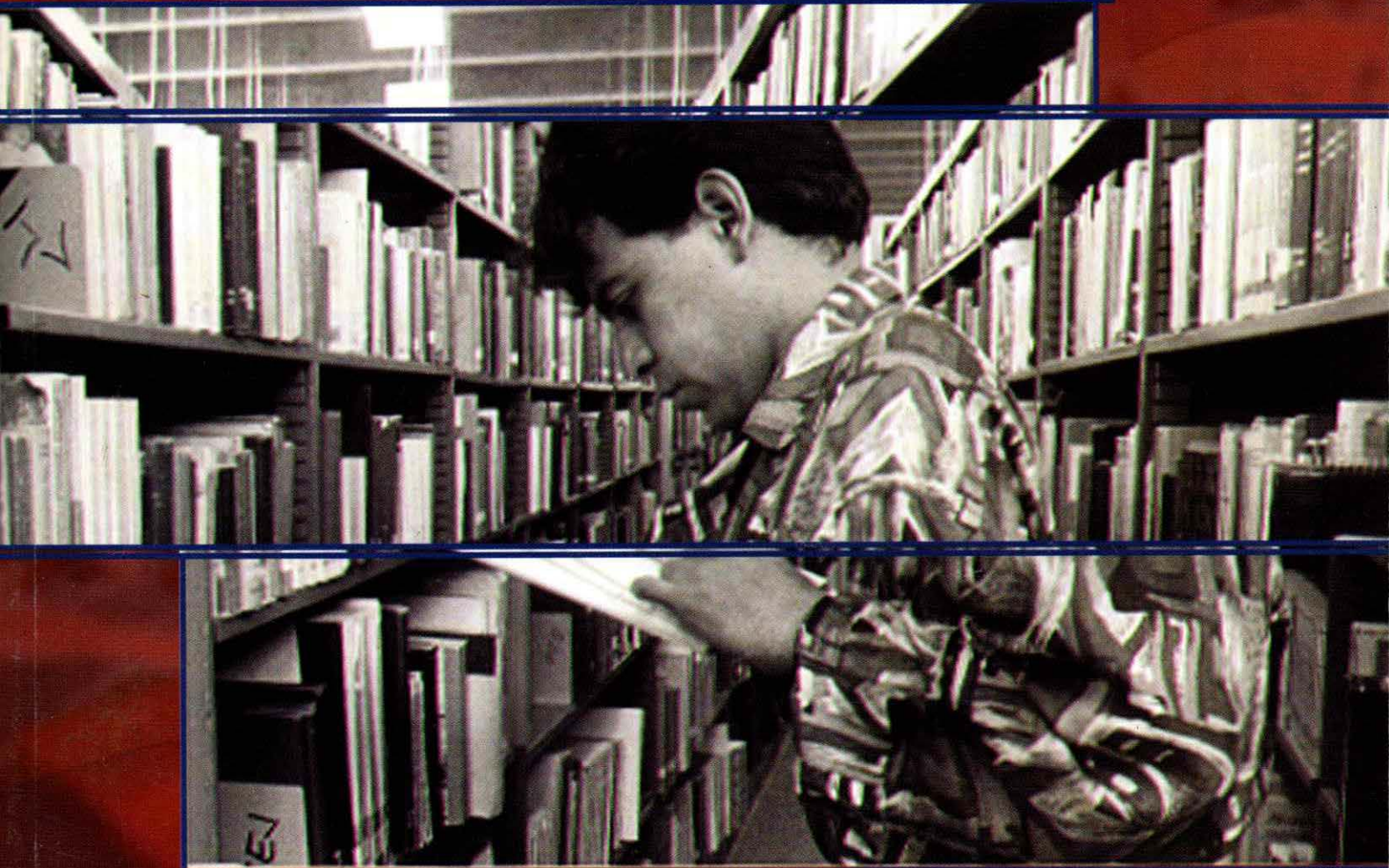


EL 114 Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

ACCION SINDICAL EN LA UAM



UNIVERSIDAD
AUTONOMA
METROPOLITANA
Casa abierta al tiempo



ISSN 0186-1840
julio-agosto, 2002
año 19, \$ 35.00

Presentación

Bien podemos decir que, de alguna manera, las huelgas en la UAM habían adquirido un cierto nivel de enfermiza rutina. A lo largo de dos décadas, un sindicato ultrapolitizado y sensible al desmejoramiento laboral en las universidades, decidía, en no pocas ocasiones, estallar la huelga a sabiendas de que los resultados iban a ser negativos. Por su parte, una administración universitaria, más preocupada por la política educativa del régimen que por las acuciantes necesidades de nuestra universidad, se mantenía públicamente intransigente ante el reclamo sindical, aunque siempre dispuesta a otro tipo de negociación, generalmente privada, que no alterara las políticas educativas nacionales; al margen, un grupo considerable de intranquilos académicos se oponían a lo que consideraban una sinrazón, y, al calor de los acontecimientos, elaboraban propuestas alternativas orientadas a cambiarle la lógica a la movilización universitaria. Así, después de largas y preocupantes semanas de suspensa movilidad y aparente enfrentamiento con la autoridad universitaria, la huelga concluía, al menos para las mayorías *uameras*, con el frustrante sentimiento de no haber logrado nada; y lo peor, siempre quedaban postergados, para mejores tiempos, los proyectos reorientadores de los académicos, lo mismo que las intenciones refundacionales de algunos sectores del SITUAM. La reactivada vida universitaria tenía la virtud de extender un enorme velo sobre el pasado. Todo se difería ante la urgencia de un presente comprometido por semanas de forzada pausa. Como por arte de magia, quedaba disuelta la preocupación que sólo unos cuantos días antes mortificaba a la comunidad universitaria. Todo parecía quedar en el olvido o, en el mejor de los casos, reducido al trabajo del investigador. Por supuesto, las cúpulas sindicales seguían en movimiento, lo mismo que los liderazgos administrativos: sólo la comunidad se mantenía empeñada en olvidar. El proceso tuvo sus costos: el sindicato perdió bilateralidad, ganó privilegios y pervirtió la vida gremial; la administración universitaria descuidó el presupuesto, negoció las huelgas y las no huelgas y, en su afán por la excelencia, burocratizó el trabajo académico.

La última huelga parece haberle cambiado la lógica a la movilización. Hoy parece que se disipó el letargo que generalmente acompañaba a la comunidad universitaria después de cada huelga. Cierto, siguiendo con la tradición, los trabajadores, lejos de ganar, perdimos; sin embargo, algo diferente e importante quedó del movimiento: por un lado, al menos eso parece, en este conflicto no hubo negociación oculta entre sindicato y administración, lo que nos habla de una nueva actitud en la dirigencia universitaria que podría restaurar los vínculos con la comunidad para resolver los problemas que sufre la institución; por otro, permanecieron después de la huelga los proyectos alternativos de los académicos que cada movimiento gestaba. Aunque todavía no formalizado, hoy existe en los hechos un nuevo sindicato de académicos, el SPAUAM, y una asociación civil, integrada también por académicos, que pretende vigilar desde la base el comportamiento de la administración universitaria, de los sindicatos y de las

relaciones entre ellos. Por primera vez existe la posibilidad que, desde una organización sindical, se ventilen los problemas que nos impuso una política académica de excelencia que no tomó en cuenta el interés del profesor-investigador y, de la misma manera, la nueva situación le exige al SITUAM adecuarse a la nueva correlación de fuerzas que se está formando en nuestra universidad.

El número de *El Cotidiano* que hoy presentamos, analiza en cinco artículos no sólo la más reciente huelga de la UAM y sus resultados, sino las posibilidades de creación de nuevas formas de organización y de lucha más acordes con los nuevos tiempos del cambio obligado en las universidades públicas. Uno de ellos, escrito por la compañera Patricia Chapa, Secretaria General del SITUAM, ofrece el punto de vista del sindicato; otros tres compañeros, Pedro Castro, Fernando Herrera y Othón Quiroz, analizan, desde diferentes ópticas, lo que consideran la debilidad actual del SITUAM, y argumentan el por qué es necesario darle vida a un nuevo sindicato de trabajadores académicos (SPAUAM). Un compañero más, Ignacio Gatica, a través del minucioso trabajo de investigación que desde hace tiempo realiza, examina la situación de los trabajadores administrativos de la UAM. Cinco artículos que expresan una polarización extrema de posiciones que no sabemos en realidad hasta qué punto es cierta. Por desgracia, se notan las ausencias de varios compañeros universitarios, algunos de ellos colaboradores desde hace tiempo de nuestra revista, que fueron invitados a participar en este número y que, por razones que desconocemos, no lo hicieron. Sus trabajos se orientaban a indagar sobre la viabilidad de un proyecto al que llamaron refundación del SITUAM, discusión que, de haberse integrado al número, lo hubiera enriquecido, borrando, quizá, la impresión de radicalidad de perspectivas que muestra.

Pero con todo y ausencias, el número contiene material suficiente para cumplir con un objetivo prioritario: dar a conocer las propuestas alternativas de organización de los trabajadores en la UAM, y promover discusiones cada vez más amplias dentro de la comunidad que enriquezcan o transformen las propuestas originales.

Luis A. Méndez Barrueta
Coordinador del número.

Crónica de una Huelga

Patricia Chapa Castañeda*

Nos hemos preguntado cómo podemos fortalecer las instancias colectivas si se pone por delante una visión individual e inmediata, como la que marca de manera consciente la patronal. El alejamiento de los académicos de la vida sindical no sólo se deriva del laudo del 80, del TIPPA y el RIPPPA, de las contradicciones o “problemas con los administrativos”, quienes desde hace tiempo hemos sostenido el sindicato, abriendo espacios y salvaguardando los derechos plasmados en las estructuras para el personal académico que normalmente muestran desinterés y que por más iniciativas que se lanzan desde los distintos grupos sindicales de opinión, no se acrecienta la vida sindical entre los académicos.

Mucho se ha hablado sobre los distintos factores que llevaron al estallamiento de la huelga en el SITUAM, aunque poco se ha profundizado sobre cómo es posible llegar a una decisión con un respaldo tan amplio de los trabajadores para el estallido, respaldo que fue acrecentado por la imposición de los topes salariales aun por debajo de otras instituciones de educación superior, situación que no se daba anteriormente en la historia de las revisiones salariales y contractuales, originado por el ofrecimiento del 5.25%, las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, en cláusulas claves, como ascenso escalafonario, contrataciones irregulares, violación a los procesos de despido, entre otras, al no considerar las becas y estímulos como salario, situación que ya se acepta su aplicación en otros centros universi-

tarios, los nueve despidos políticos, la disminución y desaparición de montos de becas y estímulos a más de 800 compañeros académicos. En suma, la política Foxista y de los neoliberales implementada en la UAM para socavar el proyecto de la Universidad Pública, que tiene un papel fundamental en la sociedad.

Otro factor que influyó y fue relevante es la poca transparencia en la distribución y ejercicio del presupuesto en la UAM, la poca seriedad a propuestas hechas por los estudiantes, que vieron reflejadas sus preocupaciones en nuestras justas demandas. Un gran sector de trabajadores de la Educación Pública demeritados en su salario y prestaciones. Éstas conformaron las no pocas razones de los trabajadores universitarios que hicieron posible una huelga el 1º de febrero del 2002, ya que nuestra organización sindical tenía seis años sin realizar una huelga.

* Secretaria General del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM.

En suma, podemos señalar que en esta revisión salarial y contractual 2002-2004 tuvimos el intento de seguir violentando varias cláusulas contractuales por la decisión de lucha de los trabajadores, así como la firma de acuerdos importantes para los trabajadores, un pronunciamiento sobre becas y estímulos, temas que mencionamos al final, y un pronunciamiento para abrir la discusión sobre becas y estímulos.

¿Una provocación para el SITUAM?

A pesar de que durante todo el trabajo de discusión sobre el presupuesto federal y el asignado a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), las movilizaciones y el plan de acción del Frente Amplio de Sindicatos Universitarios de Educación Media Superior y Superior (FASUES) se mantuvo inalterable, la mayoría de los sindicalizados no tomó las concertaciones externas como importantes, considerando que no tenían sentido político para la definición final del movimiento de huelga. El pragmatismo desarrollado por algunos compañeros más antiguos, se reflejó durante el conflicto, en expresiones que ponderaban el aspecto económico, que representaba el aumento salarial porque menospreciaban las posibilidades de un respaldo de un movimiento Nacional de universitarios más amplio y hasta desecharon la organización del Foro Social Mundial que se realizó en Porto Alegre, cuando algunos compañeros de otras corrientes políticas obviamente sí tomaron en serio este evento; aun ahora, algunos señalarán que la huelga era para hacerla solos.

Globalifóbicos y/o simplificadores de las posibles alianzas universitarias

Como la implementación de las políticas neoliberales pasa por la reducción del gasto público, nuestro sindicato decidió desde meses antes no esperar hasta el 1º febrero para conocer la respuesta de las autoridades sobre la falta de presupuesto; con el conocimiento previo del papel que desempeña la Cámara de Diputados en la aprobación del mismo y con la posibilidad de poder plantear la problemática

que vislumbramos los trabajadores para la búsqueda de soluciones.

En un intento por lograr la acción conjunta de los sindicatos y como forma de superar la imposición que vivimos los universitarios sobre la prohibición de un Sindicato Nacional, se reconstituyó el FASUES, desde el mes de junio del 2001; iniciamos reuniones cerca de siete meses antes de la revisión, en la búsqueda de establecer una mesa de trabajo intergubernamental donde intervinieran las Secretarías de Educación Pública, Hacienda y de Trabajo, así como los titulares del ISSSTE, IMSS y del Instituto Politécnico Nacional. De igual forma asistimos a la Cámara de Diputados para debatir nuestras ideas sobre temas relevantes como:

- La defensa de la universidad pública
- La contratación colectiva
- La profesionalización y capacitación
- La recuperación salarial y/o profesionalización
- La seguridad social
- La desaparición de las diferentes zonas económicas

No obstante lo anterior, resulta difícil llegar a la unidad de acción entre las organizaciones participantes, porque sus diferentes vertientes, en cierta forma, compiten por la representatividad y la interlocución de los trabajadores del gremio ante el Estado, sobre todo para la decisión de las revisiones y los porcentajes salariales. Se requiere hacer un trabajo de búsqueda de acuerdos y concertar con los distintos actores que participan en el escenario político sindical durante el periodo de revisiones que va del 1º de diciembre al 15 de febrero para poder confluir en una fecha única.

De las reuniones realizadas surgió surgio por parte de los sindicatos universitarios, la no aceptación de menos del 8.7% y no aceptamos la política de los topes salariales. Además trataríamos de unificar nuestros emplazamientos al 15 de febrero y así lograr una mejor negociación. Elaboramos, también, un plan de acción el 8 de enero, donde se contemplaban dos paros y una movilización Nacional del sector y comités de huelga conjuntos.

Como las reuniones iniciales despertaron grandes expectativas de movilización y

hasta la posibilidad de una huelga Nacional, muchos compañeros criticaron dichos planteamientos porque consideraban que con ello nos doblegamos al tope del 8.7%. Los sindicalistas que seguimos el proceso sabíamos que se intentaría imponer un aumento salarial menor al ofertado a los trabajadores de la UNAM, como los hechos lo demostraron, situación que nos preocupó desde un inicio.

En las vísperas del quince de enero, las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social intentaron evitar el paro universitario de dos horas, con la promesa de ofrecer, a los distintos sindicatos, aumentos equiparables con lo recibido por la UNAM, pero ni aun así lograron evitarlo; además no cumplieron la promesa de presentar la oferta del 8.7 en la mesa de negociaciones; en algunos casos, incluso los mismos rectores apoyaron la decisión de los trabajadores, por lo que su respuesta causó molestia entre los sindicatos que integran la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), organización que aglutina al personal académico de mas de 20 universidades, por lo que reafirmaron su decisión de mantener el paro del 30 de enero y el plan de acción: movilización hacia la SEP el

26 de enero, paro de 12 horas para el 30 de enero y prorrogar para el 15 de febrero.

Prórroga ¿sí o no?

Para desarrollar una táctica de unidad nuestro sindicato tendría que cambiar sus apreciaciones sobre el uso de la prórroga porque la que se tiene hasta ahora es muy limitada. La experiencia sindical nos ha demostrado que existen condiciones concretas sobre las que se debe definir si se estalla o no una huelga, si se prorroga o no, y que cualquier decisión que se tome tendrá sus propias implicaciones.

Para la revisión concluida, el estigma o complejo anti-prórroga fue disfrazado por algunos con discursos que hablaban de las masas en presencia de unos cuantos; Las posiciones de no huelga, hablaban de traición a los principios sindicales por desarrollar una táctica de movilización con los sindicatos universitarios (con sus dirigentes charros) y de los miedos a estallar una huelga por no confiar en las masas y hasta en la supuesta venta de la revisión contractual.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Sin dejar de estar presente la coyuntura electoral para el nuevo Comité Ejecutivo, las fuerzas opositoras al que suscribe el presente balance, hicieron gala de un radicalismo que llegó a presumir con las anteriores lides sindicales, en las que llegamos a realizar huelgas solos. Señalaron: “y que mejor cada quien se rasque con sus propias uñas”.

Hubo un gran menosprecio por la lógica que buscaba conjugar la movilización y la negociación Nacional con las bases de los sindicatos universitarios, como una forma de aumentar la presión para evitar el trato diferente y para presionarlos más hacia el estallido de la huelga.

Gran parte de nuestro conflicto se cerró en la negociación interna, por algunos integrantes de la Comisión Negociadora, que probablemente veían o tenían otras perspectivas para la lucha.

Caudillismo o gestión

Ante la prepotencia de las autoridades de la rectoría durante todas las negociaciones de pre-

huelga, la marcha del 29 de enero, de Xochimilco a la Rectoría, se convirtió en un catalizador para la decisión de la huelga, no obstante algunas de las posiciones de nuestro sindicato evitaron nuestra participación en el paro nacional del 30 de enero, en donde participaron contingentes de 37 universidades, sin tomar en cuenta ese acontecimiento importante.

Observamos una contradictoria cultura política en nuestro sindicato: unos cuantos son los que hablan y determinan el rumbo del sindicato mientras que los demás se limitan a decidir el actuar.

Nos hemos preguntado cómo podemos fortalecer las instancias colectivas si se pone por delante una visión individual e inmediata, como la que marca de manera conciente la patronal. El alejamiento de los académicos de la vida sindical no sólo se deriva del laudo del 80, del TIPPA y el RIPPPA, de las contradicciones o “problemas con los administrativos”, quienes desde hace tiempo hemos sostenido el sindicato, abriendo espacios y salvaguardando los derechos plasmados en las estructuras para el personal académico que normalmente muestran desinterés y que, por más iniciativas que se lanzan desde los distintos grupos sindi-

cales de opinión, no se acrecenta la vida sindical entre los académicos.

Ante la indiferencia del personal docente existen compañeros administrativos que se postulan para ocupar las carteras en los Grupos Internos Coordinadores para atender la cartera de académicos con dificultades para trabajar de manera directa con los académicos.

Tenemos de todo en la vida sindical, pero lo que no se nos puede cuestionar es la calidad y presencia de lucha de nuestra organización sindical a nivel nacional y mundial.

Para el Comité Ejecutivo fue muy importante guardar el pulso de las negociaciones, la movilización y el plan de acción aprobado por el Comité de Huelga y, pesar de que fuimos de los principales impulsores de la coincidencia del 15 de febrero, aceptamos la línea de estallar el día 1º, porque somos representantes de los trabajadores y nos guiamos por la lógica del mandar obedeciendo. Informamos sobre el desarrollo del movimiento antes del estallido de la huelga, informamos a los delgados y a la base de los avances en otras instituciones.

Comité ejecutivo, comité de huelga y comisión negociadora

Debemos tomar en cuenta para nuestro análisis que las primeras sesiones realizadas del Comité de Huelga no fueron representativas, y aquellos que coincidían en la importancia de la prórroga se vieron rebasados, ante la posibilidad de no estallar la huelga y/o firmar el 1º de febrero un raquítico aumento salarial que nos ubicaría como esquirolas de nuestro propio movimiento y la repercusión Nacional, lanzamos la iniciativa de estallar la huelga y tuvimos una respuesta mayoritaria, como lo demostró la votación.

La huelga y el tipo de huelga

La huelga de los estudiantes de la UNAM nos demostró que los neoliberales están dispuestos

a mantener cerrada cualquier Universidad Pública con tal de eliminar a los protagonistas de la resistencia a sus políticas como una forma de evitar que la población encuentre alternativas diferentes a las suyas.

Nos planteamos cómo reactivar el movimiento de huelga ante el conflicto de cierre de instalaciones, sin reducir la huelga a la asistencia, a la asamblea, a la negociación, a las guardias o al mitin, para analizar lo correcto o incorrecto del movimiento. Cerca de mil sindicalistas sostienen el movimiento mientras que el resto de los afiliados está ausente, alejado o inconforme. Las ausencias no se deben sólo a la desinformación o las deficiencias que pueda tener la estructura, sino también a que este tiempo se utiliza para otras cosas, como para conformarse con la verdad que promueven desde los medios las autoridades, otorgando poca legitimidad a las posturas sindicales.

Cada vez que hay un conflicto de este tipo se dan discusiones sobre la representatividad y la democracia y cada uno saca a relucir sus mejores argumentos. Para el Comité lo anterior no está en discusión en momentos de conflicto. Por lo que hemos tratado de apegarnos al estatuto: ante todo somos representantes de los trabajadores y las posiciones pueden gustarnos o disgustarnos, pero los representamos a ellos.

El conflicto en tres etapas

Del 1 al 15 de febrero. Marcado como el primer momento para el balance por la definición de otros sindicatos para ir a la huelga, se caracterizó por la actitud de cerrazón a la negociación y el claro desafío de la autoridad al sindicato, intentos por desactivar los otros emplazamientos que crearían la trascendencia, una huelga Nacional virtual de la que el sindicato se retiró antes de estallar la propia. Cuando el SITUAM se retiró del frente y decidió su propio camino se quedó sólo, porque los sectores más conservadores del sindicalismo se liberaron de la responsabilidad de estallar sus huelgas, pese a lo mencionado, algunos sindicatos y otros contingentes se insubordinaron a estos teniendo como resultado ocho huelgas en diferentes estados de la República.

Desde el 6 de febrero informamos que la CONTU estaba mandando a consulta el ofrecimiento de 5.25% de aumento salarial, 1.5% en retabulación o cuota fija y un 2% para revisión contractual, lo que significaba que de aceptar debilitarían el rechazo nuestro y la huelga misma, despejando en el panorama el temor de la llamada huelga nacional. Las movilizaciones con otros contingentes a partir del 1º de febrero fueron numerosas y contrario a lo que otros pensaban la solidaridad llegó aunque no son los mejores tiempos de la solidaridad entre los trabajadores, pues cada uno, con mucha dificultad se mueve para defender sus derechos y no está presto a acudir en solidaridad del otro, así pasa también con SITUAM. Cuando la solidaridad llega se agradece, pero



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

en nuestra huelga, en alguna de las movilizaciones, se llegó al extremo de abuchear a los representantes de la CONTU que quisieron manifestar su solidaridad, aunque se pusieron a nuestra disposición para entrar en contacto con las autoridades federales después de esa acción nos quedamos más solos.

Del 15 al 28 de febrero las autoridades federales logran desinflar la poca resistencia y el SITUAM quedó solo. El conflicto tiene como referencia la precariedad de presupuesto reconocida por las propias autoridades federales que avalan a la rectoría y a pesar de que exigimos transparencia en el manejo del presupuesto como mecanismo para comprender la magnitud del problema, poco avanzamos en este ámbito pero la negociación se cerró a los cinco puntos que se venían reivindicando desde el principio y que con la correlación de fuer-

zas que contábamos no podríamos conseguir. Se descuida el avance en la negociación de todos los demás asuntos relacionados con el contrato, a pesar del Comité Ejecutivo, de señalar esto de manera reiterada en los Comités de Huelga y la Comisión Negociadora, la demanda interna ya no se vuelve a tocar. Se realiza el Foro Académico, el Foro de Solidaridad, la magna marcha del SITUAM el 20 de febrero rumbo a Los Pinos, como formas de abrir otros espacios para la negociación y solución a nuestras demandas.

Muestras de solidaridad de carácter simbólico de manera amplia, una huelga que se conoció en todo el mundo (sin exagerar), en su momento se informó y publicó la multiplicidad de saludos que llegaron y apoyos económicos que muestran que no todo el trabajo de solidaridad con el sindicato es estéril o inútil.

Del 1 al 13 de marzo. Partiendo de que la importancia de la universidad no sólo está en términos productivos sino más como parte de un conflicto social que genera opinión y que crea malestar. Pero a pesar de que nuestras demandas guardan una profunda legitimidad lo cierto es que después de un mes el peso de la opinión disminuye a favor de las demandas y se profundiza el cuestionamiento al actuar de los sindicalistas con o sin razón por parte de los medios y los distintos componentes de la comunidad y la sociedad hasta donde alcanzan las relaciones de una universidad.

El actuar de los estudiantes, los trabajadores a favor, los trabajadores en contra, las autoridades universitarias, federales y el país en su conjunto con los aliados y enemigos forma un peso específico para tomar la decisión de continuar una huelga. Más aún cuando la oferta inicial no se ha modificado, pero a decir verdad no es la primera vez, ni una lucha tiene asegurado su final.

Continuar en la posibilidad de aumentar los ahorros no deseados a las autoridades o para gastarnos todo el fondo de resistencia y aplicar un reglamento de huelga que como tra-

bajadores, no como representantes, siempre hemos estado en contra, porque sólo ayuda a incrementar el descontento de otros compañeros que pueden ser académicos o administrativos. Nunca ha sido nuestra labor imponer las reglas de la Santa Inquisición.

Nuestras propuestas legítimas

Se definieron en el Congreso respectivo, con siete ejes fundamentales, salario, prestaciones, basta a la simulación salarial de los académicos, para integrar becas y estímulos al salario, profesionalización de los trabajadores académicos y administrativos, reinstalación de los nueve despedidos políticos, la discusión de base-confianza y detener las contrataciones irregulares y unilaterales, seguridad social con el tema de jubilaciones y pensiones.

Como resultado obtuvimos un 5.25% y un 4.08% en prestaciones, ahorrándose con esta fórmula las autoridades y el Estado de entrada, un mayor aumento salarial y el porcentaje de aumento en prestaciones, ofrecida en otros sindicatos, también obtuvimos la firma de aproximadamente 25 cláusulas contractuales, el acuerdo de licencias y aproximadamente 20 acuerdos que tienen que ver con los temas de Capacitación, interpretación errónea de la cláusula de CMGAEPA, por lo que se descongelaron plazas, Jubilaciones, Gastos Médicos Mayores, así como un pronunciamiento conjunto de Becas y Estímulos, en el que se plantea abrir la discusión de este tema; el de contrataciones irregulares y Técnicos Académicos.

Perspectivas

Lo mismo en el sector académico como entre los administrativos, pocos son los que tienen tiempo para participar y ser como lo exige "El Manual para la militancia del Situamita", que nadie conoce impreso pero está explícito en nuestro quehacer cotidiano y que se aplica según la visión del "sindicalista" que demanda cuentas a su representante. Dicho manual se constituye con altas dotes de ética, entrega y abnegación, conocimiento en diversos rubros como para echarse una discusión con una au-

toridad "ex sindicalista" "doctor" y "profesional". Especialista o profesional para estar ante los medios y toda una serie de cuestiones y que mientras no las enfrentemos colectivamente sólo nos engañamos y tenemos al sindicato como al que le pagamos una cuota para que algún día nos defienda y mientras trabajamos recibamos todo lo que se consiga.

La disidencia y su dedocracia

Lo menos que se puede hacer en una organización colectiva a la que se ha ingresado voluntariamente, si es que se piensa que en algo sirve la comunicación y la convivencia armónica, es hablar.

Cuando, aun teniendo todas las posibilidades de hablar, incluyendo espacios individuales. Se actúa bajo una serie de prejuicios, lo que en primera instancia queda claro es que no hay interés en ser parte de un proyecto de sindicato mixto. La lógica de división y coexistencia de dos formas de negociación y contratación ya tiene sus primeras consecuencias y víctimas.

Es curioso ver que quienes en el sector académico han preferido guardar un mínimo de principios democráticos, asistieron a las asambleas a mostrar su posición, para debatir y reclamar pero de frente y no mediante el impulso de una campaña de las autoridades por que lo que menos necesita la Universidad Pública es un sindicato charro, negociador y que posibilite la privatización de esta institución la UAM.

Esta huelga, afortunadamente terminó como inició: con el voto mayoritario de los delegados al Comité de Huelga, para cada quien una experiencia diferente desde nuestro recóndito actuar. Un reconocimiento a todos aquellos trabajadores que desde su lugar callados o no hicieron su trabajo en este movimiento del importante año del 2002.

"Por la unidad en la lucha social". Huelga de la Revisión Salarial y Contractual 2002-2004. Luchando por derechos colectivos y no por privilegios personales. Hemos acuñado un nuevo lema: "Avancemos en unidad por la defensa de nuestras demandas".

¿Qué es el Sindicato de Profesores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SPAUAM)?

Pedro Castro*

Los fundadores del SPAUAM sabemos que el sindicalismo a la usanza tradicional está en decadencia. La reforma laboral que ahora se discute, así como el desmantelamiento del corporativismo y sus instrumentos, queriéndolo o no plantearán nuevas formas de organización laboral. El SPAUAM reivindica el derecho a la huelga como facultad irrenunciable de quienes trabajan, así como la representación democrática de sus miembros. El reto mayor está en cómo hacerlos de la mayor efectividad en los tiempos que vivimos. Formas inéditas de trabajo serán puestas en práctica, tanto para defender a la Universidad de sus enemigos como para hacer valer los derechos legítimos de los académicos y de los demás miembros de la comunidad.

Los orígenes

El Sindicato de Profesores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SPAUAM), como lo señala su Declaración de Principios, es la expresión democrática y representativa de la comunidad académica de la Universidad Autónoma Metropolitana. Es un sindicato para los nuevos tiempos del país, y a pesar de no tener todavía el reconocimiento formal de las autoridades laborales, hizo sentir su presencia desde marzo del 2002, cuando alrededor de doscientos cincuenta profesores manifestaron su voluntad de trabajar para construirlo. El SPAUAM es resultado de un proceso que dio sus primeros pasos en 1994, cuando más de mil profesores se manifestaron por los medios impresos contra una huelga sin porve-

nir, que por su alargamiento injustificado, dañaba seriamente a alumnos, profesores y administrativos. Aunque no se constituyeron en ninguna organización permanente, más allá de una informal Red de Académicos, exigieron ser tomados en cuenta en todas aquellas iniciativas que por acción u omisión afectaran los intereses de la comunidad universitaria. Apenas a los dos años, en 1996, se repitió la historia de manera semejante, con los mismos actores y los mismos resultados. En esas dos ocasiones, la dirigencia del SITUAM, con una visión reduccionista y poco política, juzgó la protesta de los disidentes académicos como “reaccionaria”, “esquiroleca”, “patronal”, cerrando toda posibilidad de diálogo y exhibiendo a su propio sindicato como una organización cerrada y con intereses propios y sectarios. En una errónea lectura de la situación, el SITUAM no solamente se plantó como la única organización con intereses legales superiores a los

* Departamento de Sociología, UAM-Iztapalapa.

de la comunidad universitaria, sino faltó al principio de la representación, sin distinción, de administrativos y académicos. En otras palabras, la responsabilidad de sus acciones —particularmente en el campo de la suspensión de actividades— era hacia sí mismo, ayuno ya de legitimidad ante un sector muy importante de los profesores. Muchos académicos, miembros de pleno derecho del SITUAM y contribuyentes cautivos a través de sus cuotas, vieron entonces cómo se les ignoraba, se les desdeñaba y se les condenaba por ejercer su libre derecho de expresión.

