

La organización gremial académica en la era neoliberal

*Luis Alberto Fernández Marfil**

Resumen

En el presente trabajo se aborda el estudio de una organización gremial desde el enfoque de la teoría neoinstitucional para analizar, por medio de un trabajo empírico, cómo influye el contexto institucional neoliberal en la consolidación de la organización.

Palabras clave: consolidación, organización gremial, neoinstitucionalismo, contexto institucional, institución formal e institución informal.

Abstract

In this work, the study of a professional organization is raised from a neo-institutional theory approach, to analyze, by means of an empiric work, how the neoliberal institutional context influences on the consolidation of the organization.

Key words: consolidation, union organization, neoinstitutionalism, institutional context, formal institution and informal institution.

Artículo recibido el 24-10-12

Artículo aceptado el 25-09-13

* Profesor del Departamento de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Iberoamericana, campus Santa Fe, México [lufmar@hotmail.com].

El objetivo de este artículo es aportar elementos que nos ayuden a entender las dificultades que tiene una organización gremial en su consolidación, dentro de un contexto de políticas laborales de corte neoliberal, para ello se aborda el tema de las organizaciones gremiales académicas mediante el enfoque de la teoría neoinstitucional, con el fin de explicar cómo influye el contexto institucional en el surgimiento y consolidación de una organización específica: el SPAUAM (Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana –UAM).

La organización que precedió al SPAUAM surgió hace aproximadamente 16 años, por iniciativa de un grupo de académicos que buscaban crear una organización gremial propia, debido a diferentes coyunturas caracterizadas por una serie de huelgas recurrentes dentro de la universidad y la separación de intereses del sector académico respecto de otros sectores de la comunidad universitaria, que hicieron urgente, para un sector de la comunidad académica de la universidad, la necesidad de lograr una organización gremial que representara sus intereses; sin embargo, las movilizaciones no trascendían las coyunturas y el impulso organizador se perdía rápidamente al acabar las huelgas. Fue hasta el 2008 cuando, finalmente, se logró consolidar un núcleo de profesores que diera continuidad al proyecto y lograra registrar un sindicato académico ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), pero a más de cuatro años de su registro, el sindicato aún no ha obtenido la titularidad de la representación académica y el proceso de consolidación es sumamente lento y accidentado.

La no consolidación del SPAUAM, entendida como un deficiente desempeño de la organización y una débil institucionalización, es un problema de investigación sumamente interesante, ya que pareciera, a primera vista, que la organización tiene la posibilidad real de lograr su consolidación, debido a que el proceso de conformación del SPAUAM se inició aprovechando condiciones favorables para el proceso de organización: los nuevos medios de comunicación, como la internet y el correo electrónico, que facilitan la organización; el alto nivel académico de sus miembros; la separación de los intereses académicos y los no académicos, que genera un sentido de unión por parte de un núcleo universitario en torno a sus intereses; y la posibilidad legal de lograr el proyecto, por el fin de la cláusula de exclusividad sindical y haber sido reconocido rápidamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo anterior, es pertinente indagar, por medio de un estudio empírico, las causas de la falta de consolidación de la organización, mismas que pueden

encontrarse al interior de la universidad, derivadas del contexto institucional que conforma el actual Modelo de Carrera Académica (MCA) de corte neoliberal que impera en la UAM, basado en becas y estímulos para los profesores, que se otorgan según la productividad individual.

El estudio empírico de la organización comprendió la realización de diez entrevistas semiestructuradas, de aproximadamente tres horas de duración cada una, a siete académicos de la UAM, cuatro miembros fundadores y/o funcionarios del SPAUAM y los tres restantes académicos, no pertenecientes al SPAUAM, que se han destacado entre los principales críticos de la organización gremial. La información obtenida en las entrevistas se complementó con el análisis de diversos documentos y la asistencia a varias reuniones y asambleas del sindicato.

Las entrevistas y la investigación documental se orientaron con dos objetivos principales: por un lado, recabar información que permitiera un cabal entendimiento del contexto que dio origen al SPAUAM y reconstruir el proceso de organización del sindicato; por otro lado, obtener infamación con base en las dimensiones y variables de un modelo de análisis diseñado con el objetivo, primero, de comprender el nivel de institucionalización de la organización gremial y, segundo, caracterizar el contexto institucional derivado del MCA de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Una vez recabada y organizada la información, se procedió a efectuar el análisis, por medio de la teoría neoinstitucional, de cómo influyeron los factores institucionales propios del MCA de la UAM en el proceso de organización e institucionalización de la organización gremial; para ello se identificaron las instituciones que derivan del MCA y se analizó de qué forma éstas inciden, de manera directa, en el proceso de organización. El estudio se abordó desde una perspectiva cognitiva, denominada neoinstitucionalismo sociológico,¹ que concibe a las instituciones como reglas formales e informales,

¹ El neoinstitucionalismo no es una teoría totalmente unitaria, existen diferentes enfoques que ponen énfasis en aspectos distintos de la teoría. Las diferencias entre los distintos tipos de institucionalismo se basan en el grado de racionalidad que se le atribuye a las personas y cómo esto influye en la velocidad del cambio institucional: mayor racionalidad implica mayor velocidad de cambio. Para dar cuenta de las particularidades de los distintos neoinstitucionalismos, pueden utilizarse dos vías, una disciplinaria y otra transversal. Mediante la vía disciplinaria, la clasificación hace referencia a las particularidades del enfoque en la historia, la sociología, la economía y la ciencia política. La vía transversal utiliza las principales características de cada una de las orientaciones, más allá de su pertenencia disciplinaria, aunque no totalmente escindida de ésta. De acuerdo con lo anterior, los enfoques más importantes son el neoinstitucionalismo normativo, económico, sociológico, racional, histórico y politológico. Gabriel Pérez y Laura Valencia, "El neoinstitucionalismo como unidad de análisis multidisciplinario", *Actualidad contable faces*, enero-junio, año/vol. 7, núm. 8, Venezuela, Universidad de los Andes-Mérida, 2004, p. 93.

así como estructuras cognitivas y morales y actividades que trascienden a los individuos, generan interacciones predecibles, afectan el comportamiento de los actores y dan estabilidad y significado a los comportamientos sociales y las acciones humanas.²

Las reglas formales son las escritas o codificadas y se cumplen dentro de los canales oficiales, en tanto que las informales se pueden definir como reglas socialmente compartidas, por lo general no escritas, que se crean, comunican y se hacen cumplir fuera de los canales oficiales y para su cumplimiento los actores deben creer que romper la regla conlleva una sanción.³ Las reglas y las percepciones definen a las instituciones y éstas influyen en los individuos, de esta forma, el papel de las instituciones es regular el comportamiento dentro de sus límites y en un ámbito más amplio.

