



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

LA ORGANIZACIÓN GREMIAL ACADÉMICA EN LA ERA NEOLIBERAL

Luis Alberto Fernández Marfil

lufmar@hotmail.com

Universidad Autónoma Metropolitana

México



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RESUMEN

El objetivo de este trabajo 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. En la ponencia se describe el proceso de organización de un sindicato académico en la Universidad Autónoma Metropolitana, ubicada en la Ciudad de México, y se explica cómo influye el contexto institucional neoliberal en la institucionalización del mismo. En la primera parte se describe el contexto que dio origen al sindicato y se reconstruye el proceso de organización del mismo. En la segunda parte se exponen los resultados de un estudio empírico que permitió conocer el nivel de institucionalización del sindicato y los efectos del contexto institucional, derivado del modelo de carrera académica, en el desarrollo de la organización.

El estudio empírico comprendió la realización de diez entrevistas semiestructuradas a siete académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el análisis de diversos documentos y la asistencia a asambleas del sindicato. La información obtenida permitió, por medio de un modelo de análisis, medir el nivel de institucionalización del sindicato y los efectos del modelo de carrera académica neoliberal en su desarrollo. Por medio del estudio es posible explicar por qué una organización, que en apariencia tiene posibilidades de consolidación, no logra institucionalizarse.

ABSTRACT

The objective of this work is to provide elements that help us understand the difficulties that a trade union organization has in its consolidation, within a context of neoliberal labor policies. The paper describes the process of organizing an academic union at the Universidad Autónoma Metropolitana, located in Mexico City, and explains how the neoliberal institutional context influences the institutionalization of the same. The first part describes the context that gave rise to the union and reconstructs the process of organization of the same. The second part presents the results of an empirical study that allowed to know the level of institutionalization of the union and the effects of the institutional context, derived from the academic career model, in the development of the organization.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

The empirical study included the realization of ten semi-structured interviews to seven academics of the Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), the analysis of diverse documents and the attendance to assemblies of the union. The information obtained allowed, through a model of analysis, to measure the level of institutionalization of the union and the effects of the neoliberal academic career model in its development. Through the study it is possible to explain why an organization, which apparently has consolidation possibilities, cannot institutionalize.

Palabras clave

Organización gremial, neoinstitucionalismo, contexto institucional.

Keywords

Trade union organization, neo-institutionalism, institutional context.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

I. Introducción

En la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), un grupo de académicos intentó conformar un sindicato para la representación de sus intereses denominado el Sindicato del Personal Académico de la UAM (SPAUAM). Las condiciones para su conformación parecían ideales: los nuevos medios de comunicación, como el 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 las autoridades laborales. Sin embargo, a varios años de su conformación el sindicato no ha logrado institucionalizarse e incluso está en riesgo de desaparecer.

El objetivo de este trabajo es explicar la no consolidación del SPAUAM, entendida como un deficiente desempeño de la organización y una débil institucionalización. El trabajo es resultado de una investigación empírica ya concluida.

II. Marco teórico conceptual

El estudio se abordó desde una perspectiva cognitiva, denominada neoinstitucionalismo sociológico, que concibe a las instituciones como reglas formales e informales, 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 (Hall y Taylor, 1996: 13-15).

Las reglas formales son las reglas escritas o codificadas y se cumplen dentro de los canales oficiales, en tanto que las reglas 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 (Helmke y Levitsky, 2006: 2). 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.

III. Metodología

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 son miembros fundadores y/o funcionarios del SPAUAM y los tres restantes son 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.

IV. Análisis y discusión de datos

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.

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 nuevas prácticas y valores relacionados con la evaluación de la calidad y la productividad académica.

A principios de los noventa 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.



Del sindicato mixto al sindicato académico

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) surge como un proyecto democrático y anticorporativo (Gatica, 2001: 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. Como parte de la ofensiva contra el sindicalismo universitario, se impone la separación de los asuntos laborales de los académicos por medio de un laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1981, que quita a los sindicatos la rectoría de la carrera académica y genera un nuevo Modelo de Carrera Académica (MCA) individual.

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 los ingresos extraordinarios, ajenos a la negociación bilateral y de las revisiones salariales y contractuales, se convierten en la única posibilidad de mejorar las condiciones salariales. 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 nunca se ha podido lograr a lo largo de aproximadamente 18 huelgas.

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 Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y el no salarial, derivado del sistema de becas y estímulos. Con la recuperación salarial derivada del modelo de becas y estímulos, se generó una división entre el personal académico que se beneficia del modelo 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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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 distanciaron y comenzó a verse inviable continuar con el sindicato mixto.