En el año 2002, sin embargo, tuvo lugar un cambio inesperado ésa no fue ninguna casualidad de los tiempos. Ya se vivía la época del fin gradual del corporativismo, de las estructuras autoritarias, de los privilegios de los dirigentes sindicales, de la tutela irresponsable del Estado. En la huelga de este año, culminada una vez más en una derrota política que llevó el apelativo de “victoria moral”, quedaron en evidencia una vez más el desorden, la violencia, la manipulación, la exclusión de la mayoría, la torpeza organizativa, las tácticas y estrategias equivocadas, todo ello a la vista de la comunidad universitaria y de la opinión pública. Desdeñando las lecciones de sus experiencias anteriores, la dirigencia del SITUAM puso por encima de la Universidad y sus miembros sus muy particulares intereses. Todo ello evidenció, una vez más, la profundización de una crisis de representación en su interior, y multiplicó las dudas respecto a lo conveniente de que los académicos formaran parte de una organización que los ignoraba. El SITUAM, al perder la presencia activa del sector académico, perdió con él una parte esencial de su legitimidad y su razón de ser. Con ello, dio al traste con su carácter mixto y adquirió una gremialidad casi exclusiva a favor de los administrativos. Como en años anteriores, y no por casualidad, en el plano directivo se vio una vez más la hegemonía de un sector duro de origen técnico-académico y administrativo. Uno de los pocos lazos de unión que permanecían entre estos dirigentes con los académicos fue un grupo de profesores y profesoras activistas cada vez más intolerante, radical y minoritario.

A pesar del alejamiento de los académicos desde hacía al menos década y media, el SITUAM ha mantenido su fuerza en términos

de la negociación y confrontación con las autoridades, traduciéndose en huelgas prolongadas que pusieron a la Universidad entre la espada y la pared. Y, por otro lado, la capacidad de presión interna, muy efectiva por la relativa discreción con que se ejercía, se tradujo en privilegios a los líderes, control de plazas, empleos injustificados, tolerancia hacia la violación de las normas de la disciplina laboral y rigidización de maneras de trabajar, a todas luces contrarias a la buena marcha de la institución. Todo sin olvidar el uso esporádico de la violencia, como el perpetrado contra los llamados “irregulares”. De hecho, la huelga del 2002 no se diferenciaba mucho de las ocurridas en los noventa, años en que acusaron un ingrediente manifiesto: fuera de corresponder a una situación genuina en el interior de la Universidad, parecía corresponder más bien a estrategias de orden externo en las que el SITUAM buscaba ponerse a la cabeza. Confiaban en que a la larga o a la corta el espacio universitario estaría asegurado, puesto que hasta ese momento sentían que podía dominarlo. Como lo manifestaron sus dirigentes en 94 y en 96, la idea era encabezar un movimiento universitario de huelga que hiciera cimbrar las políticas de contención salarial y en general los proyectos neoliberales de distintos regímenes. El problema que no advirtió el SITUAM es que las circunstancias políticas, económicas y sociales del país ya no son como las del pasado inmediato. Las organizaciones a las que acudía en busca de alianzas decidían invariablemente a favor de sus propios intereses, dándose el patrón de que el SITUAM se quedaba solo sin remedio, acompañado en el mejor de los casos por pequeños grupos, con una capacidad nula de constituir el núcleo de un movimiento reivindicatorio más amplio. Al Estado no le interesó mayormente la actividad del SITUAM y de sus amigos, porque sabía que en algún momento se regresaría a las actividades normales. Y después de todo, para el neoliberalismo en el poder la Universidad Pública no constituía ninguna prioridad, y más valía dejar que los conflictos se resolvieran solos, dejando que la huelga se pudriera.

La huelga del SITUAM del 2002, como decíamos, fue la gota que derramó el vaso. Con los acuerdos entre la dirigencia y la Rectoría en varios rubros, virtualmente aprobados en enero, se dio el emplazamiento a huelga, pero po-

cos creían en el estallamiento debido a que la insuficiencia presupuestal no dejaba mucho para negociar. Sin embargo, de manera sorpresiva, la Universidad suspendió sus actividades en febrero. ¿Qué se peleaba ahora, nos preguntamos? La explicación inicial era que el SITUAM decidió hacer una manifestación de fuerza ante las nuevas autoridades encabezadas por el Rector General Luis Mier y Terán y el Secretario General Ricardo Solís, quienes en las negociaciones de previas dejaron en claro que la Universidad no contaba con los recursos necesarios para satisfacer las demandas de aumento, que el SITUAM “ubicó estratégicamente” en el 50%. Un motivo se fue haciendo más claro con el paso de los días: el sindicato buscó echar marcha atrás en el despido de un grupo de golpeadores a causa de sus agresiones contra algunos miembros de la comunidad calificados de “irregulares”. La posición de las autoridades de mantener a toda costa el principio de que los responsables debían ser severamente sancionados, expulsándolos de la Universidad, fue objetada con todas sus fuerzas, por la dirigencia sindical. Para entonces era claro que una especie de red o clan de parentescos, amistades y compadrazgos estaba puesta en funcionamiento para mantener a los elementos violentos en su puesto de trabajo. La defensa de los “despedidos políticos” —como les llama el SITUAM— se convirtió en la bandera apenas oculta de la huelga, causando daños irreparables a la institución, en términos de su funcionamiento interno como ante la opinión pública y los grupos enemigos de la Universidad desde la derecha en el gobierno. El SITUAM apretó el paso para tratar de amedrentar a las autoridades durante las negociaciones, auxiliándose para ello de porros, lo que le generó tensiones adicionales. La pérdida acelerada de la legitimidad del SITUAM no se detenía. El discurso de abusos pasados de los funcionarios de Rectoría y el asunto de sus ingresos, y del “personal de confianza”, así como el desfalco de los 1.9 millones de dólares (en el que se involucraba, sin ofrecer ninguna prueba, a funcionarios de la Rectoría pasada) buscaba sin mucho éxito avivar las llamas del conflicto. La idea, según alguno de sus dirigentes, era prolongar la huelga todo el tiempo que fuera nece-

sario, hasta hacer que la Rectoría cediera, en una especie de “suicidio glorioso”. El conflicto laboral se redujo así a una lucha directa contra las autoridades, dañando de pasada a toda nuestra estructura institucional. Por increíble que parezca, la huelga se mantuvo en su fase final debido a que los dirigentes sindicales argumentaba que, de acuerdo a lo pactado en el Contrato Colectivo, debía pagárseles el 100% de los salarios caídos, mientras que a la mayoría de los sindicalizados y no sindicalizados se les pagaba la mitad.

¿Cuál es el sentido de la representatividad del SITUAM en las condiciones actuales? Una muy cuestionada, porque según unos cálculos, frente a 2,885 académicos no afiliados, el SITUAM cuenta con 1,424 sindicalizados, de los cuales 1,333 son de tiempo indeterminado (completo y parcial) y 91 temporales, restándole 155 de indeterminados de tiempo completo que recientemente dejaron de cotizar en su favor. Muchos de aquellos son miembros del SITUAM por un efecto inercial, reformado por



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

su Estatuto que obliga a que quienes quieran desafiliarse se dirijan primero y asistan después a una Asamblea Seccional, El SITUAM olvidó desde hace años que si tiene la titularidad del contrato colectivo para académicos es porque representa el mayor interés profesional de ellos, en el sentido correcto la representación sindical de los académicos, sindicalizados y no sindicalizados. En una idea facciosa, la burocracia del SITUAM entendió que puesto que este sindicato tenía la representación de los académicos sindicalizados, gozaba de autonomía para tomar decisiones, y en todo caso hablar a nombre de un sector, despojándose de la representación activa de todos. Al actuar tan minoritariamente, acabó representando solamente sus propios intereses, poniéndolos por encima de los de académicos y administrativos. De esta manera se ignoró el principio de que el SITUAM debía asegurar la aquiescencia de los agremiados (sindicalizados y no sindicalizados) para tomar determinaciones y administrar el patrimonio colectivo, y los agremiados (y no agremiados), por su parte, dejaron de hacer valer sus intereses y puntos de vista en asuntos graves para la Universidad.

Surge el SPAUAM

Un numeroso grupo de profesores, que en reuniones y desplegados superaron la cantidad de mil —así como de estudiantes— protestaron por el curso indebido que tomaba la huelga de febrero del 2002. Esto no era novedoso. La Red de Académicos de la Universidad Metropolitana, formada en el 94 con el exclusivo propósito de expresar un desacuerdo frente al SITUAM logró encausar la inconformidad del sector académico más activo y comprometido con la Universidad. En aquella ocasión, sin embargo, no se planteó la posibilidad de constituirse en organización formal, a fin de respetar la institucionalidad aceptada en aquel entonces, que era la representación mixta por parte del SITUAM y los órganos colegiados. Los dirigentes del SITUAM de aquel entonces hicieron caso omiso de esa importante disidencia. En una simplificación burda de la realidad, la calificó de hechura del Rector en turno, poco digna de ser tomada en cuenta. Aquí ya era evidente el curso tomado por el Sindicato, que fue el de constituirse de manera exclusiva, y caren-

te de la representatividad necesaria, a favor de intereses, deseos y fantasías de pequeños grupos incrustados en su dirección. El cambio se dio ocho años después. El estallamiento de la huelga del 2002 suscitó una respuesta inédita de los académicos: esta vez nuestra protesta se unió a la decisión de constituirnos como organización gremial y política, como única manera de recuperar el lugar que nos corresponde, del que fuimos despojados desde hace años. Nuevos problemas, de tipo gremial, estaban a la vista: la población académica cuya edad promedio se acerca a los cincuenta años, iba a afrontar lo que será inevitable en los próximos años, que es la virtual quiebra del ISSSTE. Una serie de preocupaciones, entre las que se cuenta la integración creativa de las becas y estímulos al ingreso normal de los profesores que dan su vida por la Universidad, así como la necesidad de crear esquemas urgentes de pensión, jubilación y fondo de ahorros, hicieron caer en la cuenta de trabajar de inmediato, en el marco de una organización formal. Académicos sindicalizados y no sindicalizados, preocupados por el futuro de la Universidad y sus miembros, decidieron imprimirle un nuevo sello a sus posiciones. Frente a este paso tan importante que representó el inicio de la construcción del SPAUAM en la Casa de la Cultura de Tlalpan el 8 de marzo de este 2002; la dirigencia del SITUAM se negó a entablar algún contacto con nosotros, y en su lugar inició una campaña de difamaciones. El SITUAM optó por la peligrosa postura de criticar nuestros derechos a la libre asociación y a la libre expresión, demostrándose de esta manera la preeminencia de personas y grupos enemigos de la democracia interna, que son virtualmente los mismos desde hace al menos veinte años. Con humor involuntario, la explicación ideologizada no podía faltar: cometíamos un desacato intolerable por ir en contra de los intereses de la clase obrera nacional y mundial, de ser títeres del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Secretaría del Trabajo y quizás hasta del Vaticano. Disparates risibles, pero tomados muy en serio por los ingenuos y desinformados, que desconocen el problema en su conjunto.

A falta de razones válidas, se apela a la emoción, tratando de explotar la ideología y los sentimientos políticos de nuestros colegas. Se nos acusa y denigra, como un “grupo ultra-

conservador". Se nos quiere presentar, insultando la inteligencia de la comunidad académica, como mero instrumento al servicio de la Rectoría General, de quien se recibimos fondos, consignas, "evidentes apoyos tácitos", con el objetivo perverso de "dividir" al sindicato mixto, como si el SITUAM no estuviera dividido desde hace muchos años. Estas acusaciones, calumniosas como las que más, es imposible que se prueben por el simple hecho de que no existe ninguna evidencia en este sentido. Los promotores de la calumnia siguen la máxima de Goebbels: una mentira contada mil veces se convierte en verdad. Algún cartel infamante, en el que se pone al SPAUAM en el plano de la CTM, y volantes electrónicos, señalan con escasa imaginación que nuestras deficiencias están en lo que no hicimos. Y algún artículo de color amarillento en el *Correo Sindical Académico* que nos acusa de lo que no seremos capaces de hacer. ¿De qué güija, cartomancia o videncia salen tamaños desafueros? La única intención tras la campaña es manipular, si ello es posible, los estados de ánimo de quienes dividen a la idea del Sindicato como expresión legítima y necesaria de los trabajadores, de la operación cotidiana de un sindicato que jamás rinde cuentas a sus agremiados, tanto de sus cuotas como de sus decisiones, ni de las decisiones que ponen en

serio peligro a la Universidad. En estos momentos la dirigencia del SITUAM echa mano de cuanto recurso mágico-ideológico-religioso es capaz, buscando provocar de esta manera una confrontación que la comunidad condena desde ahora. El SPAUAM sostiene que las únicas campañas válidas son las que busquen la simpatía de los académicos con argumentos, buenas razones, en un debate limpio, porque los colegas decidirán, a través de su voto universal, directo y secreto, cuál sindicato ostentará la titularidad del contrato colectivo para los académicos.

En una decisión simbólica y real, ciento cincuenta y cinco afiliados al SITUAM decidieron separarse de esta organización, en su mayoría para integrarse a la construcción de SPAUAM. Para tal efecto, y en apego a sus derechos constitucionales y legales que garantizan la libre desafiliación de los miembros de un sindicato, dirigieron sus solicitudes a la Secretaria General del SITUAM, Patricia Chapa, encontrándose con que no les fueron recibidas, con el argumento de que no se apegaban a su estatuto, que establece la obligación de presentarlas a las asambleas seccionales. En vista de esta resolución negativa por parte del SITUAM, fundada en un estatuto que constituye una cortapisa inaceptable a un derecho

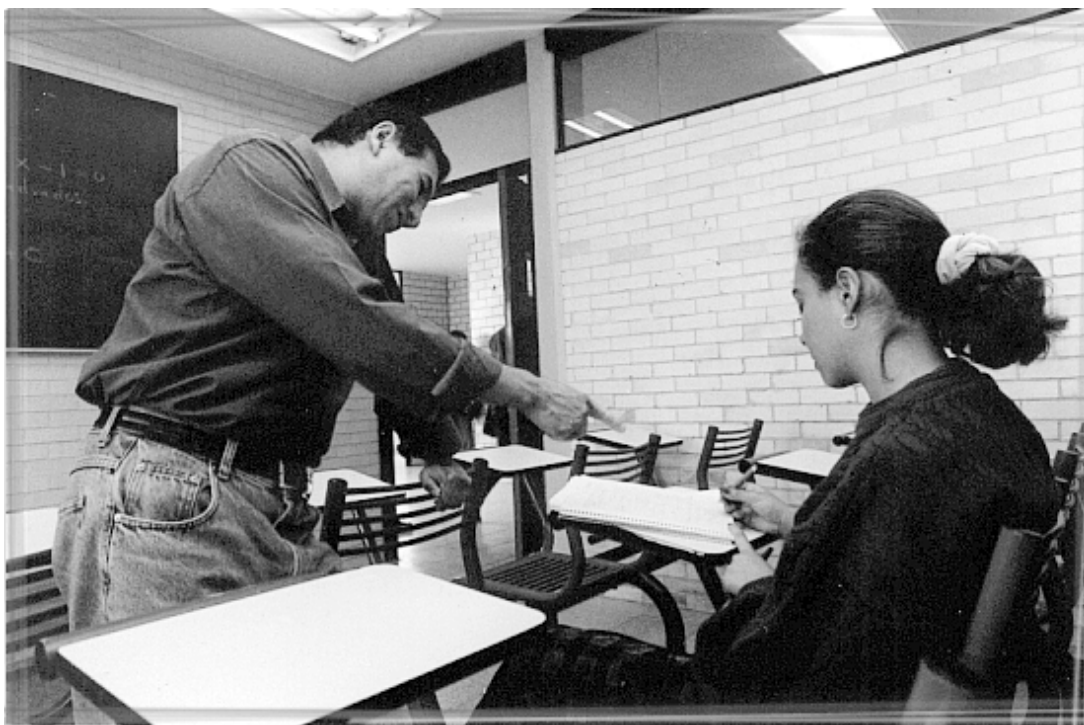


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

constitucional, que es la libre asociación (y separación), se procedió a solicitar a la Universidad la cancelación de sus descuentos por el concepto de cuota sindical. La respuesta favorable de la institución a esta demanda colectiva se basó en que ningún enunciado gremial está por encima de la Universidad, y, consecuentemente, no se le podía obligar a conculcar los derechos individuales de los académicos. De esta manera, las nuevas autoridades rompieron con un malentendido respecto a la autonomía sindical, con el que se lesionaban los intereses legítimos de los académicos disidentes. Con la decisión de la Universidad de cancelar los descuentos sindicales a petición de quienes desean separarse, ante la sistemática imposición estatutaria del SITUAM, se estableció un sano precedente en nuestra convivencia al interior de la institución, al respaldarse el ejercicio pleno de un derecho fundamental, y con ello favorecer un clima de libertad y pluralidad, indispensable para la vida democrática al interior de la institución.

Nuestros detractores más finos —pero no más acertados— tratan de llevar adelante proyectos alternativos al SPAUAM, que a pesar de su juventud logró en corto tiempo coadyuvar a evitar el alargamiento y a ventilar las numerosas contradicciones existentes al interior del sindicato existente, en esquemas que en el fondo reconoce las especificidades del sector académico. Nos referimos al proyecto de la “sección académica” al lado de una “sección de administrativos”, en un esquema más amplio de “refundación sindical”. Otra propuesta, un tanto bizarra, es la creación de una “federación de colegios por carrera”, que conscientemente o no es el modelo con el que nació en APAUNAM, una de las bestias negras del sindicalismo situamero. Estos esfuerzos son encomiables en tanto que tratan de responder la profunda crisis de representación del SITUAM que en honor a la verdad no es nueva. Se sabe desde hace mucho tiempo que la presencia de los académicos en este sindicato es prácticamente virtual, sostenido por una inercia derivada también de la “desgremialización” del gremio. El problema de esos proyectos es que están planteados en términos ideológicos y organizativos, y no van al fondo del asunto. Su reformismo les impide tocar en las partes centrales de la problemática del sindicato: los pri-

vilegios de los dirigentes tradicionales —la mayoría de origen técnico académico y administrativo— que se repiten en los Comités Ejecutivos periodo tras periodo, las prácticas clientelares reflejadas en el manejo de las plazas, las corruptelas cuya manifestación más superficial son los manejos facciosos de las prestaciones del ISSSTE, la protección a la ineficiencia de quienes incumplen con sus obligaciones laborales, la violencia de algunos elementos amparados por el SITUAM en el centro de trabajo; algunas prestaciones lesivas, desproporcionadas e injustificadas, como es el caso de la Tienda. El problema, entonces, no es de orden ideológico o celestial, sino muy terrenal, por lo que cualquier parche que no cuestione estas prácticas está condenado al fracaso. Tan sencillo como eso. La Tienda de la UAM, la prestación más cuestionada por la comunidad universitaria a favor del Sindicato, adquiere hoy una preocupación alarmante. Es un barril sin fondo para nuestro presupuesto, cada vez más menguado debido a las posturas, también ideológicas, de personeros de la derecha tanto en el Poder Ejecutivo como en el Legislativo. Desde hace varios años la Tienda consume un promedio de entre 20 y 25 millones de pesos anuales para cubrir sus déficits, y en este año que entramos llegará a los 30 millones. Todo esto, para dar empleo a 280 empleados, cuyas habilidades podrían ser aprovechadas en otros espacios de nuestra Universidad, y los recursos financieros a las tareas sustantivas de la Universidad. Un cálculo conservador hace ascender, por razones de costo de oportunidad y de pérdidas de mercancía, a unos 40-45 millones de pesos de subsidio al desempleo. La defensa a ultranza de la Tienda por el SITUAM, su intransigencia para resolver el problema que nos afecta a todos, refleja una vieja práctica, que es la de blandir la amenaza y el chantaje, en nombre de los derechos sindicales, contra la Universidad en su conjunto. Estamos, pues, ante problemas acumulados que ponen en crisis a la institución, y en los que el SITUAM, en la parte que le toca, le corresponde responsabilizarse. Si hay algún culpable de la privatización de esta parte de la Universidad que es la Tienda, es la dirigencia sindical. El pueblo que paga sus impuestos para la educación pública, y la Universidad que los administra para educar a miles de alumnos, no tienen por qué seguir tolerando esta práctica a todas luces injustificable.

Las tareas del futuro

Como se decía arriba, alrededor de 250 académicos decidieron apoyar al SPAUAM con su proyecto de ser una organización política y sindical, con posturas y reivindicaciones propias. ¿Por qué una organización política? Porque el SPAUAM busca nuevos equilibrios políticos en la institución, al lado de los órganos colegiados, las autoridades, la Asociación Civil de académicos y el SITUAM mismo. Es un nuevo actor, deseoso de participar en un marco de pluralidad. Se define desde ahora como un interlocutor con la comunidad en su conjunto. En su calidad de organización representativa de un sector importante de los académicos, trabaja desde ahora a través de la propuesta, la negociación, la gestión, en asuntos pertenecientes a la previsión social, como son los fondos y pensiones, los seguros médicos mayores y la transparencia en las prestaciones del exterior, como es el caso de las del ISSSTE. Trabaja por un espacio físico de convivencia y trabajo, contribuyendo a superar la fragmentación geográfica del sector, que va en detrimento de nuestras metas comunes. Coadyuvará en la medida de sus posibilidades en la defensa de la Universidad Pública frente a las amenazas que pudieran surgir, so-

bre todo en materia de financiamiento, propio del Ejecutivo y del Legislativo. En su posicionamiento político, desea evitar el desgaste innecesario que significa la confrontación. En un plazo mayor, el SPAUAM se ampliará y consolidará en una organización de nuevo tipo, inédita en varios conceptos. El SPAUAM entiende que el modelo mixto de representación de los administrativos y los académicos ya no es funcional. Las condiciones actuales, tanto del orden interno como del externo dejan pocas posibilidades de que el proyecto conjunto tenga un futuro viable. Unos y otros tienen valores, intereses, posiciones y planes radicalmente diferentes. Como es bien sabido por los estudiosos y por el SITUAM mismo, los académicos hoy forman un "gremio desgremializado", llevados desde hace años por las necesidades del sistema de becas y estímulos y del Sistema Nacional de Investigadores (SIN), así como el relativo envejecimiento de la planta docente, que ha llevado en muchos casos a la búsqueda de soluciones individuales vía trabajos extra o actividades fuera de la Universidad, en la busca de ingresos que pudieran compensar de alguna manera el deficientísimo sistema de prevención frente a la vejez. El SPAUAM se ha propuesto la tarea de agrupar al sector académico con miras a reunir al gremio, en función de ciertos propó-

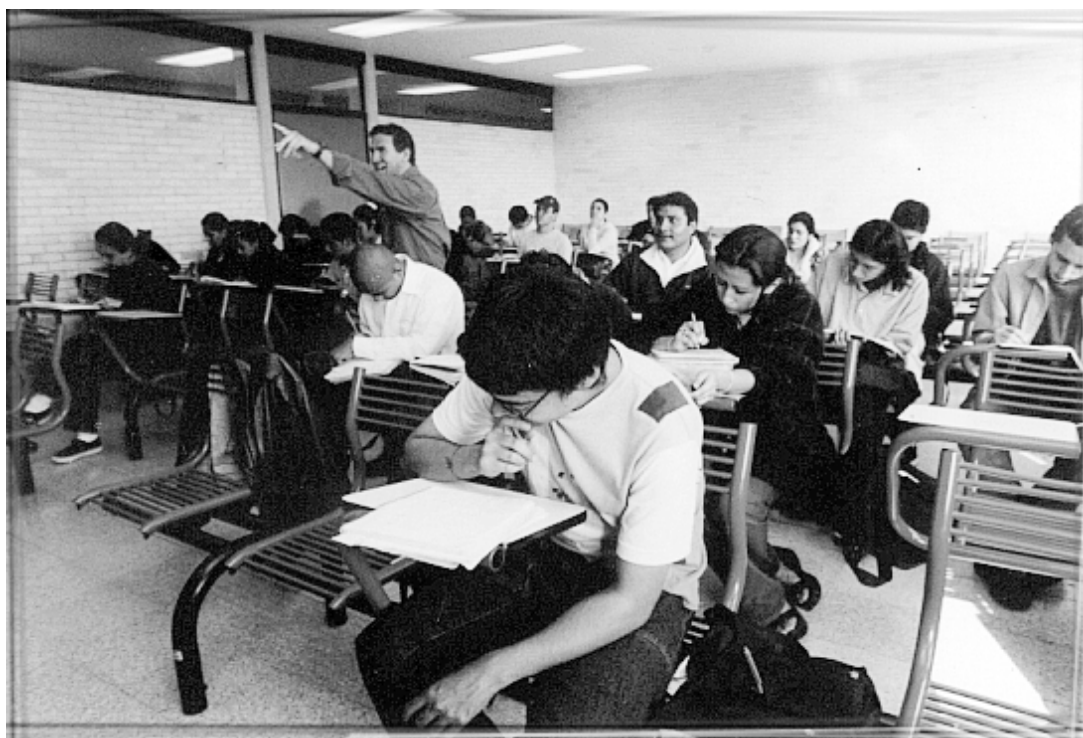


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

sitos cuyos alcances serán plenamente valorados a su debido tiempo. El SITUAM, por su organización e historia, carece de esta capacidad. Pensamos que su vocación es gremial, y que funcionará mejor en la medida en que su representación sea más definida, que es la de los administrativos.

El SPAUAM lucha por la reivindicación de los principios, postulados y luchas del SITUAM de los primeros tiempos, cuando se alcanzaron varios de los beneficios gozados ahora por los académicos, que son irrenunciables. Logros tan importantes como la estabilidad laboral de los académicos y una mejoría constante en sus remuneraciones —entre muchos otros— marcaron los primeros años de la organización sindical. El marco general en que se ubicaba su actividad era un ambiente de en el que predominaba el autoritarismo. La idea de que académicos y administrativos debían formar un bloque político-sindical le dio al SITUAM una fuerza incuestionable en el pasado. No obstante, fueron los académicos quienes crearon e hicieron avanzar a la organización, pero pronto se vieron rebasados por elementos de otro origen, que gradualmente tomaron el control, por lo que la calidad representativa mixta de ese sindicato se perdió.

¿Por qué los *ultras* hablan, en un tono un tanto histérico, de escenarios catastrofistas si se consolida el SPAUAM? En la esfera de sus competencias respectivas, el SPAUAM (como representante de los académicos) y el SITUAM (como representante de los administrativos) podrán coincidir y podrán diferir, pero respondiendo genuinamente a la expresión de sus respectivos agremiados. Sostenemos la necesidad de que el SITUAM no solamente permanezca, sino también que se fortalezca y supere los serios problemas por los que atraviesa. En esta línea, los académicos situameros de buena fe, a quienes les preocupa tanto su interés gremial como el futuro de la Universidad, son bienvenidos a la construcción del SPAUAM, en todo su derecho, estando todos convencidos de que su participación es crucial. Un SPAUAM fuerte, moderno, democrático, no irá en contra de, sino junto a un SITUAM igualmente fuerte, moderno y democrático, despojado de sus lastres. Estableceremos una nueva dinámica, en la que los actores de la Universidad confluyan en la defensa de nuestra institución, independientemente de sus diferencias particulares, y de esta manera todos

trabajaremos en equipo. Reivindicamos todos y cada uno de los derechos que la ley nos otorga para hacer valer nuestros intereses académico-laborales, haremos efectivos los derechos legítimos sin vulnerar a la Universidad, y estaremos alertados contra el autoritarismo, corrupción, sectarismo y violencia en las palabras y los hechos, vengan de donde vengan. Que coexistan en paz un sindicato de académicos y otro de administrativos no tiene nada de extraño, como lo demuestran los casos de casi todas las universidades del país. Los campos están definidos para cada uno, y aunque existen coincidencias y diferencias, ellas se dan en un clima de cooperación. Es mejor dos sindicatos que dialogan para lograr metas comunes, que uno solo con los achaques del elefante blanco. El SPAUAM se orienta por la búsqueda de propósitos gremiales, sin desatender desde luego el ambiente que rodea a la Universidad. De tener éxito, será un factor de equilibrio importante para la institución.

Los fundadores del SPAUAM sabemos que el sindicalismo a la usanza tradicional está en decadencia. La reforma laboral que ahora se discute, así como el desmantelamiento del corporativismo y sus instrumentos, a querer o no plantearán nuevas formas de organización laboral. El SPAUAM reivindica el derecho a la huelga como facultad irrenunciable de quienes trabajan, así como la representación democrática de sus miembros. El reto mayor está en cómo hacerlos de la mayor efectividad en los tiempos que vivimos. Formas inéditas de trabajo serán puestas en práctica, tanto para defender a la Universidad de sus enemigos como para hacer valer los derechos legítimos de los académicos y de los demás miembros de la comunidad. Buscará acuerdos con los otros actores de la Universidad, porque las tareas esenciales del académico son la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, y no su compromiso con luchas estériles en los que nadie gana y todos perdemos. Nos proponemos una tarea titánica: *reunir*, con la mayor responsabilidad, a los académicos. Por lo pronto, el SPAUAM trabaja con miras a terminar la primera fase de su proyecto, que es la definición de su perfil, la agrupación de sus simpatizantes, y cumplir con todos los requisitos legales con miras a obtener su registro, para luego obtener la titularidad del Contrato Colectivo para los académicos. Queda por ver la respuesta que darán sus detractores.

Nuevos tiempos, nuevo sindicato en la UAM

Fernando F. Herrera Lima*

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

El nacimiento del SPAUAM

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

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

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

* Posgrado en Estudios Sociales, UAM-Iztapalapa.

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

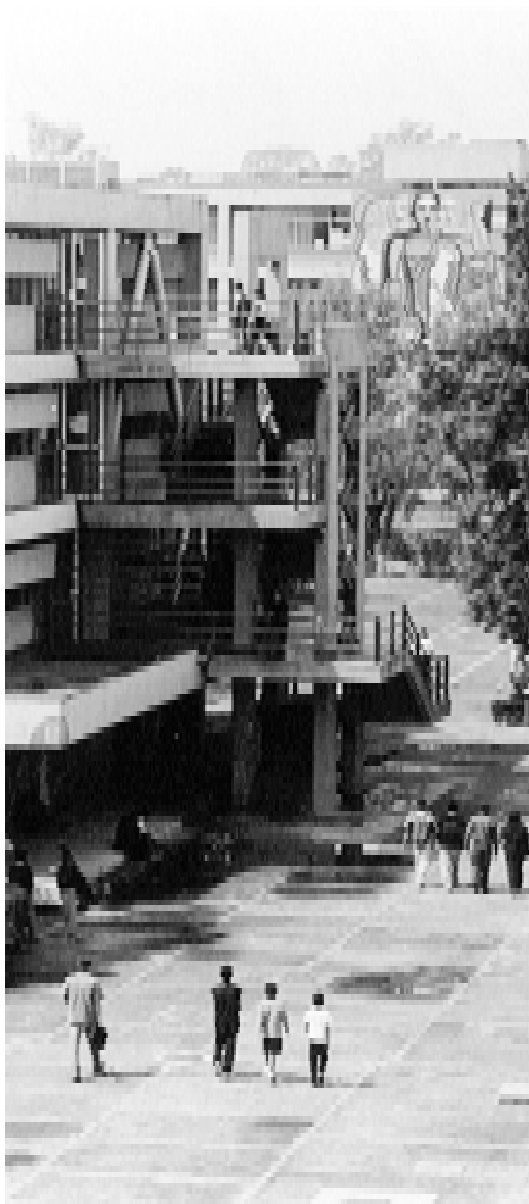


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

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

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

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

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

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

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

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

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

² Reygadas, Luis, Op. cit., p. 2.

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

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

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

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

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

El Situam y el personal académico

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



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

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

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

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

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

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

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

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

Cuadro 1
Personal académico afiliado al SITUAM, 1997

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

Fuente: Bueno, 1997.

