

Desafíos de la democracia sindical: el caso del SITUAM

Ignacio Gatica Lara

La crisis del sindicalismo, entendida como desinterés de los trabajadores por la adherencia gremial, pérdida de convocatoria de las dirigencias sindicales, e incapacidad para responder con eficacia ante los nuevos retos que plantean la globalidad económica y la innovación técnica y organizativa, es un hecho ampliamente aceptado. Aquí se sostiene que dicha crisis suele atribuirse a factores exógenos a la organización sindical y se soslaya la influencia que pudieran ejercer factores de orden endógeno. Uno de esos factores, se sugiere, sin duda está en la democracia sindical que se practica. A partir de este supuesto general, en este trabajo se revisa la construcción de la legitimidad y representatividad en el caso particular de un sindicato universitario.

I. La crisis del sindicalismo es un hecho ampliamente aceptado entre los estudiosos de la materia. Como determinantes de este fenómeno suelen mencionarse la tendencia a la disgregación o resistencia a la sindicalización que prevalece entre los trabajadores de los países industrializados, el impacto del carácter atomizado de los nuevos empleos, y la emergencia de identidades articuladas en torno a la empresa o la firma más que a los intereses gremiales; por otro lado, también se señala la desregulación laboral, como estrategia de competitividad que siguen las economías

* Departamento de Política y Cultura, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México, D. F.
gali2230@cueyatl.uam.mx

dependientes ávidas de inversiones externas, aunada a las políticas gerenciales flexibilizadoras que reducen al mínimo la capacidad de gestión de las dirigencias sindicales.¹

Si bien este tipo de abordajes cuenta en su favor con abundante evidencia empírica, la lectura del fenómeno en cuestión resulta un tanto limitada en la medida en que el sustento de su explicación asume un carácter enfáticamente exógeno. Son los procesos ocurridos fuera del ámbito propiamente sindical los que terminan por incidir y colocar al sindicato en jaque; son ellos los que, según este enfoque, explican el diluido interés por la asociación, la deteriorada capacidad de convocatoria de las dirigencias y, en general, la ineficacia que suele caracterizar a la acción sindical.

Así, sin menospreciar los frutos del enfoque referido, es notable la necesidad de profundizar en el análisis de los factores propiamente endógenos, aquellos que nos pueden brindar información sobre la naturaleza y vida íntima de los sindicatos. Algunas preguntas que merecen ser atendidas son las que inquietan sobre la condición socioeconómica de la membresía, sus perfiles culturales —incluidos los hábitos de consumo del tiempo libre—, su percepción de lo sindical, el concepto de trabajo y de las relaciones laborales predominantes, etc. De igual modo, falta explorar las visiones o paradigmas que determinan la orientación ideológica y política de las dirigencias, sus formas y mecanismos de reproducción, sus tradiciones, compromisos y vínculos, entre otros aspectos.

Este no es el espacio para subsanar esos vacíos; no obstante, este ensayo busca contribuir a la comprensión de la crisis sindical a partir de un análisis de caso. En las líneas que siguen revisamos la experiencia del Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). Se trata de un sindicato relativamente pequeño, que en el año 2000 apenas superaba los 5 000 miembros, pero dueño de una historia interesante dado su carácter independiente respecto de las grandes organizaciones corporativas, las condiciones benevolentes de que ha disfrutado para el ejercicio de su democracia y una trayectoria de fuerte militancia dentro del espectro del sindicalismo autodefinido como independiente y democrático.

II. En franco contraste con el prestigio externo del que goza el sindicato que nos ocupa, en su interior prevalece un acentuado ánimo crítico. Desde hace algunos años,

¹ Francisco Zapata. *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*: México, El Colegio de México, 1995.

entre algunos sectores de este sindicato ha crecido la percepción de que “el SITUAM no tiene remedio”, que es tal el deterioro de este organismo y sus políticas que todo esfuerzo orientado a su recomposición está condenado al fracaso; otros, más optimistas, incluso sostienen que, si alguna oportunidad existe de superar los vicios y dificultades, ésta sólo puede hallarse en la “refundación”, es decir, según esta opinión se tiene que llegar a la disolución de la actual organización sindical y proceder en forma inmediata a la creación de otra que la sustituya con nuevos principios y objetivos de acción.

En esos intercambios de opinión poco se reflexiona sobre las consecuencias, en términos de negociación colectiva y seguridad en el empleo, que podría traer la eventual disolución del sindicato en cuestión. Tampoco se reflexiona seriamente cuando se habla de una refundación. Una medida de este tipo supone que el daño se encuentra en la institución sindical como tal, en su dimensión organizativa y, tal vez, operativa. Hace abstracción de las personas que lo constituyen y las visiones con las que le dan sentido a su accionar sindical. Por todo ello inferimos que tales opiniones carecen de un sustento rigurosamente razonado; pero, sin duda, proyectan un estado de ánimo que denota irritación, frustración, cansancio y rechazo de la forma con la cual se conduce al sindicato, enfáticamente en el terreno laboral, y de la manera en la cual se toman algunas de sus decisiones.

Las expresiones de crítica y repudio a la política sindical del SITUAM, que culminaron en la promoción de otras opciones de representación sindical durante y después de la huelga de febrero y marzo del año 2002, confirman la interpretación que apuntamos.

En consecuencia, la interrogante obligada atañe a la posibilidad de modificar los procesos decisorios así como las bases de una política laboral que hoy parece erigirse como la principal fuente de descrédito y conflicto para el sindicato. Más que insistir en juicios catastrofistas, aquí se sugiere que tales problemas tienen un vínculo estrecho con la construcción de la legitimidad y la vigencia de la representatividad sindical; por tanto, se propone revisar someramente el estado que guardan ambos aspectos y, de ser el caso, explorar las posibilidades de reconstituir sus bases.

Cuando se habla de legitimidad y representatividad se alude a dos aspectos esenciales de otro rubro crucial de la vida sindical, a saber, la democracia. Para referirnos a ella tomamos como punto de partida dos premisas desprendidas de su definición, en general, y de la sindical, en particular. La primera tiene que ver con la idea de que

la democracia está lejos de darse completamente por lograda una vez establecido el arreglo institucional que la sustente. Es sabido que buena parte de su atractivo descansa en la carga de futuro que le es inherente. Cualquier orden democrático siempre es perfectible, siempre tiene nuevos desafíos. Es en ese sentido que puede decirse que la democracia siempre está por llegar.²

La segunda, estrechamente relacionada con la primera, recupera la noción de la democracia como un *continuum*, en oposición a la idea de democracia absoluta, o su negación total, como las únicas dos posibilidades. En la vida real resulta imposible calificar a una organización sindical como plenamente democrática; igual que puede resultar temerario descalificarla como absolutamente autoritaria o antidemocrática.