EL MODELO UNIVERSITARIO DE EVALUACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

El modelo de deshomologación salarial, basado en la evaluación de la productividad, del que deriva el modelo de becas y estímulos de la UAM, surge por la confluencia, en México y América Latina, de diversos factores: la expansión de la matrícula, la diversificación de instituciones, los recortes presupuestarios y políticas encaminadas a evaluar la calidad, generar homogeneidad y mayor eficiencia en el uso de recursos.

A principios de la década de 1980, como resultado de una crisis económica que se relacionó con la ineficiencia del Estado, en México se pugna por un nuevo modelo de administración y se establece el paradigma de una Nueva Gestión Pública (NGP), inspirada en cambios realizados en Estados Unidos y Gran Bretaña. Dicho paradigma surgió para hacer frente a crisis económicas y fiscales y por una búsqueda de competitividad, sus premisas son: eficiencia en uso de recursos, eficacia en conseguir objetivos y resultados, achicar el Estado, descentralizar la administración y darle un lugar central al consumidor de servicios públicos.⁴ Este paradigma impone nuevas reglas del juego, nuevas prácticas y valores relacionadas con evaluación de calidad y la productividad.

² Peter Hall y Rosemary Taylor, "Political Science and the Three New Institutionalisms", *Political Studies*, vol. 44, Issue 5, Publisher, Wiley Online Library, 1996, pp. 13-15.

³ Gretchen Helmke y Steven Levitsky, *Informal institutions and democracy. Lessons from Latin America*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 2006, p. 2.

⁴ Gloria del Castillo y Alicia Azuma, *La reforma y las políticas educativas: impacto en la supervisión escolar*, México, Flacso-México, 2009, p. 39.

La confluencia del fenómeno de la globalización, el modelo económico neoliberal y las dificultades económicas, aunado a la necesidad de competitividad, generan el escenario para plantear un nuevo modelo de educación superior basado en la competencia profesional, la pertinencia científico-técnica y la pertinencia social, por ello, desde la década de 1980 se realizan cambios en la educación superior tendientes a la autorregulación, a disminuir el financiamiento, evaluar la calidad por medio de rendición de cuentas y un énfasis en el proceso de toma de decisiones.

Con base en las premisas mencionadas, en 1984 surge el sistema de becas del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), creado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), para mejorar el salario de los académicos. La intención manifiesta es evitar la fuga de cerebros y generar las condiciones para que los profesores pudieran dedicarse enteramente a la investigación, pero también tiene la intención de promover e implementar las nuevas prácticas y valores relacionados con la evaluación de la calidad y la productividad académica.

A principios de la década de 1990 muchas universidades adoptan el modelo de productividad del SNI y se crea un sistema de puntajes para regular, evaluar y recompensar la productividad académica, proveyendo de ingresos extra a los profesores e investigadores. El escenario de precarización salarial generó las condiciones para implementar en la UAM, y otras instituciones de educación superior (IES), el modelo de deshomologación basado en la evaluación de la productividad.

El deterioro salarial continuado en la década de 1990 y un único discurso transexenal hacia la educación superior, basado en las políticas de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), ayudan al gobierno a imponer los nuevos modelos de regulación académica. En la década de 1990 también se genera, en México y América Latina, el interés por la calidad de la educación superior, lo que amplía la rectoría gubernamental en el diseño e implementación de políticas y da mayor facultad a las instancias de evaluación nacionales para designar recursos, con base en incentivos y acreditación, lo que genera un acercamiento de las IES con el Estado y el mercado.

Como resultado de las tendencias mencionadas, en la década de 1980 la UAM inicia el desarrollo de un sistema de evaluación interno que, por isomorfismo, incorporó las reglas de evaluación externas, ya que la dependencia presupuestal implicó adoptar los criterios de distribución de recursos adicionales y condicionados a los resultados de evaluación. De esta forma, el contexto nacional, incluso el internacional, influyen en la configuración institucional de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Desde 1981 se dieron en cascada una serie de acontecimientos que establecieron rápidamente el modelo de becas y estímulos en la UAM: en 1981 se aprueba el Reglamento Orgánico y se establecen áreas de investigación, mismas que regularán en adelante el trabajo académico; en noviembre de 1982 se aprueba el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) y en 1985 éste se complementa con la creación del Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA). En 1985 están ya en plena vigencia el RIPPPA y el TIPPA y diversas políticas generales caracterizadas por dar una mayor importancia a la investigación. En 1989 se inicia el programa de ingresos no contractuales, con una preponderancia a la investigación y la productividad.⁵

Con el tiempo, este modelo se institucionaliza: “genera rutinas que se transforman en reglas, convenciones, tradiciones, tecnologías y mitos que componen la cultura organizacional que sirve de marco de referencia a partir del cual los académicos y universidades deciden la relevancia de un evento o encuentran el significado de una acción”.⁶ El comportamiento de los académicos cambia: “se guían por rutinas o normas que aportan códigos de significados que facilitan la interpretación de situaciones ambiguas, restringen los comportamientos a aquellos que resultan legítimos y valorados y otorgan previsibilidad a las acciones”.⁷ Es decir, derivado del MCA surgen reglas formales e informales, estructuras cognitivas y morales y actividades que, en conjunto, generan significados y percepciones que serán importantes en la toma de decisiones y en la forma de organizarse gremialmente.

DEL SINDICATO MIXTO AL SINDICATO ACADÉMICO

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) surge como un proyecto democrático y anticorporativo⁸

⁵ Miguel Ángel Casillas Alvarado, Margarita Fernández Ruvalcaba, Rocío Grediaga Kuri, Eduardo Ibarra Colado, Romualdo López Zárate, Lilia Pérez Franco, Norma Rondero López, Gonzalo Varela Petito y Manuel Gil Antón (coords.), *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana. Un largo y sinuoso camino*, México, UAM, 2005, p. 39.

⁶ Gloria del Castillo, *Dos modelos diferenciados de configuración institucional bajo el impacto de la evaluación externa: la UAM-Azcapotzalco y la Universidad Iberoamericana*, México, ANUIES, 2005, p. 39.

⁷ *Ibid.*, p. 59.

⁸ Ignacio Gatica Lara, “Una experiencia de democracia sindical. El caso del SITUAM”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Democracia y cambio sindical en México*, México, UAM/Plaza y Valdés, 2001, p. 122.

y se conforma como un sindicato mixto, es decir, impulsado por el sector académico y no académico, ya que en esa época los dos sectores se movilizaban para conseguir derechos contractuales, lo que suponía que experimentarían intereses similares.

Por las características mencionadas, el SITUAM logra rápidamente una alta tasa de afiliación y aceptación, principalmente de trabajadores administrativos (que alcanza hasta un 92%) y se granjea una gran legitimidad al lograr, tras la primera huelga temprana, el que en su época fuera considerado el mejor Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en su tipo. El CCT basificó al personal académico y no académico con muy buenas prestaciones y derechos y por este triunfo el SITUAM gana la titularidad indiscutible de ambos sectores universitarios. El SITUAM tiene entonces desde sus orígenes un fuerte componente académico, articulado a través de los departamentos como célula básica.

