

LA UAM Y EL SITUAM: UN ESTUDIO DE LAS RELACIONES LABORALES Y SUS CONDICIONES ORGANIZACIONALES. UN ACERCAMIENTO A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA.

ILIANA ATHENEA RUIZ CARRILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

TEMÁTICA GENERAL: POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA.

RESUMEN

Esta investigación se centra en las relaciones laborales y sus condiciones organizacionales entre la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). Particularmente, en el proceso de emplazamiento a huelga.

Se buscó comparar procesos en donde se estalló a huelga y procesos en donde no se estalló a huelga para contrastar las condiciones y posiciones de los actores que intervinieron en la toma de decisión; comprender el carácter y contenido de la relación laboral, a partir de las posiciones que han tomado tanto la UAM y el SITUAM, así como explorar hipótesis para analizar los estilos de negociación de los diferentes actores.

Entre los resultados de este proceso se observa, entre otras cosas, las tensiones y conflictos de esta relación de poder; la toma de decisiones, que está mediada por diferentes factores, como las particularidades de la negociación, las orientaciones del Comité Ejecutivo del Sindicato y de las corrientes ideológicas internas del Sindicato, y; la relación entre sus estructuras formales e informales al interior de la Universidad.

A partir de estos resultados, la investigación se convirtió en insumo para un proyecto de investigación a nivel doctoral, que pretende dar cuenta de los mecanismos de adaptación de la Universidad a partir de cambios en el contexto nacional e internacional, y los impactos que estos mecanismos de adaptación han desembocado en el trabajo universitario y en las relaciones laborales.

Palabras clave: Análisis organizacional, relaciones laborales, emplazamiento a huelga.

INTRODUCCIÓN

La Universidad, es una organización con estructuras formales, con un objetivo principal “la generación, preservación y reproducción del conocimiento” pero, también se desarrolla una serie de prácticas informales que juegan un papel importante en el desarrollo de la vida Universitaria, basadas principalmente en valores como la libertad de investigación y de cátedra, y la autonomía. La Universidad se caracteriza por ser compleja, entre otras cuestiones, por su forma de gobierno, sus mecanismos para la toma de decisiones, las condiciones para el desarrollo de sus funciones sustantivas, y por los procesos de trabajo universitario. Esto necesariamente involucra una serie de actores: personal académico, estudiantes, personal administrativo y funcionarios, quienes se relacionan para hacer posible esa complejidad organizacional.

El análisis de la relación laboral cobra relevancia, pues para llevar a cabo el objetivo de la Universidad y desarrollar las funciones sustantivas, debe ser atendida la relación entre trabajadores académicos y administrativos con las autoridades universitarias.

Por lo que, analizar la relación entre la UAM y el SITUAM desde una perspectiva sociológica implica contemplar que dicha interacción se halla en la relación mediada por el establecimiento de condiciones laborales y organizacionales. El supuesto del que parte esta investigación, radica en que las decisiones tomadas en este proceso están mediadas por diferentes factores, pasando por la propia negociación, las orientaciones del Comité Ejecutivo del Sindicato y de las corrientes ideológicas internas del Sindicato.

Reconstruir las negociaciones con estallamiento y sin estallamiento, permite ejemplificar analíticamente la relación laboral que se muestra entre estas dos organizaciones durante estos procesos, para contestar las preguntas centrales de esta investigación ¿Qué factores de la demanda constituyen el eje de las decisiones en torno al estallamiento? ¿Qué otros factores debemos considerar para poder explicar los motivos de un estallamiento o no?

Así pues, se tiene como objetivo “Analizar las características de la relación laboral que han entretejido las dos organizaciones en los procesos de emplazamiento a huelga”, para explicar las lógicas y factores que influyen en esa relación, en momentos de emplazamiento. Se estudian dos procesos con huelga (2002 y 2008) y dos procesos sin huelga (2012 y 2014), para contrastar las condiciones y posiciones de los actores que intervienen en la toma de decisión al momento de estallar o no una huelga.

EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Para el estudio de la Universidad desde un enfoque organizacional se consideraron, tres grandes ejes de indagación, retomados de Ibarra (2001): *el contexto, las decisiones y el comportamiento*.

El *contexto*, que implica ubicar el espacio en el que se desenvuelven las organizaciones, considerar aspectos económicos, políticos y sociales del entorno. Se pueden identificar posiciones “deterministas”, en las que se plantea una posición de “dependencia”. Otras posiciones dan importancia al contexto, pero no consideran una relación de dependencia o de determinación de las estructuras externas. La posición, por la que se inclina este estudio, es la que considera la importancia del contexto de la organización, pero no como una relación determinista, sino que, tiene la capacidad de estructurarse, atendiendo las condiciones y demandas del contexto y de otras organizaciones, sin que estas condiciones determinen la capacidad organizacional de regirse a sí mismo.

La *toma de decisiones* al interior de la organización, también identifica dos posiciones, una “extrema” que frente a la posición de un determinismo del contexto, esta expresa el “voluntarismo de la acción de los sujetos”, centrando el análisis en los procesos internos de los actores en tanto los concibe como sujetos de decisión plenamente racionales. Aquí las decisiones son tomadas a partir del cálculo de los costos y los beneficios, considerando al actor con la capacidad de “control” de las condiciones del contexto y actuando con una lógica de maximización de los beneficios. Pero, también se reconoce la importancia del análisis en torno a la toma de decisiones, como resultado de las “relaciones de poder”, siempre presentes en las organizaciones, en donde se sostiene que las decisiones para la organización se toman en un permanente juego de poder, en el que es posible identificar relaciones de autoridad, asociadas a roles específicos y a normas, mismas que generan espacios de lucha, pero también de negociación, en las que los actores se posicionan para conducir a la organización al logro de sus objetivos, cuyo resultado dependerá de la correlación de fuerzas en los distintos momentos del proceso.

El *comportamiento de los actores*, da lugar al estudio de las condiciones de relación entre los actores de la organización, da cuenta del tipo de grupos, intereses, valores, formas de conducción de los actores, en torno a la conformación de los espacios de negociación, mencionados en el eje anterior, y que permite explicar, la forma como se conducen las acciones, en relación con aspectos como la ideología, la posición política, la forma de establecimiento de las relaciones de poder.

La complejidad de la Universidad, vista desde una perspectiva organizacional, nos da cuenta de que “*existen más regularidades, una mayor estructuración y más acoplamiento de los que permitan suponer el trabajo de Weick (1976) o el de Cohen, March y Olsen (1972). Son más bien organizaciones de dimensiones anárquicas que anarquías organizadas*” (Friedberg y Mussolini 1996: 58). En este sentido, la Universidad es una organización no tan flojamente acoplada pues existen lineamientos que le dan orden a la organización. La Universidad es más que el espacio en donde se reúnen las áreas

disciplinarios y da cabida la vida académica y estudiantil; es un espacio organizado, a partir de reglas específicas, jerarquías de autoridad, burocracias, relaciones de poder, usos y costumbres, culturas, en donde se conjuntan no aisladamente la vida académica y estudiantil, sino interrelacionada con la organización.

Las particularidades de la relación laboral entre la Universidad y el Sindicato

Las relaciones laborales están constituidas por las normas que regulan o median entre capital y trabajo (Bensusán, 2000). El Estado juega un papel semejante al que tiene con la empresa, pero va más allá pues, su participación ha sido importante para la regulación laboral y educativa del sector, a través de los artículos 3°, 123° y de la LFT. La Universidad Pública no juega un papel de patrón, a semejanza del dueño de una empresa, sino que es una figura de “autoridad”, como el responsable de la toma de decisiones para la negociación bilateral con los trabajadores representados por un sindicato. En el modelo mexicano de regulación laboral, corresponde a los Sindicatos negociar con el patrón (en este caso con la Autoridad Universitaria) los salarios y la estabilidad en el empleo (Bensusán, 2000).