Ejemplos que refuerzan esta conclusión fueron dados en abundancia por Ian Roxborough³ cuando analizó el sindicalismo arraigado en la industria automotriz de los años setenta y principios de los ochenta. Según este autor, quien define la democracia como “la habilidad de la clase obrera para ejercer presión sobre el liderazgo con el fin de realizar acciones específicas”,⁴ es posible encontrar entre sindicatos, identificados como “charros”, avances importantes en su democratización.⁵

De este modo, a la democracia sindical, como a la democracia política de toda una sociedad, resulta siempre arriesgado definirla de un solo plumazo. Siempre hará falta establecer los matices necesarios para ubicar sus alcances y límites.

III. La legitimidad en un sentido amplio y moderno, como bien lo estableció Weber, no sólo supone aceptación de los gobernados o representados; supone también, y sobre

² La idea original se debe a Derrida, según lo expone uno de sus prolegómenos: “A Derrida le interesa promover la noción de lo que llama una democracia por venir. Una de las peculiaridades del concepto de democracia es que contiene una perspectiva futura; una perspectiva no cerrada de mejoría o progreso infinito hacia la democracia: la democracia está, siempre, camino a la democracia” (Geoffrey Bennington. “La democracia interrumpida” (entrevista realizada por Benjamín Mayer Foulkes), *La Jornada Semanal*, suplemento cultural, núm. 303, México, 2000).

³ Ian Roxborough. “El sindicalismo en el sector automotriz”: *Estudios Sociológicos*, núm. 1, enero-abril, 1983, pp. 59-92.

⁴ Roxborough, ubicado dentro de la tradición pluralista, sugiere que el grado de democracia vigente en un caso de estudio concreto puede determinarse a partir de la observación de variables como “1) la rotación de los líderes; 2) las elecciones; 3) los resultados de las elecciones, y 4) la existencia de una oposición permanente y organizada” (*ibid.*).

⁵ Francisco Zapata. “La democracia en el sindicalismo mexicano”, *Coloquio: Crisis, procesos de trabajo y clase obrera*, Jalapa, 15-18 de octubre, 1986.

todo, el ejercicio del poder conforme a la ley. De ahí que la forma de dominación que corresponde a esta forma de legitimidad sea definida por el mismo autor como “legal”, en clara distinción de las formas de dominación “tradicional” y “carismática” que identifica adicionalmente. Mientras que en el primer caso “se obedece a las normas y no a la persona”, en el segundo y tercer casos ocurre lo contrario por estar fundadas aquéllas en “la santidad de la tradición y, por tanto, de lo acostumbrado, de lo que ha sido siempre de un modo determinado”, así como “en la consagración a lo extraordinario, en la creencia en un carisma, es decir, en la efectiva revelación o gracia concedida a ciertas personas en tanto que redentores, profetas y héroes de toda clase”.⁶

Tomando en cuenta esta referencia conceptual podemos deducir que en el contexto de una organización democrática la noción de legitimidad, es decir, la justificación social del poder democrático, se define como aquella circunstancia en que las personas aceptan el ejercicio del poder debido a que “la formulación de órdenes o políticas sigue las reglas que todos ellos (los miembros de la sociedad en cuestión) han suscrito”.⁷

¿Podemos decir que la vida sindical en el SITUAM se ajusta a las características de una dominación legal, es decir, de una legitimidad racional? De primera impresión algunos datos parecen responder en sentido afirmativo a la pregunta. Por ejemplo, en la historia de este sindicato es prácticamente imposible encontrar momentos de escisión que pongan en riesgo la unidad de la élite dirigente⁸ no obstante que sus más de 25 años de vida están plétóricos de actividad electoral. De las 14 representaciones que ha tenido, en el ámbito del Comité Ejecutivo, al menos 13 se han determinado mediante la contienda entre planillas y ninguno de los 14 secretarios generales ha repetido en el cargo. Un rasgo notable de este sindicato, en primera instancia, es la relativa circulación de dirigencias, la transparencia de sus procesos y, en consecuencia, la ausencia de impugnaciones.⁹

⁶ Max Weber. *Economía y sociedad*: México, FCE, 1984, 706 pp.

⁷ Ely Chinoy. *La sociedad. Una introducción a la sociología*: México, FCE, 1994, 266 pp.

⁸ Igual que ocurre en otras organizaciones del mismo tipo, con un grado similar de libertad sindical, la actividad sindical es dominada por diversas corrientes que si bien difieren en sus planteamientos tácticos presentan una gran coincidencia en el plano estratégico. Éstas compiten con fragor por la representación sindical; pero quienes pierden, regularmente cumplen su papel de oposición dentro de un marco de lealtad ideológica respecto de los supuestos y definiciones fundamentales del sindicato.

⁹ Esta tradición, sin embargo, fue alterada en el último proceso electoral realizado en el año 2000 para renovar comité ejecutivo y comisiones mixtas. Dicho proceso resultó singular por ser la ocasión en que por

Otro tanto ocurre por el lado de la normatividad. No existen evidencias de una revuelta o fractura importante entre la dirigencia, formal e informal, motivada por alguna violación flagrante del orden estatutario convalidado por todos. Los problemas ordinarios de actualización e interpretación suelen encontrar una válvula de alivio en el congreso que ordinariamente año con año se realiza para, entre otras cosas, someter a discusión los asuntos organizativos y de procedimiento. Este órgano de decisión, por ejemplo, permitió modificar el procedimiento para elegir a los comisionados mixtos; ha sido escenario para la polémica sobre representación proporcional o elección por mayoría simple; se ha erigido como instancia máxima para conocer, modificar, rechazar o aprobar las reglamentaciones elaboradas para normar los diversos ámbitos de gestión sindical, etc. Así, más que cuestionada, la legislación sindical se ha visto ampliada año con año en un proceso que incluye la dirigencia y sus respectivas corrientes.

No obstante lo anterior, resulta apresurado concluir que estamos ante una manifestación plena de legitimidad racional. Usualmente se ha querido dar por sentado que la simple aceptación de las representaciones o las formas de gobierno y sus normas suponen la realización completa de la legitimidad. Sin embargo, análisis y reflexiones recientes desmienten dicha conclusión. En ese sentido, David Held plantea que al menos existen siete razones que pueden explicar la aceptación:

1) No hay otra elección (*siguiendo órdenes o la coerción*); 2) Nunca se ha pensado sobre ello y se hace como se hizo siempre (*tradicción*); 3) Nos da igual una cosa que otra (*apatía*); 4) A pesar de que no nos gusta la situación (no es satisfactoria y está lejos de ser ideal), no podemos imaginar realmente las cosas de otro modo y aceptamos lo que parece ser el destino (*consentimiento pragmático*); 5) Estamos a disgusto con las cosas tales como son, pero a pesar de ello las acatamos, con el fin de garantizar un fin; consentimos porque a largo plazo nos conviene (*aceptación instrumental o acuerdo condicional*); 6) En las circunstancias actuales, y con la información disponible en el momento, llegamos a la conclusión de que es “bueno”, “correcto” o “adecuado” para nosotros como individuos o miembros

primera vez fueron sólo mujeres quienes encabezaron las tres planillas contendientes; pero también, entre otras razones, porque en él se alcanzó un nivel de confrontación muy alto, tanto que se rompieron algunas reglas que antes se habían respetado (véase Ignacio Gatica Lara. *Democracia y construcción de la legitimidad en el SITUAM*, tesis de doctorado en estudios sociales, UAM-I).

de una colectividad: es lo que nosotros genuinamente *debemos* o *deberíamos* hacer (*acuerdo normativo*); 7) Es lo que en circunstancias ideales —con, por ejemplo, todos los conocimientos que quisiéramos, todas las oportunidades de descubrir las circunstancias y requisitos de otros— habríamos aceptado hacer (*acuerdo ideal normativo*).¹⁰

Con este desglose de posibilidades se ilustra más claramente por qué la obediencia no siempre supone legitimidad plena en el sentido definido arriba.