Al paso de los años, el SITUAM se volvió un sindicato combativo debido a que se desarrolló en un entorno que generó tolerancia al conflicto. La democracia en ese contexto fue un acto de resistencia frente al entorno corporativo y corrupto y no un acto de reflexión acabada,⁹ ya que ésta se cristalizó en asambleas y movilización permanente, lo que institucionalizó la lucha basada en el movimiento social y la huelga.

A lo anterior se le suma, como parte de la ofensiva contra el sindicalismo universitario, la separación de los asuntos laborales de los académicos por el laudo de 1981,¹⁰ que quita a los sindicatos la rectoría de la carrera académica (ingreso promoción y permanencia) y genera un nuevo MCA individual, ajeno a toda base colectiva.

Como resultado de la implementación del nuevo MCA basado en las becas y estímulos, se profundiza la separación de los intereses académicos de la vida sindical, ya que la política de austeridad de la década de 1980 que se reflejó en lo salarial, con una caída profunda en el poder de compra de los académicos en el periodo 1982-1988 y la incapacidad de lograr una recuperación del ingreso por medio de la negociación colectiva, dejaba a los ingresos extraordinarios, ajenos a la negociación bilateral y de las revisiones salariales y contractuales, como la única posibilidad de mejorar las condiciones salariales.

⁹ *Ibid.*, p. 133.

¹⁰ En octubre de 1981, en el contexto de un emplazamiento a huelga del SITUAM programada para estallar el 3 de noviembre, un laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) pone fin a la relación entre el sindicato y autoridades de la universidad en materia de regulación del trabajo académico, acabando así con la bilateralidad en este rubro. La huelga estalla el 6 de noviembre sin plantear asuntos académicos y acabó el 14 de noviembre, días después renunció el rector general doctor Fernando Salmerón Roiz. Como saldo del conflicto, el CCT que opera para el conjunto de la universidad fue mutilado en su parte académica. Miguel Ángel Casillas Alvarado *et. al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, p. 18.

La consecuencia fue que el académico se alejó definitivamente de su sindicato y viceversa ya que, ante la precarización salarial, la solución que siempre proponía el SITUAM eran las huelgas encaminadas a romper el tope salarial, lo que –según los propios académicos entrevistados– nunca se ha podido lograr a lo largo de aproximadamente 18 huelgas, por ello el académico no voltea al sindicato para buscar el aumento salarial, éste se busca por medio de complementos a los ingresos derivados de las becas y estímulos. Los complementos salariales permiten una recuperación del ingreso que no se logra por la vía sindical, así se forma un ingreso de dos componentes, el salarial, derivado del CCT y el no salarial, derivado del sistema de becas y estímulos.

El ingreso total del académico creció con el tiempo, por medio de la adscripción al MCA definido por la Rectoría General. El modelo de becas y estímulos profundizó la brecha de ingresos entre el personal administrativo y académico, pues si bien la brecha salarial es corta y nunca ha cambiado, el ingreso ha aumentado para el personal académico por medio de las becas y estímulos, que con el tiempo crecieron hasta significar, en algunos casos, más del 100% del ingreso total del académico.

La mejora del poder adquisitivo de los académicos no tenía que ver con el sindicato, la huelga o las negociaciones bilaterales y, en términos efectivos, el académico mejoró su situación sin importar si estaba fuera o adentro del SITUAM y sin tener que movilizarse por medio de la organización gremial. Con la recuperación salarial derivada del modelo de becas y estímulos, se generó una división entre el personal académico que se beneficia de éste y los sectores de la comunidad universitaria que no cuentan con un modelo de trabajo similar y que en muchos casos conforma la base del SITUAM, por lo que, si bien el sindicato mixto se mantiene en el discurso, éste se pierde en los hechos.

Además de los fundamentos mencionados, la separación de los académicos respecto al SITUAM obedece a factores materiales y culturales que se fueron desarrollando al interior de la universidad. En el pasado el sector académico y administrativo compartían un modelo contractual y necesidades e intereses que los unía y los hacía marchar juntos para formar un sindicato mixto, al concurrir en una experiencia de vida común. Al eliminarse del contrato la materia de trabajo del sector académico, esa experiencia común se fue zanjando, ya que las condiciones objetivas de ambos sectores se distanciaron¹¹ y comenzó a verse inviable continuar con el sindicato mixto.

¹¹ Según un funcionario del SPAUAM entrevistado, se planteó una carrera para el personal administrativo similar a la carrera académica, con la idea de que eso los uniría de nueva cuenta al tener el mismo modelo de trabajo, pero el plan ha sido constantemente rechazado por el SITUAM,

En el periodo en que se da el debilitamiento del SITUAM, que comienza con el laudo de 1981 hasta la implementación del modelo de becas y estímulos en 1989, estallan cuatro huelgas importantes que, en general, se consideraron perdidas al no poder romper el tope salarial: una en 1985 de 25 días, dos en 1987 de 10 y 13 días y una en 1988 de 31 días.¹² Si el laudo había debilitado al SITUAM al quitarle, en los hechos, la gestión de la materia de trabajo académico, los fracasos de estas huelgas minan aún más la relación de los académicos con el sindicato, sobre todo si se considera que el gobierno de Carlos Salinas emprende una modernización de la educación, con mejora de salarios bajo el nuevo modelo de regulación del trabajo académico.

En la década de 1990 estallan cuatro huelgas más: una en 1990 de 9 días; otra en 1994 de 46 días; la tercera en 1996 de 42 días, otra más en 2002 de 41 días y, la más reciente, en 2008 de 62 días.¹³ Las últimas huelgas fueron cada vez más largas y poco efectivas, por ello, las huelgas se han convertido en el mayor factor de inestabilidad política de la UAM, lo que deviene en un rechazo a las mismas por parte de un importante número de académicos. Por lo anterior, un grupo de profesores decide oponerse al SITUAM, y sus constantes huelgas, por medio de la conformación de una organización gremial propia.

PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL SPAUAM

El proceso de organización del SPAUAM dura muchos años, comienza 1994 cuando más de mil profesores se manifestaron contra la huelga de ese año, promovida por el SITUAM en la universidad, que se consideraba perdida y sin sentido, seguida de una segunda movilización que se dio en la huelga de 1996. Producto de esas movilizaciones se creó la Red de académicos y, de ahí en adelante, las huelgas o los emplazamientos a huelga marcarían los ciclos de protesta de los académicos en torno a la Red primero y a la organización sindical después.