Las relaciones laborales en el sector universitario, se institucionalizaron en la década de los 70 (Pulido 1980, en Rondero 2005). Al finalizar esta década, se va perdiendo la fuerza mixta de los Sindicatos Universitarios, cuando se presentan iniciativas de reforma de corte laboral en las Universidades, culminando en 1980 con las modificaciones a la fracción VIII del art. 3° Constitucional, en las que se eleva a rango constitucional la autonomía universitaria, y se establece la regulación laboral para las Universidades Autónomas en el art. 123 apartado A. En este marco, se modifica la Ley Federal de Trabajo, con la adición del capítulo XVII, referidos al trabajo universitario, dentro del apartado de “trabajos Especiales”. Estas modificaciones tuvieron impacto en las universidades e institutos públicos autónomos por ley, dándoles la facultad de establecer sus reglas y mecanismos para los procesos de ingreso, permanencia y promoción de su personal académico, con lo que se perdió el carácter bilateral, es decir se eliminó la intervención del Sindicato, en los asuntos delimitados como de carácter académico y no laboral. La pérdida de la fuerza de los sindicatos, se dio a partir de la incorporación de políticas que asociaron la evaluación con la dotación de recursos extraordinarios a las universidades.

ANÁLISIS DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA UAM EN MOMENTOS DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Crterios metodológicos para el análisis

De los cuatro momentos analizados se consideraran los siguientes aspectos:

1. Contexto. Situación general del sindicalismo universitario
2. Contraste: con estallamiento, sin estallamiento
 - Composición del pliego petitorio, obtención de demandas, dirigentes de la negociación
3. Contexto al interior de la Universidad y Sindicato.
4. En los procesos sin huelga se consideraron tres momentos: 1)previo a la negociación, que contempla los acontecimientos ocurridos durante el año previo; 2)durante la negociación, que va desde el día que se emplaza a huelga, hasta la toma de decisión; 3)posterior a la negociación: Resultados.
5. En los procesos con huelga se consideraron cuatro momentos, los tres descritos anteriormente y el cuarto momento denominado “durante la huelga”.

Es una investigación bibliográfica y documental. Las fuentes primarias: emplazamientos, demandas internas, acuerdos UAM//SITUAM, acuerdos de Demanda Interna (años: 2002, 2008, 2012, 2014). Las fuentes secundarias: opiniones y posiciones documentadas del Sindicato.

Resultados de los Emplazamientos analizados

A partir de la información analizada de cada emplazamiento, se identificaron “temas” que aparecen constante en los cuatro emplazamientos, por lo cual, el análisis se expone para identificar las diferencias en cada uno de los emplazamientos y acercarse a una explicación plausible, sobre los factores que juegan en las decisiones en torno a la huelga; lo que nos permite mostrar las formas como se dan las relaciones laborales, para futuros estudios a profundidad.

Tema “económico: incremento salarial, prestaciones y retabulación”

Se va disminuyendo el incremento de la oferta salarial, en términos porcentuales baja de 5.25 a 4.25 a 3.8 y a 3.5. Esto nos indica que por sí solo no es un tema determinante en la decisión a huelga. Pero a partir del 2010 existe una política –no oficialmente- de retabulación año con año. Situación que ha favorecido el incremento salarial, más que por sí solo un incremento general. Como hipótesis al tema económico es que las retabulaciones han disminuido la decisión de huelga. Sin embargo, las mismas retabulaciones han disminuido su incremento.

Las prestaciones fluctúan de 4.08%, 1.2%, 2.6% y 2.4%. Estas prestaciones impactan al clausulado denominado “paquete económico”. En el emplazamiento del 2002 es donde se muestra el mayor incremento en prestaciones, y el 2008, que también hubo huelga muestra el menor incremento

en prestaciones, por lo que se sostiene que las prestaciones no son factor determinante en un estallamiento a huelga.

Tema “plazas de nueva creación”

En el emplazamiento de 2002, no se dieron plazas, a pesar de que uno de los temas más importantes para el sindicato era “no a los irregulares, no al robo de materia de trabajo”, la Universidad no admitió el robo de materia de trabajo por parte del personal de Confianza, por lo que, entregar plazas en ese contexto implicaba que estuviera de acuerdo con la postura sindical.