Es fácil suponer que, en el caso del SITUAM, la minoría activa que ejerce funciones de dirección, y contribuye con sus iniciativas e ideas en las continuas deliberaciones y toma de decisiones, encuentra en las últimas dos causales las motivaciones principales para su vínculo sindical. ¿Pero qué ocurre con la mayoría pasiva?

En lo que hace a la legitimidad de las representaciones bien podemos darnos una idea si tomamos en cuenta que en el último proceso electoral para Comité Ejecutivo y Comisiones Mixtas, celebrado en el año 2000, sólo votó 55.29% del padrón electoral, que en ese momento sumaba 5 189 electores potenciales. ¿Cómo explicar un abstencionismo de casi 45% en un sindicato donde la libertad de afiliación y de ejercicio del voto es ostensible?¹¹ El hecho de que la aceptación de la representación sindical no se haga explícita en casi la mitad de los afiliados sugiere un alto índice de apatía (causal 3), que seguramente se complementa con un consentimiento *pragmático* (causal 4), y con la *aceptación instrumental* o *acuerdo condicional* (causal 5), presentes en una buena proporción de los votos emitidos.

Por otro lado, si de evaluar la normatividad se trata, tomemos como ejemplo las disposiciones estatutarias que regulan las decisiones relativas a la posibilidad de la huelga. Si bien el tema ha sido fuente de acaloradas discusiones durante algunos congresos, la posición que ha prevalecido es aquella que, inspirada en el principio de la democracia directa,¹² ha impuesto el procedimiento que descansa en las discusio-

¹⁰ David Held. *Modelos de democracia*: México, Alianza Editorial, 1992, 287 pp.

¹¹ Es importante tener en cuenta que las elecciones suelen organizarse en días de quincena, o pago, factor que induce una reducción en la tasa de ausentismo; las casillas se ubican en los centros de trabajo, donde los trabajadores se encuentran concentrados cotidianamente; el padrón electoral suele ser entregado por el empleador con base en la información actualizada de la nómina; entre otras facilidades.

¹² Se entiende por esta noción que, en lo que hace a los asuntos públicos, el individuo participa en primera persona en las discusiones que le atañen, sin mediación alguna; mientras que, por otro lado, en la democracia representativa las discusiones que involucran a toda la colectividad no son tomadas por el total de las personas que pertenecen a ella sino sólo por aquellas elegidas para ese fin.

nes cara a cara y votos a mano alzada en asambleas departamentales y seccionales,¹³ hasta llegar al Comité de Huelga, mediante el sistema de delegados.

El principio ideológico que alienta a la posición dominante supone que la obligatoriedad de la asamblea departamental y seccional para decidir propiciará una democracia participativa que garantice una participación de los afiliados en la toma de decisiones.¹⁴ La intención suena bien, si no fuera porque la vigencia de este mecanismo decisorio ha significado, al mismo tiempo, el rechazo del voto universal, directo y secreto: la cancelación de la oportunidad para el trabajador de ejercer a plenitud su libertad para decidir el sentido de su voto.

La consecuencia de este dispositivo de procedimiento es una democracia de minoría. El ausentismo en las asambleas decisivas se agrava por la indiferencia mayoritaria en áreas extensas, como en los departamentos académicos, donde las reuniones sindicales difícilmente se realizan.¹⁵ Es evidente que las decisiones minoritarias redundan en huelgas minoritarias.

Una muestra palpable de esto la tenemos en la huelga estallada en febrero de 2002. En esa ocasión, al Comité de Huelga se presentaron a votar 229 delegados (150 a favor, 75 en contra y 4 abstenciones), de un total posible que nosotros estimamos en 489 delegados. Con estos números tendríamos un faltante aproximado de 260 delegados, que representaría, a su vez, 53.17 por ciento.

Para llegar a estas cifras partimos de que los estatutos del sindicato en cuestión, en su artículo 63, señalan que “por cada 15 afiliados o fracción mayor de siete se tendrá derecho a un delegado”. Es razonable suponer que entre asambleas concurridas y poco concurridas tendremos al final que cada delegado puede representar efectivamente un promedio de 11 trabajadores. Si este dato lo asociamos con los 5 108 trabajadores sindicalizados que existían en diciembre del año 2000, tendremos un número de 464 delegados departamentales. A este número sólo hay que agregarle 25

¹³ Conviene advertir que este mecanismo de votaciones a mano alzada, que en apariencia ofrecen la mejor expresión de democracia directa, no deja de ser vulnerable a la demagogia y a la manipulación coercitiva, como ha quedado probado en el corporativismo criollo más representativo, como el sindicalismo petrolero acaudillado por Joaquín Hernández Galicia (Victoria Novelo. “Las fuentes de poder de la dirigencia sindical en Pemex”, en *El Cotidiano*, núm. 28: México, UAM-Azcapotzalco, marzo-abril, 1989, p. 14).

¹⁴ Implícita está la percepción de la democracia como recurso básicamente pedagógico; el método que brinda la oportunidad para, vía la participación activa, propiciar e inculcar la conciencia de clase.

¹⁵ Resulta elocuente, en este sentido, que para decidir sobre la huelga del 2002, en la UAM-Xochimilco, de 40 departamentos académicos sólo 10 realizaron su asamblea sindical.

delegados adicionales que resultan de asambleas seccionales, según lo indican también los estatutos, para llegar a los 489 delegados que, suponemos, debieran existir en una situación de representatividad plena.

En estas circunstancias, la legitimidad entendida como el orden “que está normativamente sancionado por su población” (*ibid.*) queda severamente cuestionada. Ni la designación de la dirigencia, ni la validación de las normas que regulan el procesamiento de decisiones sobre la huelga cuentan con el beneficio de una legitimidad contundente.

Ocurre que para núcleos importantes de trabajadores, que —podemos suponer— en ocasiones se convierten en mayoría, los procedimientos o normas ideológicamente fundamentados, que le ejercen presión para decidir, simplemente no le resultan atractivos. A pesar de ello, la norma que se desaprueba no se impugna formalmente; aunque tampoco se valida en los hechos. Simplemente se opta por la apatía como forma de escape a los compromisos y riesgos.

Este proceder, aunado a otros indicios que apuntamos adelante, nos hace pensar en la existencia dominante de un cálculo racional individualizado que induce a un comportamiento que procura aprovechar los beneficios de la asociación sindical y, al mismo tiempo, soporta las inconveniencias para no pagar el costo que supondría afrontarlas.