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

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

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

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

El modelo UAM, el financiamiento y las relaciones laborales

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

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

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

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

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

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



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

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

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

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

Sindicatos únicos, sindicatos mixtos, corporativismo y pluralismo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por un nuevo sindicalismo en la UAM

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

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

¹⁰ Cf. Gatica, 2001.

Una huelga, un divorcio y un funeral

José Othón Quiroz Trejo*

Con el amanecer del siglo XXI, nos abrimos a la observación del hecho social como hecho polisémico y polifacético; la realidad social, igualmente múltiple y diversa, supera al maniqueísmo, residuo cargado de religiosidad, que caracteriza algunas de las acciones individuales y colectivas de las vanguardias del sindicato y sus bases de apoyo. En ese nuevo contexto, que influye en el imaginario colectivo universitario, y en medio de la errática actuación de un sindicato excluyente, la imaginación de los profesores también se abre a otros espacios autónomos de reflexión e intervención en la vida universitaria. El sindicato ha reaccionado negativamente, cerrándose, manteniendo y profundizando su sectarismo; utilizando, indiscriminadamente y sin fundamentos, calificativos propios de una izquierda dogmática que creíamos haber superado.

Hay historias parabólicas que terminan donde comenzaron. Esa parece ser la que hoy protagonizan los trabajadores académicos y administrativos en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). El hilo que entreteje la narración y el análisis de esta relación, la bordea, la acecha, se acerca y se aleja porque el narrador es también actor, está involucrado, de ahí que el discurso mezcle la tercera persona —como una voz distanciada de la relación, como mirada en busca de objetividad—, con pasajes en primera persona, dejándome llevar, a momentos, por la mirada que culmina en un furtivo *close-up*, acercamiento arriesgado con la pasión inevitable de quien

formó parte del objeto de estudio. La intención es también dar cause a lo subjetivo, en un ir y venir, donde la frialdad del análisis se contamine un poco con la inevitable calidez de lo que significa estudiar una relación social encarnada por seres vivos sin caer por eso en la unilateralidad del juicio de valor.

Hace más de dos décadas, una larga huelga propició la unión de trabajadores académicos y administrativos; con ella ganaron el registro del SITUAM, un sindicato mixto formado por dos tipos de trabajadores con diferentes composiciones técnicas y sociales.¹ Las

¹ La categoría de composición de clase de origen italiano es parte del discurso que manejamos durante los ochenta, académicos y administrativos reunidos en torno a *Tribuna*, la corriente hegemónica en el actual

* Profesor-Investigador, Departamento de Sociología, UAM-Azcapotzalco.

posturas político-ideológicas confluyeron y, con los años, fueron diferenciándose irremediablemente. Hoy, después de otra larga huelga,² ésta con resultados desastrosos, la unidad de académicos y administrativos es insostenible. La parábola parece completar su ciclo, una parte importante de los maestros ha decidido buscar nuevos caminos organizativos, pues ya no se siente identificada con el SITUAM.

En este trabajo narraré los avatares de la frágil unidad y su ruptura, tratando de buscar sus causas en el proceso de diferenciación técnica, social y política que se inició con el laudo de 1980 y que culmina con la huelga del 2002. Hay razones objetivas y subjetivas detrás de esta inevitable separación. La cotidianidad laboral no sólo impide que unamos esfuerzos para cumplir con las tareas para las que fuimos contratados sino, lo que es más grave, nos enfrenta. Nuestros intereses son dia-

comité ejecutivo del SITUAM. A partir de ella se buscaba dar una interpretación a los comportamientos políticos de los trabajadores a través de una relación entre su composición técnica —puesto de trabajo, contenido del trabajo, calificación, salarios, jornadas, etcétera— y su composición social —pasado laboral, edad, estado civil, etcétera—, que se cruzaban con su composición política —formas de lucha, de organización, demandas, concepción y posición ante el trabajo, utopías, etcétera—. Esta manera de estudiar los conflictos laborales intentaba confrontar los análisis ideológicos, propios de la época, que se centraban en las expresiones subjetivas de los conflictos. El enfoque permitía relacionar indicadores objetivos con acciones y expresiones de la subjetividad de los trabajadores. Cfr. Sergio Bologna, “Il rapporto società-fabbrica come categoria storica” en, *Primo Maio*, Milano, no. 2, ottobre-gennaio, 1974.

² La forma de lucha más utilizada por el SITUAM ha sido la huelga —15 en 26 años de existencia—. Las huelgas se caracterizan porque, fácilmente se alargan y obligan a compactar los trimestres afectando principalmente a los trabajadores académicos y a los estudiantes. En 26 años se han perdido 336 días laborales. Gran parte de las cuotas sindicales se usan como fondo de resistencia para estos largos conflictos. Entre 1976 y 1988 cada año hubo huelga, a excepción de 1979, 1982, 1984 y 1986. Hasta el año de 1991 se pudieron ligar tres años sin huelga con el Dr. Gustavo Chapela. El periodo más largo sin huelgas es el que va de 1997 al 2002, el último año del rectorado del Dr. Julio Rubio y los cuatro del Dr. José Luis Gázquez. El SITUAM gusta de “novatear” a los Rectores, a excepción del Físico Sergio Armando Reyes Luján y el Dr. José Luis Gázquez a todos los rectores les han estallado huelgas en el primer año de su Rectoría. La información para esta nota proviene de Romualdo López, Oscar M. González Cuevas y Miguel Angel Casillas, *Una historia de la UAM. Sus primeros 25 años*, segundo tomo, México, UAM, 2000, pp. 489-493.

metralmente opuestos, las diferencias en el contenido de nuestros trabajos, en la relación con los estudiantes, en el diario caminar por las aulas y espacios de la Universidad ya no se encuentran, no compaginan, se separan. En las siguientes páginas trataré de mostrar las divergencias que hacen que nuestras respectivas composiciones técnicas, sociales y políticas; formas de lucha, de organización y demandas; posturas ante el trabajo y ante la comunidad universitaria e, incluso, proyectos de futuro inmediato, sean irreconciliables.

Utilizaré las notas para reforzar algunas informaciones con datos cuantitativos. Como una acotación conceptual, a partir del conocimiento de los comportamientos sindicales del SITUAM y con el afán de no extender los juicios críticos que vierto en esta reflexión a todos los trabajadores administrativos, es pertinente separar: a) los comités ejecutivos, grupos internos coordinadores, miembros de comisiones y delegados, que forman parte de la dirigencia del sindicato; b) el sector intermedio que apoya las acciones cotidianas de estos funcionarios sindicales y c) el resto de los miembros del sindicato. Tanto la dirigencia como su base de apoyo, han hecho del sindicato un espacio cada día más cerrado, a este bloque lo denominaré *núcleo de vanguardias activas*, para distinguirlo del resto de los trabajadores que, no forzosamente, apoyan las acciones inmediatas, tácticas y estrategias de la élite de dirigentes políticos y sus bases de apoyo quienes, en su mayoría, se agrupan en corrientes partidarias.

Breve recuento histórico del apogeo y la crisis del SITUAM

1980-1981. La síntesis temporal de diferentes composiciones técnicas y sociales,³ que dio por resultado un sindicato mixto, independiente, con un alto grado de democracia en su estructura y funcionamiento internos, sufrió un pri-

³ Además de académicos y administrativos en general, estos últimos se subdividen en otros sectores como los trabajadores de intendencia, los de oficina, los de mantenimiento etcétera, tampoco el sector académico es homogéneo, lo conforman profesores de tiempo completo, de tiempo parcial, temporales, etcétera.

mer golpe en 1980 con las modificaciones del artículo tercero de la constitución y las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que formaron parte de las medidas para regular las relaciones laborales en las universidades públicas durante el gobierno de José López Portillo. La disposición constitucional señalaba que sólo correspondía a las universidades la definición expresa de las atribuciones para determinar el ingreso, permanencia y promoción del personal académico.⁴ En agosto de 1981, el Rector General Dr. Fernando Salmerón interpuso una demanda contra el SITUAM, pidiendo que se anularan las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que se oponían a las reformas de dicho artículo. Como siguiente paso las autoridades establecieron un juicio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 23 de octubre de 1981 la junta emitió un laudo contra el SITUAM. A pesar de la huelga por violaciones al CCT, que estalló en noviembre del mismo año, y la solicitud de amparo, se perdió la batalla y, con ella, más de 50 cláusulas del CCT que tenían que ver con la materia de trabajo de los académicos. La huelga dividió las opiniones entre éstos, tal vez desde ese momento los sindicalistas de ambos sectores deberíamos haber iniciado un proceso de reestructuración del sindicato, pero no fue fácil aceptar la derrota ni analizar sus consecuencias. A este golpe se sumó la salida de varios cuadros académicos que habían sido fundadores del sindicato, quienes emigraron a otras universidades o a instituciones gubernamentales. Ese fue el primero de una serie de acontecimientos que fueron separando a los trabajadores administrativos y los académicos.

1989. Después vino la larga crisis económica. El deterioro salarial y la disminución del poder adquisitivo afectaron a todos los trabajadores e incluso pusieron en graves problemas el funcionamiento del modelo educativo y funcional de la UAM. Las autoridades implementaron una medida que buscó retener a los maestros e incorporarlos a las tareas de investigación, así nació el sistema de becas y estímulos. A partir de ese momento los profesores entraron en una carrera desaforada encaminada a la obtención de puntos. El sistema afectó

las bases mismas de la convivencia diaria de los profesores, la búsqueda individual de puntos y grados académicos propició la desarticulación de los espacios colectivos de discusión y diferenció más aún la composición técnica de trabajadores administrativos y académicos. Los primeros mantenían una carrera enmarcada por un tabulador ciego, donde el principal vehículo de movilidad vertical era la antigüedad. Por aquellos años comenzaron a arraigarse, entre algunos miembros del núcleo de vanguardias activas, las ideas sobre la *homogeneidad* como base de la *unidad* de la acción colectiva.

El sistema de becas y estímulos diferenciaba *—heterogeneizaba—* a los trabajadores académicos. A partir de ese momento, nuestra carrera se basaba en un tabulador que nos estratificaba internamente, mientras los administrativos permanecían reacios a negociar una carrera que si bien los diferenciaría, al mismo tiempo, sentaría las bases para mejoras económicas y un justo ascenso de los trabajadores que mejor cumplieron con sus labores diarias. Si bien el sistema de becas y estímulos fue objeto de fuertes críticas por parte del sindicato y de los profesores; poco a poco, ante la protesta silenciosa, se fue consolidando. Ese fue el segundo momento en la transformación paulatina del funcionamiento de la vida académica que afectó la composición técnico-económica de los profesores y su relación con los trabajadores administrativos. La posición homogeneizante del sindicato, lejos de dar salidas a este proceso diferenciador, comenzó a tener efectos perversos dentro de los propios trabajadores administrativos y profundizó las diferencias técnico-económicas con los académicos.

Por falta de tiempo, los académicos, preocupados por mantener la parte variable de su salario comenzaron a alejarse de la vida sindical. Además de que el laudo había dejado al sindicato fuera de la negociación de varias disposiciones relacionadas con las actividades de los académicos, el quehacer cotidiano de dicho sindicato, que crecía desmedidamente en el número de carteras con licencia sindical, se volcaba casi exclusivamente a la defensa de las condiciones de trabajo de los administrativos y al manejo y control de sus plazas, que crecieron de mane-

⁴ Ibid. p. 429.

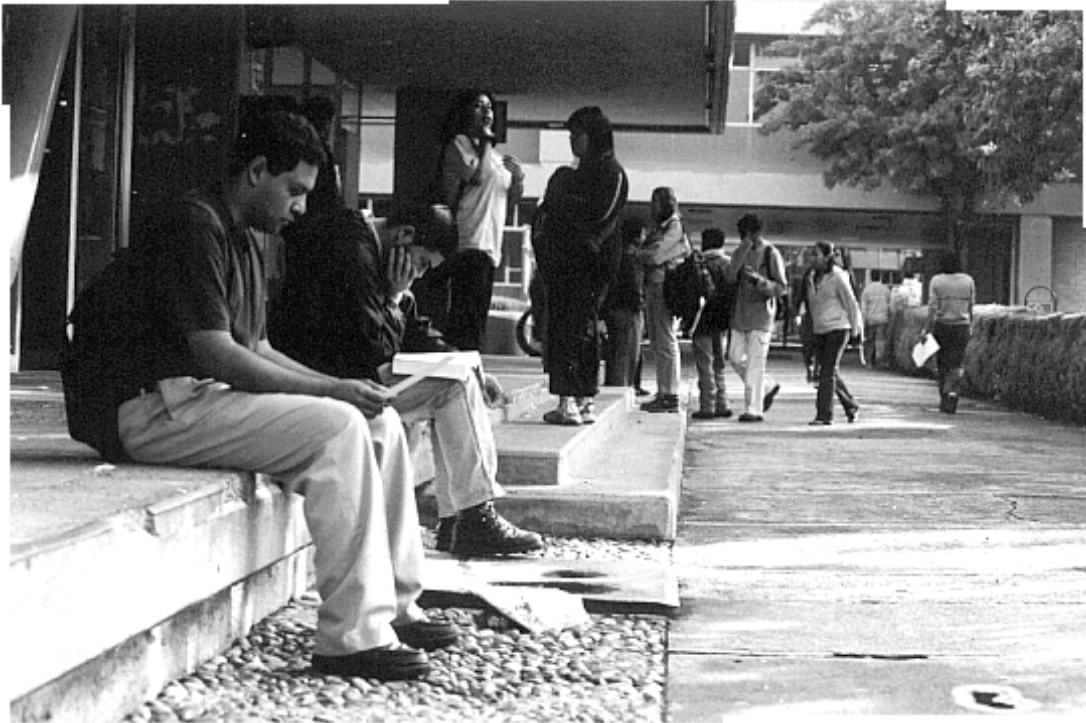


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

ra igualmente desmesurada, hasta llegar a ser mayor al número de plazas del profesorado.⁵

1994. La dirigencia del comité ejecutivo pasó a las manos de los trabajadores administrativos, lo cual no era más que un efecto de la menguada participación de los académicos en la vida sindical. El peso de los administrativos, sus reivindicaciones y estilos de gestión pasaron a ser predominantes. Recién llegado a la Rectoría General, el Dr. Julio Rubio Toca enfrentó una huelga de 46 días. Como un elemento de negociación el Rector introdujo la propuesta de una carrera administrativa. Obviamente la respuesta del sindicato fue negativa. La carrera que se proponía estaba basada en premios e incentivos a la puntualidad, al trabajo y la capacitación; en una época en que las propuestas de reestructuración en otros lugares se centaban fundamentalmente en los recortes de personal.

⁵ En 1989 había 3144 profesores y en 1998 eran 3179, crecieron 1.01%; en cambio los administrativos que eran 4228 en 1989, para 1999 ya eran 4776, se incrementaron en un 10.30%, una diferencia notable que da cuenta del viraje en la política sindical cotidiana. Datos tomados de *Ibidem*, pp. 444, 486 y 487.

Para cualquier analista externo no involucrado en la dinámica de un sindicato, que experimentaba una marcada rigidez en las posturas de sus dirigentes con relación a la movilidad interna de los trabajadores administrativos, el rechazo a un ofrecimiento de carrera administrativa con esas características, a primera vista parecía inexplicable. ¿Cómo podía un sindicato negarse a que sus miembros ganaran más y que, al mismo tiempo, mejoraran la calidad de sus trabajos y su calificación técnica? Detrás del rechazo a la propuesta estaba el temor, conservador, a la movilidad vertical y horizontal de los trabajadores administrativos que el tabulador propuesto pudiera generar, ya que esa dinámica pondría en crisis la base técnica de la *unidad*, sobre la que cual también se había construido una mutua dependencia entre las bases administrativas y el núcleo de vanguardias activas. La propuesta pondría en peligro la homogeneidad que sostenía la unidad de un amplio sector de trabajadores, identificados entre sí por sus bajos salarios y su imposibilidad de ascender; ese rechazo, aparentemente absurdo, era una forma eficiente de mantener “las bases materiales” sobre los que sustentaba el poder y la legitimidad del núcleo de vanguardias activas del sindicato.

Como complemento perverso de esta situación, consciente o inconscientemente, los dirigentes políticos del sindicato se habían convertido en negociadores y administradores de plazas. Los trabajadores veían al sindicato como una bolsa de trabajo. De una u otra manera, quienes se acercaban a él, intercambiaban sus bajos salarios y su imposibilidad de ganar más por la vía de los méritos en el trabajo, por plazas para sus parientes más cercanos. De esa manera se mantenía y agrandaba la base unitaria de apoyo al sindicato y a sus órganos de gestión y dirección. El núcleo de vanguardias activas estaba conformado por un conjunto de grupos unidos por la consanguinidad y la amistad. Se consolidaba una forma de control clientelar, donde las bases agradecían al sindicato la obtención de plazas a través de mecanismos basados en el parentesco, la antigüedad y la amistad. La homogeneidad de una capa de trabajadores mal pagados se mantenía y se reforzaba con el crecimiento de dicha capa a través del poder sindical sobre los procedimientos de contratación. Por eso era materialmente imposible que se aceptara un tabulador diferenciador y una carrera administrativa basada en la capacitación y en algo, tan elemental, como la optimización del desempeño en el trabajo y el simple cumplimiento de las tareas para las que habían sido contratados.

1996. A finales de los años noventa el secretario general volvió a ser un académico, este hecho no detuvo el proceso de separación entre académicos y administrativos. La hegemonía ya era de los trabajadores administrativos y en este período se hizo más fuerte. La dirección sindical de un académico no ayudó a la reconciliación, al contrario, sacó a flote lo más irracional de una base de apoyo de trabajadores administrativos descontentos y los llevó a una huelga de 42 días con resultados desastrosos. La belicosidad con que algunos académicos cercanos al secretario general asumieron ese conflicto, estuvo a punto de acabar en enfrentamientos físicos con los profesores que se oponían a la prolongación de la huelga en las unidades de Iztapalapa y Azcapotzalco. Esa fue la segunda llamada a la organización autónoma de los académicos disidentes y separada de un sindicato colocado en posiciones cerradas a cualquier crítica. En la huelga de 1994 ya se había formado un grupo de profesores

inconformes que se rearticuló en 1996. La imposibilidad de ser escuchados en los comités de huelga -donde privaba un ambiente de intolerancia ante la reflexión y la autocrítica, de franca animadversión contra todo aquel que propusiera levantar una huelga sin perspectivas-, y la enorme carga de violencia de los maestros que veían con simpatía la prolongación de la paralización de labores, quedaron fijados como huellas indelebles en el imaginario de los académicos disidentes que, cada día, se distanciaban más del SITUAM.

2002. La huelga del 2002 fue la paja que quebró la espalda del camello. Como en las últimas dos paralizaciones todo parecía indicar que no habría huelga, por lo menos si la razón hubiera sido el principal factor para estallar un conflicto de esa envergadura. Si estallaba la huelga no había condiciones que pudieran vaticinar su triunfo. Pero desde 1994 parecía que dentro de las corrientes que controlan el sindicato, no era la racionalidad sindical —entendida como la evaluación equilibrada y objetiva de las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales y sus impactos en el imaginario diferenciado de los diversos sectores que forman el sindicato, en el momento y la coyuntura en que se enmarca la negociación—, la que prevalecía a la hora de definir las ventajas o desventajas de lanzarse a ejercer el derecho a la huelga.

Un interludio: las huelgas en la historia de la SITUAM

La historia del SITUAM es la historia de sus huelgas y la podríamos dividir en tres períodos. El del ascenso y consolidación del SITUAM (1976-1983), donde las huelgas, a excepción de la primera, fueron relativamente breves. Casi todas ellas, quitando la huelga contra el laudo, en 1981, también fueron relativamente exitosas. El viraje lo marca el año de 1983, año de la derrota de un intento de huelga general. El fallido ensayo marcó el fin del auge del movimiento obrero de los años sesenta y setenta. En ese año el SITUAM se fue la huelga en dos ocasiones, la primera duró 21 días y la segunda 31. Esta última, fue una huelga política en respuesta al llamado de Fidel Velásquez, máximo dirigente del sindicalismo corporativo y oficial,

para realizar una acción general de los trabajadores contra la política de austeridad del gobierno de Miguel de la Madrid. El viejo líder de la CTM embarcó a sus otrora enemigos sindicales, los sindicatos independientes entre ellos al STUNAM, al SITUAM y al SUTIN, en una aventura que sólo pretendía reforzar su capacidad de interlocución con el gobierno en turno. El SITUAM cayó en la trampa, nos fuimos a la huelga, mientras que los sindicatos de la CTM, después de emplazar para el 30 de mayo, como era su costumbre acabaron replegándose. La CTM y su líder volvieron a utilizar el viejo truco de “amenazar con el petate del muerto”, no cumplieron con sus llamados a la huelga y salieron ilesos del simulacro. Esas jornadas marcaron el inicio del declive del sindicalismo corporativo en su capacidad de contratación con los gobiernos priistas y la crisis general del sindicalismo, incluyendo el independiente.⁶

La decadencia del SITUAM va de 1994 al 2002. Las tres huelgas que se dan en esos años suman una cantidad de 129 días perdidos y nulos logros económicos o políticos. De la sensación de que las huelgas eran demasiado largas pero que redituaban ciertos logros, aunque demasiado costosos, se pasa a la constatación de que las huelgas de 1994, 1996 y 2002, fueron paralizaciones inútiles y con efectos catastróficos para los trabajadores, los estudiantes y la universidad en su conjunto. Los aumentos otorgados finalmente, son compensados con los salarios caídos que la Universidad deja de pagar y las huelgas largas llevan a trimestres apretados, de trabajo intensivo, que perjudican a los estudiantes en su rendimiento

⁶ La habilidad de Fidel Velásquez no pudo impedir que algunos sindicatos radicalizados de la CTM se fueran a la huelga. Pero los más solidarios con su llamado fueron, paradójicamente, el SITUAM, y el SUTIN, todos ellos del sector terciario; los costos pagados fueron altos, el STUNAM no obtuvo el incremento de emergencia que solicitó, lo mismo sucedió con el SITUAM y, al SUTIN, la empresa no le aceptó el levantamiento de la huelga, hasta el 8 agosto la Junta federal de conciliación y arbitraje la da por terminada y la dirección de URAMEX suspende la relación laboral y ofrece la liquidación a sus trabajadores, de esa manera se desmantela el sindicato, las huelgas se habían revertido e incluso habían sido usadas por las autoridades contra los trabajadores. Cfr. Luis Méndez y Berrueta y José Othón Quiroz Trejo, *Modernización estatal y respuesta obrera: historia de una derrota*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, 1994, pp. 53-58.

y a los académicos en el incremento de sus niveles de stress y fatiga.

Algunos profesores y no pocos administrativos expresábamos en la plática de pasillo, con diferentes grados de timidez o franca autocensura, nuestro malestar, pero no nos atrevíamos dar el siguiente paso. El “síndrome de Lukacs” se expresaba en ese sopor angustiante que nace de saber que los colegas están cometiendo error tras error; de ver que el sindicato sólo consolidaba burocracias y que se volvía cada vez más clientelar; de constatar que se seguía confiando en una ideología dogmática y en no poder atreverse a disentir abiertamente. Vivir en carne propia lo que vivieron infinidad de militantes libertarios ante el endurecimiento de una izquierda cada día más autoritaria y quedarse callado, esperando que la madurez que dan los años logran que el sindicato enderezara su rumbo. Eso no sucedió, la huelga reciente marcó más nítidamente el abismo que hay entre lo que hoy es el SITUAM y lo que somos algunos académicos. No se ganó nada, es más, se perdieron de nueva cuenta el 50% de 41 días de huelga, al igual que en 1994 y 1996 se habían perdido la mitad de 46 y 42 días respectivamente. Hoy más que nunca se evidenciaron las distancias entre una dirección y una base de apoyo a la huelga que nos dejaron sin voz y sin voto. Nos convertimos en cuotas para un fondo de resistencia, en números para justificar el precario carácter mixto del sindicato, mientras, los comités ejecutivos, en huelgas anteriores, cobraban sus salarios íntegros al final de los conflictos.⁷

Si las huelgas que se dieron entre 1983 y 1990 difícilmente justificaban los aumentos salariales obtenidos, los 129 días perdidos por toda la comunidad en las huelgas de 1994, 1996 y 2002 y los 64.5% días de salarios no recibidos (multiplicados por casi 8000 trabajadores) no sólo no justifican sino degradan el uso de un recurso como la huelga que, a fuerza de repetición, ha perdido su carácter original. Como forma de lucha se ha agotado e incluso revertido contra quienes han hecho un uso indiscriminado de ella. Este año uno de los motivos para la prolongación de la huelga, que nunca se expre-

⁷ En la última huelga la nueva administración recha- zo mantener la indigna tradición de pagarles a los comités ejecutivos sus salarios íntegros al final del conflicto.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

só abiertamente, fue la defensa de 14 trabajadores despedidos. El otro, fue la expectativa cada año anunciada, de la posible huelga solidaria de otros sindicatos universitarios, en un frente común que buscaría derrumbar las políticas educativas de los gobiernos neoliberales, para de ahí pasar a la batalla final contra el patrón neoliberal de acumulación. Esta no es más que la versión actualizada de la consigna que un día movió a muchos miembros del sindicato, en aquellos años de sueños compartidos y provocados por la embriaguez de una era de triunfos obreros. *Huelga, plantón, revolución*, esa era la consigna que a mediados de los ochenta nos hacía esbozar una sonrisa nerviosa porque comenzaba a sonar demagógica, vacía. Esa frase se convirtió, junto con la concepción de que al acelerar la crisis se creaban las condiciones para la revolución, en parte del discurso de dirigentes y bases de apoyo de un sindicato-partido.

Otro interludio: ¿y si hubiera habido un cambio de rumbo?

El tiempo perdido jamás se recupera, sin embargo, me gustaría hacer otro breve paréntesis

para especular con lo que pudiera haber sido y no fue. Estas ideas se mueven todavía en el terreno de lo objetivo, lo económico, lo tangible, más adelante exploraré el campo de lo subjetivo, de lo intangible, de lo político. Desde el laudo deberíamos haber cambiado la estructura del sindicato. La huelga de 1983 y la derrota del movimiento obrero también deberían haber llevado a reflexiones críticas y a cambios, sí los trabajadores colocados en sectores estratégicos de la producción pública o privada, salían de 1983 o de la reconversión industrial, en el mejor de los casos, con centenas de despedidos y con una mínima capacidad para replegarse tácticamente ¿Por qué el SITUAM insistía en colocarse a la vanguardia de una serie de sindicatos de trabajadores de servicios con poca capacidad de contratación y una deteriorada fuerza estratégica?

Ante ese negro panorama, qué tal si se hubiera convertido al SITUAM en un sindicato asistencialista que, en lugar de gastar las cuotas de 26 años en fondos de resistencia⁸ o en

⁸ En un documento del SITUAM se dice que en la última huelga se gastaron en las unidades \$ 782 592. El mismo documento dice que esta cantidad sólo representa el 29.5% de los gastos de la huelga, lo que signifi-

la construcción de grandes elefantes blancos que en nada ayudaban a remediar los problemas económicos de sus agremiados, se hubieran utilizado en capacitación, clínicas dentales, cooperativas de consumo, fondos de incremento a los seguros de gastos médicos mayores, etcétera. Mientras llegaban tiempos mejores para actuar o rediscutir el potencial y la fuerza de los trabajadores universitarios, en una sociedad donde los movimientos sociales declinan y los sujetos únicos dan paso a otras luchas, acciones e identidades colectivas que obligaban a las viejas formas de organización a entrar en el sano ejercicio del respecto crítico a la diversidad y la pluralidad.

¿Qué hubiera pasado si no se rechaza la carrera administrativa que creaba rutas para mejorar la situación económica de los trabajadores que se comprometieran más con la Universidad? En primer lugar hubiéramos encontrado nuevas vías de recomposición a una relación que se había deteriorado desde 1989. Nos entenderíamos mejor, compartiríamos problemáticas semejantes y podríamos encontrar soluciones sino comunes, cuando menos cercanas. Es interesante ver como los órganos de gestión sindical no aceptaron un carrera centrada en la evaluación por puntos para los administrativos pero si lo aplicaron a la participación sindical, midiéndola a través de un "militantómetro" que hizo forzosa la militancia, sobretudo en huelgas, poniendo en duda la democracia y la libre participación sindical que formaron parte de los objetivos originales del SITUAM.

¿Qué hubiera sucedido si la demanda de un número importante de sindicalistas académicos, como el voto universal y secreto para

ca que el gasto total fue de \$ 2 652 854 por 41 días de huelga, lo que da una cantidad de \$ 64 704 por día. Si pensamos que ha habido 336 días de huelga a lo largo de la historia del SITUAM y asumimos que la longitud de la huelga de constitución era justificada (33 días) y le damos 3 días de promedio a cada paralización para haber logrado sus fines, entonces nos quedan 276 días que multiplicados por el costo de \$64 704, nos da la cantidad nada despreciable de \$17 858 304 que pudieron ser ahorrados y utilizados para otros fines, si a esto le sumáramos la cantidad perdida por salarios caídos, tendríamos fondos millonarios para ser aplicados en programas de asistencia, autónomos de las autoridades y del gobierno. Cfr, Anexo de gastos por unidades, Fondo de resistencia, SITUAM, abril de 2002.

decidir cuestiones como optar o no por una paralización, que debería ser parte fundamental del ideario de un sindicato que se fundó con la pretensión de ser democrático, hubiera sido aceptada?

Hoy que algunos emigramos hacia otros espacios organizativos quedan estas preguntas y estas reflexiones críticas en suspenso, para que los que se mantengan en el SITUAM, se abran a la autocrítica y les busquen respuestas en el futuro inmediato, si es que en ellos quedan algunos de los principios fundacionales de un sindicalismo que nació para combatir la burocratización, la antidemocracia, la corrupción y el autoritarismo que caracterizan al sindicalismo corporativo del país.

El papel de las autoridades

El problema del deterioro de la vida sindical en el caso del Situam, no es una cuestión explícita, abierta e intencional como en el sindicalismo corporativo tradicional. Sin embargo, por las dinámicas que se fueron creando, las instituciones que se fueron construyendo, los usos y costumbres que se fomentaron, la carga de sectarismo que conlleva el pertenecer a ciertas corrientes de una izquierda educada en el estatismo y en el vanguardismo dirigista y poco democrático y, sobretudo, la eliminación paulatina de la oposición y la crítica internas, han transfigurado al sindicato. El problema no es sólo individual sino social, no es sólo ético sino también de los procedimientos políticos que hacen que el núcleo de vanguardias actuantes, por más que se reclame democrático y abierto al diálogo y al cambio, a la hora de la verdad, sólo sea un grupo reducido que se sostiene y mueve en un ambiente caracterizado por la falta de oposición y vigilancia realmente críticas. En ese contexto se generan las prácticas gremialistas, antidemocráticas, vanguardistas, clientelares y de rechazo al trabajo que se encuentran con las adecuadas personalidades de los dirigentes y activistas, en una síntesis de estructuras y formas de funcionamiento sindical alienadas y prácticas cotidianas de una vanguardia que se burocratiza, se aleja de las bases, deja de informar y va perdiendo transparencia en sus acciones.

Algo semejante sucede con algunas autoridades que, ante el fantasma de la paralización de labores, hicieron de su relación con el sindicato una casi obsesiva necesidad de otorgar ciertos espacios y prebendas con la finalidad de evitar las huelgas, cayendo en concesiones que, a la larga, fortalecieron la burocracia sindical. Es difícil, igual que cuando hablamos del sindicato, pensar que las autoridades tenían plena conciencia de que esas concesiones fortalecían a la burocracia sindical y se convertían en pactos corporativos no explícitos con el sindicato. Los procesos sociales son lentos y a veces imperceptibles, más aun para los actores involucrados en ellos. Los académicos que hoy dejamos el SITUAM y otros que esta fuera desde hace tiempo, también demoramos muchos años antes de descubrir que, conciente o inconcientemente, habíamos construido una institución que hoy se nos enfrentaba como un poder ajeno, reificado, como un sindicato que se vira contra sus fundadores y sus principios fundacionales.

