo entender las razones del alejamiento de los académicos ni se propuso seriamente una agenda laboral para el sector académico ni fue capaz de diseñar una política que los pudiera atraer. Cuando se dio el alejamiento, el SITUAM llegó incluso a asumir como algo natural que la representación académica en los GICs fuera cubierta por representantes no académicos. Algo que nunca parece haber sido comprendido por las direcciones del SITUAM es que los académicos estamos profundamente comprometidos con el mejor funcionamiento posible de la universidad; porque nunca han comprendido tampoco que la naturaleza del trabajo académico, en su particularidad, lleva a que sea imposible separar en la práctica la vida personal y la jornada laboral. El trabajo de quienes nos dedicamos a la investigación no termina cuando dejamos nuestro cubículo ni es posible suspenderlo para realizar huelgas interminables. Es un proceso continuo que supone un funcionamiento más que aceptable de la infraestructura universitaria y un compromiso de fondo de todos y cada uno de los trabajadores universitarios.

El SITUAM ha sido dirigido en la mayor parte de su historia por corrientes que no sólo no están interesadas en el buen funcionamiento de la UAM, sino que explícitamente han sostenido que cualquier compromiso con los fines de la institución es equivalente a una traición *de clase*, porque las autoridades universitarias son, para estas corrientes, representantes del capital en el terreno educativo.⁴ Pues bien, esa consideración es particularmente equivocada en el caso de la UAM, en donde las autoridades universitarias surgen de los espacios académicos naturales y regresan generalmente a ellos cuando termina su función. ¿Qué tan lejos o en posición contrapuesta al resto del personal académico puede estar una jefatura de área, una coordinación de licenciatura o de posgrado, una jefatura de departamento, una dirección de división o, incluso, una rectoría de unidad? En realidad muy poco. Más bien, lo que se presenta es una comunicación constante y las decisiones que toma este tipo de

autoridad cuentan generalmente con el consenso de la comunidad correspondiente. Por lo demás, el poder de las autoridades unipersonales en la UAM está claramente acotado por la existencia de una multiplicidad de órganos de tipo parlamentario, con capacidad para modificar, reencauzar o incluso rechazar las propuestas provenientes incluso de la Rectoría General.

El modelo UAM, el financiamiento y las relaciones laborales

Problemas de fondo como el del financiamiento claramente insuficiente que recibe la Universidad, de ninguna manera resulta lógico pretender enfrentarlos a través de una lucha interna contra las autoridades, es decir, contra la propia Universidad; y tampoco buscando que se enfrenten entre sí distintos sectores de la UAM. Un punto de confluencia de primordial importancia para todos los universitarios y sus organizaciones debe estar precisamente en el diseño y la instrumentación de una estrategia inteligente y de largo plazo (que empiece, por supuesto, en el plazo cortísimo) para garantizar que la UAM pueda seguir funcionando sin modificar de manera importante un modelo que ha dado excelentes resultados, pero que sin duda resulta suamente caro para el contexto mexicano.

La UAM apostó desde finales de los años ochenta por un modelo de alta calidad académica, sustentado en una planta estable, con altos niveles formativos, de muy elevada productividad y, como contraparte, relativamente bien remunerada. Para esto último, diseñó un ambicioso programa de becas y estímulos, formado por múltiples vías de entrada, que se constituyó a lo largo de la década pasada en el mejor sistema de estímulos a la productividad de todo el sistema universitario mexicano.⁵ No sin problemas lo anterior, por supuesto, y no sin consecuencias inesperadas, que deberán precisamente ser enfrentadas por la organización sindical de los trabajadores de la UAM.⁶

⁴ Una buena síntesis de esas discusiones en el SITUAM puede encontrarse en: Gatica, Ignacio, *Gestión y Cultura Laboral en el SITUAM*, Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, 1994.

⁵ Arnulfo Arteaga, Op. cit. Ofrece una buena síntesis de los componentes de este sistema.