A diferencia, en los otros tres procesos analizados, las plazas de nueva creación, se otorgaron por el crecimiento progresivo de la comunidad y espacio, lo que implicó dar más servicios. Pero, en el 2008 se entregaron plazas (el mayor número de plazas) y hubo huelga; en el 2012 y 2014 también se entregaron plazas (51 y 59) y no hubo huelga; por lo que, se determina que, si bien el otorgamiento de plazas es un factor que juega en la negociación, no constituye por sí solo un factor clave en la decisión del voto.

Para el Sindicato no importa donde se abran las plazas, ya que más plazas implica más sindicalizados, y para los trabajadores implica movimiento y mayor retribución monetaria.

La hipótesis de la creación de plazas responde más a la apertura de espacios y crecimiento de la Comunidad que por el “robo de materia de trabajo”.

Tema “clausulado del CCT”

El tema de clausulado se dividió en dos: A) todas las cláusulas que no contemplan prestaciones y, B) todas las cláusulas que contemplan prestaciones o paquete económico.

A) Todas las cláusulas que no contemplan prestaciones. En los procesos con huelga, hubieron modificaciones al clausulado que beneficiaron al Sindicato en una mayor participación bilateral, más representatividad del Sindicato, derechos laborales, pero estas modificaciones no fueron resultado de la huelga, ya estaban planteadas antes de votar a favor de la huelga. Bajo esta característica se plantean dos afirmaciones, 1) no se obtuvo más durante la huelga, y 2) se colocó sobre la mesa, la bilateralidad, la titularidad del CCT a cargo del Sindicato, las modificaciones fueron en pocas cláusulas. Mientras que en el 2012 y 2014 las modificaciones tienen sus propios matices, en el 2012 tiene un matiz de complacencia tanto para el Sindicato como para el trabajador, y; el 2014 son modificaciones “neutrales”, es decir generaron precisiones, y quitaron margen de interpretación en el clausulado.

B) Todas las cláusulas que contemplan prestaciones. De los incrementos en los montos de prestaciones: libros, retiro, gastos médicos, seguro de vida, como se comentó en el apartado de “tema económico”, las prestaciones fluctuaron de 4.08%, 1.2%, 2.6% y 2.4% respectivamente, pero el tratamiento de aplicación de estos incrementos, en cada negociación fue diferente pues el “cómo se aplica” queda en manos de la negociación, de la propuesta de la Universidad y de la propuesta del Sindicato, hay generalidades muy evidentes en cada emplazamiento.

Más allá de lo que se modifica, está la forma de atender la revisión del clausulado. Esto nos aventura a proponer una hipótesis que se encuentra en el estilo de dirigencia, en que gran parte de la decisión de la huelga está en el estilo de la dirigencia.

“Tema salarios caídos”

Durante las huelgas, se negocia el tema de salarios caídos, el caso del 2008 es interesante, ya que se pagó 50% de los días hábiles y 100% de los días inhábiles (sábados, domingos, días de descanso obligatorio) que fue aproximadamente el 75% de pago de salarios, una hipótesis nos haría preguntarnos: ¿ha jugado en la decisión de no huelga lo “ganado” en las huelgas anteriores el pago de 50%, 75% de salarios caídos? Por lo visto en la última huelga 2008, la recuperación de los salarios caídos después del movimiento, permitiría pensar que existen condiciones que podrían ser un precedente a tomar en cuenta por los comités de huelga y orientar el voto al SI a la huelga, pero no ha ocurrido, entonces, la recuperación de salarios caídos no constituye un factor que permita pensar en la posición de los trabajadores frente a la decisión. Es decir, se están valorando muchas otras cosas, y el salario caído, no constituiría hipotéticamente un factor en las votaciones. La valoración del trabajador podría estar ubicada más en que: si se pierde más con un voto a favor.