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 año 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 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 (Ibarra, 1993: 68-77). También había ocurrido la alternancia en el gobierno federal, lo que debilitó el autoritarismo y el corporativismo y se decretó el fin de la cláusula de exclusividad sindical¹.

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.

¹ El 16 de abril del año 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.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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 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 SI-TUAM y toman la decisión de crear un sindicato propio.

El sindicato avanzó en el proceso de institucionalización en los primeros años, como parte de los requisitos exigidos para su 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. Además, el sindicato 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.

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, como se verá más adelante, en el contexto institucional actual puede ser difícil lograr mayores avances.

El MCA: contexto institucional que obstaculiza la consolidación del SPAUAM

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. La carrera académica 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 (Gil, 2005: 10).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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 y comisiones 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 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, para ser injerencia de las comisiones que regulan la carrera académica mediante reglamentos y tabuladores de forma individual.

Para la organización del trabajo académico, en 1981 se aprobó el Reglamento Orgánico de la UAM, en el que se estableció a las áreas de investigación como el espacio articulador y regulador del trabajo académico, lo que provocó una 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.

El diseño del tabulador implica que los aumentos en el salario base se vuelven secundarios para el ingreso total, ya que los aumentos de ingreso dependen cada vez más del ingreso extraordinario, derivado de becas y estímulos. La implicación de esto es que el académico deja de hacer muchas actividades sustantivas y se concentra 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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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.

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 este más allá de su interés productivo.

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 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.

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. 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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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 (Gil, 2005: 42).

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 la vida colegiada y la planeación institucional (Gil, 2005: 43), lo que impulsa al individuo pero no a sus grupos de referencia.

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 (Taracena, 2007: 333), que ahora se yerguen como valores supremos, perennes 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 (Taracena, 2007:



339), lo que deviene en una comunidad académica pasiva y desmovilizada.

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. Lo anterior degrada el reconocimiento del trabajo académico. El reconocimiento 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

El MCA alienta obtener el mayor beneficio en poco tiempo, sin importar el medio para hacerlo, esto incita hacer a un lado las regulaciones y pautas establecidas por las propias comunidades colegiadas, que deberían normar el comportamiento de los académicos (Gil, 2005: 40), y genera prácticas informales orientadas a facilitar el cumplimiento de las exigencias. Estas prácticas inciden en el proceso de organización y el comportamiento de los agentes que participan en la misma, por lo que continuación se menciona cuáles son las más significativas, por la incidencia que tienen en el proceso de organización gremial.

1.- Grupos de trabajo con sentido productivista

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.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

2.- 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.

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.

3.- 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. 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.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

mica 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. El trabajo académico adopta su propia lógica y el académico se aparta de la vida gremial.

4.- 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. 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.

5.- 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.

Estas prácticas 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. 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.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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, la 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.

Las prácticas informales influyen en el comportamiento de los académicos, acrecentando su desmoralización, 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.

V. Conclusiones

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 SITUAM.

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.

Existen muchos factores al interior de la UAM 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,



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

en una serie de percepciones que son contrarias a la idea de organización gremial 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. 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.



VI. Bibliografía

- Gil, M. (Coord.). (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana. Un largo y sinuoso camino*. Ciudad de México: UAM.
- Corona, A. (2003). Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. *El cotidiano*, 19 (118).
- Gatica, I. (2001). Una experiencia de democracia sindical. El caso del SITUAM. En E. De la Garza (coord.), *Democracia y cambio sindical en México*. Ciudad de México: UAM, Plaza y Valdés.
- Hall, P. y Taylor, R. (1996). Political Science and the Three New Institutionalisms. *Political Studies*, 44 (5), Issue: 5, 936–957.
- Helmke, G. y Levitsky, S. (2006). *Informal institutions and democracy. Lessons from Latin America*. Baltimore, Estados Unidos: Johns Hopkins University Press.
- Ibarra, E. (1993). El futuro de la Universidad en México: los resortes de la diferenciación. *El Cotidiano*, 9 (55), 68-77.
- Taracena, E. (2007). La productividad como criterio para evaluar el trabajo intelectual y docente: sus consecuencias en la calidad del lazo social en la universidad. En G. De Garay (coord.). *Para pensar en tiempo presente*. Ciudad de México: Instituto Mora.
- UAM (2009). *Legislación Universitaria 2009* [Archivo Word]. México, UAM.