⁶ Una muy documentada visión crítica del modelo puede encontrarse en los trabajos de Eduardo Ibarra: La

Desgraciadamente, no se pudo instrumentar algo semejante para el trabajo no académico, debido a la oposición de las corrientes dirigentes del SITUAM.⁷ En el sector académico, inicialmente ese sistema sirvió, entre otras cosas, para romper inercias y para incentivar la producción, la obtención de grados y la dedicación exclusiva a la UAM. Pero las inercias negativas se mantuvieron y profundizaron en el trabajo no académico, en buena medida fomentadas por la propia dirección sindical

rias y que traslada la lucha de clases al interior de la Universidad, forma una peligrosa combinación que hace chocar constantemente, en el trabajo cotidiano, a las distintas categorías de trabajadores universitarios (no sólo a académicos y no académicos). Eso ha llevado a que se desarrollen formas perversas de estimular la productividad (o, veces, de lograr el mínimo cumplimiento), mediante acuerdos *en corto* que utilizan por ejemplo el pago de horas extra como sucedáneo equívoco de acuer-

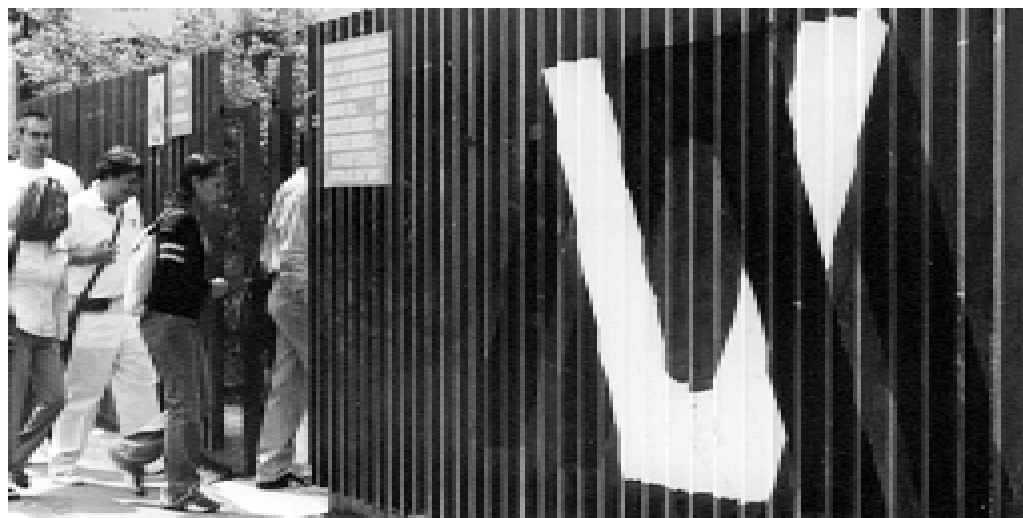


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

que, entre otras cosas, consistentemente se ha opuesto a cualquier forma de incentivar la productividad y a cualquier modificación a un sistema de relaciones laborales claramente anquilosado, que mantiene, por ejemplo, una definición de puestos y categorías que hace mucho dejó de responder a las necesidades de la Universidad (categorías que desde hace muchos años no tienen personal o bien tienen sólo a una o dos personas).

Bajos salarios, cero estímulos a la productividad y a la capacitación, una estructura de relaciones obsoleta y una ideología que niega el compromiso con las tareas universita-

dos generales, racionales y ampliamente consensados. Pero, también, ha llevado a que se generalice el incumplimiento y una muy baja calidad en el desempeño laboral. Parece preferirse un sindicato que proteja la simulación a un sindicato que negocie condiciones laborales y salariales elevadas, a cambio del compromiso colectivo con una alta calidad en el trabajo.

Sindicatos únicos, sindicatos mixtos, corporativismo y pluralismo

Un aspecto que ha estado presente de manera relevante en las discusiones en torno a la conformación de una sindicato del personal académico, desde que esto se empezó a plantear en la huelga de 1994, tiene que ver con la vieja discusión entre el corporativismo y el pluralismo en los sindicatos. Curiosamente, el

UAM y los límites de la modernización, en Ibarra, Eduardo: *La Universidad en el Espajo de la Excelencia*, UAM-I, 1993; y *El futuro de la Universidad en México*, *El Cotidiano*, no. 55, mes de junio de 1993.