Tema “dirigencias y corrientes”

Las fuentes en este análisis son documentales, por lo que no existen elementos para asegurar como fueron las negociaciones, atendiendo a asuntos como la toma de decisiones o el comportamiento de los actores. Uno de los documentos que refleja la posición del Sindicato y la visión que se tiene del Secretario de la Universidad con el que se establece la negociación es el “Correo Sindical”. En ese sentido, la fuente utilizada es ya una interpretación desde una de la partes negociadoras. No obstante, en esta hipótesis de que los estilos de negociación juegan un papel importante en la decisión de un estallamiento, interesa reconocer, que si las condiciones formales de la negociación (demanda y oferta) no explican por si solas las decisiones de estallamiento de huelga, es posible considerar como un factor en juego los estilos de negociación.

Una de las hipótesis planteadas es que el tipo de dirigencia incide directamente en la toma de decisión para estallar a huelga o no estallar la huelga. En este supuesto juega en contra/ a favor de una huelga, el tema de quién dirige al Sindicato, de quién dirige a la Universidad, y de cómo juega esto en los “estilos de negociación”, propiamente nos ubicamos en el terreno de la organización informal, pues más allá de las reglas y principios normativos que guían las acciones de los “negociadores”, el llamado “estilo personal” se ubica en el terreno de lo informal.

Como contraste, por la Universidad encontramos negociadores duros y negociadores condescendientes. Un negociador duro, consideramos aquel que no cede de manera inmediata a la demanda, y un negociador condescendiente es aquel que llega a acuerdos más fácil, se desenvuelve en la negociación con cordialidad y principalmente escucha a la otra parte.

El sindicato y sus corrientes más las dificultades internas, son factores que también pesan y cobran relevancia en la hipótesis planteada, por ejemplo las posiciones de las corrientes al interior del sindicato y su influencia en los grupos de trabajadores para la toma de decisión, así como el peso en la representación, pueden influir en el voto; y pueden también, generar un ambiente que conduce a más o menos apoyo de las bases según las negociaciones internas.

Las negociaciones analizadas, nos comprueban que mantener una negociación fluida, obteniendo plazas, retabulación, incremento y prestaciones, además de resolver favorablemente temas de demanda interna (que implica problemáticas del trabajo diario como mantenimiento, nuevos equipos, capacitación, seguridad); ha generado una votación en contra de la huelga por parte de los trabajadores.

Pero también, las huelgas nos han demostrado que las pautas de la negociación las pone el sindicato; esto es que, son ellos los que deciden qué tema se discute y en que prioridad, mientras que la Universidad es receptiva.

Tema contexto

En este tema, la relevancia del sindicalismo mexicano juega un papel importante, y más aún el sindicalismo universitario que ha visto disminuida y aislada su participación en temas macro estructurales. Como hipótesis se puede decir que el sindicalismo en general ha ido perdiendo fuerza política, y el Sindicalismo Universitario no es la excepción. Lo que nos hace pensar que no hay unificación frente a un contexto de crisis de políticas implementadas por el gobierno federal de corte neoliberal.

Es importante resaltar que el deterioro del sindicalismo universitario, también se debe a la salida de los académicos a partir de estas políticas implementadas de corte neoliberal; por otro lado, las crisis económicas que ha tenido que enfrentar la económica mexicana, ha provocado la aceptación de los topes de incremento salarial propuestos por la Federación, sin embargo, la Universidad ha hecho contrapeso con las retabulaciones salariales.

En este análisis quedan temas pendientes, pues el tiempo y dimensión del alcance de la investigación, no permitió la realización de un trabajo de campo que incluyera fuentes directas, no hay elementos para afirmar con certeza la hipótesis trabajada en el ámbito de los estilos de negociación de la dirigencia sindical y universitaria.

CONCLUSIONES

Analizar la relación laboral en los momentos de emplazamientos desde una perspectiva organizacional nos permite considerar los tres grandes ejes con los que iniciamos: el Contexto, que no puede afirmarse que determine acciones específicas de la organización, sino es justamente la autonomía de la Universidad la que le permite estructurarse de manera independiente en relación con las políticas de corte neoliberal en materia laboral y poder contender con políticas internas como las de retabulación. Sin embargo, por el tiempo y el alcance de la investigación, no se obtuvieron elementos claros de la determinación del contexto y de la capacidad organizacional de la Universidad de regirse a sí misma.