En varias negociaciones, las autoridades, con tal de no llegar a la huelga o entrar en conflicto con el sindicato, pactaron ayudas para la construcción del local sindical, incrementaron las licencias sindicales, otorgaron plazas para trabajadores administrativos⁹ o llegaron a acuerdos como pagar los salarios íntegros a los miembros de los comités ejecutivos después de las huelgas. En ciertos momentos de la historia de la UAM, las autoridades y el sindicato entraron en un desafortunado proceso de complementariedad funcional. En la última huelga hubo un cambio de estrategia por parte de las recién nombradas autoridades de la Rectoría general. Las nuevas autoridades rompieron el pacto corporativo no explícito y eso disgustó a un sindicato que se estaba acostumbrando a las concesiones que fortalecían su burocracia y su gestión clientelar de parte del CCT. Una de las consecuencias de la última huelga es la búsqueda de espacios autónomos de reflexión y participación que rompan la dicotomía que reducía la vida universitaria a la relación sindicato-autoridades, y que de-

⁹ Entre 1989 y 1999 se abrieron 548 plazas para trabajadores administrativos, más que para profesores, sin que hubiera habido un crecimiento estudiantil que lo justificara. Datos tomados de Romualdo López, Oscar M. González y Miguel Angel Casillas, Op. cit, pp. 444 y 487.

jaba de lado a los estudiantes y a los profesores disidentes y no sindicalizados. Para enriquecer el debate sobre la universidad pública, mejorar su funcionamiento y sentirse representados en un nuevo espacio sindical se están construyendo nuevos espacios de interlocución e intervención.¹⁰

Las diferencias insalvables

Recapitulando, hoy existen grandes diferencias de composición técnica y social que nos separan de los trabajadores administrativos del SITUAM. La ruptura se había postergado en gran medida por razones ideológico-políticas e incluso por las inercias y atones propios de la convivencia humana. Objetivamente nos separan: las diferencias en el contenido de nuestros respectivos trabajos, el tipo de calificación requerida para los mismos, los salarios, el tipo de jornada laboral, la relación con los alumnos, las diferentes condiciones de trabajo, además de la carrera académica basada, en el premio a la cantidad y calidad de los productos de la docencia, la investigación y difusión de la cultura; mientras que la carrera administrativa se basa, fundamentalmente, en la antigüedad. Esas diferencias en el proceso laboral se reflejan en la reproducción de ambos sectores generando consumos diferenciados. En lo cultural también se separan los gustos y los modos de vivir y concebir la vida y el trabajo. Hay también divergencias de concepción política que han pesado en el proceso de “desidentificación” con relación al sindicato que analizo a continuación.

1) *Del rechazo al trabajo.* No todo se le puede achacar a las vanguardias sindicales de extracción administrativa. En el caso de la corriente *Tribuna* la concepción del rechazo al trabajo no provino sólo de los trabajadores administrativos. Los académicos que estábamos cerca de esta corriente propusimos el estudio y la aplicación de las tesis sobre el rechazo al trabajo descalificado y alienado del obrero masa italiano, protagonista del otoño caliente, a la composición de clase y al análisis de la estrati-

¹⁰ Como son la Asociación Civil Reflexión Académica y el Sindicato de Personal Académico de la UAM (SPAUM).

ficación interna del SITUAM. En las discusiones y seminarios se estableció una errónea caracterización de *Tribuna* y otros trabajadores administrativos que formaban el sector más combativo del sindicato, considerándolos como sectores cuyo trabajo descalificado los llevaba a asumir su rechazo como actitud de lucha cotidiana. Posición extrema y cerrada, típica de los años ochenta. Uno de los dirigentes de ese grupo se opuso vehementemente a esa tesis, argumentado que gran parte ese sector de las vanguardias actuantes estaba compuesto por trabajadores con cierto grado de calificación (calificación escolar media y conocimientos técnicos) que más tarde los ubicaría como técnicos académicos. El compañero tenía razón, además de este sector de militantes escolarizados habían muchos trabajadores de origen campesino y los que llegaban de las fábricas a través de la bolsa de trabajo solidaria, que no eran ni trabajadores masificados ni rechazaban el trabajo. Con el tiempo, la burocratización y el deterioro de la vida sindical, la desvalorización del trabajo creció más allá de cualquier postura de grupo, con o sin sustento teórico. No fuimos los únicos académicos que en el auge del dirigismo vanguardista de los intelectuales, de origen kaustskiano-leninista, caímos en esas posturas y dimos elementos que más tarde justificarían actitudes ante el trabajo que hoy reprobamos.

Las consecuencias del rechazo al trabajo fueron, además del incumplimiento cabal de las funciones para las que fueron contratados ciertos trabajadores administrativos y académicos, una rigidez laboral que impide que los objetivos fundamentales de la Universidad se cumplan con creatividad y adaptación a los cambios —como en el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación—, así como el tortuguismo y la mala calidad en ciertos servicios. Esto genera conflictos en las relaciones entre las autoridades y las vanguardias dirigentes y sus bases de apoyo. El incremento de los trabajadores de confianza se debe, en gran medida, a que estos tienen que cubrir los huecos y hacer las tareas que los trabajadores de base deberían realizar habitualmente.

2) *De la crisis como partera de la revolución.* Moviéndonos en el terreno de las divergencias ideológico-políticas; las acciones

diarias, periódicas o coyunturales del sindicato están determinadas, en gran medida, por la concepción-misión de acelerar la crisis para adelantar la revolución. No importa colocar a la Universidad en una crisis presupuestal y dar pretextos a la intervención de un gobierno conservador con tal de “agudizar las contradicciones” y encabezar la lucha nacional contra el patrón de acumulación, que no va a ser derrotado con una huelga individual, parcial o general de las universidades públicas. Esta concepción no es sólo del SITUAM sino de una gran parte de una izquierda que no ha aprendido que la profundización de las contradicciones también ha coadyuvado al arribo de regímenes de extrema derecha como el fascismo.

3) *Del abismo que se agranda en lo político.* Cando hay diferencias tan grandes es inútil permanecer juntos, pero alguien podría objetar, ¿y acaso tenemos que concordar en todo para mantener el sindicato único? ¿no es esa una forma de caer en lo que se critica? En efecto, si hoy defendemos la pluralidad tenemos que abrirnos a la diferencia y discutir, pero es precisamente el SITUAM quien ha perdido la capacidad de diálogo y tolerancia ante la diferencia. En un principio coincidimos en construir un sindicato democrático, abierto a las transformaciones, anticorporativo y plural. Hoy tenemos un sindicato antidemocrático, burocrático, cerrado a cualquier cambio, profundamente corporativizado, sectario e intolerante ante la disidencia.

4) *La confrontación en la cotidianidad laboral.* Finalmente, en el quehacer diario experimentamos, ya no sólo las diferencias señaladas, sino, incluso, la confrontación de intereses entre las acciones del núcleo de vanguardias activas del SITUAM y quienes queremos investigar y transmitir conocimientos en un ambiente propicio. Las vanguardias, en nombre de sus sectores de apoyo, ejercen una especie de cotidiana violencia silenciosa, de agresiones que dificultan el cumplimiento de nuestras labores dentro de la Universidad. Si alguien quiere mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje se encuentra con infinidad de obstáculos: la falta de materiales bibliográficos, que no se actualizan debido al retraso en la codificación de los libros; la imposibilidad de que los estudiantes tengan acceso a la biblio-



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

teca a las horas en que más lo necesitan, porque los trabajadores se van a comer justo en ese horario; la dificultad para utilizar salas audiovisuales, ya que dependemos de que el trabajador encargado este a tiempo en la sala, etcétera.

Por otro lado, después de las huelgas, los principales afectados somos los profesores y los estudiantes, al alargarse el trimestre y postergarse las vacaciones se tensan los tiempos y los niveles de rendimiento bajan. Estas acciones se convierten en veladas e indirectas

agresiones hacia profesores y estudiantes que corren la vida universitaria. El colmo de ese tipo de actos lo vivimos en la unidad Azcapotzalco. En aras de proteger ciertos privilegios gremiales como el control y acceso a más plazas, algunos de los miembros más activos del sindicato secuestraron los carros de la empresa que surtía de café a estudiantes y profesores. El placer de ingerir un buen café, particularmente cultivado por los académicos, los estudiantes y los trabajadores de oficina, fue coartado de forma autoritaria y tajante por miembros del núcleo de vanguardias activas, argumentado que le quitaban materia de trabajo al SITUAM. Los excesos de la gestión gremial de las plazas habían llegado a sus límites, pues cuando se le pidió a los activistas que

propusieran una salida alternativa, estos prometieron que en la cafetería de la unidad se daría el servicio perdido. Hasta la fecha, no lo han hecho. Esa acción impactó la vida cotidiana de los académicos, fue una agresión poco sutil que mostró el desprecio, desinterés y desconocimiento hacia los trabajadores académicos por parte del núcleo de vanguardias actuantes. Lo mismo podríamos decir de la negativa sindical a que se nos depositen las quincenas en una cuenta bancaria; la mayor seguridad y comodidad que eso significa nos son negadas por no perder el uso y costumbre

de utilizar toda la jornada de los días de quincena para ir a cobrar al banco.

Alternativas múltiples ante una lógica binaria

La crisis de la relación académicos-administrativos en el SITUAM es parte de la crisis de un sindicato independiente que ha caído en posturas y vicios propios del sindicalismo corporativo tradicional. El autoritarismo, la falta de democracia directa en su vida interna, el sectarismo, la intolerancia ante la disidencia, la falta de transparencia sobre el manejo de sus recursos, la errónea concepción de que la universidad pública es una fábrica, la sobrepolitización de las relaciones sociales y laborales cotidianas, el rechazo al trabajo y otras razones enumeradas a lo largo de este artículo, propiciaron que un sector importante de profesores se separara del SITUAM. En la Asociación Civil Reflexión Académica y en el SPAUAM se agrupan los profesores que abiertamente consideran que hay que crear los espacios de expresión o gestión que el SITUAM ya no ofrece. Pero, además, hay un amplio sector de maestros que se han ido desafilando paulatinamente o que nunca se sindicalizaron, baste señalar que de la totalidad de los profesores sólo un 20% o 25% están sindicalizados. Como resultado de la reciente huelga nos hemos desafilado otros 155 profesores, a pesar de los estatutos del SITUAM, que van contra el elemental derecho de libertad de afiliación o desafilación y que nos llevan a preguntarnos: ¿dónde quedó la defensa de la democracia y la libertad e independencia sindicales?

La crisis del SITUAM también forma parte de la crisis de un tipo de izquierda, la vanguardista, dirigista, antidemocrática y sectaria. La ganadora de las batallas de los años sesenta fue una versión renovada de la vieja izquierda. Con una cultura política y un imaginario social impregnados de autoritarismo y antidemocracia. Los sueños libertarios y democratizadores de algunos sectores del estudiantado de 1968 cedieron ante el culto a los partidos, sus jerarquías, comités centrales y demás cúpulas. Todos construimos el SITUAM y en cierta medida todos fuimos responsables de su de-

terioro. Por diferentes razones dejamos la organización en manos de un núcleo activo que ha recogido lo peor de las tradiciones de esa nueva vieja izquierda. Sin embargo, algunos hemos dado el primer paso hacia otros espacios y formas de organización, buscando nuevos puntos de encuentro, nuevas voces y oídos, tolerantes y plurales, comprometidos, crítica y propositivamente, con la Universidad pública, a partir de un *ethos* que revaloriza el trabajo, la pluralidad y el respeto crítico entre todos sus miembros.

Parte del imaginario de finales de la segunda mitad del siglo XX todavía se basaba en dicotomías, dualidades funestas irreconciliables, y en la crítica devastadora a uno de sus polos. Por fortuna, con el amanecer del siglo XXI, nos abrimos a la observación del hecho social como hecho polisémico y polifacético; la realidad social, igualmente múltiple y diversa, supera al maniqueísmo, residuo cargado de religiosidad, que caracteriza algunas de las acciones individuales y colectivas de las vanguardias del sindicato y sus bases de apoyo. Se están resquebrajando las parejas antinómicas y con ello se abren las posibilidades de entender e intervenir en el mundo en toda la riqueza de su diversidad. En ese nuevo contexto, que influye en el imaginario colectivo universitario, y en medio de la errática actuación de un sindicato excluyente, la imaginación de los profesores también se abre a otros espacios autónomos de reflexión e intervención en la vida universitaria. Algunos han optado por estar en una asociación civil, otros por un sindicato de académicos, otros por estar en ambos, mientras otros permanecen a la expectativa, las posturas son diversas pero no divergentes. El sindicato ha reaccionado negativamente, cerrándose, manteniendo y profundizando su sectarismo; utilizando, indiscriminadamente y sin fundamentos, calificativos propios de una izquierda dogmática que creíamos haber superado. Sin embargo, la ruptura es irreversible y, a pesar de las inercias y reacciones defensivas, vuelven a ser motivo de reflexión cuestiones como la democracia sindical, la valorización del trabajo, la pluralidad, la tolerancia y, sobre todo, la defensa de una universidad pública de calidad y responsable de sus compromisos establecidos con su propia comunidad y con la sociedad.

Trabajo administrativo en la UAM

Ignacio Gatica Lara*

Este ensayo tiene como propósito formular una reflexión sobre el trabajo no académico desplegado en la universidad pública, específicamente, en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Con base en una mínima caracterización de éste, intentaremos identificar algunas de sus determinantes que juzgamos relevantes, para después terminar puntualizando los desafíos que ese ámbito del trabajo universitario plantea tanto a autoridades como al sindicato de la misma institución.

El trabajo administrativo¹ de la UAM comprende un abanico relativamente extenso de categorías y, por tanto, de actividades. Es decir, le es propia una amplia heterogeneidad por la variedad de funciones y grado de calificación por el que se define cada categoría.

En ese conglomerado encontramos, en el año del dos mil, un número de trabajadores que llega a los 5 mil (véase Cuadro 1), y se distribuye en actividades de escasa calificación como las relacionadas a la limpieza o vigilancia, así como en otras que exigen cierto nivel de especialización profesional como médicos del deporte, laboratoristas, bibliotecarios o reporteros redactores, por mencionar solo algunos (véase Cuadro 2). Conforme al Manual de Puestos Administrativos de Base, aun vigente, el tabulador da cabida a 184 categorías, integradas en 24 grupos ocupacionales.

* Profesor, Departamento de Política y Cultura, UAM-Xochimilco.

¹ Con este término nos referimos a toda categoría de trabajo que no ejecuta, de manera directa, actividades académicas.

Cuadro 1
Trabajadores no académicos de la UAM, 1974-2000

Año	Número de trabajadores
1974	668
1979	1,910
1985	3,807
1990	4,216
1995	4,064
2000	5,000

Fuente: *Informes anuales de la Rectoría General de la UAM.*

II. En el ámbito de la universidad pública, es un lugar común el señalamiento de la relevancia del trabajo no académico para el cabal cumplimiento de las tres tareas sustanciales universitarias, a saber: la enseñanza, la investigación y la divulgación de la cultura. No obstante, entre la comunidad universitaria existe una percepción crítica respecto a la eficiencia y calidad que presenta el trabajo administrativo. Por ejemplo, recientemente una secretaria de la UAM-Xochimilco se expresaba en estos términos:

Cuadro 2
Personal administrativo por categorías según adscripción (trimestre otoño 2000)

<i>Adscripción</i>	<i>Total</i>	<i>Profesionistas</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Intendencia y mantenimiento</i>	<i>Secretarías</i>	<i>Ayudantes y auxiliares</i>
Total	5,000	1,172	736	1,457	629	1,026
Azcapotzalco	1,361	245	213	433	215	255
Ixtapalapa	1,139	230	180	392	146	191
Xochimilco	1,227	268	176	392	173	218
Rectoría general	622	268	747	137	54	116
Tienda UAM	265	36	6	36	15	172
CENDIS	279	54	105	67	6	47
Patronado	107	51	9	0	20	27

Fuente: *Informe anual de la Rectoría General de la UAM, año 2000.*

... para la gente de aquí el trabajo no es prioritario, aquí hay muy poca gente que diga: pues no puedo ir a tal asunto porque el trabajo es primero, no, el trabajo es segundo. Aquí realmente los trabajadores de la universidad no progresamos, no somos activos, no tenemos la mente así, ágil, porque realmente nada nos exige, nada nos obliga y no estamos capacitados, no estamos actualizados.²

De acuerdo a esta opinión, un rasgo notorio de la forma en que se ejecuta este trabajo es la indolencia. El comportamiento en el trabajo jerarquiza en un segundo plano al trabajo mismo y el relajamiento parece muy extendido.

La opinión resulta interesante porque no es formulada por un observador externo, ya sea algún funcionario interesado en denigrar, académico o estudiante resentido por un mal servicio: proviene precisamente de una trabajadora que cuenta con 14 años de antigüedad en el empleo, es decir, proviene de alguien que conoce suficientemente su entorno de trabajo.

Asimismo, podría pensarse que se trata de una opinión aislada, propia de una personalidad resentida y en conflicto con su entorno y sus compañeros. Esta es una posibilidad poco probable, no sólo porque otras opiniones

² Esta opinión fue recogida del trabajo de campo que organizó el autor como insumo de la investigación realizada para la tesis doctoral. La técnica utilizada en ese trabajo fue de grupos de discusión que permitieron generar un cúmulo importante de situaciones discursivas, algunas de las cuales son citadas aquí señalando el participante que las emitió, así como el grupo respectivo. La clave con la que se identificó a esta participante es Grupo 8, Participante 4.

recogidas se manifestaron en el mismo sentido que la señalada arriba, sino porque hay evidencias más contundentes que la apoyan. En 1992, pregunté a 149 trabajadores administrativos lo siguiente:³ ¿El SITUAM⁴ debe fomentar un mayor involucramiento de sus afiliados ante el trabajo? 120 respondieron afirmativamente y sólo 11 lo hicieron negativamente.⁵ Aunque sea de manera indirecta, se desprende que el abrumador apoyo del 91.6% de los encuestados a un mayor compromiso con el trabajo se fundamenta en el reconocimiento generalizado de deficiencias en ese sentido.

En esa misma encuesta, también pregunté a 104 profesores lo siguiente: ¿cómo define la contribución del trabajo administrativo para el buen desempeño del trabajo académico? Sólo 102 profesores respondieron a la pregunta y sus respuestas se distribuyeron del siguiente modo: muy eficiente 1 (1%); eficiente 21 (20.2%); deficiente 62 (59.6%) y muy deficiente 18 (17.3%).⁶ Como puede apreciarse, las respuestas se concentran en las últimas dos opciones que definen a esa contribución como deficiente y muy deficiente; entre ambas obtienen el 76.9% de preferencias.

³ La pregunta formó parte de una encuesta que también el autor aplicó para fines de la tesis de maestría que realizó por aquellos años. Los 149 trabajadores administrativos encuestados se distribuyeron en las tres unidades académicas de la UAM.

⁴ Siglas del Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

⁵ Gatica Lara, Ignacio, *Gestión y cultura laboral en el SITUAM*, Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-Iztapalapa, México, 1994.

⁶ Idem.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Con estos datos, más allá de las preferencias ideológicas, es preciso otorgar un alto grado de verosimilitud a la opinión rescatada arriba. La cuestión, entonces, consiste en explicar los procesos o las estructuras que han propiciado tal situación de desafecto al trabajo en un ámbito universitario específico.

III. El problema de la desafección al trabajo ha sido reconocido como un problema común en el medio burocrático. Berta Lerner Sheinbaum, en un análisis sobre el corporativismo burocrático, lo identificó como “parasitismo”. Según esta autora, el fenómeno hace patente el deseo, por parte de la baja burocracia, de “protestar pasivamente por sus condiciones objetivas, y expresar de una manera latente su inconformidad ante una estructura autoritaria”.⁷

Después de esta explicación percibimos el supuesto de que los trabajadores integrantes de la burocracia coincidentemente hacen una evaluación de su situación y, de manera aislada, deciden actuar en el mismo sentido: resistir y protestar. Resulta poco verosímil esta interpre-

⁷ Lerner de Sheinbaum, Berta “El corporativismo burocrático” en Luna Matilde y Ricardo Pozas H., *Relaciones corporativas en un periodo de cambio*, IIS-UNAM, México, 1992, p. 226.

tación si convenimos en que, existiendo esa capacidad analítica, y tipo de consensos implícitos, entre los trabajadores, no quedan claras las razones que les impiden a éstos mismos pasar a un nivel de mayor organización en su acción.

Asimismo, sugerir que el parasitismo es una forma de protesta “ante una estructura autoritaria” hace suponer que existe entre los trabajadores una cultura democrática que les hace repeler las prácticas y relación que van en sentido contrario. La persistencia del corporativismo en el medio laboral resta consistencia a este planteamiento. En definitiva, desde nuestro punto de vista, la desafección al trabajo requiere otra explicación.

IV. Un primer factor, de origen propiamente industrial, se encuentra en el criterio taylorista con el que se diseñaron los puestos. Como se sabe, es pieza fundamental de la “organización científica del trabajo” la idea del puesto entendido como el agrupamiento más simple de tareas precisas y rutinarias, ajustado a una mecánica ingenieril de tiempos y movimientos.⁸ Dadas las características del trabajo

⁸ Friedman, Georges. *La crisis del progreso. Esbozo de la historia de las ideas (1895-1935)*, LAIA, Barcelona, 1977, pp. 95-109.

administrativo universitario, la definición del puesto en ese ámbito no llegó al extremo fabril de someter las tareas a tiempos y movimientos precisos, pero sí se concibió como acotación precisa de funciones simples y rutinarias. Se tomó la idea del puesto rígido, con límites suficientemente claros que le impiden invadir funciones complementarias, aún las más afines.

Igual que en otros ámbitos del trabajo industrial, enfáticamente el correspondiente a la industria automotriz, la estrategia gerencial de descomposición de la tarea, cuyo objetivo fue el incremento de la productividad vía la especialización extrema del trabajo, pronto devino en atrincheramiento de los trabajadores para resistir el autoritarismo de jefes, los ritmos intensos y agotadores, o simplemente para ejercer presión por demandas de todo tipo, así como para equilibrar la correlación de fuerzas en el lugar de trabajo. Esa resistencia tomó la forma de la defensa del puesto rígido. Por otro lado, la vulnerabilidad del puesto taylorista se hizo más evidente conforme los procesos de trabajo fueron sometidos a posibilidades y presiones de mayor flexibilidad tanto por los nuevos recursos tecnológicos como por las características de la demanda que deben atender.

En el caso de la UAM, los esfuerzos por adecuar y flexibilizar los perfiles de los distintos puestos, así como el respectivo escalafón, han topado con el temor de los trabajadores a verse desplazados por la compactación de puestos y la introducción de las computadoras; a perder la protección del puesto rígido, con límites precisos; en consecuencia, y en el mejor de los casos, temen al aumento en sus cargas de trabajo. Pero en especial temen a un cambio en la correlación de fuerzas en su relación con el jefe inmediato.

Con una compactación de puestos desaparece gente (...) en un lugar donde se ubiquen 5 compañeras lo que van a hacer es la compactación y dice "con una secretaria saco el trabajo" y van para afuera (...) si hay compañeros que tienen un área ahora vas a abarcar más, posiblemente lo de cuatro áreas, y ya no nada más en lo de intendencia porque en cuanto terminas éso me haces ésto de carga, y si ya terminaste ahora te vas de jardinero

(...) si aceptamos, voy a tener un reloj checador (G2P2)

Como corolario, la tentativa de asociar a la flexibilización del puesto un esquema salarial también flexible, como ya ocurrió entre el personal académico, es vista como el peligro mayor: "Sí, debilitaría al sindicato porque sería un pleito entre todos los trabajadores sindicalizados por querer los estímulos (...) Te van a decir, 'sí, recibe los estímulos porque estás conmigo', y, a lo mejor, algún otro compañero que no le cae bien al jefe no tiene nada. Y viene el enfrentamiento entre los trabajadores" (Grupo 2, Participante 2).

La defensa del puesto rígido, puntualmente acotado, está asociado al temor de perder prerrogativas establecidas por usos y costumbres y a romper, en consecuencia, una correlación de fuerzas en el lugar de trabajo que no sólo sirve para frenar abusos de autoridad, sino también para imponer condiciones por encima de la formalidad.

Se trata de una resistencia que arroja luz sobre una dimensión con frecuencia ignorada en las relaciones laborales, la dimensión del poder. La organización del trabajo tiende a ser presentada como desprendida de todo criterio que no sea la sola racionalidad científica, pretensión que a menudo es cuestionada por la persistencia del conflicto laboral que coloca en el centro, a cada momento, la disputa por el poder en el lugar de trabajo. Paradójicamente, la resistencia a la flexibilización de las relaciones laborales encuentra uno de sus apoyos fundamentales en una idea gestada en el seno del pensamiento gerencial, la idea de la especialización extrema como fuente de productividad.

V. Una segunda determinante proviene de los referentes ideológicos que han orientado la política laboral sindical. Es necesario recordar aquí que el SITUAM surgió a mediados de los años setenta, del siglo XX, en el contexto de una oleada de resistencia sindical, de la que pronto formó parte, y cuya razón de ser descansó esencialmente en una fuerte aspiración democrática autonomista.

Si bien en sus orígenes predominó en su conducción un discurso que reivindicaba una

visión nacionalista y popular de la universidad pública⁹ a fines de los setenta y principios de los ochenta; sin embargo, esa visión fue desplazada por otra que se ubicó más a la izquierda. Las corrientes que se hicieron de la representación sindical, y que han prevalecido hasta la fecha, pusieron el énfasis en el carácter clasista y revolucionario del sindicato.¹⁰ En esta perspectiva, el espacio universitario es sólo una pieza más en la maquinaria que hace posible la acumulación de capital, por tanto, no encuentra objeción para interpretar el conflicto laboral y la acción sindical del mismo modo que es entendida en el medio industrial por una postura de izquierda.

En concordancia con esa lectura, la democracia sindical debía operar como recurso pedagógico privilegiado, dado que su objetivo principal es la formación de conciencia política: “Concebimos a la democracia como instrumento por excelencia para la formación de los agremiados y como escuela preparatoria de la lucha por el socialismo” (Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), Combate, v CGO, mayo 1981)

Con base en estos referentes ideológicos, la política laboral que ha predominado en la conducción sindical se distingue por el

⁹ El Consejo Sindical y el Partido Comunista fueron las corrientes sindicales que hegemonizaron inicialmente la conducción del SITUAM y en su primer congreso formal declaraban: “Aspiramos a democratizar las universidades, a la impartición de una educación científica y popular. Deseamos que las universidades respondan a las necesidades de los trabajadores y, en general, de las masas populares, combatimos, y lo seguiremos haciendo, el hecho dominante de que los centros educativos estén al servicio de los privilegiados y los poderosos” (Programa de trabajo que presenta el CE al 1er. CGO del SITUAM, abril de 1977) En otro momento agregaban “...que la universidad produzca conocimientos y cuadros técnicos y científicos en función de las necesidades de las mayorías nacionales, y no de las transnacionales” (CE, Política académica, ponencia al 4o. CGO, 31 firmas de miembros de CS, del PC y otros académicos)

¹⁰ Una de esas corrientes que ha jugado un papel protagónico en los últimos años se expresaba en estos términos en aquellos años: “...hay que hacer claridad al interior de los departamentos en que ahí existen dos partes antagónicas e irreconciliables; una que representa a las autoridades y otra que representa a los trabajadores o sea que en otras palabras, tenemos de un lado al capital y del otro al trabajador asalariado.” (La Tribuna, Plan de acción, ponencia al 3er. CGO del SITUAM, 1979).

permanente rechazo a las tentativas recientes de las autoridades universitarias para flexibilizar la forma de pago, los puestos y los criterios escalafonarios.

Para ilustrar lo anterior, recordemos la propuesta que hicieron las autoridades universitarias de la UAM en febrero de 1994, en el marco de una revisión contractual. Dicha propuesta incluye una oferta de estímulos individuales y selectivos que suponen procesos de evaluación; una reorganización para el trabajo mediante compactación y reordenación del tabulador y, en tercer lugar, una política de capacitación orientada a la promoción. Se acompaña la oferta con seguridades a la estabilidad en el trabajo, no afectación en el ingreso y ubicación tabular, además del compromiso de procesar todas las medidas en el marco de la bilateralidad.¹¹

No obstante, se rechaza la oferta porque los cambios, se dijo desde la dirigencia sindical, implicarían intensificación del trabajo e “implantación de productivismos fabriquistas”. Esta postura no concede posibilidades de cambio a las formas de remuneración ni a las formas organizacionales. En ningún momento es posible hallar en la exposición de esta postura consideraciones autocríticas donde se acepte corresponsabilidad del sindicato o de los trabajadores para explicar las deficiencias en el trabajo.

El desacuerdo condujo a una huelga que se prolongó por más de 40 días. Para levantarla, la postura sindical se vio forzada a conceder que “es necesario pactar en la presente revisión de Contrato las bases para su establecimiento (de los distintos programas) y, de manera inmediata, una vez concluida la revisión iniciar las discusiones a partir de un proyecto sindical y con la participación amplia del conjunto de los trabajadores”. Con el tiempo, este compromiso se diluyó.

¹¹ La propuesta toma cuerpo en el diseño de tres programas elaborados por la representación de la universidad: Programa de Fortalecimiento de la Carrera Administrativa con Base en el Desempeño Extraordinario (programa de estímulos); Programa de Carrera Administrativa (programa de compactación de puestos) y Programa de Capacitación para la Promoción (UAM, Órgano Informativo, 26/ene/94)

El conflicto resurge dos años después, en septiembre de 1996, cuando las autoridades presentan al sindicato su "Propuesta de reorganización de los procesos de trabajo en las bibliotecas de la UAM". La propuesta sugiere ampliar y eficientar los servicios de información introduciendo innovaciones del campo de la informática y reduciendo los cinco puestos que componen el grupo laboral de bibliotecas a solo dos nuevos puestos. Adicionalmente, la medida pretende formalizar el reconocimiento de funciones que en los hechos se vienen realizando desde hace varios años como consecuencia de los nuevos recursos técnicos. La oferta implicaba un incremento salarial aproximado del 15% para todos los niveles. Además ofrecía que, al hacerse la conversión, más del 80% de los trabajadores pasarían a su nuevo puesto con un nivel más alto.

En esta ocasión el sindicato respondió a principios de 1998. El CE del SITUAM, ahora en manos de facciones no tan reacias a reformar las relaciones laborales de los trabajadores administrativos,¹² encontró limitaciones a la propuesta pero ponderó mejor sus beneficios¹³ y recomendó: "Aprovechar y extender a todos los trabajadores las ventajas que incluía la propuesta de la UAM".¹⁴

En el marco del XXIV CGE, donde se preparó la estrategia para la revisión salarial que

¹² Este CE estaba encabezado por el Sr. Alejandro Vega, quien fuera el secretario de relaciones exteriores en el CE que en 1990 proponía que el sindicato asumiera una actitud autocrítica y encarara el desafío de discutir y, de ser el caso, asumir responsabilidades ante el trabajo.

¹³ Los cuestionamientos subrayaban que "No partía de las funciones sustantivas; era sumamente parcial al excluir a otros puestos de las bibliotecas, al trabajo audiovisual y de librería; los perfiles de los nuevos puestos propuestos eran muy rígidos; observaba obstáculos en la movilidad de los trabajadores al plantear la capacitación como prerrequisito a la migración; estancamiento de la plantilla al no considerar nuevos servicios y funciones y la ampliación de servicio; Ignoraba las condiciones de trabajo". Entre sus bondades observó: "Incremento de los ingresos económicos por fuera de los tiempos y procesos de revisión; el planteamiento de romper el techo salarial en el tabulador; la posibilidad de pactar la plantilla de personal; el reconocimiento, por parte de la Universidad, de la introducción de nuevas tecnologías" (CE, "La situación de las bibliotecas", febrero 16, 1998);

¹⁴ CE "La situación de las bibliotecas", febrero 16, 1998.

tendría efecto en febrero de 1997, se discutió el punto y se resolvió elaborar un proyecto sindical integral de tabulador y del Manual de Puestos Administrativos de Base como precondition para el inicio de las negociaciones. Es decir, la propuesta del CE fue derrotada con el mismo tipo de argumentos que se esgrimieron en la coyuntura de 1994: 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", etc. (La Tribuna, documento al XXII CGO, mayo 1997 y CE, Secretaría del Trabajo y Conflictos, documento al XVII CGO, 1993).