⁷ No de sus bases, como lo demuestran los resultados de la investigación de Ignacio Gatica, Op. cit.

SITUAM ha sostenido en su discurso una constante posición anticorporativa, pero su práctica contiene fuertes rasgos de corporativismo. Un aspecto importante de la cultura corporativa en México, que comparte ampliamente el SITUAM, se refiere al *monopolio de la representación*, entendido éste como el derecho de la organización sindical para constituirse en la representación única del interés profesional representado. Debe recordarse que la legislación laboral mexicana es claramente corporativa y tiene en la garantía de este monopolio representativo a uno de sus pilares fundamentales. De acuerdo con esta visión, cualquier intento por introducir elementos pluralistas como los que existen en el sindicalismo italiano, son considerados como atentatorios contra la organización sindical misma.

La convergencia en la práctica en algunos planteamientos básicos de sectores que tienen intereses profesionales diferenciados, sólo se concibe como posible si se da en el marco de una misma organización monopólica; se niega la posibilidad de que cada sector organizado de manera particular pueda tener la capacidad y la imaginación necesarias para entablar relaciones e incluso alianzas con el resto, pero maneniendo su autonomía organizativa. Una situación de verdadero pluralismo es considerada como necesariamente divisionista. La coexistencia de varias organizaciones sindicales dentro de una misma institución resulta de plano inadmisible para la mentalidad corporativa.

Quienes hemos decidido iniciar la construcción del SPAUAM nos oponemos a esta visión corporativa y consideramos que en una misma institución pueden coexistir diversas formas organizativas, incluso sindicales. Ahora bien, tampoco negamos que la convergencia pueda darse en el marco de una misma organización; pero estamos convencidos que en las condiciones concretas de la UAM eso ya no es posible dentro del SITUAM, debido a una historia específica de distanciamientos y a una dinámica de vida interna de este sindicato, que lo hace inlegible para la mayoría de quienes integramos el sector académico de la UAM. Esto no quiere decir tampoco —y debe quedar bien claro— que en el SPAUAM consideremos que ya tenemos la representación mayoritaria de los académicos. Sí quiere decir que esta-

mos dispuestos a realizar nuestro mejor esfuerzo por obtenerla, pero sin dejar cerrada la posibilidad de que surjan otros esfuerzos organizativos con los cuales podamos confluir y construir conjuntamente, con o sin autonomía organizacional.

El sindicalismo universitario ha pasado por una grave sucesión de crisis que lo han dejado en una situación de debilidad extrema; ello es producto de un complejo de causas, entre las que cabe destacar la crisis del sindicalismo, en general, y particularmente del independiente y combativo de los setentas y ochentas;⁸ cambios profundos en las políticas gubernamentales hacia las universidades; y una fuerte merma en los presupuestos universitarios; pero también de errores e incapacidad estratégica. A lo largo de la discusión que se ha generado en los últimos meses en la UAM, el SITUAM ha insistido en una defensa a ultranza del carácter mixto que considera que debe tener la organización sindical en la UAM. Pero si se ve con una cierta perspectiva temporal, los sindicatos universitarios mixtos fueron una experiencia totalmente fallida, una historia de fracasos. Compartimos todos los trabajadores universitarios, es cierto, el carácter de asalariados y eso puede llevar —y ojalá que sea así— a la convergencia en puntos, momentos y espacios específicos a todos los trabajadores universitarios y a sus respectivas organizaciones; pero eso no lleva necesariamente a que tengamos que compartir la misma organización, cuando nuestros intereses específicos presentan amplias e importantes divergencias.

Los sindicatos mixtos obedecieron en sus orígenes a los intereses políticos de las corrientes que los dirigían; fueron pensados como instrumentos para la movilización hacia fuera, en torno a los objetivos generales de la lucha política en el país; y no como instrumentos internos, útiles para las relaciones laborales. Fueron parte de lo que en un

⁸ Una visión de esta crisis, incluyendo sus dimensiones cuantitativas, puede encontrarse en: Herrera, Fernando, Javier Melgoza y María Luisa Cortés, *Situación actual del sindicalismo mexicano: evidencias empíricas y problemáticas en el contexto de un nuevo gobierno federal*, reporte de investigación, Departamento de Sociología, UAM-I, diciembre de 2001.

momento fue caracterizado por Enrique de la Garza como *sindicatos ideología*, mucho más interesados en la denuncia que en la conquista de mejoras laborales. En las universidades que fueron controladas por la izquierda en los años setenta y ochenta, estos sindicatos fueron también utilizados como herramientas en la lucha por el control de esas universidades. En la UAM eso no llegó a suceder; pero se intentó.