En el 2002 se produjo una nueva huelga del SITUAM, esta vez más larga que las anteriores, lo que generó una nueva movilización del personal académico, con la diferencia de que el entorno había cambiado con respecto a las huelgas

con el argumento de que se trata de políticas neoliberales, aunque los académicos consideran que la verdadera razón es otra, ya que un plan de carrera para el sector administrativo minaría las bases sociales del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

¹² Miguel Ángel Casillas Alvarado *et al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, p. 22.

¹³ *Ibid.*, p. 31.

de 1994 y 1996: las nuevas prácticas laborales y políticas salariales basadas en becas y estímulos se habían generalizado, el salario de los profesores dependía más de sus logros personales que del contrato colectivo negociado por el SITUAM.¹⁴ También había ocurrido la alternancia en el gobierno federal, lo que debilitó el autoritarismo y el corporativismo decretando el fin de la cláusula de exclusividad sindical.¹⁵

Finalmente, ante lo que se vio como un voto de confianza al SITUAM, la comunidad académica decidió mantener la figura del sindicato mixto, con el argumento de que sus logros le habían granjeado a los trabajadores buenas condiciones laborales y, en lugar de plantear una separación del personal académico, se decidió emprender una reforma del SITUAM. Por lo anterior, el fin de la huelga de 2002 significó el estancamiento del proyecto de la organización gremial académica.

El impulso para crear el SPAUAM retornó al presentarse otra huelga larga: la de 2008, la más larga vivida por la universidad hasta ese momento (62 días) y que se consideraba ilegítima y sin posibilidad de triunfo por parte de un importante número de profesores. Fue en la huelga del 2008 cuando, de una forma más abierta y generalizada, un amplio sector de la comunidad académica se opone al SITUAM y toman la decisión de crear un sindicato propio, mismo que, finalmente, pudo ser registrado en la STPS en julio de 2009 con Othón Quiroz Trejo como consejero presidente.

Derivado del proceso de registro ante la STPS, el sindicato avanzó en el proceso de institucionalización y formalización como parte de los requisitos exigidos para el registro: se crearon estatutos, una mínima división del trabajo y procedimientos de elección y renovación de directivos, sin embargo, la mayoría de estos aspectos formales del sindicato aún no están consolidados o no operan en la práctica.

Por otro lado, el SPAUAM aún no logra un reconocimiento interno, ni un mecanismo de financiamiento estable, la renovación de autoridades es problemática, el crecimiento del sindicato está estancado y la cobertura actual es insuficiente para lograr la fuerza política que será necesaria en la eventual búsqueda de la titularidad del CCT, misma que, según algunos sectores del sindicato, es vital para el futuro de la organización. Todo esto puede hacer inviable la permanencia, el crecimiento y la consolidación del sindicato.

¹⁴ Eduardo Ibarra, "El futuro de la Universidad en México: los resortes de la diferenciación", *El Cotidiano*, junio, año 9, núm. 55, México, UAM-Azcapotzalco, 1993, pp. 68-77.

¹⁵ El 16 de abril de 2001 la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el artículo 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que versan sobre la exclusividad sindical. Armando Rendón Corona, "Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión", *El Cotidiano*, marzo-abril, año 19, núm. 118, México, UAM-Azcapotzalco, 2003, p. 15.

Por lo anterior, no se puede considerar que el SPAUAM haya logrado un nivel óptimo de consolidación que le permita cumplir a cabalidad sus objetivos y funcionar como sindicato de manera eficaz. La consolidación debe seguir avanzando para poder hablar del éxito del proyecto sindical pero en el contexto institucional actual puede ser difícil lograr mayores avances.

EL MCA: CONTEXTO INSTITUCIONAL QUE OBSTACULIZA LA CONSOLIDACIÓN DEL SPAUAM

En lo que sigue se tratará de demostrar que el mayor obstáculo para la organización es la falta de interés del académico en la organización gremial y que esa actitud está vinculada con los efectos de un MCA que genera un sujeto individualista y desinteresado de la vida colectiva, por no encontrar en ella los incentivos suficientes para organizarse.

El MCA se define en la Legislación de la UAM como:

[...] los mecanismos y estrategias a través de los cuales los miembros de su personal académico puedan desarrollar una carrera académica en torno a las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, de acuerdo con el perfil y las actividades definidas para cada categoría y con la orientación institucional acordada por los órganos colegiados.¹⁶

La carrera académica se concibe como el medio a través del cual se establecen los mecanismos para conducir, de forma directa, el trabajo académico y lograr su diferenciación; son normas, procedimientos y mecanismos institucionales, cuya función es hacer que se cumplan las funciones sustantivas de la universidad, esto se hace por medio de la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias de cada académico.¹⁷

Después de más de 20 años de operación del MCA, han surgido diversos estudios¹⁸ sobre el impacto que ha tenido el modelo de la UAM, y otros similares

¹⁶ UAM, *Legislación Universitaria 2009*, México, UAM, 2009, p. 71.

¹⁷ Miguel Ángel Casillas Alvarado *et al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, p. 10.

¹⁸ Véanse Elvia Taracena, “La productividad como criterio para evaluar el trabajo intelectual y docente: sus consecuencias en la calidad del lazo social en la universidad”, en Graciela de Garay Arellano (coord.), *Para pensar el tiempo presente*, México, Instituto Mora, 2007, pp. 333-340; Ángel Díaz, y Teresa Pacheco, *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*, México, CESU-UNAM, 1997, pp. 37-52 y 62-81; y Catalina Inclán, “Estudio del impacto de los estímulos en el trabajo docente. El caso de la UNAM”, en Ángel Díaz Barriga y Teresa Pacheco, *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*, México, CESU-UNAM, 1997, pp. 53-61. Para el caso de la UAM véase Miguel Ángel Casillas Alvarado *et al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, pp. 7-12 y 27-47.

implementados en otras universidades, en la comunidad académica. Con base en los estudios publicados y en testimonios recabados en las entrevistas a académicos, a continuación se evalúa el impacto que ha tenido el MCA, para hacerlo se divide en las dimensiones contractual, organizacional y simbólica¹⁹ y se analiza el impacto que tiene cada una de ellas en el trabajo académico y las condiciones para la organización gremial.

Dimensión contractual

Esta dimensión se refiere a la relación laboral del académico con la institución. Es aquí donde se establecen las instituciones formales de los órganos reguladores y la normatividad que regula la carrera académica.

Desde la implementación del actual MCA, el trabajo académico deja de ser regulado por el CCT en materia de ingreso, promoción y permanencia. El actual modelo regula el trabajo académico por medio de diferentes reglamentos que se encuentran incluidos en la Legislación Universitaria, atendiendo a disposiciones externas a la legislación de la propia universidad, por eso la reglamentación se puede dividir en dos: normatividad interna y externa.

La normatividad interna más importante es el RIPPPA –que reglamenta el ingreso, promoción y permanencia del personal académico– y el TIPPA –que establece los puntajes necesarios para obtener ascensos, becas y estímulos, amén del valor en puntos de los productos y actividades académicas. Estos reglamentos y tabuladores se diseñaron para atender, como normatividad externa, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (título sexto, capítulo XVII, artículo 353-L) que, en términos generales, le quita a los sindicatos la negociación de la materia de trabajo académico.