La propuesta fue abandonada por el claro rechazo sindical. Las autoridades buscaron acuerdos aislados en cada unidad académica y en la negociación directa con los trabajadores.¹⁵ En poco tiempo acordaron directamente con los trabajadores de las bibliotecas pagos adicionales al salario a cambio de que éstos se comprometieran a usar los nuevos recursos técnicos, básicamente el equipo de cómputo y su diversa paquetería.¹⁶

La disposición de la dirección sindical para colocar al sindicato en posición negociadora, con una visión más pragmática que le permita aprovechar las posibilidades de obtener beneficios para sus representados y asumir compromisos ante el trabajo, nuevamente fue derrotada, pero ahora ya no por el conservadurismo de las autoridades universitarias sino por

¹⁵ Como resultado los trabajadores de la biblioteca de la Unidad Iztapalapa, especialmente de las secciones de Adquisiciones, Análisis bibliotecario, Hemeroteca y Servicio al público, convinieron en utilizar el sistema automatizado desde el año 1997. En la Unidad Azcapotzalco ya son varios años los que llevan utilizando el sistema automatizado Inteligente -9000. En tanto que en la Unidad Xochimilco, si bien no se utiliza plenamente o mayoritariamente el sistema Tin-Lib, en lo individual varios trabajadores lo usan.

¹⁶ Un ejemplo muy ilustrador es el caso de la Unidad Xochimilco donde a fines de 1997 la Secretaría de Unidad logró establecer un convenio con los trabajadores para que éstos se comprometieran a usar el Tin-Lib a cambio de un pago único de \$2200.25 y de \$1000.00 para quienes forman los grupos de biblioteca y de apoyo respectivamente



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

el conservadurismo propio.¹⁷ Por el temor de encontrar, en una política pragmática y negociadora, el desfiladero del sindicato.

Es claro que en la dirección del SITUAM han convivido enfoques diferentes respecto al tema laboral, no obstante, ha sido dominante la postura que se abraza a la versión más radical de los postulados ideológicos fundacionales. Estos 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 los trabajadores o el sindicato, son algo menos que extrañas. Los criterios que se han impuesto en la política laboral sindical conducen a una gestión de la fuerza de trabajo (ingreso, promoción y salario) y sólo parcialmente de las condiciones de trabajo (higiene, seguridad y capacitación) Se deja de lado la gestión del propio proceso

¹⁷ El CE lamentó su derrota en estos términos: "El caso de las bibliotecas es uno entre muchos ejemplos de cómo la negativa sindical a avanzar en la negociación, mediante el simple y llano rechazo de las propuestas de la patronal sin ofrecer alternativa, lo único que provoca es justamente que la patronal avance, en la realidad, en sus propuestas y su concepción del trabajo (CE, "La situación de las bibliotecas", febrero 16, 1998)

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, así como evitar todo compromiso con el trabajo.

En los últimos años de los noventa y, particularmente en la revisión contractual y salarial del 2000 y 2001 respectivamente, se han formalizados sendos acuerdos para convenir una reforma escalafonaria y tabular. Sin embargo, las negociaciones han topado constantemente con el mismo obstáculo: por una lado, una insistencia en el cambio que no va más allá del interés por incrementar la productividad asociada a la expectativa de mayor beneficio económico y, por otro, un rechazo sistemático que sólo encuentra en la posibilidad del cambio una amenaza neoliberal a las prerrogativas y derechos conquistados. La falta de acuerdo ha impedido crear las bases de relaciones laborales funcionales y, sobre todo, enturbia el futuro inmediato.

Sucede que desde el año 2000, y primeros meses del 2001, la dirigencia del SITUAM movilizó a sus bases para impedir el ingreso a las áreas de trabajo de quienes ha definido

como “trabajadores irregulares”,¹⁸ bajo la consideración de que su presencia se ha traducido en pérdida de materia de trabajo y de oportunidades de promoción para sus representados, amén del desconocimiento al propio sindicato.¹⁹ El problema de la perspectiva sindical parece descansar en la simplificación interpretativa que hace de los hechos. A sus ojos, la contratación de personal irregular sólo se debe a la perversión innata de las autoridades universitarias, convertidas en simples títeres de políticas públicas extra-universitarias.²⁰ Para nada aparece la posibilidad de reconocer probables limitaciones derivadas del viejo esquema de relaciones laborales, o de una ausencia extendida de responsabilidad con el trabajo.

Las movilizaciones alcanzaron un punto culminante en las primeras semanas de febrero del 2001, una vez concluida la revisión salarial, donde algunos activistas llegaron al roce personal para cumplir con su objetivo. En respuesta las autoridades levantaron actas y procedieron a hacer efectivos los despidos. Desde ese momento, aunque mantuvo su postura, la dirigencia sindical frenó sus movilizaciones y centró sus acciones negociadoras en el reclamo de reincorporación al empleo de quienes a su juicio sólo son “despedidos políticos”. Con estos elementos, es fácil prever que de no encontrar una solución este conflicto antes de la revisión contractual a efectuarse

¹⁸ Desde el SITUAM se ha elaborado esta definición: “Las y los trabajadores con contrataciones irregulares, son todas aquellas personas contratadas como prestadores de servicio profesionales o de honorarios, obras a precio alzado, de confianza, prestadores de servicio social y/o por convenios interinstitucionales, entre otros, y que realizan funciones del personal de base” (*Correo Sindical*, 28 de marzo del 2001).

¹⁹ “Este tipo de contrataciones, desconoce al sindicato, (SITUAM), como titular de la contratación colectiva, derecho conquistado desde hace más de veintiséis años, y rompe, violenta y quebranta los compromisos bilaterales establecidos en el CCT, el cual rige las relaciones laborales UAM-SITUAM, al interior de esta institución. Además, también afecta derechos individuales tales como el salario, el ingreso, la promoción y la permanencia en el empleo de todos los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad” (*Correo Sindical*, 28 de marzo del 2001).

²⁰ Expresiones de este tipo son recurrentes: “las autoridades no han escatimado recurso alguno intentando doblegar nuestra disposición de lucha y de protesta frente a su autoritarismo” (*Correo Sindical*, 28 de marzo de 2001).

en febrero del 2001, se convertirá en un elemento decisivo que actuará a favor de una probable huelga de alto costo para las partes.

Así, podemos afirmar que la política laboral sindical, dados sus fundamentos ideológicos, poco ha hecho para colocar entre sus prioridades la búsqueda de compromisos en beneficio del trabajo y, seguramente, esa orientación ha redundado en fortalecimiento de comportamientos individuales que operan en el mismo sentido.

VI. Finalmente, quizá la fuente principal del desafecto al trabajo provenga del carácter instrumental que el trabajador imprime a su relación con el trabajo. Se trata de una relación que tiene mucho de una perspectiva instrumental utilitaria.²¹ De acuerdo a esta visión, el trabajo es apreciado, esencialmente, como un medio para la obtención de un ingreso y otros bienes. Pero además, es una visión que se complementa con la lógica utilitarista que impone a las conductas un racionalismo calculador. Esto es así, en la medida en que los comportamientos individuales tienden a optimizar la ganancia y a minimizar el costo.

Aquí, se impone una aclaración. La categoría “instrumental”, en su versión clásica, como actitud ante el trabajo de los obreros automotrices supone al menos tres implicados: “1) La aceptación de su empleo como mero

²¹ Esta combinación conceptual intenta definir con cierta precisión un tipo de percepción del trabajo que parece muy extendida. El primer término, instrumental, es tomado de Goldthorpe (Goldthorpe, H., John, 1966, “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 aquellos 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. 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 (Collins, Randall; *Cuatro tradiciones sociológicas*, UAM-I, México 1996: 162-165).

“medio” de vida; 2) su falta de interés por comprometerse con su trabajo y 3) su concentración en las reivindicaciones puramente económicas”.²² Para trasladar esta categoría al medio administrativo del trabajo universitario, no obstante, requiere ser matizada.

Efectivamente, aquí el comportamiento instrumental se puede constatar en el mismo sentido. Diversos testimonios dan cuenta de esa relación instrumental que los trabajadores administrativos tienen con su trabajo.²³ Evidentemente, aunque en proporción menor, también es posible registrar siempre actitudes orientadas a satisfacer otro tipo de aspiraciones que no se limitan a la simple obtención de medios de vida.

Sin embargo, en el medio administrativo universitario el rechazo al trabajo quizá sea más limitado que en el medio industrial, es decir, el comportamiento instrumental en aquel también admite una cierta dosis de responsabilidad en el trabajo. En las situaciones discursivas²⁴ y en la observación directa se puede constatar la presencia, entre algunos trabajadores y trabajadoras, de un compromiso con su trabajo.

Las causas que contrarrestan el rechazo al trabajo en un sector significativo de trabajadores pueden ser varias. Primero, tenemos la notable diferencia que existe en las condiciones de trabajo entre un medio como el de la industria del automóvil y el universitario, siempre más rutinarias e intensas en aquel; en segundo lugar, y debido a esas diferencias, en el medio universitario no es extraño encontrar personas que acusan alta estima y responsabi-

lidad con su trabajo,²⁵ apoyadas en una visión ética del mismo.²⁶ Aunque, por otro lado, otro segmento asume el mismo comportamiento simplemente por la asimilación de una disciplina de trabajo²⁷ y, por último, también influye en el mismo sentido el complemento utilitarista con el que se acompaña el comportamiento instrumental.

Por mucho, la carga y la intensidad del trabajo son más amables y llevaderas en el medio universitario. En éste, el razonamiento utilitario encuentra campo fértil, un margen amplio de maniobra. El beneficio buscado puede estar cifrado en la posible obtención de horas extras; de prerrogativas como permisos que no se contabilizan; de tolerancia en los horarios; o simplemente de buen trato con los jefes y compañeros de trabajo. La percepción del trabajo como medio de vida y la concentración en las demandas puramente económicas son supuestos de la con-

²⁵ Refiriéndose a la posibilidad de introducir un programa de estímulos para el trabajo administrativo, una trabajadora agregaba: “Dicen que cada quien habla según le vaya en la vida” (En el baile dice el dicho). Para ella está muy claro que para alguien que cumple con sus obligaciones, con su horario y su trabajo, no tienen sentido amenazas como el RIT o el reloj checador. Por eso expresa que “depende de cada quien”. En su caso, confiesa, el temor no funciona porque “trato de estar siempre en el trabajo y eso” (Grupo 2, Participante 3)

²⁶ Esta opinión, refiriéndose a la relación sindicato-universidad, resulta representativa en el sentido señalado: “A mí sí me parece que el sindicato frena mucho el progreso de la universidad, porque precisamente por defender que no nos vayan a dar un nuevo trabajo, no vayamos a trabajar más, con eso estamos frenados todos (...) Mira, simplemente ¿cuántos problemas ha habido de asaltos y demás aquí adentro de la universidad? Que se roban coches y todo. La gente reclama, va a rectoría ¡oiga! Me robaron mi coche, me golpearon o ya mataron a fulano o a fulana (...) Entonces la universidad presenta un plan, un programa de que se pongan plumas, que se controle la entrada, pues aquí entra todo mundo; pero entonces el sindicato se opone terminantemente y no se puede hacer nada, y yo no estoy en contra del sindicato, creo que tiene muchas cosas buenas, pero hay cosas que así, por cuadradas, no acepta y entonces yo me opongo.” (Grupo 8, Participante 4).

²⁷ Aquí tomamos la noción de disciplina en términos de “hábitos de obediencia” que inducen a “obedecer leyes y órdenes” (Deutsch, Karl W., *Política y Gobierno*, FCE, España 1976, p. 30). Lo característico de la disciplina, entonces, está en que genera comportamientos determinados por rutinas interiorizadas más que en valores razonados o doctrinariamente asumidos.

²² Zapata, Francisco, *Los trabajadores de nissan Mexicana*, mecanuscrito, s/f, p. 214.

²³ Por ejemplo, el hartazgo y desinterés por el trabajo se hace manifiesto en la relación de conflicto que con frecuencia establecen algunos trabajadores con los estudiantes o usuarios en general de servicios como la biblioteca: “Por el sólo hecho de ser usuario es un delincuente en potencia, entonces hay que luchar casi con él, y no digo que sea de todos los trabajadores, pero la gran mayoría es así.” (Grupo 5, Participante 3)

²⁴ Buena parte de los testimonios aquí recogidos forman parte de los insumos utilizados para un trabajo más amplio. La realización de este trabajo se apoyó en una técnica de análisis de discurso, consistente en el análisis de las situaciones discursivas generadas por grupos de discusión que se organizan ex profeso.

ducta instrumental que tienen verificación, pero no así el rechazo generalizado al trabajo. Y es que cumplir con el trabajo administrativo en el medio universitario resulta, a todas luces, mucho menos agotador que en el medio fabril y con atractivos o posibilidades de compensación impensadas en éste.

Pero aun con estas, limitantes es obvio que el rechazo al trabajo alimentado por la lógica instrumental y utilitaria brota aquí y allá. Las atenuantes señaladas, sólo son eso, atenuantes que no anulan el comportamiento que se guía por el sólo interés del ingreso y los bienes que se derivan del empleo, y encuentra en el rechazo al trabajo una forma de optimizar el esfuerzo.

Así, la conservación de viejos criterios en la definición del puesto asociado a una estructura de poder conservadora; la influencia de los referentes ideológicos en la política laboral sindical, y la orientación instrumental utilitaria que los trabajadores transportan a su vida laboral cotidiana refuerzan de diferente manera el desafecto al trabajo dominante en el trabajo administrativo universitario.

VII. Diseñar una política que se proponga dotar al trabajo administrativo de una mayor eficiencia y calidad; hacer de este trabajo un factor determinante en la consecución de los objetivos universitarios, es una tarea que plantea varios desafíos. En primer lugar, reclama el compromiso de las dos partes representativas de la cuestión laboral. No obstante, las autoridades universitarias debieran reconocer que esa modificación no puede descansar sólo en el criterio de la flexibilización (del salario, del puesto, del escalafón) y compactación del tabulador. Recuperar el interés por el trabajo, entre los trabajadores administrativos, plantea la necesidad de superar la vieja concepción que lo define como simple apoyo, sin voz y subordinado por completo a los requerimientos de la función académica. Se reconoce su utilidad pero no se le acepta como ingrediente consustancial del trabajo universitario. De ahí que cuente con escasos o nulos márgenes para aportar creativamente al proceso de trabajo.

En segundo lugar, es necesario aceptar que redefinir las estructuras organizativas y los

modos procedimentales implica, al mismo tiempo, modificar las relaciones de poder que prevalecen en el lugar de trabajo. Si ha de modificarse un esquema de poder por otro será necesario que el nuevo ofrezca atractivos que redunden positivamente en la disposición del trabajador. Por ejemplo, algunas preguntas que debieran responderse en el momento de formular nuevos dispositivos organizativos son los siguientes: ¿cuál es el mejor esquema que permite a los trabajadores desarrollar su iniciativa y creatividad, que ofrece equidad de condiciones a los miembros de un mismo grupo de trabajo, que propicia la cohesión y la cooperación para afrontar los requerimientos del trabajo? o, en términos sindicales, ¿no es posible pensar en un esquema organizativo y de relaciones laborales que responda eficientemente al proceso de trabajo y favorezca la identidad sindical?

Dar una respuesta a estas preguntas obliga a reconocer, por el lado gerencial, que las propuestas hasta ahora formuladas están animadas por una concepción del trabajador con racionalidad netamente instrumental y utilitaria; un trabajador vinculado a su trabajo esencialmente por la expectativa de un ingreso y por su propensión a optimizar sus posibles ganancias económicas. Aún dando por hecho que esa conceptualización tiene un fuerte respaldo en la vida cotidiana como lo hemos apuntado arriba, puesto que el mismo desafecto al trabajo estaría fortaleciendo esa interpretación, es un lugar común el reconocer que una política de premios y castigos implícita en todo programa de estímulos será fácilmente sabotada por la simulación y arreglos de complicidad. Se trata de una respuesta previsible en un ambiente donde campea precisamente la conducta instrumental utilitaria.

El desafío, entonces, está en saber si es posible diseñar un nuevo esquema organizativo y de relaciones laborales que permita asignar a su trabajo un sentido que desborde la perspectiva meramente instrumental y que ofrezca mejores incentivos a quienes buscan en su trabajo satisfacciones de orden profesional, moral o éticas. Dada la heterogeneidad del trabajo universitario administrativo será necesario estudiar los procesos de trabajo particulares en los que se involucra cada grupo de trabajadores y diseñar los dispositivos organi-

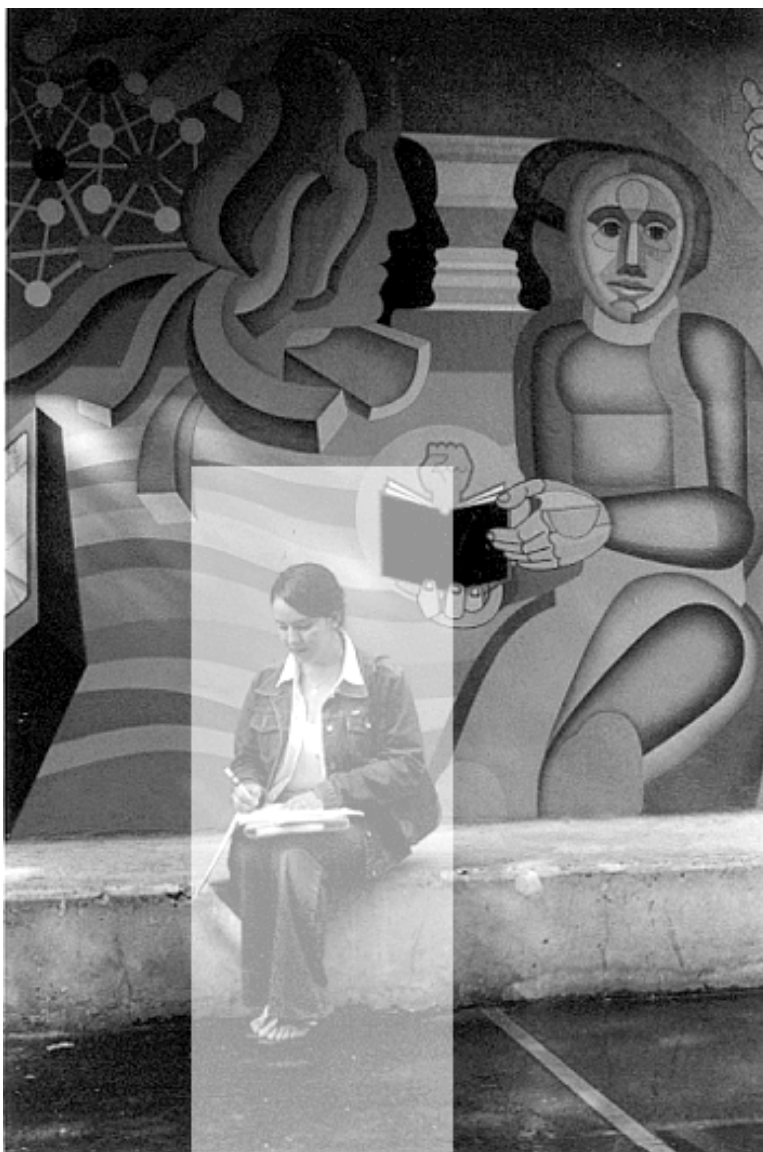


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

zativos que mejor propicien la creatividad y desarrollos profesional de aquellos; pero sobre todo, que mejores condiciones ofrezca para un ejercicio del poder más transparente y equilibrado en el lugar de trabajo.

En tercer lugar, y desde la perspectiva del sindicato, son varias las ataduras que es necesario deshacer para avanzar. Unas son aquellas que lo sujetan a sus referentes ideológicos fundacionales y que le restringen su esfera de acción en el momento en que le presentan el proceso y el puesto de trabajo como espacios cuyo diseño y operación solo competen a su contraparte. En este punto conviene preguntarse ¿cómo puede el sindicato hacer que su con-

signa de defensa de la universidad pública, tantas veces reiterada en su discurso, aterrice si no asume compromisos en el plano concreto del trabajo cotidiano?.

Por lo demás, la defensa del puesto rígido también ha implicado la defensa de un empobrecimiento de la tarea con la rutinización y especialización extremas en la mayoría de los casos. Sobre todo, se ha asociado a una concentración del poder en los mandos bajos y medios que con frecuencia deriva en perversión de las relaciones laborales en su plano más elemental. La revisión más atenta de este plano permite desmentir un conjunto de supuestos que están en la base de la resistencia sindical. Por ejemplo, cuando se afirma que todo programa de estímulos para el trabajo administrativo necesariamente representa una amenaza a la unidad sindical, en tanto que su aprobación fo-

mentaría la competencia entre los trabajadores y la individualización de las relaciones laborales, se soslaya que buena parte de esos problemas ya son parte de la vida laboral cotidiana y que su existencia mucho debe precisamente a la ausencia de una definición negociada del proceso de trabajo y las relaciones que lo envuelven.

En las actuales condiciones de trabajo las relaciones entre trabajadores y entre éstos y sus jefes, en el plano del lugar de trabajo, propician más la competencia y la individualización que la unidad e identidad sindical. Esto es así porque el trabajador con demasiada frecuencia se ve obligado a atender diver-

sas necesidades personales como el salir por los hijos a la escuela, permiso para realizar ocasionalmente un trámite o recolectar la tanga, llegar un poco tarde o salir más temprano para atender otras ocupaciones u otro empleo, acceder al tiempo extraordinario para complementar el ingreso, etc. Todo ello, evidentemente, queda condicionado por la voluntad del jefe inmediato. En consecuencia, el sentido común recomienda, y así lo entiende muy pronto el trabajador, la conveniencia de seguir una estrategia que le ponga a salvo de los rencores de aquel y más bien a la sombra de sus simpatías.

Hay suficientes razones para esperar que, ante cualquier contingencia, el trabajador no acuda a su delegado y menos que opte por solicitar una asamblea departamental para que resuelva sobre sus necesidades. Seguramente su sentido práctico lo conducirá a la negociación directa con el jefe inmediato y sólo si esta negociación fracasa posiblemente haga uso de la vía sindical.²⁸

Dadas estas condiciones de relaciones individualizadas está dentro de lo posible esperar que el resultado de esa negociación no siempre se ajuste a los intereses institucionales; así también, lo ordinario será que la negociación individualizada se traduzca en condiciones de trabajo notoriamente diferenciadas dentro de un mismo grupo de trabajo, es decir, que se rompa la equidad buscada por el principio laboral que reza: “a trabajo igual, salario igual”.

La perspectiva sindical no puede soslayar más que cada vez es mayor la brecha entre las relaciones laborales formalizadas y

las realmente existentes. El rechazo en la mesa de negociaciones a los programas de estímulos y, en general a la flexibilización, sólo puede contar como saldos seguros el retraso de la recuperación salarial de los trabajadores administrativos y, precisamente, la profundización de la individualización de las relaciones laborales de esos mismos trabajadores.

La introducción de la computadora, de sistemas procesadores de datos, de nuevos servicios y métodos procedimentales, necesariamente aceleró la obsolescencia de la estructura de puestos y sus funciones en algunos segmentos del trabajo administrativo. Los trabajadores, en la mayoría de los casos, con sentido práctico optaron por asumir sus nuevas funciones y calificaciones ante el riesgo de ser desplazados o entrar en conflicto con sus respectivos jefes. Ahí donde hubo mayor capacidad de respuesta colectiva, como en el caso de las bibliotecas, y donde la autoridad mostró voluntad de negociación se llegó a convenios que permiten un ingreso adicional a los trabajadores. Es decir, se estableció una situación de excepción para estos trabajadores, por varios años ya, que hizo evidente la incapacidad sindical para garantizar igualdad de condiciones para sus representados.

Por último, quizá el supuesto ideológico que más cuesta remontar es aquel que define al conflicto laboral como antagonismo fatal e irresoluble. Tal vez, ha llegado el momento de aceptar que si bien el conflicto es consustancial a las relaciones laborales no se trata de profundizarlo haciendo inviable el trabajo mismo y cancelando las condiciones de negociación para el desahogo de las demandas de los representados. El conflicto siempre estará ahí pero el reto consiste precisamente en darle cauce. Tampoco se trata de renunciar a la vocación autonomista y democrática que le han dado identidad a este proyecto sindical, más bien, solo se trata de recuperar algo del sentido práctico que prevalece entre los trabajadores y aceptar que el sindicato, además de reivindicar un programa político y social viable amplio, está obligado a trabajar y a negociar con eficacia a favor de los intereses presentes e inmediatos de sus representados.

²⁸ En una entrevista que realicé para elaborar la tesis de maestría, teniendo como estudio de caso el mismo sindicato, el entrevistado, un reconocido sindicalista de larga trayectoria, ilustra de manera muy precisa la vigencia de esa conducta: “éstos (los trabajadores) han desarrollado juegos a tres bandas, se grillan por un lado al representante sindical, por otro, al jefe y así se la llevan. Por ejemplo, si un jefe da cierta facilidad, se aprovecha, cuando eso falla se va al sindicato y todo eso es la individualización de las broncas y no se asume como grupo.” (Gatica Lara, Ignacio, *Gestión y cultura laboral en el SITUAM*, Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-Iztapalapa, México, 1994, p. 103).

PRD: la hegemonía de las corrientes

Miguel Ángel Romero Miranda*
Javier Gutiérrez Rodríguez**

Al abrirse un nuevo periodo con la coyuntura electoral del 2 de julio de 2000, los partidos políticos nacionales, especialmente los tres más importantes, quedaron colocados en diferentes circunstancias y condiciones respecto a su pasado inmediato, y el PRD no fue la excepción. Una importante caída en sus niveles de votación que lo regresaba a un lejano tercer lugar, luego de haber sido el opositor electoral más importante del PRI en 1997, y el cambio de referentes políticos a raíz de la caída del sistema de Partido de Estado, fueron las señales más claras en el sentido de que el PRD necesitaba actuar rápido y responder adecuadamente a los grandes desafíos que esta coyuntura le imponía: refundarse políticamente, reorganizar su estructura dirigente, operativa, administrativa y electoral, y, por último, redefinir su programa político y su línea ideológica. El mayor obstáculo para lograr esos objetivos ha sido, como veremos, el mismo que ha retrasado durante más de una década la cabal institucionalización del PRD: sus élites dirigentes.

Los resultados del 2 de julio sacudieron las conciencias de los militantes del PRD. No era para menos, porque en sólo tres años su perspectiva electoral se modificó drásticamente. El panorama era totalmente distinto al que presenciaron en julio de 1997, durante los comicios intermedios para renovar el Congreso. Ya no era el partido que enarbolaba el cambio, y eso se reflejó en la pérdida de más de un millón de votos con respecto a esas elecciones, lo que prácticamente les dejó el mis-

mo porcentaje de votación de 1994. Es decir, tuvo un retroceso electoral de seis años. (Véase recuadro).

El impacto de esta realidad entre sus integrantes fue brutal. Los jefes de los grupos manifestaron inmediatamente su postura, y lo hicieron de la misma manera como se han manifestado en estos 14 años de existencia: con gritos. De forma escandalosa. Utilizando calificativos. Descalificando al compañero. Sin mostrar respeto ni recato alguno.

Los saldos de esta coyuntura implicaban enormes y variados retos para los perredis-

* Profesor-Investigador, Departamento de Sociología, UAM-Azcapotzalco.

** Investigador de El Cotidiano.

Porcentaje de votos de los tres principales partidos en elecciones federales 1997-2000

Elección	PAN/AC	PRI	PRD/AM
Diputados federales 1997	30.49%	39.10%	28.30%
Presidencial 2000	42.52%	36.11%	16.64%

Fuente: elaboración propia con información del IFE www.ife.org.mx

tas. En medio de su crisis, debían atender problemas que aparecían por primera vez; algunos de ellos estructurales y otros que requerían de su atención inmediata. En primer lugar, debían encontrar en su interior las razones y los culpables de la derrota. Iniciar una reestructuración del partido y renovar sus liderazgos. Adecuar con urgencia su discurso político a las nuevas circunstancias. Establecer el carácter de su relación con el nuevo Presidente, Vicente Fox. Definir su relación con el PRI. Enfrentar los procesos electorales en marcha. Desarrollar una estrategia financiera que les permitiera afrontar las deudas heredadas de la campaña presidencial y la sensible disminución de sus ingresos provenientes del financiamiento federal, como producto de la fallida política de alianzas.

Meses después de la elección presidencial, sugeríamos en este mismo espacio agrupar esos desafíos del PRD, para efectos analíticos, en tres grandes vertientes: a) *refundarse políticamente*, a través de un nuevo acuerdo político entre las corrientes, que diera paso a una nueva institucionalidad; b) *reorganizarse*, a través de una revisión a fondo de su estructura operativa y dirigente y c) *redefinirse ideológicamente*, en virtud de que la coyuntura de julio de 2000 cerraba la etapa histórica del partido de estado y dejaba sin su principal bandera de lucha al PRD.¹

El PRD ha enfrentado estos desafíos a partir del mismo día de las elecciones, y siguiendo la metodología de Análisis de Coyuntura que El Cotidiano instrumenta, hemos establecido cuatro *subperiodos* para realizar este *seguimiento de proceso*. El primero inicia el día de la elección federal y termina con la

¹ Véase el análisis de Coyuntura de *El Cotidiano* número 108, julio-agosto de 2001.

realización del Consejo Nacional (21 al 23 de julio de 2000). El segundo va del Consejo Nacional a la celebración de su VI Congreso Nacional desarrollado en Zacatecas a fines de abril del 2001. El tercero inicia después del Congreso y concluye con la publicación de los primeros resultados de la elección del nuevo Comité Ejecutivo Nacional. Y, el cuarto, se establece a partir de las negociaciones postelectorales hasta la toma de posesión de Rosario Robles como nueva dirigente nacional.

Primer periodo: La derrota y la incertidumbre

Este periodo se caracteriza porque los principales líderes del partido establecen una agria discusión pública que en ocasiones parece que va a derivar en serias fracturas, deserciones, enfrentamientos, actos ilegales o, incluso, virtuales “golpes de estado” en contra de la dirigencia nacional. Las propuestas que se presentan son endeblas, heterogéneas y confrontadas, debido a que no llevan una sola direccionalidad. Los actores parecen caminar a ciegas y las posturas y propuestas son tan disímbolas que por momentos parece que van a naufragar. El periodo se cierra con la realización del Consejo Nacional del PRD, los días 21 y 22 de julio, logrando acuerdos importantes que permiten darle rumbo al partido, recuperar la institucionalidad y, sobre todo, establecer una “ruta crítica” que señale objetivos, eventos y fechas precisas de los pasos que es necesario dar para llegar a realizar un Congreso Nacional en donde se discutirían todos los asuntos pendientes de la organización.

Como era de esperarse, la primera disputa fue para establecer responsabilidades y culpables de la derrota. Cada corriente tenía identificado al (los) responsable (s) de la debacle. Las primeras discusiones se centraron en encontrar al órgano interno responsable de la derrota. Los “cuauhtemistas” enfilaron sus baterías hacia el Comité Ejecutivo Nacional del PRD. ¡*Que renuncie!*, era el grito generalizado de esta fracción, ¡*Que lo haga de manera voluntaria!* ¡*Que evite un mayor desgaste del partido!* ¡*Que se nombre una dirigencia de transición encabezada por Cuauhtémoc Cárdenas!*

¡Que se nombre un cuerpo emergente que permita conducir el proceso de discusión!