IV. La representatividad, por su parte, no presenta menos problemas. Antes de revisar los hechos, sin embargo, detengámonos en la obligada definición acudiendo, otra vez, a la sabiduría de Weber: “Por representación se entiende *primariamente* la situación objetiva ya considerada en que la acción de determinados miembros de la asociación (representantes) se imputa a los demás o que éstos consideran que deben admitirla como legítima y vinculatoria para ellos, sucediendo así de hecho”.¹⁶

Siguiendo la tipología que el mismo Weber nos sugiere,¹⁷ es fácil descubrir que

¹⁶ M. Weber, *op. cit.*, p. 235.

¹⁷ Esta tipología parte de establecer que las formas de representación son expresión de las estructuras de dominación. Así tenemos que la “representación apropiada” es propia del ámbito tradicional; la “representación estamental”, a su vez, se funda en los derechos y privilegios estamentales; la “representación libre”, en cambio, alude a la circunstancia donde el elegido, a diferencia de la representación vinculada, “no está ligado a instancia alguna, sino que es señor de su propia conducta”. Finalmente, la representación de intereses se da ahí donde los “representantes articulados por situación profesional, estamental o de clase, son designados por sus iguales, constituyendo en su reunión —como se dice hoy comúnmente— una representación profesional” (*ibid.*, pp. 235-236).

en el sindicato que nos ocupa estamos ante una “representación vinculada”, dado que los representantes elegidos cuentan con un “poder representativo [que] está limitado tanto para las relaciones internas como las externas por mandato imperativo y derecho de revocación, y ligado al asentimiento de los representados. Estos representantes son en verdad funcionarios de aquellos a quienes representan”.¹⁸

Una vez hecha la precisión conceptual, la cuestión está en responder si en el SITUAM tenemos una situación en la que los trabajadores sindicalizados se sienten identificados con su dirigencia y si asumen como propias las acciones de ésta.

Ya hemos dicho que éste es un sindicato en que una ligera mayoría participa en la elección de su dirigencia. En una primera impresión resulta llamativo el hecho de que en sindicatos con similares condiciones de libertad sindical suelen conseguirse porcentajes de votación notablemente mayores. Por ejemplo, podemos observar que el 55.22% de participación alcanzado en el SITUAM es ampliamente superado por el 81.96% logrado por el STUNAM durante su elección realizada en 1997 (véase cuadro 4).¹⁹

Un razonamiento simple y mecánico nos indicaría que el SITUAM vive una crisis de representatividad especialmente grave. Un acercamiento más cuidadoso nos permite entender que la baja participación electoral en este sindicato se debe a su característica de “sindicato mixto”: en lo formal, cuenta con la titularidad en la representación de los intereses de académicos y administrativos; cosa que no ocurre en el STUNAM, porque legalmente éste sólo representa el interés de los trabajadores administrativos.

Esta singularidad formal resulta crucial tanto en la afiliación como en los procesos electorales. Mientras los trabajadores administrativos se incorporaron al sindicato mediante afiliación voluntaria en 97%, el personal académico lo hizo sólo en 37%, según datos de diciembre del año 2000 (véanse cuadros 1 y 2).

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ Complementariamente se pudieron conocer las cifras del proceso electoral para elegir la mitad del Comité Ejecutivo del histórico Sindicato Mexicano de Electricistas, correspondiente al año 2000. Un trabajador nos informó que de un padrón electoral de 48 000 miembros votaron 34 200. Lo cual daría un índice de participación de 71% aproximadamente. Aunque, por otro lado, el investigador Javier Melgoza, especializado en el estudio de ese sindicato, establece que los índices de participación suelen moverse entre un mínimo de 79 y un máximo de 87%. Cualquiera que sea el caso, está muy por encima del índice del SITUAM, confirmando con ello nuestra apreciación.

En el plano electoral, una mirada atenta a las cifras del proceso para renovar Comité Ejecutivo y comisiones mixtas en el mismo año nos dice que el déficit de representatividad se origina en la indiferencia del sector académico. Con mucha claridad se observa que, mientras que en las unidades académicas de la UAM los índices de participación fluctuaron entre 45.94 y 50.52%, en las dependencias compuestas por trabajadores administrativos los mismos índices se colocaron en un rango que va de 72.83 a 87.78% (véase cuadro 3). Lo que los datos confirman es que la representatividad del SITUAM en el sector académico es prácticamente nula. Además de contar en su membresía sólo con una minoría de académicos, no logra atraer a esa misma minoría a refrendar su filiación en las urnas. El carácter mixto del sindicato, que con orgullo se pregona frecuentemente, se queda sólo en una filiación formal y en el pago de la cuota económica.

El SITUAM, en efecto, ha sido incapaz de construir su representatividad entre los profesores universitarios y parece conformarse con la explicación que atribuye esa incapacidad a los límites legales que le fueron impuestos para incursionar en lo académico.²⁰ Entre los administrativos, en cambio, la representatividad electoral parece tan saludable como puede serlo en cualquier sindicato con similares características y condiciones de libertad sindical.

Para una idea más acabada de la situación hace falta precisar que la afiliación en sí misma no es indicador directo de representatividad. Una cosa es la afiliación sindical y otra, muy distinta, mantener el interés por los asuntos sindicales, como la eficiente y adecuada representación.

Al respecto resulta muy elocuente el fenómeno de los delegados “vitalicios”, cuya existencia contradice abiertamente la aspiración democrática plasmada en los estatutos del SITUAM. En éstos, se dice que un delegado departamental puede estar en el cargo 1 hasta seis meses como máximo. Sin embargo, es usual que la mayoría de los trabajadores se resista a desempeñar el cargo y sólo alguna minoría lo acepte. Esto da lugar a que aquellos activistas sindicales que militan o simpatizan con alguna

²⁰ Nos referimos a las reformas constitucionales que redefinieron la condición laboral de la población universitaria. Como consecuencia de esas reformas el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico dejaron de ser materia de la negociación bilateral entre autoridades y sindicato; los convenios alcanzados por los sindicatos en las universidades públicas los regula el apartado A del artículo 123 constitucional y, adicionalmente, se cancela la posibilidad de formar sindicatos nacionales en el sector universitario.

corriente, dado su interés por incidir en las decisiones colectivas, tiendan a consolidarse en esos cargos de representación.

De este modo, la interpretación que hacemos sugiere que en la base de esos enquistamientos se combinan, por un lado, el interés de aquellos activistas que, movidos por sus expectativas ideológicas, persiguen una cuota mayor de poder personal o de corriente, y por el otro, el desinterés de aquellos afiliados pragmáticos que, con el fin de optimizar beneficios y reducir costos, se desentienden de las formas que deben cumplir las representaciones. Lo que ambas posturas persiguen es la optimización de intereses, ya sea políticos o de otra índole. De este modo, podemos entender cómo es que delegados que deben durar en el cargo seis meses se queden en él por años.