El actual MCA generó, para la regulación del trabajo académico, una serie de órganos de evaluación de ingreso, promoción y permanencia. Estos órganos son comisiones conformadas por los propios académicos: comisiones dictaminadoras por áreas de conocimiento; comisiones dictaminadoras divisionales; Comisión Dictaminadora de Recursos y, por último, se conformaron comisiones mixtas, que funcionan como instancias de vigilancia de los procedimientos.²⁰

La implementación de esta normatividad sobre la comunidad académica, tiene como consecuencia que el ingreso, promoción y permanencia ha dejado de ser un tema sindical y colectivo, basado en la negociación bilateral del CCT,

¹⁹ Miguel Ángel Casillas Alvarado *et al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, p.10.

²⁰ *Ibid.*, anexo I, p. 17.

para ser injerencia de las comisiones que regulan la carrera académica mediante el RIPPPA y el TIPPA de forma individual, por lo que el actual MCA establece una relación laboral individual, es decir, de cada académico con la institución.

Según los académicos entrevistados, esto lleva a dos fenómenos: por un lado, la carrera académica se vuelve un asunto individual y las reivindicaciones ya no se negocian colectivamente, lo que genera la percepción de que el académico está solo frente a la institución, por otro lado, el MCA lleva aparejada la percepción de que las mejoras en las condiciones laborales ya no pasan por la negociación sindical, sino por las comisiones dictaminadoras, empoderando a los miembros de éstas y debilitando la organización sindical.

En suma, el MCA evalúa el trabajo académico desde una perspectiva individual y diferencial, ya que los ingresos salariales derivan de las becas y estímulos obtenidos de forma individual y el ingreso de un académico puede ser muy distinto al de otro. Los sindicatos han perdido la capacidad de gestionar la carrera académica, por lo que dejan de ser relevantes en la negociación de la materia de trabajo académica, además, la individualización y diferenciación del académico deviene en una mayor pérdida de espacios colectivos. Lo anterior derivó del laudo de 1981, pero también de la lógica individualista y productivista del MCA, que no se corresponde con las organizaciones gremiales que negocian su materia de trabajo de forma colectiva y social.

El MCA también genera un contexto de inestabilidad salarial y, según los académicos entrevistados, esto ha provocado que el académico se entregue a una carrera constante por obtener los puntos necesarios para renovar sus becas y estímulos, generando una masificación del trabajo. También provoca que el académico se aleje de actividades que no sean redituables y no se interese en lograr reivindicaciones laborales por medio de otras opciones, como luchas gremiales, que son costosas e inciertas, lo que genera desmovilización.

Dimensión organizacional

Esta dimensión se refiere a “los mecanismos y procedimientos para favorecer y conducir, de manera armónica, el desarrollo del personal académico”.²¹ Establece las etapas de la carrera académica –ingreso, promoción y permanencia– y la diferenciación de los académicos mediante categorías.

La dimensión organizacional también hace referencia al espacio articulador y regulador del trabajo académico. En este sentido, en 1981 se aprobó el Reglamento Orgánico de la UAM, en el que se estableció a las áreas de inves-

²¹ *Ibid.*, p. 10.

tigación como el espacio articulador y regulador del trabajo académico, lo que provocó dispersión y fragmentación de la comunidad académica, ya que ahora se agrupa en pequeños grupos conformados en torno a actividades de investigación. Anteriormente la comunidad académica se articulaba en los departamentos, cuya función va más allá de la investigación.

Para favorecer y conducir de mejor manera el trabajo académico, en 1989 se implementa el modelo basado en la deshomologación salarial, su antecedente inmediato es el desarrollo de diversos instrumentos que sirven para evaluar el trabajo académico, principalmente la investigación, por medio de la cuantificación de productos. El principal instrumento es el tabulador, establecido en 1985, que mide el trabajo académico de forma cuantitativa al establecer puntos a los productos del trabajo académico. Este tabulador tiene la característica de hacer equivalentes todos los productos académicos, sin importar su contenido.

La implicación, según los propios académicos, es que el tabulador se convierte en el único instrumento de evaluación del trabajo académico, tanto de la cantidad producida como de la orientación del mismo, ya que no sólo se debe demostrar que se trabaja, también se premian ciertas actividades y se dejan de lado otras, por lo que el trabajo académico se disocia de las funciones de la universidad y se enfoca en crear productos que satisfagan un mercado.

El diseño del tabulador implica que los aumentos en el salario tabular se vuelven secundarios para el ingreso total, ya que los aumentos de ingreso dependen cada vez menos del salario tabular y cada vez más del ingreso extraordinario, derivado de becas y estímulos.²² La implicación de esto es que se concentra la actividad académica en la lógica de obtener los puntos para obtener las becas y estímulos, dándole a ese rubro, y a las acciones para lograr los puntajes, la mayor importancia y atención y se dejan de lado actividades que, dicho coloquialmente, “no dan puntos”, lo que distorsiona el trabajo del académico y debilita su integración orgánica con la universidad: se aleja de los alumnos, de sus colegas y del personal administrativo y con ellos interactúa sólo lo necesario; también deja de ocuparse de actividades extraclase que antes eran muy cotidianas en la vida universitaria.

Un MCA que se basa en un tabulador productivista, tiene como consecuencia distraer al académico de sus funciones sustantivas: ya sea por pertenecer a una

²² Según un académico entrevistado, los emolumentos más cuantiosos se derivan de los siguientes apoyos no contractuales, ajenos a toda bilateralidad: estímulo a la docencia; becas de apoyo a la permanencia del personal académico, con base en el desempeño de las funciones universitarias; monto adicional a la beca de apoyo a la permanencia para profesores titulares “C”; estímulo a la trayectoria académica sobresaliente; becas al reconocimiento de la carrera docente; monto adicional en función del factor escolaridad y estímulo a los grados académicos.

comisión dictaminadora, por tener que reunir los puntos que requiere para mantener su remuneración o por tener que invertir una parte importante de su tiempo a la tarea de reunir constancias y llenar formularios para demostrar que trabaja. Además, el MCA generó una creciente individualización, debido a que cada profesor es evaluado individualmente según los puntos acumulados por medio de su producción académica, por lo que las posibilidades de desarrollo dependen totalmente del trabajo personal, sin la injerencia de grupos académicos u organizaciones gremiales.

La individualización se acompañó de una mercantilización del trabajo académico. Según algunos de los académicos entrevistados, las condiciones de precariedad con las que se incorporan los académicos a la carrera académica los incita a trabajar con una orientación mercantilista para mejorar su ingreso. Esta individualización y mercantilización del trabajo académico debilitó la vida académica, debido a que los grupos de trabajo tienen una lógica de asociación productiva, no una lógica académica o gremial. Esto aleja al académico de cualquier actividad colectiva y política que esté más allá de su interés productivo.