La respuesta de las corrientes hegemónicas en el CEN no se hizo esperar, sólo que estos últimos tenían una visión más amplia de lo que había sucedido. Según ellos, las causas de la derrota eran diversas: primero, acusaban directamente al Ing. Cárdenas de no haber dejado participar al CEN en los trabajos de campaña y de haber creado un órgano paralelo y autónomo que prácticamente secuestró el proceso electoral. Ese reducido grupo de “coordinación de campaña” fue directamente responsabilizado de la derrota por la dirigencia nacional pues, desde su punto de vista, las causas de la misma se localizaban en la estrategia de campaña, definida exclusivamente por ellos.

En segundo término, las corrientes predominantes aseguraban que la derrota también fue producto de una alianza mal manejada con grupos que no aportaron nada. Destacando aquí la forma en que el Partido del Trabajo (PT) se sumó a la campaña, la cual consideraron un desacierto, además de que rayó en la ilegalidad. “Chuchos” y “Amalios” aseguraban que esta relación inicial con el PT mantuvo latente la posibilidad de una ruptura en la Alianza por México, debido a que los partidos aliados demandaban tener candidatos en los distritos en los que el PRD era altamente competitivo. Denunciaron que la negociación de las candidaturas fue difícil, a tal grado que en algunas ocasiones la decisión final la debió tomar el propio Cárdenas. Aclararon que el PT siempre chantajeó en las negociaciones, que adoptó una postura intransigente y que, cuando la negociación se hacía ríspida, echaban mano del argumento de que ellos tenían un acuerdo previo con el Candidato. Esta actitud debilitó la capacidad de negociación de la comisión encargada de hacerlo. Finalmente, los Estatutos partidistas fueron, a juicio de estas corrientes, otro obstáculo que evitó al PRD crecer políticamente.

Algunos observadores externos hacían también sus balances y planteaban como causas de la derrota perredista las siguientes:

a) La mala imagen que el PRD proyectó ante el electorado, a raíz del cuestionado pro-

ceso electoral interno celebrado en marzo de 1999 para renovar su dirigencia nacional, donde las acusaciones de fraude alcanzaron niveles escandalosos.

b) La discusión generada a partir del proceso de selección interna del candidato a Presidente de la República. En particular, la forma en que Porfirio Muñoz Ledo abandonó el partido y la forma en que Cuauhtémoc Cárdenas fue nombrado candidato por el PT, antes incluso de ser nominado por su propia organización.²

c) El desgaste del aparato perredista, derivado de los interminables conflictos internos, que le impidió sumarse a tiempo a la campaña presidencial.

d) La nula aportación de los partidos pequeños

Pero así como estallaron en abiertas críticas internas luego de la derrota, también rápidamente los perredistas regresaron a la calma. El cambio de discurso lo inició Carlos Imaz, en ese momento presidente del Comité Estatal del Distrito Federal: “en el PRD no van a rodar cabezas como en el PRI, habrá debate, pero no guerra, aquí las cabezas se van a poner a pensar... No se quiere que haya autocomplacencia, sino debate y crítica”. A partir de ese momento, el discurso cambió y todas las energías de los perredistas se dirigieron a encontrar salidas políticas, que no pasaban por el castigo a los supuestos culpables de la debacle electoral.

Las corrientes: ¿qué hacer con ellas?

Dentro de las enormes divergencias existentes al interior del PRD, con respecto a los responsables de la derrota electoral, en un punto parecía existir consenso: gran parte de la culpa se debía a la actuación que han tenido las co-

² Esta decisión implicó conflictos con el PT y dificultades para la entrega de recursos que por Ley esa organización debía entregar a la Coalición. El propósito de Cárdenas de emular la Alianza de 1988, implicó ceder candidaturas para el Congreso al resto de partidos participantes, además de las concebidas canonjías económicas, lo cual generó enorme enojo al interior del perredismo.

rrientes políticas al interior del PRD. El costo político de esa situación es alto: imponen su voluntad, funcionan como grupos de presión, impiden seleccionar a los mejores candidatos, han alejado del PRD a los intelectuales, académicos y miembros distinguidos de la sociedad civil, sólo se preocupan por obtener una cuota de candidaturas, las instancias de dirección se conforman bajo el esquema de cuotas entre los distintos grupos, sólo actúan para obtener beneficios particulares, absorben mucho del tiempo y energía del partido, la negociación con los diferentes grupos es una práctica permanente que impide concentrar el debate sobre los temas políticos del país.

ta al interior del partido. Las corrientes no deben desaparecer, sino entender que ciertas prácticas pueden ser nocivas. En suma, las corrientes tienen que transformarse radicalmente, para dejar de ser *grupos de poder* y convertirse en *corrientes de opinión*.

Pablo Gómez tenía una concepción distinta del problema: “en un partido democrático como el PRD, es inadmisibles regular la existencia de corrientes, porque éstas significan la libertad interna de agruparse”. Se extendía en su apreciación: “la principal crítica que se está haciendo al PRD no es la existencia de las corrientes, sino de la forma de ope-



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Ante tal diagnóstico, las propuestas para resolver esa situación eran, en eso sí, diversas: el partido no puede seguir como en estos últimos tiempos, en que acabaron por imponerse las disputas entre corrientes. El perredismo tiene que replantear la concepción de las corrientes que lo integran, debe ser capaz de articular los movimientos sociales emergentes, actuar eficazmente en los procesos electorales internos para seleccionar a los mejores candidatos, sin que las candidaturas sean premios de consolación para ninguna corriente y en buscar el método para que todas tengan una representación correc-

ción, la cual ha provocado la debilidad de los órganos de dirección ejecutiva y la selección de candidatos, que no reflejan la riqueza de cuadros del instituto”.

Sin lugar a dudas, era difícil para el PRD reconocer y abordar esta discusión en forma pública. Sobre todo porque uno de los sectores fundacionales del mismo, la Corriente Democrática, se escindió del PRI ante la incapacidad de poder manifestarse como tal. No dejaba de ser paradójico que uno de los principales motivos de orgullo perredista (la libertad de asociación interna) se convirtiera en una de las

principales trabas políticas. La libertad se había transformado en libertinaje. El partido se ahogaba en sus propias contradicciones. Pero habría que reconocer que, de acuerdo con lo expresado por los líderes del partido del sol azteca en forma discursiva, una de las cuestiones positivas de la derrota era precisamente la disposición que parecían tener para enfrentar y modificar el papel de las corrientes políticas al interior de su partido.

Las innumerables divergencias

En su catarsis colectiva, los perredistas sacaron a colación una innumerable cantidad de divergencias. Entre las más importantes se encontraba la cuestión referente a qué hacer con el Ing. Cárdenas, qué relación guardar con el PAN participan o no con el gobierno de Vicente Fox, qué hacer con la escisiones del PRI, cuál es la agenda para el Congreso, quiénes son los coordinadores parlamentarios, qué hacer con el partido.

En la postura sobre estos temas se fueron definiendo, de manera natural, los grupos que posteriormente encabezarían la disputa por la dirección del partido. Para los “chuchos”, Cuauhtémoc Cárdenas tenía varias opciones, desde retirarse y aceptar que era el responsable directo de la derrota, hasta reconocer que de aquí en adelante le tocaba jugar un papel diferente. Nunca más debería concentrar tanto poder como el que tuvo en los primeros años en la vida del PRD. Ahora, aseguraba Jesús Zambrano, se iniciaría una vida partidista de mayor institucionalidad, en donde serían los órganos de dirección del partido los que habrían de tomar las decisiones. “El Ing. Cárdenas seguirá siendo un factor de unidad, pero quienes tomen las decisiones serán los órganos de dirección del partido”. Otros más radicales, como el coordinador de los diputados perredistas en el Estado de México, José Luis Gutiérrez, aseguraban que Cuauhtémoc Cárdenas “ha concluido su ciclo y debe retirarse”.

Para los simpatizantes de Cárdenas, su papel en el futuro era de vital importancia. Pablo Gómez sostenía que el ingeniero: “tendrá dentro del partido el papel que él decida porque el PRD no le va a dar la espalda... es una figura muy importante de la vida política de México y

un partido de lucha, como el PRD, no puede estar deshaciéndose de sus activos políticos”.

Para Rosa Albina Garavito, la situación era bastante más clara: “Se requiere la renuncia inmediata del actual CEN que encabeza Amalia García, a fin de dar paso a una directiva de transición encabezada por Cuauhtémoc Cárdenas... Cárdenas es la única personalidad con la autoridad moral necesaria y reconocida para ponerse al frente de una directiva de transición, que organice el nuevo Congreso”. En el mismo tono, Rosario Robles no se andaba con medias tintas: “Cárdenas es el líder moral del PRD. No lo dice él, lo decimos y lo reconocemos todos”.

El propio Cárdenas definía el papel que le gustaría jugar en el nuevo partido: “Dentro del nuevo partido que resulte de la refundación, podré servir de puente con otros sectores de la sociedad, con los que por circunstancias de mi actividad política he podido estar en contacto”. Agregaba: “No tengo los hilos del partido ni los quiero tener”.

Con respecto a qué hacer con el partido, la respuesta fue unánime: se requiere una refundación. Los argumentos eran variados y cada quien ponía énfasis en puntos distintos. La postura más inclinada a la transformación total partía del principio de que “...ya no existe el partido de Estado, que era nuestra razón de ser. Por ello hay que modificar el programa (Cárdenas decía que no era necesario modificarlo), los estatutos, la declaración de principios y la estructura”. Es decir, todos los documentos que definen el perfil de un partido.

Para otros, el partido que habían construido hacía once años se había agotado. La tarea consistía entonces en crear otro, a partir de lo que se tiene. Para Rosario Robles la refundación de su partido tenía sentido “para reconstruirse como una izquierda que enarbole un proyecto viable, moderno, incluyente, propositivo, democrático y abierto a las nuevas realidades”. Según Amalia García, presidenta nacional de esa organización, de lo que se trataba era de convertir al partido en una organización de izquierda comprometida y moderna, abierto a la gente, a la militancia, a los intelectuales y a organizaciones sociales. Desde su punto de vista, debían sustituirse las

elecciones por convenciones, pues con ello se permitiría invertir menos tiempo, dinero y recursos humanos en los procesos internos.

Dentro de todas sus diferencias, los perredistas iban poco a poco alcanzando acuerdos parciales que les permitieran encontrar el camino para darle solución a su problemática. El primer Consejo Nacional celebrado después del 2 de julio les abrió con mayor precisión el panorama, sobre todo porque se aprobó la famosa “ruta crítica” que Pablo Gómez propuso como el mejor camino para arribar a la celebración del Congreso refundacional del PRD.

En el Consejo Nacional se alcanzaron importantes acuerdos que le dieron viabilidad a esta organización. En primer lugar destaca el voto de confianza, aunque dividido, otorgado a la dirigente nacional Amalia García, para concluir su periodo estatutario. La creación del Consejo Consultivo, órgano que pretende tener un gran peso moral, sin que sea parte de la estructura formal, se convertirá en asesor permanente en la toma de decisiones. La creación de la Comisión para la Reforma del PRD, en donde participan los más importantes representantes de las diversas corrientes políticas. Se definió la fecha del Congreso Nacional para marzo del 2001 (aunque se llevó a cabo hasta fines de abril) para discutir y resolver todos los puntos pendientes en la agenda del partido. Y se encontraron consensos en una gran variedad de temas en donde no había postura oficial.

A pesar de la importancia que atribuimos al Consejo Nacional, se tiene que precisar que los temas candentes e importantes del perredismo seguían pendientes, el Congreso debía dar respuestas a las mismas. En síntesis, se puede afirmar que el PRD encontró el método para resolver sus diferencias, pero faltaba lo principal: qué se iba a cambiar y sobre todo, cuál era el nuevo rumbo que este partido tomaría para enfrentar los enormes retos derivados del fracaso electoral del 2000.

Segundo Periodo: del Consejo Nacional al VI Congreso Nacional

Previo a la realización de su Congreso Nacional, el PRD entabló una álgida discusión con

el PAN para establecer un acuerdo electoral que involucraba formar una coalición para enfrentar los procesos electorales de Chiapas, Tabasco y Yucatán, en forma conjunta. Mientras el PRD insistía en la necesidad de enfrentarlos como bloque, el PAN definía estrategias específicas. En Yucatán se aceptaba el apoyo perredista. En Chiapas apoyaban a Pablo Salazar, pero se negaban a realizar una alianza para competir por las diputaciones. En Tabasco, no iban con el candidato perredista y aseguraban que su estrategia era aprovechar las contradicciones entre PRD y PRI para consolidarse como opción partidista.

Para el senador panista Rodríguez Pratts, la situación era muy clara: “El PAN no debe aliarse con el PRD en Tabasco si el objetivo es únicamente sacar al PRI del gobierno... Antes que nada debería pensarse en un proyecto de gobierno, en un plan que nos permita rescatar Tabasco.” Por su parte, la presidenta del PRD, Amalia García, establecía que: “Los panistas deben una explicación al electorado, si se niegan a un acuerdo global que rebasa lo meramente electoral, puede que estén abriendo el camino a que se mantengan los caciquismos existentes, lo cual sería muy grave para el país”.

Finalmente, el PAN y el PRD enfrentaron separados las elecciones de Tabasco y fueron las únicas que ganó el PRI. En donde el PAN y el PRD participaron conjuntamente, ganaron Yucatán y Chiapas (aunque en este último, la mayoría de las diputaciones las ganó el PRI, debido a que no hubo coalición entre PAN y PRD a este nivel).

Ya como coordinador de los diputados perredistas, Martí Batres realizó en esos días una larga disertación acerca de lo que era y debería ser el PRD. En un discurso novedoso, partía de un balance que reconocía lo mucho que su partido había logrado en sus escasos años de vida: “Acreditar al PRD en la sociedad ha sido largo y difícil. Ya se ganó un espacio en un lapso histórico muy breve, muy intenso, incluso de mucho sacrificio. Ganamos un espacio más rápido que cualquier otra formación política, especialmente más rápido que el PAN, y creo que es muy importante partir de este hecho... Debemos partir de una valoración positiva. Somos una partido de

apenas poco más de una década, que cogobierna dos entidades, gobierna cuatro, gobierna la capital de la República y tiene enormes posibilidades de ganar dos entidades más... Somos una fuerza política que tiene presencia nacional y una presencia política internacional. El PRD se reconoce en cualquier debate como una de las tres fuerzas principales del país. Rompimos la posibilidad del bipartidismo. Hace quince años parecía que la salida política a la crisis era un bipartidismo PRI-PAN. Somos uno de los partidos más fuertes de Latinoamérica. Somos punto de referencia para muchos otros. Somos un partido que asimiló la historia nacional y el compromiso con la democracia antes de la caída del Muro de Berlín... Por todo ello debe reafirmar su identidad con la izquierda, buscar el contraste y definir con toda claridad de qué lado está en la nueva etapa de México”.

Llamaba la atención esta visión, dada a conocer un poco antes de que se celebrara el VI Congreso Nacional, y lo hacía debido a que lo tradicional era que los perredistas fueran acérrimos críticos de sus propias acciones y no reconocieran lo mucho que han avanzado en tan pocos años de existencia. Lo dicho por Batres, desafortunadamente, no impactó en nada en los trabajos del Congreso y fue un grito en el desierto, del cual nadie acusó recibo y no tuvo quien lo secundara.

Una vez que Amalia García dejó en claro durante la crisis de julio de 2000 que no renunciaría a la dirección del partido y que estatutariamente no había cómo hacerla dimitir, se conjuró la posibilidad de que el VI Congreso fuera electivo, con lo cual se perdió mucho del interés que había despertado el anuncio de dicho evento. Al ser de carácter deliberativo, incluso la elección de delegados (un total de 2000) careció de interés. Así lo confirmó el presidente del Consejo Nacional del sol azteca, Javier Hidalgo, quien afirmó: “No se midieron las fuerzas de las corrientes internas, ya que el Congreso no será electivo sino deliberativo. Se efectuaron elecciones en los 31 estados del país, en el Distrito Federal, así como en las delegaciones de Estados Unidos y Europa, se tuvo una buena participación de la militancia en las 300 casillas instaladas en todo el país. Pero, a diferencia de otras elecciones internas, no hubo

enfrentamientos entre militantes, ni siquiera conatos de bronca”.³

El propio carácter del Congreso presagiaba lo que iba a ocurrir en el mismo. Las expectativas de lograr una refundación se esfumaron al no elegir en el mismo acto una nueva dirigencia. Fuera cual fuera el resultado del evento, los integrantes del CEN tendrían todavía más de un año en la dirigencia del partido.

Sin embargo, hubo algunas cuestiones relevantes, que vale la pena mencionar. En primer lugar destaca, en forma negativa, la manera en que los perredistas impidieron que avanzara la propuesta de Rosario Robles, de lograr una genuina equidad de género en las candidaturas para cargos de elección popular. Cuatro días antes del desarrollo del encuentro, Robles realizó el siguiente planteamiento: “El PRD no puede ser de izquierda si predomina una visión patrimonialista, si a su interior hay prácticas y dinámicas de exclusión, si en el próximo congreso no se aprueba un 50% para hombres y 50% para mujeres en cargos de elección”.⁴

Fue justamente al discutir este punto cuando se evidenció la visión “machirrina” que prevalece al interior del partido del “sol azteca”. Las crónicas que, en particular, La Jornada, a través de Mireya Cuéllar, publicó, son sencillamente sensacionales. Es una lástima que por cuestiones de espacio no se puedan reproducir en forma completa. Veamos parte sustancial de uno de los mejores relatos: “...Chuchos, amalios y cardenistas fueron derrotados por una corriente de espontáneos que se alzó con la victoria: la de los machos, a la hora de decidir si se les otorgaba 50% de las candidaturas purinominales de diputados a las mujeres. El problema era la capacidad de las mujeres, según los varones perredistas, quienes se preguntaban en voz baja ‘¿cómo les vamos a dar mas posiciones, si no están capacitadas?’, Rosario Robles les respondió en voz alta “en este partido la capacitación la necesitamos todos”. No valió que les recordara que nunca habría podido mostrar que una mujer puede gobernar una ciudad tan grande como

³ Véase *Reforma*, 01/03/26.

⁴ Véase *La Jornada*, 01/01/19.

la de México si no hubiese tenido esa oportunidad '¡Queremos compartir el destino del partido, no competir con los hombres!'. Pero no convenció a esa fuerza que hoy se reveló con toda su expresión. Decenas de delegados —sobre todo varones, aunque no faltaron algunas mujeres—, se levantaron de su asiento para gritar sin rubor '¡70! ¡70! ¡70!', en defensa del porcentaje de posiciones que tienen asegurados los varones en el PRD. Ni siquiera cuando se discutió la relación con Fox o los principios del partido se les vio tan atentos, gritones, inmiscuidos en el debate. De hecho ningún debate tuvo tanto quórum".

La crónica continúa y relata que, cuando se puso a votación, los "machirines" ganaron con 736 votos por mantener el 70-30 contra 579 por el 50-50. Una vez realizada la votación, el grito burlón fue: "¡Quieren llorar! ¡quieren llorar!" Algunas delegadas soltaron en llanto "No puede ser" decía Malú Micher. Lucha Castro agregaba "no les vamos a repartir un solo volante a los hombres en Chihuahua que votaron en contra, cuando quieren ser candidatos, que no cuenten con nosotras. Ya les tomamos fotos para exhibirlos". La reportera cuenta que Adriana Luna Parra tenía ganas de golpear al delegado que estaba justo a su lado que cínicamente las retaba "quiero solas y desperdigadas".

Las mujeres gritaban destempladas "¡Triunfó el abascalismo!, ¡hijos de Abascal!

Los líderes más connotados se habían dividido. Camilio Valenzuela, José Luis Medina, Carlos Navarrete votaron en contra de las mujeres. El vocero oficial del PRD hasta se burló de las mismas al hacer la vieja seña del dedo pulgar hacia abajo. Pero aún no se había visto todo. Los jóvenes impulsaron que el 20 por ciento de las posiciones de dirección las ocuparan ellos. En el momento de hacer uso de la palabra, el delegado por Jalisco, Raúl Delgado, rebatió el argumento: "al rato van a venir los homosexuales a pedir una cuota y también se la vamos a dar". Las críticas a esa intervención no se hicieron esperar, pero de entre todas destacó la que Patria Jiménez le realizó. Así lo narra la crónica: "¡Yo soy lesbiana, y a mí no me ande utilizando para sus pinches argumentos! Al perredista no le quedó mas que disculparse. Al final, la mesa pidió al pleno analizar bien la propuesta y ésta sí fue aprobada".⁵

C o m o podrá observarse, en el PRD los que viven en sus entrañas, su militancia, los de "a de veras", los que hacen la chamba, están muy lejos de sostener y compartir las tesis de avanzada que pregonan algunos de los dirigentes. La postura en contra de los homosexuales es la misma que meses después sostendría en el PAN Diego Fernández de Cevallos y por lo cual recibió prácticamente un linchamiento público que encabezaron los

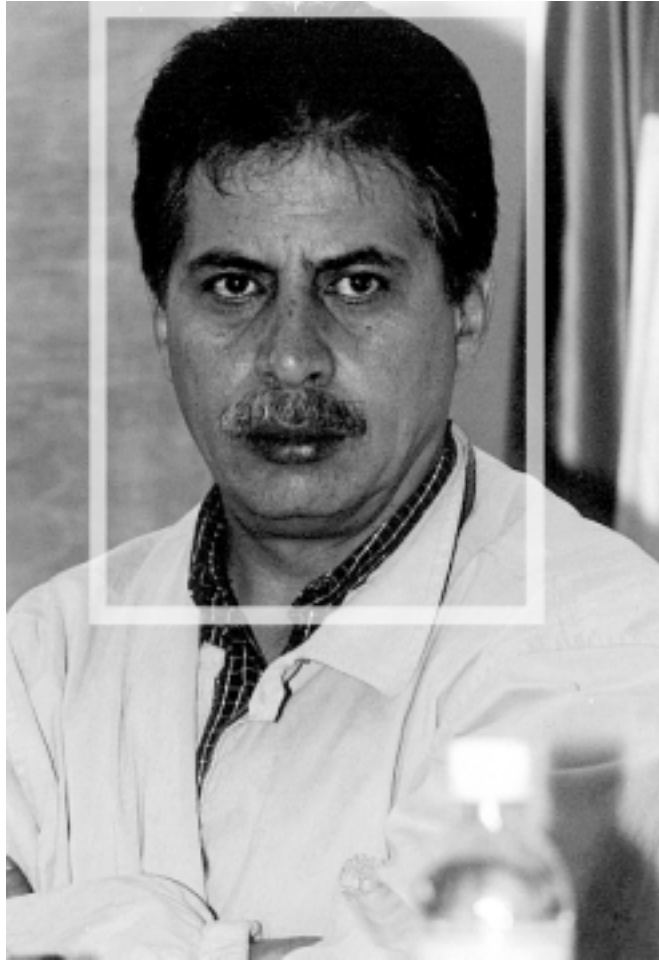


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

5 Véase *La Jornada*, 01/04/28.

principales líderes perredistas. En la derecha es normal que esto suceda. En la izquierda es un síntoma grave que demuestra lo mucho que falta por avanzar en el terreno ideológico. Lo despintado que está el rojo. O el extravió que padece la izquierda. Ni modo, Rosario Robles tiene razón: a los militantes de ese partido le hace falta capacitación.

El Congreso ayudó poco en ese sentido. La sensación que privó al final del evento fue que la *refundación política* y la *redefinición ideológica* quedaba para otros tiempos. Que los documentos que se aprobaron no muestran cambios profundos. Que sería mejor reconocer la transitoriedad de los mismos (en un año hay que volver sobre el tema, propuso la maestra Ifigenia Martínez). El programa es limitado. Los métodos de lucha aprobados anulan a la sociedad y la sujetan al Estado.

Como siempre, hubo voces que defendieron lo alcanzado, entre quienes destaca Pablo Gómez, quien afirmó: “los documentos fueron producto de una comunidad con muchas ideas y no de una sola persona; son la expresión de los documentos más colectivos en nuestra historia. No hay ningún documento de nadie, todo fue producto de un esfuerzo colectivo y eso debe enorgullecernos”.

Entre los principales acuerdos tomados, destacan los siguientes: creación de un Consejo Político, reducción del número de miembros del CEN, de 25 a 17. Eliminación de la fórmula de planilla para la elección de presidente y secretario general de los comités nacional estatal y municipal. Así la elección de dirigentes y de consejeros será separada.⁶ El proceso electivo interno del 2002 lo conducirá un órgano no permanente, el cual únicamente se instalará cada tres años. Se aprobó la creación de una comisión política consultiva, que, de acuerdo con Carlos Imaz, funcionará como un espacio de reflexión y análisis que coadyuve a las decisiones del partido.

⁶ Esto provocó la enorme cantidad de cargos que el PRD hubo de elegir en forma simultánea. Aunque el espíritu de la decisión era el de evitar la formación de corrientes, al final no logró su propósito y sí tuvo serias repercusiones.

Entre las enmiendas aprobadas están el compromiso del PRD de luchar por un nuevo pacto social, económico y político, por una nueva constitucionalidad en la que se establezca un Estado federal representativo, participativo, pluriétnico, multilingüe y pluricultural.

Con los resultados alcanzados en el VI Congreso Nacional de ninguna manera se resolvieron los enormes retos que el PRD tenía frente a sí, a partir del 2 de julio del 2000. Quedó pendiente el aspecto ideológico, su definición del tipo de izquierda al que aspira, la redefinición programática, su reestructuración financiera, entre lo más representativo.

Tercer Periodo: el Proceso Electoral Interno

Del Congreso salió un partido claramente dividido en dos fracciones. Para Amalia García era necesario que estos dos grupos establecieran un acuerdo político: “Las dos principales visiones que hay en el PRD deben firmar un pacto político, que permita la convivencia de ambas, pero con reglas escritas... Incluso aquellos que tienen una visión contestataria, están obligados a que el partido se constituya en una alternativa real de gobierno”.⁷ En esa misma entrevista asegura que las dos visiones se diferencian en el aspecto de relación con el gobierno: “quienes quieren confrontación y quienes prefieren el diálogo con el gobierno federal”.⁸

La respuesta a esta postura no esperó mucho tiempo. Una de las corrientes minoritarias, encabezada por Mario Saucedo y Humberto Zazueta dieron nacimiento al grupo Movimiento de Izquierda Libertaria y anunciaron que su principal finalidad es “responder a la propuesta de las corrientes mayoritarias, quienes han optado por una transición pactada con el gobierno de Vicente Fox bajo el disfraz de ser una izquierda ‘moderna’ con lo que pretenden ocultar tendencias conservadoras y claudicantes... (debemos mantenernos) en la línea antineoliberal y de confrontación con la

⁷ Véase *El Economista*, 01/05/21.

⁸ Idem.

derecha populista manteniendo constantemente una posición responsable y crítica ante el gobierno de Vicente Fox”.⁹

Otro aspecto que cotidianamente se discutía era el referente al problema financiero. El PRD arrastraba una fuerte deuda que alcanzaba los 65 millones de pesos en junio del 2001. En ese periodo se vislumbraba una erogación adicional de nueve millones de pesos de multa que el IFE le iba a aplicar, dos millones y medio que debía pagar a banca Cremi y ocho millones que debía invertir en el programa de afiliación. Se antojaba un programa de austeridad que contemplaba menos viajes, viajes con menos comitiva, restricción del uso de celulares, ajustes al uso de papelería y otros materiales de uso cotidiano.

Ante esta situación financiera, el PRD sostenía una discusión estratégica, qué hacer con los escasos recursos de que dispone: concentrar la mayoría de ellos en dos procesos electorales en los que tenía posibilidades de triunfar en las elecciones de gobernador (Tabasco y Michoacán), o decidía invertir en todo el país y crecer en forma general en entidades donde no ha tenido presencia. Al final ganó la concentración del gasto y quedó para mejor ocasión el propósito de invertir en todo el país. El camino a la elección interna estuvo acompañado de estos dos elementos mencionados con anterioridad: la existencia de dos grandes bloques y los problemas financieros.

La primera batalla que se libró fue la discusión de una posible candidatura de unidad. Las cúpulas perredistas, encabezadas por los gobernadores y algunos destacados dirigentes del CEN realizaron esfuerzos por evitar la confrontación interna. Sus esfuerzos fueron vanos, debido a que ni las corrientes minorita-

⁹ Adicionalmente sostenían la necesidad de abrir un debate intenso al interior del PRD sobre esta relación de políticas de izquierda alternativas a un movimiento comprometido con la sociedad y sus luchas para salir al paso al planteamiento colaboracionista y de transición pactada. También reconocieron que no se logró refundar al partido del sol azteca en su pasado Congreso Nacional, así como tampoco se generó un cambio radical en su partido para alcanzar los grandes proyectos de su dirigencia, tendientes a convertirlo en un partido colaboracionista con Vicente Fox. Véase *La Jornada*, 01/05/24.

rias ni los grupos mayoritarios quisieron elegir un candidato único.¹⁰

Como era de esperarse, los “amalios” y los “chuchos” se coaligaron y propusieron una fórmula de unidad, en la cual Jesús Ortega competía por la presidencia del partido y Raymundo Cárdenas por la secretaría general. Por su parte, Rosario Robles establecía acuerdos con un número amplio de organizaciones y llevaba como compañero de fórmula a Higinio Martínez. Cuauhtémoc Cárdenas, Andrés Manuel López Obrador, Carlos Imaz, La corriente de Dolores Padierna y muchos grupos políticos más apoyaban a la ex líder sindical universitaria. Otras candidaturas surgieron de corrientes minoritarias, que jugaron un papel importante, no en el sentido de los votos, pero sí como prueba de la pluralidad de posturas estratégicas e ideológicas así como de las contradicciones internas en cuanto al proyecto partidista que se viven al interior de la organización.

El posicionamiento de Jesús Ortega estuvo desde un principio definido por una crítica fuerte y reiterada al pasado reciente del instituto, tratando de diferenciarse así de las élites que manejaron al partido desde su fundación, especialmente la corriente cardenista, cuyas políticas y programa fueron señalados por Ortega como esquemáticos y dogmáticos; “resabio de un izquierda que ya no tiene nada que hacer en el mundo ni en México”.¹¹ El PRD, clamaba una y otra vez Jesús Ortega, no nació para ser oposición eterna: se requieren

¹⁰ Véase *La Jornada*, del 01/11/27 en donde se aseguraba que “Sin definir aun su candidatura corrientes internas del PRD, como el Movimiento de Izquierda Social (Misol), Movimiento de Bases Insurgentes (Mobi) y Red de Izquierda Revolucionaria (Redir), entre otras, se pronunciaron ayer por la conformación de un bloque de izquierda y el rechazo a una candidatura única para suceder a la actual dirigencia nacional del PRD”. Días después harían lo propio Rosario Robles y Jesús Ortega. Cuando menos así lo comentaba Reforma del 01/12/11 “Mientras que los gobernadores de la ANAGO, Ricardo Monreal de Zacatecas y Alfonso Anaya de Taxcala, y la dirigente del PRD, Amalia García, insistieron en apoyar una candidatura única o reglas claras a una elección para renovar la presidencia nacional del PRD, que garantice el fortalecimiento del instituto político, los precandidatos Rosario Robles y Jesús Ortega prácticamente se negaron a una fórmula única”.

¹¹ *La Jornada*, 11 de diciembre de 2001.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

claras identidades partidarias. Asimismo, se dedicó en las primeras semanas de su campaña a promover y exigir una elección democrática y equitativa, para tratar de contrarrestar el negativo efecto que le significaba el apoyo público que Cuauhtémoc Cárdenas expresó a la fórmula Robles-Martínez.

La oferta política de Ortega consistía en aspirar a un partido constructivo. Una izquierda renovada que pase por una reestructuración a fondo. Que sea opción real de gobierno. Que sustente su avance no en los errores o catástrofes de otros, sino en la virtud de sus propuestas. Su compromiso se centró en construir un proyecto de partido, no de personas. Dejar de ser un partido reaccionario, opositorista y conflictivo y pasar a ser una organización moderna, propositiva y con vocación de poder.