Es difícil establecer de manera cuantitativa cómo repercute la resistencia al cargo en la representatividad, pero hay constancia de que es un fenómeno muy extendido.²¹ Además, la relación que guarda con una racionalidad instrumental utilitaria²² se confirma cuando se observa que el interés por los cargos cambia en función de que aquéllos requieran tiempo completo para la gestión sindical o si sólo hay que dedicar, en el tiempo libre, el necesario para realizar algunas tareas sindicales.

Instancias de representación sindical, como el Comité Ejecutivo, los Grupos Internos Coordinadores y las Comisiones Mixtas, caen en el primer caso; al segundo corresponden básicamente los delegados departamentales. La obvia resistencia para

²¹ Un distinguido dirigente nos confirmaba recientemente esta percepción: "Yo conozco delegados que lo han sido desde hace 10 años. En mi caso personal creo haber sido delegado antes de estar en el comité ejecutivo, en los ochenta. Salgo del comité en 86 y de nueva cuenta me nombran delegado. Esto se vuelve una situación de delegar en alguien lo que yo no quiero hacer" (Luis).

²² Esta combinación conceptual intenta definir con cierta precisión un tipo de percepción del sindicato que parece muy extendida. El primer término, instrumental, se tomó de H. John Goldthorpe ("Attitudes and behaviour of car assembly workers: a deviant case and a theoretical critique", en *British Journal of Sociology*, vol. 17, núm. 3, 1966, pp. 227-244), quien, en el marco de una polémica para explicar la actitud de los trabajadores de la industria automotriz de Inglaterra, establece que dicha actitud está determinada por la orientación instrumental que aquéllos llevan a la empresa, toda vez que la permanencia en el empleo tiene como principal razón la obtención de un ingreso. El empleo es visto como instrumento para la obtención de medios de vida más que como oportunidad de satisfacción en el trabajo. Esta visión, trasladada al ámbito sindical, puede permitirnos definir el comportamiento que encuentra en el sindicato una fuente de bienes y servicios más que una oportunidad de participación con una perspectiva ideológica militante. La noción "utilitario" nos da la idea de un actor racional en los términos de Simon, es decir, en los términos de un actor que busca resultados satisfactorios para sus circunstancias inmediatas más que en términos rigurosamente óptimos, con base en el conocimiento de todas las posibilidades (Randall Collins. *Cuatro tradiciones sociológicas*: México, UAM-I, 1996, pp. 162-165).

estos últimos no lo es tanto para los primeros. De hecho, lo que se hizo patente durante muchos años fue que los comisionados mixtos, especialmente, fueron cargos que se convirtieron en puertas de escape para evadir el trabajo asalariado ordinario. Ya electos, algunos de estos comisionados tenían la costumbre de desaparecerse de las instancias sindicales y sólo podía vérselos en días de pago, cuando cobraban en sus respectivos centros de trabajo. Tan notoria se hizo esta perversión que en los años noventa se trató de corregir con una enmienda estatutaria que obliga al posible candidato a comisionado a ser aprobado con anterioridad en asamblea seccional para su postulación.

Con lo apuntado hasta aquí sobre la representatividad se puede inferir que ésta presenta limitaciones serias. Pero, fuera de aquellas que se derivan de su carácter mixto, no son limitaciones que le sean específicas sólo a nuestro sindicato. De hecho, la apatía es un fenómeno documentado tanto en democracias sindicales como en las políticas en sentido amplio. Tenemos entonces que la crisis de representatividad, en nuestro caso particular, parece estar determinada no sólo por la idoneidad de los representados, las reglas, la limpieza electoral, etc., sino también, en buena medida, por el tipo de “ciudadanía sindical”.

La mencionada “ciudadanía sindical” ha resultado más reacia de lo que se esperaba tanto a la participación activa como a observar que los distintos niveles de operación funcionen eficientemente, ya no digamos a estar dispuesta a asumir esa función de manera directa.

La conclusión más obvia podría sugerir que el supuesto optimista con el que nació el sindicato, que confiaba en la participación amplia de los afiliados una vez creados los espacios y las instancias suficientes para ello, fracasó. En consecuencia, si nos atenemos a la definición de democracia sindical de Roxborough apuntada arriba, concluiremos que una franja significativa, quizá mayoritaria, de trabajadores carece de vocación democrática, toda vez que carece del mínimo interés por ejercer presión sobre su dirigencia.

Suponiendo que buena parte de la apatía, o el comportamiento de los sindicalizados, ante los asuntos sindicales encuentra parte de su explicación en las vivencias extralaborales, en una cultura individualista²³ y machista²⁴ que acecha por todos lados, es necesario

²³ El razonamiento individualista se proyecta con mucha claridad en esta opinión recientemente recogida: “Es que depende también de cada persona. Digamos, habemos unos que decimos —si cuido mi área, cuido mi trabajo, porque no quiero tener problemas: ¿por qué me voy a meter a problemas de otros?— O sea, de que

también explorar la otra vertiente constitutiva de la representatividad para, al menos parcialmente, intentar explicar esta actitud. Nos referimos a la medida en que los afiliados asumen como propias las acciones de su dirigencia.

V. Uno de los campos de gestión donde mejor se refleja el déficit de representatividad es el laboral. Y es que en pocos ámbitos proyecta el SITUAM con tanta nitidez sus marcas ideológicas de origen como en éste. Tan pronto como se constituyó fue arropado por el movimiento sindicalista de los años setenta que cuestionó frontalmente el sindicalismo corporativo oficial y reclamó para sí el derecho a la democracia y la autonomía. Ubicado en la vertiente radical,²⁵ estableció entre sus objetivos la defensa de los intereses inmediatos de sus agremiados y la transformación social.

esté aquí a dar la cara por mi compañero, mi otro compañero... y no es uno, no son dos, son bastantes compañeros que tienen problemas continuamente. Si uno está cuidando su área, a sí mismo, entonces ¿por qué meterse en problemas? Porque si hay personas que no, ni siquiera quieren resolver sus problemas personales, menos los de otras personas” (Romo). Adicionalmente, la resistencia al compromiso sindical también puede explicarse por la necesidad que los trabajadores tienen de un empleo adicional para completar su salario o, quizá, por la simple defensa del tiempo libre, cuyas variantes de uso sin duda se han enriquecido en el mundo contemporáneo. Eso es evidente cuando el ámbito de lo público parece perder mucho interés frente al ámbito de lo privado, en especial cuando supone constante lucha con oponentes políticos; reclamos a menudo injustos o llanas ingratitudes de los representados, desprestigio de los cargos y una retribución más simbólica que material.

²⁴ En el mismo trabajo de donde extraje la opinión de la nota anterior, tropecé con la opinión esclarecedora de una trabajadora: “...muchas veces no le queremos entrar porque decimos yo no sé de eso y no sé de lo otro, es el temor de no saber hacer bien las cosas o a no defender bien los derechos de los demás compañeros” (María). Aquí se identifica la sensación de inseguridad, el “temor de no saber hacer”, como una de las causas del retraimiento en la participación femenina. No hace falta ser especialista sobre el tema para suponer que ese temor mucho le debe a la condición subordinada de la mujer en las relaciones de pareja, al papel que suele desempeñar en la vida marital, de acatamiento de decisiones más que de su formulación y determinación y, en consecuencia, a la interiorización de la idea que confiere al hombre la especialización en los asuntos públicos. Él es quien “sabe hablar” y sabe decidir.