Al inicio, los sindicatos mixtos fueron dirigidos por los académicos ligados a proyectos políticos; después, los académicos se fueron alejando de los sindicatos y éstos pasaron a ser dirigidos por trabajadores administrativos y muy pocos académicos que habían sido reclutados y formados por aquéllos en sus organizaciones políticas, a la par que la participación decaía. El resultado fue que los pequeños grupos acabaron por apoderarse de las organizaciones sindicales, pero ya sin un proyecto político más amplio, ante la derrota del sindicalismo combativo de los setentas y ochentas,⁹ sino reducidos a ser grupos de poder internos en las universidades. Grupos de poder pequeños, excluyentes y duramente enfrascados en luchas encarnizadas entre ellos mismos.

El SITUAM es un sindicato que fue pensado y organizado fundamentalmente para la acción hacia afuera de la universidad, hacia un actor social que en los años setenta y ochenta estaba estructurándose en función de la lucha en contra del sindicalismo corporativo y, más allá de eso, en contra del capital como relación social fundamental de la sociedad. Esto es, era un sindicato para la lucha de clases. Pero esa situación externa cambió y el sujeto en gestación fue desarticulado antes de que pudiera desarrollar sus potencialidades; de lo cual el SITUAM no parece haberse dado cuenta.

⁹ Un último intento fallido de mantener en acción a los restos de aquel sindicalismo lo fue la sobreideologizada y sectaria Coordinadora Sindical Primero de Mayo, en la que participó el SITUAM (Cf. Sánchez Díaz, Sergio, *Los socialistas y los sindicatos ante el nuevo siglo (El caso de la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo)*, *El Cotidiano*, núm. 111, año 18, enero-febrero de 2000, p. 81-91).

Internamente, el SITUAM fue diseñado como un sindicato democrático¹⁰ y durante su etapa inicial realmente lo fue. En realidad, una buena parte del diseño de su estructura corresponde a la de una organización democrática. ¿Qué ha pasado entonces?. Que en el SITUAM las corrientes políticas han usurpado desde hace ya mucho tiempo a la base afiliada. Pese a su muy reducida militancia, son ellas las que toman las decisiones fundamentales (como los estallamientos de huelga) y son ellas las que deciden el rumbo de la organización. Quien no participa activamente en alguna de las corrientes en la práctica queda marginado de los procesos importantes para la vida sindical.

Por un nuevo sindicalismo en la UAM

Por todo lo anterior, quienes participamos del esfuerzo de la construcción del SPAUAM consideramos que lo que hacemos es no sólo perfectamente legítimo, sino también indispensable, para poder articular los intereses del sector académico, para poder formular una agenda académico laboral coherente y representativa y para imaginar y desarrollar acciones inteligentes, que permitan una adecuada defensa de los intereses colectivos del sector; pero también para participar de la defensa de la universidad pública y colaborar en el mejoramiento constante de nuestra propia Universidad, junto con todos los universitarios, organizados o no, de los distintos sectores que conforman la comunidad de la UAM.

¿Qué tipo de sindicato queremos quienes estamos impulsando el SPAUAM? Un sindicato verdaderamente democrático, representativo, descentralizado, tolerante, honesto, transparente, pluralista, capaz de convivir civilizadamente con otras expresiones organizativas de los universitarios; comprometido con la universidad pública, en general, y con nuestra Universidad, en particular; eficiente como defensor de los derechos e intereses de los trabajadores académicos y respetuoso de los demás trabajadores universitarios. ¿Parece mucho? ¿parece una pretensión desmedida? ¿Qué bueno que así sea!

¹⁰ Cf. Gatica, 2001.