Por su parte, Rosario Robles marcó una estrategia basada en ser oposición frontal al proyecto de Fox. Criticó los planes Puebla—Panamá; Milenium,¹² y el proyecto aeropuerto Texcoco. Promovió al PRD como una fuerte oposición partidista, capaz de ser al contrape-

¹² Este plan consiste en la construcción de una autopista que comunicaría a Tepeaca con Puebla. La oposición de la Unión Campesina Emiliano Zapata se origina cuando sus miembros detectaron que la obra iría aunada a diversos proyectos agroindustriales que implicarían la expropiación de tierras.

so efectivo al avance de la derecha neoliberal foxista. A diferencia de Ortega, reclamó como herencia ideológica la línea de izquierda nacionalista del cardenismo. Reivindicó las luchas indígenas, el movimiento globalifóbico, la lucha contra la privatización energética y demandó la reapertura de las investigaciones del Fobaproa.

Y aun cuando las diferencias ideológicas y de visión política tenían que reflejarse y ser el eje de la contienda, queda claro que los debates entre los representantes de las planillas no contribuyeron en forma significativa a esta discusión. En primer lugar por la ausencia de Robles, una de las aspirantes fuertes, en tres de los cinco debates que se organizaron, y en segundo lugar por la serie de discusiones que generaron las planillas en los medios masivos que no se referían al debate de fondo sino a reclamos de procedimiento como el carácter público que debían tener las sesiones del Servicio Electoral o la fotografía que entregó una aspirante para ser incluida en la papeleta de votación y en la que resultaba demasiado parecida a la ex jefa de gobierno, lo que motivó fuertes reclamos de su planilla ante los órganos responsables del asunto.

En resumen, durante buena parte de la contienda fueron la trivialidad, el lugar común y los pleitos por nimiedades los que suplieron

a la discusión de fondo sobre la redefinición del proyecto político perredista. En este marco desalentador para los simpatizantes del partido del sol azteca, aparecieron sin embargo, voces críticas y reflexivas que sí pusieron el acento en lo vital, como fue el caso de Camilo Valenzuela, que llamó a las cosas por su nombre durante uno de los debates y dejó en claro que la mala situación del PRD obedecía a que éste se había olvidado de acompañar a la sociedad en sus demandas y se había convertido en una simple maquinaria electoral, controlada por un conjunto de élites cuya mirada está puesta únicamente en la lucha por obtener el poder, sin haber definido antes para qué lo quieren.

Pero la falta de un debate profundo no fue la única desilusión en este proceso. Como ha ocurrido en otras ocasiones, la vocación democrática del PRD se puso en duda cuando se trató de pasar del discurso a las acciones, pues la escasez de recursos económicos, la falta de previsión y orden en la planeación, y en muchos casos la simple negligencia de los cuadros e instancias encargados de organizar el proceso interno, fueron otra vez la nota típica en estas elecciones internas.

Faltando poco más de treinta días para la fecha prevista de votación, aún no se habían mandado a la imprenta los diseños para elaborar las más de 31 millones boletas que serían necesarias en la jornada, no se habían integrado los comités municipales organizadores de la elección en la gran mayoría de los casi 2 mil municipios y, en consecuencia, aún no se había definido la ubicación de los 12 mil centros de votación, ni se habían nombrado ni capacitado a los más de 72 mil funcionarios que se requerían para atenderlos. En esas mismas fechas, los representantes de la fórmula de Robles aún estaban reclamando al Presidente del Servicio Electoral de su partido, Arnoldo Vizcaíno, que se agilizará la integración del padrón de militantes y a la dirigencia nacional que hiciera entrega inmediata de los recursos aprobados en el sexto Congreso para la realización del proceso interno (20 millones de pesos).

Por su parte, las corrientes no mayoritarias de Camilo Valenzuela, Carolina Verduzco y Marco Aurelio Sánchez, proponían una y otra

vez que la fecha de votación fuera aplazada para tener un proceso óptimo en organización y una contienda equitativa, pues había retrasos y fallas muy graves, como el hecho de que faltando menos de diez días para las votaciones, en el estado de México —que concentra la quinta parte del padrón perredista— no se había instalado un solo comité organizador con base en la normatividad del proceso. Sin embargo, la respuesta de la dirección nacional a esta iniciativa, cada vez que le fue planteada, fue un rotundo rechazo.

Estos datos nos dan una clara idea de las circunstancias operativas en que se llevó a cabo la contienda, y no debe sorprender entonces que la falta de datos claros y oportunos sobre el conteo de los votos, la publicación de tendencias contradictorias en las encuestas de salida contratadas para el evento y el largo retraso en la emisión del fallo definitivo, hayan dejado inconformes a muchos grupos y puesto en riesgo, otra vez, la legitimidad de la nueva dirigencia.

Un par de semanas antes de la votación, los medios de comunicación difundieron los resultados de una encuesta nacional levantada por la organización Grupo de Economistas Asociados (GEA), que marcaban una clara ventaja de Robles sobre los demás contendientes en las preferencias de los electores: 76% de las intenciones de voto de quienes pensaban acudir a sufragar estaban con ella.¹³ Con ciertas diferencias en los porcentajes, tres ejercicios de estimación hechos por empresas encuestadoras y medios de comunicación en fechas cercanas arrojaban la misma tendencia. Así las cosas, para muchos la elección resultaba tan predecible que incluso cuestionaban la pertinencia de llevarla a cabo. Sin embargo, las previsiones de un aplastante triunfo roblista no se correspondían necesariamente con los eventos de cierre de campaña, pues en los de Jesús Ortega se presentaron varios miles de entusiastas simpatizantes, mientras que en los de Rosario Robles no rebasaron el número de 200, según las crónicas de prensa.¹⁴

Finalmente, llegó la fecha de las votaciones, y el conteo rápido levantado por la

¹³ Véase *El Financiero*, 4 de marzo de 2002.

¹⁴ Véase *La Jornada*, 15 de marzo de 2002.

empresa MUND, contratada por el PRD, marcaba una ventaja clara para la fórmula Robles-Martínez, de 61 por ciento de los votos, contra 29 por ciento de Ortega. Otras empresas que hicieron ejercicios de ese tipo marcaron la misma tendencia (véase Recuadro).

Resultados de los conteos rápidos realizados el día de la elección interna		
<i>Empresa</i>	<i>Robles</i>	<i>Ortega</i>
MUND	61	29
Alduncin-Parametría	65.2	28
Consulta Mitofsky	69	25

Fuente: elaboración propia con información del IFE www.ife.org.mx

Las primeras reacciones a estas tendencias las dieron por una parte, Rosario Tapia, representante de Ortega, quien aseguró que la tendencia podía estar mal, pues según sus datos, las preferencias les favorecían en ocho estados, mientras que Ramón Sosamontes, del equipo de Robles, indicó que la ventaja de la ex-jefa de gobierno capitalino era ya irreversible.

A pesar de que existía claridad en que el voto favorecía a Robles, las dudas y suspicacias fueron apareciendo y aumentando su tono conforme el servicio electoral retrasaba la entrega de resultados oficiales. Dos días después de las votaciones, Arnoldo Vizcaíno no daba respuesta sobre quién era el ganador de la contienda, y tampoco atinaba a explicar por qué razón no se instalaron más del 20 por ciento de las mesas de votación programadas, lo que provocaría serios problemas postelectorales, como la anulación de la elección en los estados de México, Puebla, Veracruz, Michoacán y Tamaulipas.

Los reclamos se acumularon y crecieron con el paso de las horas. Además de éste, que fue el más grave problema (con la anulación en estos estados se invalidó más del 30% de la votación total que se registró en todo el país), los conflictos por acciones irregulares llevaron a la presentación de más de 800 recursos de inconformidad con los resultados y a la declaración nulidad en votaciones relevantes tanto del proceso nacional como de los locales, como ocurrió en Acapulco y Coyuca de Catalán, en el estado de Guerrero; en Pachuca,

Hidalgo y en 40 procesos municipales del estado de Puebla.¹⁵

En general, en todo el país se repitieron las acusaciones cruzadas entre las principales planillas contendientes, como ocurrió en 1999, denunciando las más rancias prácticas de fraude electoral, como el secuestro y relleno de urnas, el rasurado del padrón, la quema de material electoral, el acarreo de votantes, etc.

Las voces que exigían una anulación total del proceso comenzaron a crecer, aunque no fue Ortega -el aspirante más afectado por la tendencia de los resultados- quien las encabezó, sino los otros candidatos con menor votación, que el 19 de marzo formaron el llamado «frente contra la ilegalidad», y en conferencia de prensa dijeron que de acuerdo con números del propio Servicio Electoral no se había instalado el 31% de las 10 mil 559 casillas programadas, “causal sobrada de nulidad de la elección”.¹⁶ Los roblistas, como virtuales ganadores, respondieron a este señalamiento diciendo que la interpretación era errónea, puesto que el reglamento establecía la anulación conforme al porcentaje de casillas *anuladas*, no al de las *no instaladas*. La postura expectante de la planilla Orteguita, que no reclamaba la anulación, obedecía a que aún tenían la esperanza de que cambiara la tendencia o, en el peor de los casos, si quedaban como segunda fuerza, mantuvieran asegurada una negociación de posiciones en el CEN. Sus baterías se dirigieron entonces, de manera inmediata, contra el conteo rápido contratado por el CEN, para tratar de desacreditar sus datos y con ello desactivar un fenómeno de opinión que daba por sentada la muy amplia ventaja de sus contrincantes.

Conforme pasaron los días y a cuenta-gotas se iba dando la información sobre las votaciones, el conflicto se tensó, extendiéndose rápidamente a la disputa por la asignación de la secretaría general y de los asientos en el Comité Ejecutivo Nacional. Siguió las impugnaciones y los reclamos de nulidad en el proceso tanto a nivel nacional como en las entidades. La sombra del descrédito crecía y

¹⁵ Véase la información de *La Jornada* de los días 19 y 30 de marzo y 10 de abril de 2002.

¹⁶ *La jornada*, 20 de marzo.

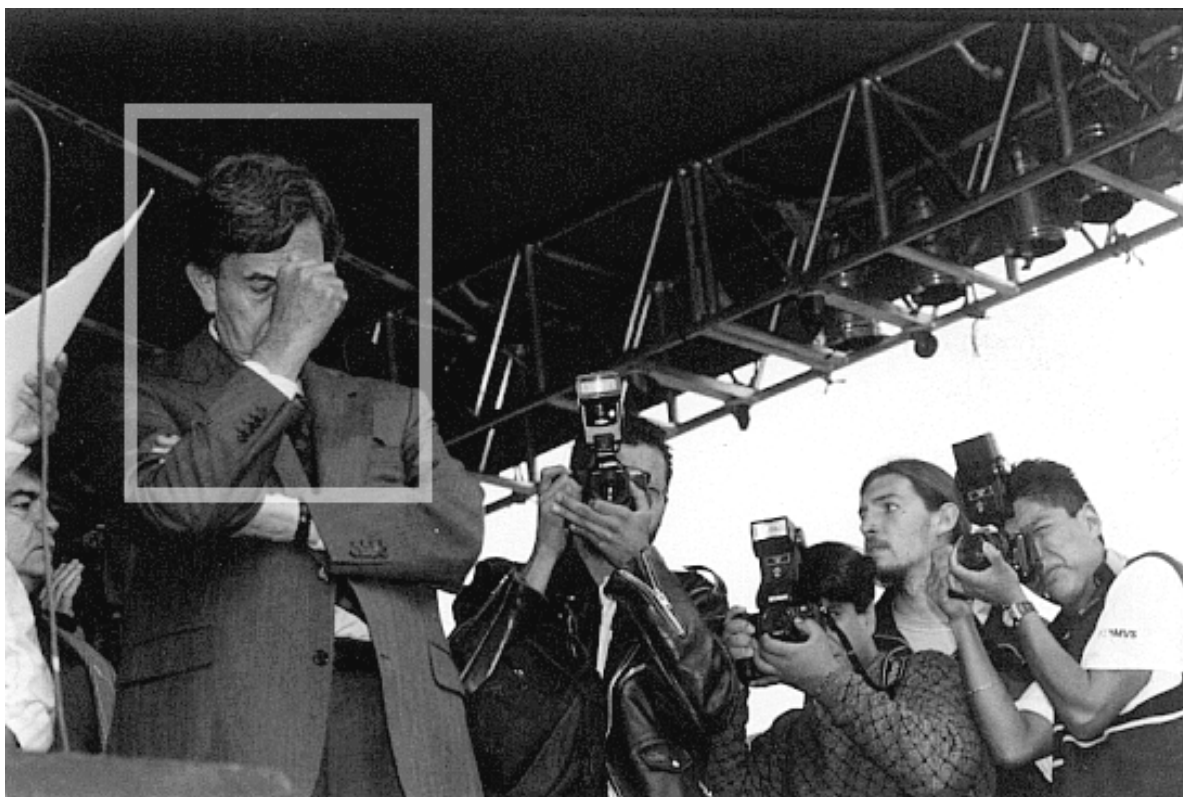


FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

los protagonistas de la historia no encontraban la manera de superar la contradicción entre su discurso reiterado de vocación democrática y una realidad antidemocrática que le pegaba en plena cara y los rebasaba por todas partes.

Cuarto periodo: el recambio de élites en el poder

No fue sino hasta dos semanas después de la elección, que el servicio electoral entregó el resultado oficial y declaró vencedora a Robles, quien obtuvo según el cómputo final 441 mil 724 votos contra 281 mil cinco de Ortega, y notificó a éste su derecho a ocupar la cartera de Secretario General, en virtud de que la diferencia de votos entre Robles y él fue en proporción menor de 2 a 1, conforme a los estatutos perredistas.

Esta última decisión provocó una nueva vuelta de tuerca en el de por sí tenso ambiente perredista. Una vez definido el vencedor de la contienda, ahora se trataba de pelear por la nueva correlación de fuerzas que privaría en la

estructura dirigente del perredismo y establecer las condiciones para el cambio de élites.

El vocero de Robles, Ramón Sosamontes, criticó al Servicio Electoral y lo acusó de manipular los comicios para que Ortega obtuviera el margen de votación necesario para alcanzar el segundo cargo de importancia en ese partido.¹⁷ Finalmente Ortega declinó ocupar el cargo y dejó el asunto en manos del Consejo Nacional, que lo otorgaría días después a Raymundo Cárdenas, su compañero de planilla.

Pero ni siquiera eso fue suficiente para calmar los ánimos, ya de por sí muy desbordados. Parecía que la corriente cardenista no solamente retomaba el control de la estructura dirigente del partido, desplazando a la alianza de "chuchos-amalios", sino que pretendía empezar la *renovación* del PRD con una *purga*. Esto se hizo evidente no sólo por la voracidad de los roblistas, que se negaban a ceder la secretaria general y otras carteras clave, sino también cuando, aún sin haber tomado pose-

¹⁷ Véase *Reforma*, 30 de marzo de 2002.

sión, abrieron fuego contra la dirigencia saliente de Amalia Gacía, acusándola de haber puesto las finanzas del partido en situación muy grave, no solamente por falta de pericia administrativa, sino sugiriendo que hubo un manejo sectario de los fondos del partido.¹⁸ Por su parte, el propio Cuauhtémoc Cárdenas intervino abiertamente en el litigio postelectoral, señalando que efectivamente hubo graves irregularidades en el proceso, en las que implícitamente involucró a la dirigencia nacional, y declaró que tales irregularidades debían limpiarse una vez que Robles tomara posesión del cargo.¹⁹ Esto tensó la situación entre las corrientes predominantes a un nivel tal que amenazaba con terminar en una profunda fractura del partido.

Los costos políticos de la elección perredista por esta causa se acumularon durante semanas, y sus indicadores más claros fueron señalados por diversos cuadros dirigentes al interior de las corrientes y en las estructuras estatales:

Primero, agravar el deterioro de la imagen del PRD ante los electores de todo el país, quedando como un partido que, más allá de no tener una propuesta política alternativa —como lo demostró en la elección del 2000—, ahora ratifica que no sabe practicar la democracia interna y, peor todavía, en el fondo no quiere asumirla.

Segundo, la muy probable caída de la votación perredista en las siguientes elecciones locales, derivada tanto del desencanto ciudadano con el partido, como de su división entre corrientes a nivel local, lo que podía desembocar en fracturas y renunciadas masivas de militantes.

Tercero, la posición vulnerable y en último caso marginal que tendría en esta nueva etapa el partido en el escenario político nacional, en virtud de que la legitimidad de la nueva dirigencia fue puesta en duda, y por ello carecía de consensos entre la estructura

política de su propio partido, además de que la élite cardenista asumía una posición maximalista, intolerante y poco dispuesta a la concertación política, tanto hacia fuera como hacia adentro.

El VII Congreso: ¿cierre del periodo?

Las palabras de Jesús Ortega al presentar un balance de lo ocurrido en esta agitada etapa y proponer un acuerdo entre corrientes que diera fin a las enconadas disputas por el poder en el partido, parecía expresar con claridad la situación y al menos una posible salida: "...el modelo de convivencia en el PRD ha llegado a su límite y es necesario sustituirlo. Pero en la nueva correlación ninguno de los bloques puede someter al otro, so pena de conducir al partido al rompimiento. La construcción del nuevo esquema de convivencia interna debe partir del reconocimiento del peso real de las diferentes expresiones partidistas, la necesidad de la unidad en la diversidad, el respeto a la institucionalidad y el cese de los ataques".²⁰

Por su parte, la nueva dirigente abrió su gestión con un discurso igualmente conciliador, al señalar que "nadie estuvo a la altura" en el proceso de elecciones internas y que dentro de ese instituto político "todos" incluida ella, habían participado en "visiones patrimonialistas, clientelares y corporativas", las cuales —dijo— es necesario superar. La nueva presidenta del partido del sol azteca se comprometió a asumir una dirigencia que esté "por encima de intereses personales y de grupo", porque ese fue el mandato de la elección del 17 de marzo, y anunció que impulsaría una "gran movilización" para la dignificación del PRD. "Necesitamos recuperar la dimensión ética, levantar la mira y estar a la altura de la generosidad de la inmensa mayoría de nuestros militantes".²¹

A pesar de que las voces de las principales corrientes perredistas apuntaban a un fin común, y que parecían estar en el sentido correcto, el esperado cierre de período durante

¹⁸ Véase *Crónica*, 03 de abril de 2002.

¹⁹ Véase la entrevista concedida por Cárdenas el 3 de abril a una televisora y difundida por diferentes diarios en los días siguientes, así como la respuesta de Amalia García, publicada dos días después en *El Financiero*.

²⁰ Véase *La Jornada*, 07 de abril de 2002.

²¹ Véase *Reforma*, 15 de abril de 2002.

el VII Congreso nacional no fue tal. El evento no resolvió las más de 20 propuestas de modificaciones estatutarias y quedó reducido a una sesión simbólica para reiterar una unidad discursiva cuya única expresión evidente fue el reparto de posiciones de poder, como lo reflejan las diferentes crónicas de prensa, e incluso en este aspecto no faltaron las consabidas fricciones, pues debido al numeroso conjunto de compromisos que adquirió Rosario Robles con distintas corrientes internas durante su campaña, empezando por la de Higinio Martínez, su compañero de fórmula, los roblistas empujaron con fuerza primero, por una ampliación del número de carteras en el CEN y después, por la conformación de un listado único para evitar más desgaste en la lucha por las posiciones. Al final, se optó por esta medida, acompañada del reparto de asientos del Congreso Nacional por corrientes (Véanse Recuadros).

El reparto de este “pastel” significa en los hechos un pacto de no agresión entre los principales grupos protagonistas, buscando allanar el inicio del trienio de Rosario Robles al frente del perredismo. “Prevaleció el convencimiento de todos de afrontar unidos el 2003, terminar con un conflicto que a nada nos conducía y, sin permitir la impunidad—para lo cual actuará una comisión que sancionara los hechos de los comicios internos—, quedo claro que tenemos que mirar para adelante», señaló el orteguista Guadalupe Acosta Naranjo, nuevo integrante del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del PRD.

Así, las corrientes Nueva Izquierda o los chuchos y Foro Nuevo Sol o amalios, que apoyaron a Jesús Ortega en la lid interna y dominaban el Consejo Nacional con una proporción aproximada de 60-40, disminuyeron

su representación conjunta a cerca del 52 por ciento, luego de las elecciones internas del 17 de marzo pasado. Alrededor del 7.0 por ciento de la representación corresponde a la Red de Izquierda Revolucionaria (Redir), que apoyo la candidatura de Camilo Valenzuela. El porcentaje restante quedo dividido entre los seguidores de la corriente que sigue a Rosario Robles y Cuauhtémoc Cárdenas, y los grupos que impulsaron a la ex jefa de Gobierno del Distrito Federal a la presidencia nacional del PRD.

Lo cierto es que después de dos años de su más grave fracaso electoral, en el PRD la *refundación política* sigue siendo el principal desafío a superar, pues este “seguimiento de proceso” deja en claro que la lucha entre los grupos de poder se agudizó y le complicó aún más al partido sus circunstancias de cara a los próximos comicios legislativos y locales. Más que superar sus desafíos, en estos dos años el PRD ha llevado sus contradicciones al límite de lo sostenible, y requiere, de manera urgente, soluciones que vayan más allá del discurso y de la lucha abierta o encubierta por el control del aparato político y electoral, soluciones institucionales, incluyentes y congruentes, que den lugar a un nuevo proyecto de partido y a la construcción de una auténtica opción política de izquierda para la nación.

Hay que subrayar, finalmente, la importancia que tiene en esta etapa para el PRD la solución de su conflicto interno por el poder. No tiene sentido que los perredistas desarrollen su nueva estrategia electoral, ni que trabajen en la actualización de su programa y estructura organizativa, si antes no establecen un pacto político de amplia convocatoria, que establezca una nueva legalidad institucional. Un pacto fundacional que su-

Distribución de los 64 asientos en el Consejo Nacional, votada en el VII Congreso. 11 y 12 de mayo de 2002

<i>Corriente</i>	<i>Posiciones</i>
Cardenista (Rosario Robles)	23
Nueva Izquierda (Jesús Ortega)	17
Foro Nuevo Sol (Amalia García)	12
REDIR (Camilo Valenzuela)	6
MISOL (Héctor Sánchez y Félix Salgado)	6

Fuente: *La Jornada*, 13 de mayo de 2002.

pere la simple negociación entre cardenistas y “chuchos” sobre el resultado de la elección interna y el reparto de carteras entre las corrientes, como ocurrió con los resultados en el VII Congreso Nacional, desarrollado a mediados de mayo.

Más allá del reparto de posiciones y de un convenio de convivencia, al PRD le hace falta un acuerdo de fondo, que defina el nuevo orden y proyecto perredista para el futuro. Ni en el Consejo Nacional, ni en la elección

para renovar la dirigencia, ni en los congresos Vi y VII, se dio ese acto de refundación política. Cuando más, esos eventos solamente lograron expresar la lucha entre dos proyectos e intereses contrapuestos que en los últimos años han disputado la hegemonía del partido.

Nada hay nada más importante por ahora para el PRD que poner orden en su vida interna, a riesgo de terminar siendo una simple comparsa en la ya de por sí hueca y monótona “normalidad democrática” de México.

Nuevos integrantes del comité ejecutivo nacional del PRD ²²	
Presidenta Nacional <i>Rosario Robles Berlanga</i>	Políticas Públicas <i>Claudia Corichi</i>
Secretario General <i>Raymundo Cárdenas Hernández</i>	Movimientos Sociales <i>Trinidad Morales</i>
Secretaría de Relaciones Políticas y Alianzas <i>Ramón Sotelo</i>	Reforma del Estado y Programa <i>Silvia Gómez Tagle</i>
Secretaría de Organización <i>Carlos Sotelo</i>	Derechos de Tercera Generación <i>Mauricio Toledo</i>
Secretaría de Acción Electoral <i>Juan Guerra</i>	Planeación <i>Guadalupe Acosta Naranjo</i>
Secretaría Ciudades y Gobiernos Municipales <i>Rosendo Marín</i>	Mesa Directiva del Consejo Nacional <i>Elpidio Tovar</i> , presidente; <i>Saúl Vicente</i> , vicepresidente; <i>María Cruz López</i> , secretaria; <i>Gerardo Fernández Noroña</i> , secretario; y <i>Maricela Vargas</i> , secretaria.
Comunicación, Imágen y Propaganda <i>Javier Hidalgo</i>	
Fonanzas <i>María Eugenia López Brun</i>	Se nombra: Comité Nacional del Servicio Electoral <i>Miguel Ángel Granados Chapa</i> , <i>Mauricio del Valle</i> y <i>Rosario Tapia</i> .
Relaciones Internacionales <i>Mario Saucedo</i>	
Equidad <i>Daisy Castillo</i>	Se nombra Comisión Nacional de Garantías y Vigilancia <i>Marganita Guerra</i> , <i>Juan Carlos Kruz</i> , <i>Adrian Mendoza</i> y <i>Alejandro Martínez Leal</i> .
Derechos Humanos e Indígenas <i>René Lobato</i>	Se nombra: Comité de Fiscalización <i>Ricardo García Sáiz</i> , <i>Ífigenia Martínez</i> y <i>Carlos Payán</i> .
Secretaría de Formación Política <i>Martha Dalia Gastélum</i>	
Coordinación Legislativa <i>José Luis Jaime</i>	

²² Consultado también en la página web del PRD, ubicada en <http://www.prd.org.mx>.

Acceso a recursos biológicos y biopiratería en México

Yolanda Massieu*
Francisco Chapela**

Los avances científicos y tecnológicos recientes han tenido un efecto contradictorio sobre la naturaleza. La expansión de los paisajes agro-industriales ha reducido y fragmentado a los paisajes silvestres, mientras los avances en microscopía electrónica, síntesis química, ingeniería de materiales, ingeniería genética, cultivo de tejidos, percepción remota, telemática, automatización y robotización han dado paso a nuevas generaciones de biotecnologías.¹ Las nuevas posibilidades de aprovechamiento de los organismos vivos y sus derivados renuevan el interés utilitario por las distintas formas de vida silvestre y cultivada, considerándolas como “recursos biológicos”² y aumentan la preocupación por la pérdida de su diversidad. La confluencia de los procesos de valoración de los recursos biológicos y la pérdida acelerada de la diversidad biológica, hacen ver la conservación de estos recursos como un asunto de importancia estratégica.

Recursos biológicos y biodiversidad en México

El papel de las biotecnologías

La modernización agrícola de la segunda mitad del siglo xx homogeneizó los paisajes y redujo la diversidad de especies y variedades, mientras que las zonas “atrasadas”,

se han convertido en las depositarias de la mayor parte de los recursos biológicos del futuro.³ Una buena parte de la biodiversidad agrí-

sus derivados para la creación o modificación de procesos o productos para usos específicos. Esto incluye una gama amplia de tecnologías, tales como el cultivo de tejidos, la ingeniería genética, las fermentaciones o la producción de semillas seleccionadas.

² Por “recursos biológicos” se entienden los recursos genéticos, los organismos o parte de ellos, las poblaciones, o cualquier otro tipo del componente biótico de los ecosistemas de valor o utilidad real o potencial para la humanidad. (Convención de las Naciones Unidas Sobre Diversidad Biológica, Junio de 1992).

³ De acuerdo con las estimaciones del Instituto para los Recursos Mundiales (WRI, por sus siglas en inglés) casi tres cuartas partes de las especies del planeta están alojadas en los bosques y selvas, los que a su vez se ubican en países pobres.

* Profesora-Investigadora, Departamento de Sociología, UAM-Azcapotzalco.

** Estudios Rurales y Asesoría Campesina, A.C.

¹ De acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas Sobre Diversidad Biológica (Junio de 1992), por “biotecnología” se entiende toda aplicación tecnológica que utilice sistemas biológicos y organismos vivos o

cola se está deteriorando (Véase Cuadro 1). Algunas organizaciones no gubernamentales (ONGs) estiman que entre 1930 y 2000 se ha perdido en México hasta el 80% de variedades de maíces criollos.⁴ La agro-biodiversidad, es de vital importancia para la seguridad alimentaria de las generaciones futuras.

Cuadro 1 variedades sembradas en la antigüedad de algunos cultivos alimentarios			
<i>Cultivo</i>	<i>País de origen</i>	<i>Número de variedades que se llegaron a sembrar en tiempos antiguos</i>	<i>Variedades actuales</i>
Trigo	China	10,000	1,000 (1970)
Maíz	México	Miles	20%
Manzanas	EUA	7,000	1,000
Arros	Filipinas	Miles	98% del área sembrada con arroz con solo dos variedades de la Revolución Verde

Fuente: Shiva, V., *Stolen harvest*, South and End Press, Cambridge, Mass., 2000, p. 80.

Esta diversidad puede ser empleada para superar problemas productivos, económicos y sociales, así como hacer la producción más sostenible, si se establecen mecanismos que reconozcan el trabajo de resguardo de los recursos genéticos que hacen las comunidades rurales y éstas se benefician. El potencial de las variedades agrícolas tradicionales es enorme. Por ejemplo, en el banco de germoplasma del Instituto de Investigaciones Forestales Agrícolas y Pecuarias de México (INIFAP) hay una muestra de la agro-biodiversidad de México, que no es exhaustiva, pero abarca cerca de 10,000 muestras de razas de maíz, resultado de colectas realizadas durante 50 años, pero no más del 0.04% de estos materiales se han usado en los programas de mejoramiento genético.⁵ El acceso gratuito a las variedades tradicionales ha generado enormes ganancias. En

⁴ GRAIN, "The biotech battle over the golden crop", Seedling 13/3, Octubre. Citado en *Greenpeace*, (2000), Centros de Diversidad, 1996, p. 5.

⁵ Ortega P., R., *Erosión genética en México. Reunión Técnica para evaluar la metodología de la FAO sobre Sistemas de Alerta Temprana e Información Mundial sobre Recursos Fitogenéticos*. Praga, FAO, 1999.

un cálculo hecho en 1990, Jack Kloppenburg⁶ plantea, por ejemplo, que una variedad turca de trigo proporcionó genes resistentes al hongo rayado de las variedades estadounidenses, contribución estimada en 50 millones de dólares anuales.

Esta diversidad ha sido la base de nuestro abasto alimentario y ahora está amenazada por la erosión y por la falta de un marco legal que reconozca los derechos de propiedad intelectual de las comunidades que la resguardan. Paralelamente, la legislación internacional permite crecientemente la privatización excesiva de los recursos genéticos. Mientras no se resuelvan estos problemas, la diversidad biológica seguirá amenazada, y la dependencia de las sociedades urbanas de unos cuantos cultivos producidos por un puñado de corporaciones agro-biotecnológicas, irá acercándose a niveles alto riesgo.⁷

El papel de la globalización

El interés renovado por los recursos biológicos no se puede entender fuera del contexto de la globalización. Hasta mediados del siglo XX, el desarrollo de variedades vegetales o de alguna otra biotecnología resultaban muy poco atractivos. Pasar de la forma silvestre a la variedad de interés comercial, al producto alimenticio o farmacéutico, requiere normalmente de 10 a 20 años de esfuerzo, mucho dinero e infraestructura de investigación. Los mercados nacionales difícilmente pueden pagar una inversión de esa magnitud. Al globalizarse los mercados, la prospección de nuevos productos derivados de los recursos biológicos se vuelve factible económicamente. Es innegable que la globalización y las nuevas tecnologías su-

⁶ Kloppenburg, J., *First the seed. The political economy of plant biotechnology*, Cambridge University Press, EUA, 1990, pp. 167-168.