²⁵ En el interior de la llamada insurgencia sindical pudieron identificarse tres tipos de actores: los inmediatistas, que se incorporaron impulsados por algún conflicto en particular y se retiraron tan pronto como alcanzaron alguna solución a sus demandas (caso Cimsa-Cifunsa); los nacionalistas revolucionarios, que luchan por la independencia y democracia sindical, pero que aspiran a reconstituir la alianza con el Estado que, suponen, se debate entre una tendencia reaccionaria y otra nacionalista, heredera de los postulados revolucionarios mejor expresados por el cardenismo de los años treinta (caso electricistas de la Tendencia Democrática); y finalmente, los sindicatos de izquierda (Unidad Obrera Independiente, el Frente Auténtico del Trabajo y el Partido Comunista) que además de impugnar el charrismo se pronunciaron por la transformación social revolucionaria; el sindicalismo de esta ala muestra, a su vez, una significativa heterogeneidad de planteamientos tácticos (cfr. Jorge Basurto. “En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia”, en Pablo González Casanova (coord.). *La clase obrera en la historia de México*. México, Siglo XXI/IIS-UNAM, 1989, p. 31). A esta última tendencia nos referimos con el término radical.

En correspondencia con aquel origen, la política laboral que ha predominado en la conducción sindical se distingue por el permanente rechazo a las tentativas recientes de las autoridades universitarias de flexibilizar la forma de pago y los criterios escalafonarios, así como compactar la estructura de puestos.

Los argumentos exhibidos ante esas tentativas generalmente hacen hincapié en que se busca imponer a la universidad “esquemas de gestión y dirección fabriles”, convertirla en “maquiladora de tecnología para el sector privado”, “desmantelar la identidad del trabajador universitario” y asegurar la “cancelación de la contratación colectiva y de relaciones con los interlocutores sindicales”.²⁶

En la dirección del SITUAM han convivido enfoques diferentes respecto al tema laboral; pero ha sido dominante la postura que se abraza a la versión más radical de los postulados ideológicos fundacionales. Éstos suponen relaciones laborales animadas por un antagonismo irresoluble. Por tanto, nociones como la corresponsabilidad en el trabajo y la reivindicación del interés institucional como propio, por parte de la dirigencia y franjas importantes de trabajadores, son algo menos que extrañas. Los criterios que se han impuesto en la política laboral sindical conducen a una gestión que excluye la posibilidad de compromiso con el propio proceso de trabajo; se considera que esa parcela es materia exclusiva de las autoridades universitarias (la patronal) y que al sindicato le corresponde resistir la ampliación o el cambio de funciones por puesto.

La persistencia de este enfoque y las diversas tentativas de las autoridades universitarias por introducir cambios por la vía de los hechos o formalizar aquellos que ya se operaron como efecto de la innovación técnica, son ingredientes que atizaron la agudización del conflicto durante los últimos años. Sin duda, en esta escalada de confrontación contribuyeron las dos partes.

Sin embargo, dado que nuestro foco de atención está en el lado sindical, no podemos ignorar la premura con la que se descalifica, desde este espacio, cualquier cambio en las relaciones laborales sin la mediación previa de un análisis crítico, comprometido con las mejores causas del sindicato y la institución universitaria, respecto del estado que guardan esas relaciones en el orden vigente. ¿Acaso no es posible introducir cambios en esa materia en beneficio del trabajador, el sindicato y la institución?

²⁶ *La Tribuna*, documento al XXI CGO, mayo, 1997 y CE, Secretaría de Trabajo y Conflictos, documento al XVII CGO, 1993.

¿Cuál desintegración, o individualización, se teme cuando es sabido que en el lugar de trabajo lo que prevalece es el trato personalizado entre jefes y trabajadores, cuando es de dominio general que no todos los jefes asumen responsablemente la cuota de poder que obtienen de la autoridad que les es delegada y del manejo de prerrogativas; cuando sabemos que la falta de transparencia en los acuerdos tomados en el lugar de trabajo ha dado pie al abandono del principio de “a trabajo igual salario igual” debido a la complicidad de algunos jefes y al cinismo y franca evasión de algunos trabajadores?

Si tenemos presentes estas interrogantes, y dejamos de soslayar la vida real en el trabajo, podremos establecer mejor la percepción que los trabajadores tienen de la gestión laboral. Durante los años noventa, en una encuesta que se aplicó a 149 trabajadores administrativos, se obtuvieron respuestas interesantes, como se ilustra en este cuadro:²⁷

| <i>Pregunta</i> | <i>Sí</i> | <i>%</i> | <i>No</i> | <i>%</i> | <i>No contestó</i> |
|---|-----------|----------|-----------|----------|--------------------|
| ¿Cree usted que el SITUAM fomenta la irresponsabilidad ante el trabajo? | 67 | 49.3 | 69 | 50.7 | 13 |
| ¿El SITUAM debe fomentar un mayor involucramiento de sus afiliados ante el trabajo? | 120 | 91.6 | 11 | 8.4 | 18 |
| ¿El SITUAM podría cumplir con su función de representación de los trabajadores si se compromete con una mayor eficacia y calidad en el trabajo? | 128 | 96.2 | 5 | 3.8 | 16 |

FUENTE: Gatica, 1994.

Esta opinión confirma con elocuencia la ruptura entre la orientación laboral sindical y las expectativas de la membresía y, lamentablemente, no hay razón para esperar que esta situación se haya modificado.

Con los datos anteriores y teniendo en cuenta los derroteros que ha tomado el conflicto entre autoridades y sindicato, podemos deducir que la gestión laboral ha sido fuente importante de un constante deterioro de la representatividad. La supuesta radicalidad ante cualquier cambio que implique compromiso ante el trabajo ha traído descrédito al sindicato, interna y externamente, y una verdadera descomposición de las relaciones solidarias entre sus bases.

²⁷ Ignacio Gatica Lara. *Gestión y cultura laboral en el SITUAM*, tesis de maestría en sociología del trabajo, México, UAM-Iztapalapa, 1994.

VI. ¿En qué sentido debe trabajarse ahora para reformular las bases de legitimidad y representatividad?

Desde un enfoque empirista (pluralista), en el periodo de posguerra se llegó a esta conclusión: “que la democracia, como las artes, la religión y la ciencia, es sociológicamente un fenómeno de élite, que debe su existencia menos a los muchos indiferentes que a los pocos interesados”.²⁸ En este sentido, el SITUAM no es excepción. En él se reitera el fenómeno de la apatía política como lo hace en otras experiencias de democracia sindical.