Los puntos que otorga el tabulador para cada trabajo podrán ser canjeados por ascensos de categoría y por becas y estímulos que redundarán en un mayor ingreso, por lo que se vincula la evaluación con el ingreso extraordinario. El resultado es que:

[...] la desproporción entre los ingresos contractuales y los no contractuales es muy grande, generando malas condiciones de base para guiar a la carrera académica, ya que ubica las preocupaciones del académico en sus percepciones económicas inmediatas, inhibiendo proyectos y compromisos intelectuales de mayor alcance.²³

Por lo anterior, el modelo tuvo un enorme éxito en cambiar las conductas individuales, pero no generó cambios a nivel institucional. La conducta individual se transforma por medio de estímulos económicos, en un escenario de precarización del trabajo académico, es decir, el modelo se percibió como una forma relativamente fácil de mejorar el ingreso. El estímulo viene de la idea de que es plausible, con el MCA, aumentar el nivel de vida.²⁴

Una implicación que se menciona constantemente, tanto en los estudios como en los testimonios de los académicos entrevistados, es que el MCA ha diferenciado de forma significativa a la comunidad académica, lo que impacta en la pérdida de organicidad en la universidad. El actual modelo genera no

²³ Miguel Ángel Casillas Alvarado *et al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, p. 44.

²⁴ Elvia Taracena, "La productividad...", *op. cit.*, p. 337.

sólo una diferenciación al interior de la comunidad académica, también genera una diferenciación entre el personal académico y el personal administrativo al tener, respecto a ellos, un modelo laboral distinto y un diferencial de ingreso muy grande. La experiencia laboral y de vida de los académicos se distancia de la del personal administrativo, esta diferencia siempre ha existido, pero con el MCA se profundiza.

También se genera diferencia entre aquellos académicos que tienen becas y estímulos y aquellos que no las tienen. La diferenciación es promovida por el propio modelo; por un lado, adscribirse al modelo es opcional e individual y no todos los académicos pueden acceder a becas y estímulos; por otro, los académicos que cuentan con becas y estímulos tienen cursos de desarrollo, reconocimiento e ingreso diferencial.

Otra implicación importante del MCA es que impone tiempos al trabajo incompatibles con el ritmo que requiere una investigación de calidad, los tiempos se imponen a través de los periodos de renovación de becas y el puntaje necesario para renovarlas, por lo que el modelo no permite que se combine la actividad académica con otras actividades. En el tabulador cada producto tiene un puntaje, así que el académico debe evaluar qué actividades le permitirán lograr el puntaje total y ver si puede realizarlas en el periodo de tiempo que se impone para renovar las becas.

El modelo alienta obtener el mayor beneficio en poco tiempo, sin importar el medio para hacerlo, por eso con frecuencia éste incita a hacer a un lado las regulaciones y pautas establecidas por las propias comunidades colegiadas que deberían normar el comportamiento de los académicos,²⁵ lo que genera prácticas informales orientadas a facilitar el cumplimiento de las exigencias, pero de éstas se hablará después.

Dimensión simbólica

La dimensión simbólica hace referencia a cómo se percibe el reconocimiento del trabajo académico, la pertenencia a la institución, el MCA y el vínculo del académico con el resto de la comunidad.

Según los propios académicos, la percepción sobre el MCA es que, más que un mecanismo de evaluación, la carrera académica es un mecanismo de control, ya que el tabulador ejerce influencia sobre su trabajo al definir su orientación y cantidad. La deshomologación salarial y la remuneración extraordinaria son el mecanismo que permite conducir el trabajo académico.

²⁵ Miguel Ángel Casillas Alvarado *et al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, p. 40.

En los estudios se reportan cambios cualitativos en la relación entre colegas, y de los académicos con la institución, derivado del MCA, principalmente a causa de las tensiones y la competencia que genera un tabulador de naturaleza cuantitativa. Los cambios cualitativos en la relación entre colegas responden, entre otras cosas, al hecho de que los propios profesores reproducen los sistemas de control y de vigilancia de la institución: “esto se nota claramente en la manera de investir su papel en las comisiones, donde parecen olvidar su propio pasado de docentes, para situarse en un nivel de exigencia y de represión hacia sus pares”.²⁶

El modelo de trabajo también genera competencia y envidia, con lo que disminuye la confianza, la solidaridad y la sensación de pertenecer a un grupo social. La consecuencia es que el lazo social se debilita y se pierde de vista el vínculo que une a los académicos, esta actitud es más visible en los profesores que pertenecen a las comisiones dictaminadoras, ya que, como se mencionó, asumen plenamente el papel de evaluadores del trabajo de sus pares.

La percepción sobre el trabajo académico cambia con el actual MCA, del interés personal o institucional como guía del trabajo académico, se pasa al interés por satisfacer los criterios y lineamientos que establecen las comisiones dictaminadoras, por lo que el trabajo propio pierde sentido, ya que sólo tiene importancia lo que las comisiones toman en cuenta y evalúan positivamente. La pérdida de sentido del trabajo académico también responde al hecho de que éste se aboca a la acumulación de puntos, más que al vínculo con los intereses individuales o las necesidades y proyectos institucionales y sociales.

La evaluación cuantitativa tiene implicaciones sobre la concepción del trabajo universitario, sobre los valores y las normas. Simbólicamente la universidad se vuelve el espacio productivo, no de desarrollo integral, por lo que el vínculo con la institución se debilita, ya que ésta sólo tiene utilidad productiva y económica. La consecuencia es que la universidad deja de ser el ámbito de referencia y se debilita el vínculo entre el logro individual y el proyecto institucional.²⁷

Por lo anterior, se puede ver nuevamente que si bien el modelo provocó cambios en la conducta individual, no ha logrado lo mismo a un nivel institucional. Los cambios en la conducta individual pueden no ir acompañados con un compromiso con la institución, ya que el académico sólo desarrolla un compromiso consigo mismo, por lo que la institución no se ve fortalecida con este modelo, sobre todo si se considera que la evaluación está desligada de

²⁶ Elvia Taracena, “La productividad...”, *op. cit.*, p. 339.

²⁷ Miguel Ángel Casillas Alvarado *et al.*, *La carrera...*, *op. cit.*, p. 42.

la vida colegiada y la planeación institucional,²⁸ lo que impulsa al individuo pero no a sus grupos de referencia.

El modelo exacerba la individualización y no favorece la búsqueda de acciones colectivas, ya que cada profesor tiene la percepción de que debe resolver por sí solo sus asuntos laborales, sin una identificación con la institución y sin sentir que es apoyado por la misma o por el sindicato. Esto aumenta la percepción de estar solo frente a la institución, ya que cada profesor tiene la evaluación de su producto, lo que debilita la conciencia de grupo, al prácticamente no existir actividades donde haya logros colectivos.