En el eje de la toma de decisiones, en estos cuatro momentos analizados encontramos los dos extremos y uno que podría considerarse intermedio, tenemos por un lado, las gestiones de la Universidad de 2002 y 2008, que se manejaron desde la lógica de “maximización de los beneficios” pero que puede no ser la mejor forma de llevar una negociación en el momento de emplazamiento a huelga, además combinado con un comportamiento autoritario y de confrontación; por el contrario, la gestión de la Universidad del 2010, refleja una postura, en la toma de decisiones, fue más negociadora, sin dar peso determinante al cálculo de los costos y beneficios y contribuyendo a procesos que condujeron a la “institucionalización” de las retabulaciones, situación que en algún momento no se podrán seguir sosteniendo; no así, la gestión de la Universidad del 2014, que si ha considerado el costo beneficio pero permeado de una conducción negociadora y no autoritaria.

Comparar los emplazamientos nos permitió observar las dos dimensiones de la organización, qué acciones son parte de la organización formal y cuáles obedecen a “usos y costumbres” propios de la organización informal. Por un lado, la norma (LFT, constitución, CCT), políticas (reglas de negociación, topes salariales, topes en prestaciones), por otro, la negociación, los estilos de dirigencia, los aspectos valorativos (de ambos actores y de los trabajadores), las ideologías de las corrientes, ideas y creencias de los trabajadores. A partir de esto, se propone una segunda hipótesis, que la toma de decisiones de estallar o no a huelga, esta determinada más por la organización informal; y que, las conductas formales e informales que se institucionalizaron ya en las últimas negociaciones, han dado direccionalidad y conducción a la relación laboral frente a la, ya no concurrida, decisión de huelga.

Siguiendo este argumento, podemos verificar que no sólo existe la autoridad burocrática, sino la existencia de una autoridad carismática, es el caso de los líderes de las corrientes, pues sin tener la toma de nota que les da la autoridad de dirigir al Sindicato, estos líderes dentro de las corrientes del Sindicato ejercen poder y pueden influir en la decisión del estallamiento, más que el Comité Ejecutivo, quienes tienen la toma de nota proporcionado por el poder legítimo.

Al identificar los “temas” que pueden estar presentes en el marco de un emplazamiento y su negociación, pudimos observar que *NO existe UNA sola condición para la toma de decisiones*. Se

trata más bien de la combinatoria de factores, como los descritos antes, que genera un “ambiente institucional-organizacional”, propicio para el estallamiento o para que la huelga se conjure.

Este estudio nos permitió desarrollar supuestos teóricos que son el eje de análisis para la investigación del doctorado, vinculados con los temas pendientes no atendidos aquí.

1ª Los mecanismos de adaptación han tendido a establecer relaciones de trabajo de manera individual más que grupal, con un modelo gerencial basado en la productividad, con mecanismos basados en planeación estratégica de corte empresarial, desplazando al sindicato en la relación laboral.

2ª El trabajo administrativo universitario se ha mantenido arcaico, porque las autoridades y el sindicato no han intentado renovar los dispositivos normativos que regulan el trabajo.

3ª La direccionalidad y conducción de la relación laboral está determinada más por las conductas informales que se han institucionalizado en las Universidades.

4ª Los mecanismos de regulación del trabajo universitario están determinadas más por las configuraciones afectivas, valorativas y tradicionales del Sindicalismo Universitario que por los requerimientos instrumentales de la Universidad.

REFERENCIAS

- Bensusán, G. (2000). El modelo mexicano de regulación laboral. México: Plaza y Valdés.
- Friedberg, E. & Musselin, C. (1996) La noción de sistema universitario y sus implicaciones para el estudio de las universidades. En *Universidad Futura* Vol. 7, Núm. 20-21 (50 - 64).
- Ibarra, E. (2001). La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización. México: Dirección General de Estudios de Posgrado/UNAM.
- Rondero, N. (2005). Transformación de los modos de regulación del trabajo académico en México, 1945-2000. Tesis de Doctorado, programa en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, UAM-Iztapalapa.