Sin embargo, contra la evidencia práctica, en este sindicato existe una clara resistencia a asumir una interpretación que parta de reconocer ese fenómeno como consustancial de la vida sindical. Tal comportamiento no es veleidoso; en todo caso, rinde pleitesía a la concepción rousoniana que define la democracia como “el sistema de gobierno en el que *cada* ciudadano se somete a una asamblea de la cual *cada uno* es un miembro” (*ibid.*). Por ende, el propio modelo teórico que anima al proyecto sindical resulta reacio a la posibilidad de reconocer la apatía política.

Esta ruptura entre marco conceptual y práctica cotidiana puede explicarnos, tal vez, la incapacidad de la dirigencia sindical para reconocer los límites de la legitimidad y la representatividad. Como hemos visto, ambas chocan con una racionalidad individualista y calculadora que se hace manifiesta en una notable indiferencia hacia los asuntos públicos (de todos), hacia las normas y su vigencia; igualmente se aprecia en la resistencia a los cargos de representación que no cuentan con tiempo libre. Asimismo, se ven limitadas por una visión extendida que lejos de percibir al sindicato como un espacio para la participación y recrear lazos solidarios sólo lo entiende como instrumento para acceder al empleo, a la seguridad de la permanencia en él, así como a otros beneficios que le son inherentes.

No se pretende aquí fundamentar una actitud fatalista, de resignación, tras reconocer la existencia de problemas que están más allá de la buena voluntad para la realización de cualquier proyecto democrático. De lo que se trata es de establecer que el conocimiento de las dificultades debe llevar a aceptar que la construcción de un sindicato democrático es una obra perenne, una obra siempre incompleta, donde aun a sabiendas de la imposibilidad de que se alcance el éxito total es necesario man-

²⁸ Marck Van de Vall. “In the union: participation”, en *Labor Organizations*: Cambridge, University Press, 1970, p. 1.

tener la voluntad para reiniciar la obra, para contrarrestar en lo posible las resistencias e influencias de las estructuras culturales, o los impulsos perversos de la condición humana. Una obra tal, efectivamente, es imposible sin una idea de futuro, de un orden social de mayor justicia y equidad; como también es inviable sin una dosis de pragmatismo que asegure respuestas reales para el presente, para las necesidades inmediatas de las instituciones y de la gente.

Desde esta perspectiva nos atrevemos a sugerir que una política de rescate ante el proceso de deterioro que vive el SITUAM forzosamente deberá contener como prioritarias, entre otras, medidas que apunten a vigorizar la democracia interna, a reformular la relación con la institución y, por lo tanto, con el trabajo, y por último, sin que por ello sea menos importante, a revitalizar los lazos solidarios entre los trabajadores.

En lo que hace al primer punto convendría diseñar una estrategia que apunte a reforzar el efectivo equilibrio de poderes dentro de las estructuras del gobierno sindical. Es muy sabido que las comisiones autónomas no funcionan por las razones expuestas arriba y eso ha traído un relajamiento notorio en el manejo de recursos, de información privilegiada y diversos servicios que le están abriendo la puerta a la corrupción y el clientelismo.

Pero quizá más importante sea ajustar las baterías para retomar una serie de esfuerzos reformadores destinados a mejorar los procesos electorales y la toma de decisiones sobre temas relevantes como la huelga. Es necesario equilibrar con mayor precisión la dotación de recursos para las campañas electorales; formalizar la existencia y la acción de las corrientes; mejorar las facultades de la comisión electoral para que pueda impedir las intromisiones de otras instancias sindicales. Aunque suene a necesidad, hace mucha falta resucitar la defensa del principio de "representación proporcional" si se quiere subsanar en algo la alicaída representatividad e insistir en el referéndum para decidir la huelga. En especial, urge atender este último aspecto, puesto que el mecanismo vigente, por la vía de los hechos, deja fuera del proceso decisorio a la mayoría de los afiliados. Además, los estallidos de huelga se han convertido en ocasiones para exacerbar el ánimo antisindical en grupos como los académicos.

Una consigna central, que se antoja consustancial a un sindicato democrático, debe ser la resolución de que nunca jamás se estalle una sola huelga sin la plena seguridad de que la inmensa mayoría de los afiliados se pronuncie, libre y suficiente-

mente informada, al respecto. La discusión en pequeñas asambleas no tiene por qué ser excluyente del mecanismo de votación universal, directo y secreto.

El segundo aspecto, la reformulación de la relación con la institución universitaria y el trabajo, conduce directamente a replantearse la defensa de la universidad pública. Al respecto, creo que se trata de una consigna que ha perdido mucho sentido debido a la forma demagógica con la que se le ha usado hasta el presente. La defensa de la universidad pública se usa como bandera para marchas y mítines, como componente táctico y decorativo de encendidos discursos, pero se olvida en el momento de decidir sobre la política laboral, en el trabajo diario.

Aceptando que toda relación laboral supone conflicto, no tenemos por qué, al mismo tiempo y mecánicamente, concluir que debemos defender o soslayar el “no trabajo”. O a la inversa, una actitud y una política de compromiso con el trabajo y con la institución universitaria tampoco pueden significar renunciar a derechos y abandonarse a la buena voluntad de las autoridades y jefes. El conflicto siempre estará ahí y no se trata de ignorarlo; sólo se trata de encontrar formas nuevas de procesarlo, de encontrar relaciones laborales donde las relaciones de poder estén acotadas, sean transparentes y más equilibradas. Una política en esta línea requiere mucho trabajo, estudio e investigación; representa avanzar por una ruta que exige imaginación y el hábito de la tolerancia para escuchar; significa abandonar la comodidad de la descalificación apresurada y la resistencia por definición.

A estas alturas es indefendible el mito de la unidad e identidad de los trabajadores universitarios, aun en el sector administrativo que presenta el mayor índice de sindicalización. Infinidad de evidencias nos hablan de una convivencia altamente fragmentada y confrontada ya sea por razones de *status* ocupacional, por la relación personalizada con los jefes, por las cargas de trabajo o, especialmente, por la mercantilización de las relaciones de intercambio que prevalecen entre los trabajadores y que se plasman en la compraventa de las firmas para el ingreso al empleo, o en los intercambios de turno y lugares de trabajo.

Los lazos solidarios no se desarrollan en forma automática por laborar para un solo patrón, o por agruparse formalmente en un solo sindicato y regirse bajo una misma relación contractual. Histórica²⁹ y sociológicamente ha quedado demostrado

²⁹ En el plano histórico, se trata de una tesis bien fundamentada en el estudio de la Revolución Mexicana (cfr. John Womack. “La Revolución Mexicana, 1910-1920”, en Leslie Bethell (ed.). *Historia de América Latina*, t. 9: Barcelona, Crítica, 1992, pp. 78-145).

que la convivencia también conduce muy a menudo al conflicto, a la competencia, al rechazo mutuo. El fortalecimiento de las relaciones solidarias sólo puede darse como resultado de estrategias bien pensadas y mejor ejecutadas.