El MCA también tiene un impacto en la cultura laboral. Lo cuantitativo se impone, mediante el sistema de puntajes individual y la clasificación en diferentes niveles, en un campo que está más asociado a lo cualitativo. Derivado de lo anterior, la labor docente se asocia a conceptos como competitividad, rentabilidad y éxito,²⁹ que ahora se yerguen como valores supremos, perenes e irremplazables, lo que genera la percepción de que no es posible cambiar el MCA, al no existir alternativas viables o deseables a las que recurrir. También se genera un sentimiento de impotencia, al surgir la percepción de que no se puede movilizar a la comunidad universitaria para cambiar el actual estado de cosas.

Aunado a lo anterior, con el MCA se pierde el referente de la figura patronal (ya que al académico lo evalúa un grupo de pares) y el académico no sabe a quién dirigir sus exigencias e inconformidades y, ante la impotencia que esto genera, el profesor tiende a reprimir el conflicto,³⁰ lo que deviene en una comunidad académica pasiva y desmovilizada.

Por otro lado, pese a que el MCA tuvo la intención de conformar liderazgo al interior de la UAM, al generar un grupo selecto de académicos que con su ejemplo “guíen” a sus compañeros, esto realmente no sucedió, ya que en los hechos fueron muchos más los académicos que accedieron al modelo de becas y estímulos y, según algunos entrevistados, quienes lo hicieron no desarrollaron un papel de liderazgo y se entregaron a su labor de conducir sus propias trayectorias, por lo que es muy difícil movilizar a una comunidad académica fragmentada y ensimismada.

Una implicación más es que el modelo pone en duda la credibilidad del académico, por lo que el profesor debe demostrar en todo momento que trabaja. La complejidad del tabulador muestra que todas las actividades del trabajo académico que se consideran importantes están sujetas a evaluación y

²⁸ *Ibid.*, p. 43.

²⁹ Elvia Taracena, “La productividad...”, *op. cit.*, p. 333.

³⁰ *Ibid.*, p. 339.

cuantificación exhaustiva y el resultado de la evaluación, medida en puntos, definirá la posición del académico en cuestión, por eso éste dedica mucho tiempo en reunir constancias y llenar reportes.

Lo anterior degrada el reconocimiento del trabajo académico, mismo que se tiene si se mantienen las becas y estímulos, si éstas se pierden en una próxima evaluación, se produce la sensación de que el académico pierde reconocimiento y ya no importa su trabajo anterior o la categoría que detente, incluso el propio académico siente que ya no es reconocido por sus pares y que su trabajo se devalúa.

PRÁCTICAS INFORMALES DERIVADAS DEL MCA DE LA UAM

Además de los efectos mencionados en las dimensiones contractual, organizacional y simbólica, la carrera académica ha generado una serie de prácticas informales que inciden en el proceso de organización y el comportamiento de los agentes que participan en la misma. A continuación se mencionan las más significativas, por la incidencia que tienen en el proceso de organización gremial.

Grupos de trabajo con sentido productivista

Una crítica recurrente a la carrera académica por parte de los entrevistados, es que el modelo ha propiciado la creación de grupos de trabajo que en ocasiones están controlados por algunos académicos. Para poder investigar productivamente, el académico requiere pertenecer a alguno de estos grupos que trabajan con un criterio productivista.

Simbólicamente los grupos de trabajo se vuelven más importantes como instancia de adscripción del académico, en detrimento del conjunto de la comunidad académica o de la universidad, por lo que la comunidad se fragmenta en grupos con interés productivo. Algunos de estos grupos se vuelven sumamente influyentes y ejercen cierto control sobre la actividad académica.

Deficientes mecanismos de evaluación e impugnación

Para entender por qué los mecanismos de impugnación son deficientes, se debe entender en qué consisten. Hay una Comisión Dictaminadora por cada división, una instancia superior que se llama Comisión Dictaminadora de

Recursos y una Comisión de Impugnación e Inconformidad. Los trabajos son evaluados por la comisión dictaminadora de la división a la que pertenece el académico.

Cuando se detecta una irregularidad en la evaluación se tiene el plazo de una semana para impugnar, lo que implica reunir las pruebas apresuradamente. Una vez reunidas las pruebas, el académico tiene dos instancias a las cuales proceder: si la demanda deriva de una inconformidad administrativa, se hace ante la Comisión Dictaminadora de Recursos, si la demanda deriva de una mala evaluación por contenido, se demanda ante la Comisión de Impugnación e Inconformidad.

La dictaminadora decide si procede o no la impugnación y, si ésta procede, se recomienda a la comisión divisional revisar el caso, pero la dictaminadora encargada de procesar la impugnación retiene las pruebas presentadas para impugnar y la comisión dictaminadora divisional no tiene otros elementos para modificar sus criterios iniciales y, por esa razón, la mayoría de las veces la demanda se declara improcedente. Cuando se emite la resolución no hay una explicación sobre por qué se tomó determinada decisión, sólo se informa si es o no es procedente, pero no se sabe qué, cómo, ni quién está evaluando o por qué se determina una cosa y no otra, es decir, hay una falta de transparencia que genera la impresión de que hay cierta arbitrariedad en la evaluación.

En suma, las instancias de impugnación reproducen los vicios de las comisiones de división, en ambas hay una cuestión diferenciada que no es transparente, ya que depende de la persona que evalúe. El proceso se vuelve más complicado si hay algún conflicto o diferencia con algún miembro de la dictaminadora, por eso para los académicos es muy importante “estar bien” con los miembros de las comisiones dictaminadoras.

TRASLADO DEL TRABAJO POLÍTICO DE LA ORGANIZACIÓN GREMIAL A LAS COMISIONES

La importancia que se da a los grupos de trabajo y a tener conocidos en las comisiones dictaminadoras, propició que el trabajo político se desplace del sindicato a las comisiones dictaminadoras y a los grupos de trabajo. Las relaciones dentro de cada una de las comisiones favorecen más al académico, por eso es más redituable tratar de influir sobre quién se promueve a la comisión dictaminadora o lograr ser aceptado en un grupo de trabajo, que invertir tiempo y esfuerzo en generar una organización cuyos resultados son inciertos.

Poco a poco, la vida colectiva, gremial y académica va desapareciendo en el sector académico, sus asuntos se van olvidando en las negociaciones bilaterales y la carrera académica se vuelve, en los hechos, la única

forma de mejorar el ingreso. Con el desinterés del personal académico, el personal administrativo asume el control del sindicato oficial y deja de lado las cuestiones académicas en las negociaciones del CCT. Según algunos académicos entrevistados, si en las negociaciones del CCT llegan a surgir demandas de contenido académico poco les importa a los profesores lo que el SITUAM puede discutir. El trabajo académico adopta su propia lógica y el académico se aparta de la vida gremial.

Permisividad y omisión

Un problema que se menciona constantemente es el modo en que se ha manejado el MCA, se ha caído en permisiones y omisiones que han tenido consecuencias, las más notorias son el alejamiento de los miembros de las actividades académicas sustantivas y la simulación. Debido a los abusos derivados de un mal manejo del modelo, la carrera académica fue pervirtiéndose poco a poco y todos los académicos entrevistados coinciden en que no lo pararon a tiempo, como resultado, también la universidad se fue deteriorando en ese sentido.

Varios académicos denunciaron que dicha permisividad y omisión es una actitud característica de las autoridades y las comisiones dictaminadoras hacia las malas prácticas de sus colegas. Permisividad y omisión significa que el contexto institucional de la universidad tolera la existencia de vicios y prácticas deshonestas en el trabajo de los académicos y también tolera un deficiente desempeño del personal no académico. Como resultado, el entorno es laxo en la aplicación de las normas y no procesa las irregularidades que suceden al interior de la universidad.

Simulación laboral

Una vez que se ha logrado algún nivel de becas y estímulos, en muchos de los casos el trabajo académico se degrada ya que, en adelante, algunos académicos trabajan únicamente para mantener el nivel alcanzado, por medio de la adopción de prácticas de simulación laboral.

Entre las prácticas de simulación que se comentaron en las entrevistas están las siguientes: firmar un artículo o un libro por varias personas aunque lo haya escrito sólo una persona, presentar la misma ponencia en varios congresos y presentar por partes los productos de trabajo, en vez de presentar completo el producto terminado.

Es importante destacar que el modelo propicia estas prácticas, es decir, no surgen, en principio, de una mala intención del académico, sino que es una

forma de adaptarse a las exigencias del modelo y de obtener los beneficios que se ofrecen, sobre todo si el modelo opera en un escenario caracterizado por la omisión y permisividad. Trabajar de forma honesta implica correr el riesgo de no alcanzar los puntos necesarios para renovar las becas y sufrir con ello la consecuencia de degradar de forma importante el nivel de vida y el prestigio, ya que las becas y estímulos representan casi siempre más de la mitad del ingreso y son uno de los principales referentes de prestigio académico.

Según un funcionario del SPAUAM, estas actitudes son comprensibles, ya que luego de que en la década de 1980 se diera una precarización del salario académico que generó multichambismo, en la de 1990 se crean las becas y estímulos y por medio de ellas operó una mejora en el ingreso, siempre y cuando se presenten productos. Para salir de la precarización, se generó una actitud de presentar productos, sean reales o no, por necesidad de lograr mayores ingresos.

El MCA empuja al académico a un trabajo frenético, real o simulado, para salir de la precarización del ingreso y, ante la omisión y permisividad por parte de las instancias encargadas de evaluar y regular el trabajo académico, las prácticas se mantienen sin ser combatidas, debido a que esas instancias están conformadas por pares de académicos a los que no les conviene acabar con dichas prácticas. Al final se institucionaliza la simulación como forma de trabajo. Con esta descripción se puede apreciar la importancia e influencia que tienen las prácticas informales en el comportamiento de los académicos, que deviene en una desmovilización, en un ensimismamiento y búsqueda de beneficio individual, ya que permiten una mayor adaptación al modelo, inhiben el cambio institucional y desincentivan la búsqueda de reivindicaciones laborales por medio de la organización gremial.

CONCLUSIÓN

El SPAUAM ha hecho importantes avances en su institucionalización por la necesidad de conformarse como sindicato. La organización aprovechó de forma exitosa un contexto nacional favorable para la conformación de nuevos sindicatos, como el fin de la cláusula sindical. También aprovechó las coyunturas marcadas por el descontento que generan las huelgas recurrentes, las cuales afectan los intereses de un amplio sector académico, que percibe su desarrollo de forma individual, desligado de la institución y del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Por lo anterior, la conformación y registro del sindicato se dio muy rápido, en un contexto poco propicio para la autoorganización gremial. Pero la

conformación del SPAUAM avanzó hasta agotar todas las posibilidades que le daba ese entorno universitario y suprauniversitario favorable ya que, una vez que se cumplieron los requisitos para conformar y registrar el sindicato, la institucionalización se detuvo debido a que, en lo consecutivo, ésta dependía del contexto en el que se desarrolla la organización y que es adverso a la vida colectiva y la organización gremial.

Hay al interior de la UAM muchos factores institucionales que obstaculizan la consolidación del SPAUAM, pero en este trabajo el MCA se considera el principal factor, ya que se trata de una serie de reglas y prácticas formales e informales (es decir, es un contexto institucional), que devienen en una extrema individualización y diferenciación de la comunidad académica, una mercantilización de su trabajo y una cultura laboral productivista, de la que surgen grupos de trabajo enfocados más a la producción, que a la actividad académica o a la organización gremial.

El MCA genera una serie de percepciones que son contrarias a la idea de organización gremial, entre ellas, la percepción de poder mejorar la situación laboral por la vía individual, la percepción de que el MCA es inamovible y la percepción de que no es necesario contar con una organización gremial, más que para hacer frente al SITUAM. Además, debido a la omisión y permisividad, se han generado en torno a la carrera académica una serie de prácticas y reglas informales que permiten al académico adaptarse a dicho modelo y aceptarlo como parte natural de su forma de trabajo.

Aunado a lo anterior, la incapacidad legal de los sindicatos de gestionar la materia de trabajo académico genera muy pocos incentivos para la organización sindical. Los aumentos de ingreso del académico se basan en el MCA y no en la negociación colectiva y esta realidad se opone al discurso gremial de los sindicatos, ya que ahora el aumento de ingreso depende del esfuerzo individual.

El MCA es el contexto institucional en el que se desarrolla el sindicato y actúa como el principal factor institucional que, junto con otros, operan como un obstáculo para la consolidación de la organización. Por lo anterior, pese a que se logró conformar una organización sindical, ésta no se ha podido consolidar lo suficiente para realizar efectivamente su labor y las estrategias que se han seguido, para lograr la consolidación, no han dado resultados.

En el contexto descrito se puede entender el ciclo irregular de participación colectiva: empieza en las coyunturas marcadas por las huelgas del SITUAM, en las que se genera mucha participación debido a la sensación de peligro común; luego que la situación se normaliza los académicos se entregan a la lógica de la carrera académica y, absorbidos por ésta, se van alejando

de la participación colectiva. Lo anterior se debe al hecho de que los académicos encuentran muy costoso y complicado embarcarse en el proceso de organización de un sindicato que, desde una percepción derivada por el propio modelo de trabajo, tiene un futuro incierto y pocas posibilidades de mejorar las condiciones laborales de la comunidad académica, más allá de lo que cada académico puede hacer de forma individual.