Así, la redefinición de la relación con la institución universitaria y, por tanto, con el trabajo, como la reconstrucción de redes solidarias entre los trabajadores, puede ser un objetivo más viable de lo que se cree. Un mayor compromiso con el trabajo cotidiano difícilmente se alcanza con el simple llamado a la defensa de la universidad pública. Será necesario elaborar propuestas concretas sobre los procesos de trabajo, las formas organizativas y procedimentales, los mecanismos de evaluación, la incorporación de iniciativas, etc., en el entendido de que no hay identidad posible, ni gremial ni institucional, si no se colocan, junto a los de lucha, objetivos de trabajo y un proyecto universitario institucional.

Por todo ello, otra condición adicional para replantear la vida sindical deberá descansar en un serio compromiso de alentar el estudio riguroso de la vida sindical, los procesos de trabajo, los sistemas de gestión y las condiciones de vida de los trabajadores para fundamentar cualquier estrategia de acción que pretenda ir más allá del compromiso ideológico.

Si el sindicato quiere recuperar su papel de actor relevante en el equilibrio de poder dentro de la institución y defensor autorizado de los derechos de sus afiliados, está obligado a revisar críticamente las bases de su legitimidad y representatividad, y a actuar en consecuencia.

Anexo estadístico

CUADRO ESTADÍSTICO 1. Tasa de sindicalización en el SITUAM, 1980-2000

| | 1980 | | | 1992 | | | 2000 | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Acad. | Adm. | Total | Acad. | Adm. | Total | Acad. | Adm. | Total |
| Total trabajadores de base (sindicalizables) | 2 022 | 2 264 | 4 286 | 3 271 | 4 211 | 7 482 | 3 284 | 3 960 | 7 244 |
| Académicos y administrativos sindicalizados | 708 | 1 494 | 2 202 | 1 068 | 3 914 | 4 982 | 1 240 | 3 868 | 5 108 |
| Porcentaje sindicalizado | 35 | 66 | 51 | 33 | 92 | 66.6 | 37.8 | 97.68 | 70.51 |

FUENTE: Para 1980, datos del SITUAM; para 1992 y 2000, datos de la Rectoría General de la UAM.

CUADRO ESTADÍSTICO 2. Índice de sindicalización en la UAM, año 2000

| | Total trabajadores de base | Académicos afiliados | Académicos no afiliados | % afiliados | Administra- tivos afiliados | Administra- tivos no afiliados | % afiliados |
|-------------------|----------------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------|
| Iztapalapa | 1 920 | 1 000 | 666 | 33.5 | 919 | 21 | 97.71 |
| Azcapotzalco | 2 319 | 1 212 | 880 | 27.39 | 1 107 | 36 | 96.75 |
| Xochimilco | 2 065 | 1 071 | 498 | 53.50 | 994 | 19 | 98.09 |
| Tauam | 238 | 0 | 0 | | 238 | 3 | 98.74 |
| Difusión Cultural | 89 | 0 | 0 | | 89 | 1 | 98.88 |
| Cendi 1 | 90 | 0 | 0 | | 90 | 0 | 100.00 |
| Cendi 2 | 86 | 0 | 0 | | 86 | 0 | 100.00 |
| Cendi 3 | 89 | 0 | 0 | | 89 | 1 | 98.88 |
| Rectoría | 348 | 0 | 0 | | 348 | 11 | 96.84 |
| Total UAM | 7 244 | 3 284 | 2 044 | 37.76 | 3 960 | 92 | 97.68 |

CUADRO ESTADÍSTICO 3. Resultados de las elecciones para Comité Ejecutivo del SITUAM, periodos 2000-2002

| | Renovación sindical | Alternativa | Movimiento universitario | Abstenciones | Votos anulados | Votos emitidos | Padrón electoral | % de participación |
|---|------------------------|-------------|-----------------------------|--------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
| Azcapotzalco | 118 | 303 | 218 | 58 | 28 | 725 | 1 435 | 50.52 |
| Iztapalapa | 78 | 222 | 313 | 57 | 15 | 685 | 1 256 | 54.54 |
| Xochimilco | 105 | 157 | 379 | 44 | 27 | 712 | 1 550 | 45.94 |
| Rectoría | 17 | 145 | 106 | 39 | 12 | 319 | 438 | 72.83 |
| Tauam | 27 | 77 | 60 | 33 | 6 | 203 | 243 | 83.54 |
| Cendi 1 | 9 | 48 | 10 | 11 | 1 | 79 | 90 | 87.78 |
| Cendi 2 | 3 | 47 | 15 | 7 | 2 | 74 | 89 | 83.15 |
| Cendi 3 | 3 | 31 | 22 | 14 | 2 | 72 | 88 | 81.82 |
| Totales | 360 | 1 030 | 1 123 | 263 | 93 | 2 869 | 5 189 | 55.29 |
| % por planilla según votos emitidos | 12.55 | 35.90 | 39.14 | 9.17 | 3.24 | | | |
| % por planilla según total de padrón electoral | 6.94 | 19.85 | 21.64 | 5.07 | 1.79 | | | |

CUADRO ESTADÍSTICO 4. Participación sindical en procesos electorales en dos sindicatos universitarios

| | <i>Último proceso electoral</i> | <i>Padrón electoral</i> | <i>Votos emitidos</i> | <i>%</i> |
|--------|---------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------|
| SITUAM | 2000 | 5 189 | 2 869 | 55.29 |
| STUNAM | 1997 | 25 994 | 21 304 | 81.96 |

FUENTE: Para el SITUAM, *Correo Sindical*, nueva época, núm. 53, 10 de octubre, 2000; para el STUNAM, datos obtenidos de un delegado sindical.

CUADRO ESTADÍSTICO 5. Delegados y distribución de votos sobre la huelga de febrero de 2002

| <i>Dependencias</i> | <i>Académicos afiliados</i> | <i>Administrativos afiliados</i> | <i>Total afiliados</i> | <i>Delegados potenciales</i> | <i>Delegados efectivos</i> | <i>Votos a favor</i> | <i>Votos en contra</i> |
|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|
| Iztapalapa | 335 | 898 | 1 233 | 82 | 21 | 12 | 9 |
| Azcapotzalco | 332 | 1 071 | 1 403 | 93 | 20 | 4 | 16 |
| Xochimilco | 573 | 975 | 1 548 | 103 | 28 | 17 | 11 |
| Tauam | 0 | 235 | 235 | 16 | 13 | 11 | 2 |
| Difusión Cultural | 0 | 88 | 88 | 6 | Nd | Nd | Nd |
| Cendi 1 | 0 | 90 | 90 | 6 | 4 | 1 | 3 |
| Cendi 2 | 0 | 86 | 86 | 6 | 3 | 0 | 3 |
| Cendi 3 | 0 | 88 | 88 | 6 | 3 | 4 | 0 |
| Rectoría | 0 | 337 | 337 | 22 | 15 | 12 | 3 |
| Total UAM | 1 240 | 3 868 | 5 108 | 340 | 107 | 61 | 47 |

FUENTE: Datos publicados por el SITUAM durante la huelga de 2002, con excepción de los delegados potenciales, que fueron estimados por el autor.