⁷ De las 250,000 a 300,000 especies de plantas vivas actualmente, por lo menos de 10,000 a 50,000 son comestibles. Siete mil especies han sido desarrolladas por la agricultura y usadas para alimento. Sólo 30 especies proveen 90% del consumo calórico del mundo y sólo 4 especies: arroz, maíz, trigo y soya proveen la mayoría de las calorías y proteínas consumidas por la población mundial. Shiva, V., *Stolen Harvest*, South and End Press, Cambridge, Mass., 2000, p. 79.

brayan la importancia de los recursos biológicos y plantean nuevos problemas en cuanto a asignación de derechos sobre ellos. Las discusiones contemporáneas alrededor de la información genética vegetal aparecieron a principios de 1980, cuando el desarrollo de cultivos y productos biotecnológicos ya no era del dominio exclusivo de científicos. Un público amplio se interesó en las patentes de plantas, los alimentos genéticamente modificados, la degradación de la diversidad biológica y la conservación. Las disputas sobre el desarrollo de cultivos cobraron una dimensión internacional nueva.⁸

El proceso de globalización da acceso a los productores de principios del siglo XXI a mercados mucho más grandes que los que tenían sus antecesores de mediados del siglo XX. Se hace factible desarrollar industrias o empresas para explotar segmentos muy especializados de mercados.⁹ El papel contradictorio de la globalización a principios del siglo XXI también queda patente en cuanto a los recursos biológicos. Las corporaciones multinacionales del sector alimentario y farmacéutico, en su afán de aprovechar las oportunidades, tratan de aplicar el marco de los derechos de propiedad intelectual a la industria derivada de la revolución biotecnológica. Al privatizar organismos y variedades al amparo de patentes y secretos industriales, los están aislando del contexto ecológico y cultural que los ha generado, y pueden poner en riesgo los procesos de evolución y co-evolución de los que depende la biodiversidad. Es esa misma globalización la que ha permitido un cuestionamiento mundial de la viabilidad social de forzar la gestión de los recursos biológicos a los

⁸ Pistorius, R. y van Wijk, J., *The Exploitation of Plant Genetic Information. Political strategies in crop development, Biotechnology and Agriculture Series*, CABI Publishing, University Press, Cambridge, Reino Unido, 1999, p. 7.

⁹ Por ejemplo, los productores de café de Oaxaca, están logrando colocar una parte muy importante de su cosecha en los mercados orgánicos y de comercio equitativo de Europa y Estados Unidos. Aunque los consumidores de este tipo especial de café son un porcentaje bajo de los consumidores totales, al tener acceso a los mercados de la Unión Europea y América del Norte, los productores de Oaxaca están logrando colocar toda su producción de esta especialidad, y esperan convertir la mayor parte de su producción en los próximos años para ingresar en esos mercados especializados.

marcos estrechos del derecho de propiedad intelectual de principios del siglo XX. La comunicación entre movimientos sociales y la difusión global que han tenido las experiencias recientes de uso de los recursos biológicos, han permitido definir algunas de las interrogantes que debe resolver un nuevo marco institucional:

- ¿cuál es la naturaleza de los beneficios que una comunidad o una empresa pueden tener de los paisajes, las especies, los genes o las moléculas?
- ¿quién debería tener derechos de acceso a los recursos biológicos?
- ¿cómo se puede asegurar el mantenimiento (o “la sostenibilidad”) a largo plazo del uso de los recursos biológicos?

Los recursos biológicos y la biopiratería

En el inicio del siglo XXI la globalización y la revolución biotecnológica convierten a la biodiversidad en un recurso estratégico de gran valor. Se han propuesto dos enfoques en cuanto a los derechos sobre estos recursos: uno pugna por la privatización de esos recursos. El otro promueve la idea de que los recursos biológicos deben ser públicos. Aunque las posiciones no han sido de blanco o negro, podemos caracterizar ambos extremos:

Los privatizadores

El enfoque privatizador ha sido impulsado por las industrias de semillas, agroalimentaria y farmacéutica. Un primer conflicto internacional se dio a fines de los sesenta sobre la mejor vía para conservación de recursos genéticos, *ex situ* o *in situ*,¹⁰ así como de qué organismo internacional centraría las colectas y colecciones. Para los investigadores, lo mejor es tener concentradas las colecciones en instalaciones adecuadas, lejos de las incertidumbres sociales, políticas y ambientales que suelen estar presentes en las áreas rurales. El Grupo Consultivo para la Investigación Agrícola In-

¹⁰ *In situ* es en el propio hábitat, o en uno semejante, como jardines botánicos. *Ex situ* es en colecciones cerradas, sobre todo de semillas.

ternacional (CGIAR), apoyó la idea de la conservación *ex-situ*. En la década de los sesentas las instituciones del CGIAR (véase Cuadro 2) desarrollaron las mayores colecciones mundiales de semillas de los cultivos más importantes.¹¹ Buena parte de las colecciones de maíz que realizó en México lo que hoy es el INIFAP (Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias), constituyó el acervo básico del CIMMYT (parte de la red de CGIAR), en donde el material genético está a disposición de los programas internacionales de investigación y desarrollo de semillas.¹²

lo sea para la sociedad, y que mediante la privatización de estas instituciones, se podrían tener los recursos suficientes para hacer que el sistema mundial de producción de semillas funcionara. Durante los ochentas y noventas, los presupuestos públicos para investigación en recursos genéticos se han reducido considerablemente y los contratos de colaboración entre centros públicos de investigación y empresas privadas han proliferado en todo el mundo. Las compañías semilleras poseen colecciones de semillas y variedades que adecuan a sus intereses, los cuales no son necesariamente los de

Cuadro 2
El grupo consultivo para la investigación agrícola internacional

CIAT	Centro Internacional de Agricultura Tropical, Cali, Colombia
CIFOR	Center for International Forestry Research, Bogor, Indonesia
CIMMYT	Centro Internacional de Mejoramiento de Maíz y Trigo, Texcoco, México
CIP	Centro Internacional de la Papa, Lima, Perú
ICARDA	International Center for Agricultural Research in the Dry Areas, Aleppo, Siria
ICLARM	International Center for Living Aquatic Resources Management, Penang, Malasia
ICRAF	International Centre for Research in Agroforestry, Nairobi, Kenya
ICRISAT	International Crops Research institute for the Semi-Arid Tropics, Patancheru, India
IFPRI	International Food Policy Research Institute, Washington, Estados Unidos
IITA	International Institute of Tropical Agriculture, Ibadan, Nigeria
ILRI	International Livestock Research Institute, Nairobi, Kenya
IPGRI	International Plant Genetic Resources Institute, Roma, Italia
IRRI	International Rice Research Institute, Los Baños, Filipinas
ISNAR	International Service for National Agricultural Research, La Haya, Holanda
IWMI	International Water Management Institute, Colombo, Sri Lanka
WARDA	West Africa Rice Development Association, Bouaká, Costa de Marfil

Fuente: www.cgiar.or

Se estableció un sistema internacional de administración de los recursos genéticos en el que los centros asociados al CGIAR aportaban los materiales básicos, mientras que los centros nacionales de investigación y las empresas de semillas se hacían cargo de desarrollar las variedades mejoradas e híbridos que ofrecían a los productores. A partir de la década de los setentas, los recursos públicos para mantener los sistemas mundiales como el CGIAR se han reducido, con la esperanza de que las empresas multinacionales y transnacionales asuman los costos. Se esperaba que, en el largo plazo, lo que es benéfico para la empresa

los productores y consumidores. Producen plantas genéticamente uniformes (por lo que afectan la diversidad genética) y bloquean el libre intercambio de semillas y plantas.

Actualmente, diez corporaciones controlan 32% del mercado de semillas comerciales y 100% del de semillas genéticamente modificadas. Sólo 5 corporaciones controlan el comercio mundial de granos, Cargill es la más grande y compró Continental, la segunda más grande. Monolitos como Cargill y Monsanto participaron activamente en dar forma a los acuerdos internacionales de propiedad intelectual (TRIPS).¹³

¹¹ Pistorius, R., *Scientists, plants and politics, A history of the plant genetic resources movement*, Ed. International Plant Genetic Resources Institute, Roma, Italia, 1997, pp. 27-30.

¹² Ortega -Packzka, Op. cit.

¹³ Shiva, V., *Stolen Harvest, South and End Press*, Cambridge, Mass., 2000, p. 9.

Los defensores del bien público

En el otro extremo, los defensores del bien público empezaron a llamar la atención sobre las limitaciones y riesgos asociados al esquema *ex-situ* del CGIAR y a la posterior privatización de los programas de investigación pública. En 1977, un grupo de activistas e investigadores se reunieron en Canadá, bajo el patrocinio de la Coalición Internacional para la Acción sobre el Desarrollo (ICDA) y discutieron sobre la oferta mundial de alimentos. Desde esos años, el “garrote alimentario” ha sido usado con más frecuencia para empujar agendas po-

el control total de este segmento vital del sistema alimentario.

Se argumentaba que las políticas prevalecientes de desarrollo de cultivos estaban destruyendo la base genética de la obtención vegetal y que la mayor parte de los cultivos utilizados en el Norte provenían de materiales genéticos del Sur. Para los países del Norte este acceso se había dado, hasta entonces, sin ninguna compensación. El problema subyacente es que las colecciones *ex-situ* son sólo muestras de la diversidad realmente existente, y sobre todo que los procesos ecológicos de evolución y los procesos culturales de selección



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

líticas internacionales, lo cual pone en serio riesgo las bases de la alimentación mundial. Se empezó a entender que la concentración de los recursos genéticos mundiales en unas cuantas instituciones implicaba riesgos muy serios. “La base genética de la oferta mundial de alimentos estaba desapareciendo rápidamente”¹⁴ y las empresas alimentarias toman

no caben dentro de los cuartos refrigerados de los “bancos de germoplasma”. Al aislar las colecciones de semillas de los procesos de evolución y selección, la diversidad genética no se está conservando, sino que se está deteriorando, especialmente debido a la expansión de variedades nuevas y uniformes, de alto rendimiento, a expensas de las variedades locales y sus parientes silvestres, en un proceso de “erosión genética”.

Para los que defienden considerar a los recursos biológicos como públicos, es fundamental que el proceso privatizador de los sis-

¹⁴ Mooney, P.R., *Seeds of the Earth. A private or public resource?*, Canadian Council for International Cooperation and International Coalition for Development Action (ICDA), Ottawa, Canadá y Londres, Reino Unido, 1979.

temas mundiales que los administran se mantenga en este ámbito, y que sean por lo tanto manejados por instituciones tales como universidades o agencias de gobierno.

La necesidad de un marco nuevo

En términos de derechos de propiedad, el asunto de la seguridad alimentaria plantea contradicciones y problemas al sistema de derechos de propiedad intelectual internacional vigente. Algunas organizaciones y movimientos campesinos e indígenas han reclamado que, si las transnacionales de semillas o farmacéuticas lucran con una industria que se basa en recursos genéticos que han sido originalmente desarrollados por las agriculturas tradicionales, deberían reconocerse derechos de propiedad sobre los materiales genéticos básicos y pagar por el derecho a usarlos, es decir, proteger a los que han desarrollado los recursos genéticos y reconocerles la posibilidad de patentar genes.

Los sistemas de protección a la propiedad intelectual vigentes están diseñados para proteger a las industrias y no a las comunidades campesinas o indígenas. Las experiencias en los últimos años han sido claras, toda vez que las oficinas de patentes han actuado con mucha ligereza en registrar supuestas “invenciones genéticas” de industrias privadas y ha costado muchísimo esfuerzo impugnar legalmente las patentes de recursos genéticos tradicionales. Las empresas multinacionales, con sus equipos de abogados y técnicos, y su capacidad de cabildeo, están mucho mejor situadas que las comunidades campesinas e indígenas para reclamar derechos de patente¹⁵ o derechos de obtentor.¹⁶

¹⁵ El derecho de patente, otorga al autor de un invento derechos de uso exclusivo (o monopolio) de esa innovación, por algunos años, a cambio de que lo haga público. De esta manera, el inventor es estimulado al poderse beneficiar de un derecho limitado de monopolio, y la sociedad se puede beneficiar, al tener acceso a dicho avance, mediante el pago de regalías durante el período de vigencia del derecho de uso exclusivo, o de una manera gratuita, cuando ese período venza, y el invento pase al dominio público.

¹⁶ Los derechos de obtentor, confieren derechos semejantes a los de patente a la persona que desarrolle u obtenga una variedad vegetal que sea innovadora, distinta a otras ya existentes y estable.

Si se tratara de hacer caso a las organizaciones rurales que reclaman el reconocimiento de su papel en el desarrollo de semillas mejoradas u otros productos de la prospección biológica, fortaleciendo los sistemas de patente o de derechos de obtentor se estaría favoreciendo a las grandes empresas multinacionales. Por el contrario, si se estructura el marco institucional sobre la idea de que las variedades locales y sus parientes silvestres son un recurso público —una “herencia común de la humanidad”—, nunca se tendrán bases para que a los agricultores tradicionales se les respeten sus derechos de propiedad y obtengan recursos por ellos.

Es necesario desarrollar un esquema institucional que permita un reconocimiento y compensación justos, tanto a los agricultores tradicionales, que se hacen cargo de la conservación y desarrollo *in-situ* de los recursos biológicos, como a los investigadores. Presentar en la oficina de patentes una planta tradicional como un invento de una persona o una empresa es un abuso, por lo que se han caracterizado a estos intentos como una forma de *piratería*, en la que se reclaman derechos ilegítimos, se lucra con ellos y se abusa de los sistemas legales de protección de la propiedad intelectual. Las empresas semilleras transnacionales han iniciado una serie de demandas legales contra lo que ellos consideran usos «no autorizados» de materiales genéticos que son “de su propiedad”. Los montos de estas demandas acumulan millones de dólares. La falta de un marco institucional adecuado hace que las acusaciones de biopiratería afecten las actividades de prospección, manejo y desarrollo de los recursos biológicos, dejándolos sin un espacio social y político para que se desarrollen, lo cual pone a su vez en riesgo recursos muy valiosos.

Hasta ahora, el marco legal e institucional para la administración mundial de los recursos biológicos se basa fundamentalmente en:

1. *La Convención sobre la Diversidad Biológica* (CBD) adoptada durante la Conferencia de Naciones Unidas sobre Ambiente y Desarrollo en Río de Janeiro en 1992. Este instrumento establece que “los Estados tienen el derecho soberano de explotar sus recursos en aplicación de su propia política ambiental y la obligación de asegurar que las activida-

des que se lleven a cabo dentro de su jurisdicción o bajo su control no perjudiquen al medio de otros Estados o de zonas situadas fuera de toda jurisdicción nacional”.¹⁷ Es decir, considera los recursos biológicos como *públicos*, y bajo resguardo de los gobiernos de cada país.

2. *El Acuerdo General Sobre Aranceles y Comercio*, concluido en Marruecos en 1994, que establece la obligación de sus miembros de atender los Aspectos Comerciales Relacionados a los Derechos de Propiedad Intelectual (TRIPS), a través de un acuerdo específico firmado por 125 países en ese mismo año. Los países miembros deben reconocer y hacer valer los derechos de patentes, que favorecen fundamentalmente los derechos de innovadores *privados*.

3. *El Compromiso Internacional sobre Recursos Genéticos Vegetales* (RGV), aprobado el 3 de noviembre del 2001 y actualmente en proceso de ratificación. Busca establecer un sistema público mundial de administración de estos recursos y de estímulo a las comunidades rurales, al reconocer que los “derechos del agricultor”, que son *colectivos*, son igual de importantes que los «derechos del obtentor» de variedades vegetales. Provee normas y reglas para la conservación e intercambio de semillas, plantas y tejidos vegetales entre países. Considera los recursos genéticos como “patrimonio de la humanidad” al que se debe tener *libre acceso*. Al mismo tiempo, reconoce los derechos del obtentor de variedades, que son *privados*.

Aunque representa avances importantes, este marco no resuelve los problemas de erosión genética, riesgo genético y vulnerabilidad alimentaria. Al combinar intereses privados, colectivos y públicos, deja una cantidad enorme de lagunas, contradicciones e indefiniciones. La inconformidad con el marco institucional vinculado a los recursos biológicos ha crecido hasta conformar, en los noventa un movimiento social global que se opone a la privatización y patentes de los RGV y los seres vivos, al gran poder de las empresas multinacionales y a la aplicación de la ingeniería genética a la agricultura. Confluyen en él organizaciones ambientalistas-rurales del mundo

¹⁷ Convención de las Naciones Unidas sobre Diversidad Biológica, art. 3.

industrializado, como la canadiense ETC (Erosion, Technology and Concentration) Group y la europea Genetic Resources Action International (GRAIN) con movimientos indígenas-campesinos, sobre todo en América Latina y la India (Vía Campesina). En esta crítica radical a la industrialización de la agricultura, el uso de la biodiversidad por las corporaciones para fines de lucro y el predominio de la búsqueda de altos rendimientos por medio de los monocultivos, son considerados faltos de ética y un “robo” a la naturaleza y los pobres. Para Vandana Shiva la aplicación del acuerdo TRIPS para la agricultura legaliza la expansión de cultivos genéticamente modificados y criminaliza acciones para proteger la diversidad biológica y cultural, como sembrar semilla propia.¹⁸

Aunque los marcos institucionales mencionados introducen las nociones básicas para establecer un sistema de manejo de los recursos biológicos, deben instrumentarse dentro de cada país, mediante leyes e instituciones específicas, que resuelvan las contradicciones, llenen las lagunas y hagan operativas las definiciones. En México existe una Ley de Variedades Vegetales desde 1996, inspirada en los principios de Derechos del Agricultor que, paradójicamente, ha beneficiado principalmente no a agricultores, sino a empresas privadas. La mayoría de las solicitudes para proteger plantas (279) han sido hechas por compañías multinacionales, principalmente de flores (90).¹⁹

La biopiratería y la bioprospección en México²⁰

La biopiratería

En México, la biopiratería, entendida como el uso ilegal de variedades de plantas protegidas o patentadas, no es tan común en la agricultura

¹⁸ Shiva, V., *Stolen Harvest*, Op. cit., pp. 9.

¹⁹ Sría. de Agricultura, ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR), Gaceta Oficial de los Derechos de Obtentor de Variedades Vegetales, Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas, 1999, pp. 4-6.

²⁰ La información de los casos proviene de investigación hemerográfica en los periódicos *La Jornada*, *Reforma* y *El Universal*, de 1998 a la fecha. También se consultó la página web de RAFI (www.rafi.org), hoy grupo ETC.

ra, dado que cerca del 85% de los productores mexicanos no compran semilla, la guardan de su cosecha. Esta práctica, frecuente en el mundo subdesarrollado, puede comenzar a verse como un crimen si la cosecha de la que obtienen la semilla proviene de materiales patentados. Ya se han dado casos en EUA y Canadá.²¹ Existen problemas con las exportaciones de México a Estados Unidos y con algunas cosechas en ese país y en la Unión Europea, provenientes de semillas mexicanas.

El frijol amarillo

En México está vigente una controversia alrededor del frijol amarillo. En 2001 la compañía estadounidense Pod-Ners, L.L.C. estaba demandando a exportadores mexicanos de frijol, alegando que los frijoles mexicanos (*Phaseolus vulgaris*) que estaban vendiendo en EUA infringían la patente estadounidense a nombre de Pod-Ners de una variedad de frijol amarillo. No era sorprendente que los frijoles mexicanos fueran similares a los patentados por Pod-Ners, porque el frijol patentado de la compañía, "Enola", se origina del muy popular frijol "Azufrado" o "Mayocoba", que el presidente de la compañía compró en México en 1994. Los frijoles amarillos han sido cultivados en México por siglos. En 1994, Larry Proctor, dueño de una pequeña compañía de semillas y presidente de Pod-Ners L.L.C., compró una bolsa de semilla comercial de frijoles en Sonora, México y la llevó a EUA. Recogió los frijoles amarillos y les permitió polinizarse. Después de dos años, reclamó haber obtenido una nueva variedad y solicitó una patente. Obtuvo la patente No. 5,894,079 de la variedad de frijol Enola. Pod-Ners reclama que es ilegal para cualquiera comprar, vender, hacer uso (como secar y propagar) o importar *Phaseolus vulgaris* color amarillo sin pagarle una

regalía previamente negociada.²² En 1999 Larry Proctor obtuvo un certificado de Protección Vegetal estadounidense (No. 9700027) de la variedad de frijol Enola. El certificado PVP establece que la variedad seca de frijol "tiene un color distintivo en la semilla que es diferente a cualquier variedad de frijol producida en EU".²³ Ese año Proctor inició una demanda legal contra dos compañías que compran frijol amarillo a agricultores mexicanos y lo venden en EU, acusándolas de infringir su derecho de patente. Está demandando regalías de 6 centavos por libra de los frijoles amarillos que entren a EU desde México. Preocupado por la apropiación del germoplasma y los intentos legales de bloquear las exportaciones de frijol mexicano, el gobierno de México anunció a principios de enero del 2001 que impugnará la patente estadounidense de la variedad de frijol "Enola". La impugnación de la patente costará por lo menos \$200,000 dólares. El INIFAP recientemente realizó pruebas de ADN del frijol patentado de Pod-Ners y demostró que es genéticamente idéntico a la variedad mexicana "Azufrado". Mientras dura el proceso, el daño está hecho para las exportaciones mexicanas y fondos públicos que pudieran usarse para invertir en la agricultura se están desviando para el proceso legal.

El 30 de noviembre del 2001, Larry Proctor presentó una demanda legal contra 16 empresas pequeñas de semillas y agricultores de Colorado, reclamando que están violando la patente de su frijol amarillo 'Enola', cuando en realidad estas empresas simplemente han usado materiales comunes, provenientes de Sinaloa, México, desde mucho antes que a Larry Proctor se le ocurriera decir que «inventó» el frijol amarillo, y lo patentara.

Biopiratería indirecta

Otra forma de biopiratería se da cuando las grandes compañías farmacéuticas y biotecnológicas se llevan microorganismos, plantas y

²¹ Monsanto demandó recientemente a dos agricultores de Arkansas que se atrevieron a sembrar con semillas obtenidas de una cosecha de soya de Monsanto que habían comprado. Otro caso es el del agricultor canadiense Percy Schmeiser, quien en marzo de 2001 fue condenado por un tribunal a pagar una compensación de miles de dólares a Monsanto por supuesta biopiratería de una variedad de canola resistente a herbicidas, la cual siembran 40% de agricultores canadienses, pero no Schmeiser, quien está en proceso de apelación.

²² Para conseguir una patente, el inventor debe cumplir tres criterios convencionales: la invención debe ser nueva, útil y no obvia.

²³ Para recibir protección de variedad vegetal en los EU, la variedad debe ser nueva, estable, uniforme y distinta.

animales del territorio mexicano sin permiso o compensación para los dueños de estos recursos. Esta actividad se ha desarrollado extensivamente en México, mediante expediciones de antropólogos, etno-botánicos, geógrafos y biólogos, que realizan estudios para completar tesis académicas o trabajos de investigación científica, y depositan ejemplares de plantas colectadas en herbarios o jardines botánicos del extranjero. Algunas empresas biotecnológicas negocian el acceso a los herbarios y jardines botánicos.

Dado que no se han desarrollado sistemas específicos para regular el acceso a la biodiversidad, la enorme riqueza biológica de México ha sido sometida en la práctica a un régimen de *libre acceso*, en donde los usuarios no compensan prácticamente con nada a las comunidades indígenas y campesinas que resguardan los recursos biológicos. Dada la dispersión de estos recursos, para las comunidades rurales es muy difícil controlar el acceso a las regiones en donde existen.

Esta forma de biopiratería es indirecta. El colector muchas veces no tiene relación directa con la empresa que desarrolla productos a partir de los materiales y la información colectados. Es la forma más común de biopiratería en México, pero es muy difícil señalar con certeza casos específicos. Baste notar que la mayor parte de los recursos biológicos para los programas de mejoramiento de maíz en el mundo, provienen de México. Una situación semejante sucede con el frijol, el jitomate, el aguacate y el algodón. La mayor parte de las plantaciones forestales en los países del sur de África usan germoplasma mexicano. No se sabe con claridad cómo llegaron esos recursos biológicos y las comunidades campesinas e indígenas, que hicieron los trabajos más arduos de domesticación y selección de razas y variedades, no han recibido compensación.

Casos de bioprospección

En contraste con los esquemas de biopiratería, a partir de la firma de la convención de las Naciones Unidas sobre Diversidad Biológica,

hay algunos intentos de realizar *bioprospección*²⁴ en México de una manera transparente y apegada a los principios de esta convención. La mayoría de estos intentos han presentado dificultades derivadas de la inexperiencia y la inexistencia de mecanismos organizativos e institucionales.

Un caso especialmente interesante fue el de los Grupos Cooperativos Internacionales para la Biodiversidad²⁵ (ICBGs por sus siglas en inglés) que financiaron los institutos de salud de Estados Unidos²⁶ (véase Cuadro 3).

La idea básica de los ICBGs fue establecer esquemas de colaboración entre las partes principales del proceso de desarrollo de los recursos biológicos: comunidades rurales, investigadores e industria, con la intención de hacer explícitas las transacciones entre ellos, facilitar la negociación de tratos justos, y ayudar a establecer alianzas duraderas. Las experiencias de dos ICBGs que operaron en México mostraron muchos de los problemas que hay que superar para lograr que se apliquen los principios de la Convención sobre Diversidad Biológica.

De acuerdo con sus promotores, el programa ICBG es un esfuerzo para mejorar la salud humana a través del descubrimiento de

²⁴ Se entiende por bioprospección o prospección biológica la búsqueda de aplicaciones útiles de los organismos vivos o sus derivados. Aunque la actividad de prospección biológica es muy antigua, el término *bioprospección* es muy reciente. Fue acuñado apenas en 1991 por Tom Eisner en la Universidad de Cornell, como consecuencia del intrín renovado que ha habido en los recursos biológicos. Véase, Eisner, T., "Chemical prospecting: a proposal for action", en *Ecology, economics, ethics: the broken circle.*, pp. 196-202, Ed Bormann. Yale University Press, London, 1999.

²⁵ <http://www.nih.gov/fic/programs/icbg.html>

²⁶ El financiamiento de los ICBGs proviene de seis institutos de salud de Estados Unidos, la dirección de Ciencias Biológicas de la Fundación Nacional para la Ciencia (NSF) de EU y el Servicio Agrícola Exterior del Departamento de Agricultura de EU (USDA). Los institutos de salud de EU cooperantes, son el Centro Internacional Fogarty (FIC), el Instituto Nacional del Cáncer (NCI), el Instituto Nacional Alergias y enfermedades Infecciosas (niaid), el Instituto Nacional de Salud Mental (NIMH), el Instituto Nacional de Abuso de Drogas (NIDA) y el Instituto Nacional de cardiología, neumología y hematología (NHLBI).

Cuadro 3 Los grupos cooperativos internacionales para la biodiversidad (ICBGs)

Bioprospección, Conservación de la Biodiversidad y desarrollo sustentable en los Altos de Chiapas.
Coordinador. Dr. Brent O. Berlin
Colaboradores: Universidad de Georgia, El Colegio de la Frontera Sur y Molecular Nature Ltd.

Bioprospección Ecológicamente Guiada en Panamá

Coordinador. Dr. Phyllis D. Coley
Colaboradores: Smithsonian Tropical Research, Universidad de Panamá, Instituto Gorgas de Salud de Panamá, G.W. Hansen's Disease Center de Louisiana, Walter Reed Army Institute of Research, Fundación de la Naturaleza de Panamá, Novartis, y Conservación Internacional.

Uso de la Biodiversidad en Madagascar y Surinam

Coordinador. Dr. David Kingston
Colaboradores: Virginia polytechnic institute and state university in Blacksburg, Virginia, el Jardín botánico de Missouri, Conservación Internacional, el Centro Nacional de investigación farmacéutica de Madagascar, la empresa distribuidora de medicinas de Surinam, Bristol-Myers Squibb pharmaceutical research institute y Dowelanco Agrosiences.

Desarrollo de medicamentos y conservación de la biodiversidad en África Occidental

Coordinador: Dr. Brian Schuster
Colaboradores: Walter Reed Army Institute of Research, the Smithsonian Institution, el Programa de conservación y desarrollo de Biorrecursos, la Universidad Pace de Nueva York, la Universidad de Utha, la Universidad de Minnesota, la Universidad de Jos y el Centro Internacional de etnomedicina y desarrollo de medicamentos de Nigeria, y la Universidad de Dschang, de Camerún.

Biodiversidad de Vietnam y Laos

Coordinador: Dr. Djaja Soejarto
Colaboradores: la Universidad de Illinois en Chicago, el Centro Nacional de Ciencias Naturales y Tecnología y el parque nacional Cuc-Phuong de Vietnam, el Instituto de investigación de plantas medicinales de Laos, y Glaxo-Wellcome research and development.

Agentes Bioactivos de las zonas áridas de América Latina

Coordinadora: Dra. Barbara Timmermann
Colaboradores: la Universidad de Arizona, el Centro G.W. Hansen de enfermedades de Louisiana, el Instituto Nacional de Tecnología Agrícola de Argentina, la Universidad Nacional de la Patagonia, Argentina, la Universidad Católica Pontificia de Chile, la Universidad Nacional Autónoma de México, los Laboratorios de Investigación de Wyeth-Ayerst y American Cyanamid.

Fuente: www.nih.gov/fic/programs/icbg.html

nuevos medicamentos e incentivos para la conservación de la biodiversidad, así como nuevos modelos de crecimiento sostenible. Se busca promover el crecimiento económico sostenido en los países en desarrollo y conservar al mismo tiempo los recursos biológicos de los que se derivan. Los proyectos incluyen la adquisición y análisis de productos naturales derivados de la diversidad biológica como agentes terapéuticos potenciales para enfermedades que afligen tanto a los países desarrollados y en desarrollo. Se habla también de las prácticas de la medicina tradicional.²⁷

²⁷ The International Cooperative Biodiversity Groups: <http://www.nih.gov/fic/programs/icbg.html>

ICGB-Maya y las plantas medicinales de los Altos de Chiapas

En 1997, un grupo de investigadores de ACOSUR fue invitado a participar, junto con la Universidad de Georgia (UG) y un pequeño laboratorio de investigación ubicado en Gales, llamado "Molecular Nature Ltd". (MNL), en una iniciativa para la conservación del conocimiento tradicional sobre las plantas medicinales utilizadas por los mayas de Los Altos de Chiapas, investigar las bases científicas de la medicina tradicional y desarrollar usos alternativos y productos medicinales. La propuesta era conformar una asociación civil de representantes de comunidades indígenas, que formaría parte del proyecto y compartiría los beneficios. El

proyecto fue aprobado como un ICBG a finales de 1998. A principios de 1999 se iniciaron algunas actividades de colecta científica de herbario y se suscribió un acuerdo de propiedad intelectual.²⁸

En 1999 el Consejo de Médicos y Parteras Indígenas Tradicionales de Chiapas (COMPITCH) solicitó a la SEMARNAP²⁹ que el proyecto se cancelara, argumentando la ausencia de una legislación que proteja y regule el acceso a los recursos genéticos y biodiversidad de los territorios indígenas.³⁰ La Organización de Médicos Indígenas del Estado de Chiapas (OMIECh) informó que los tres actores involucrados los invitaron a participar en el proyecto y que condicionaron su aceptación a la existencia de una base legal que protegiera su conocimiento y sus recursos naturales, la cual no existe.³¹ OMIECh rechazó participar y presentó el caso a la presidenta del grupo de trabajo de Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas, pidiéndole ayuda para detener el proyecto. RAFI (hoy ETC) informó en 2000 que el proyecto ya iba en su segundo año y recibiría una donación de 2.5 millones de dólares como parte de los ICBGs. La OMIECh alegaba que no había dado su consentimiento previo, como lo exige la Convención sobre Diversidad Biológica y que dudaba que los beneficios del proyecto alcanzaran a la hambrienta población indígena de la zona. Planteaban un problema ético: tradicionalmente, las plantas medicinales y el conocimiento sobre ellas ha sido de uso *colectivo* por los mayas de Chiapas. Este proyecto significaba la apropiación *privada* de estos recursos.

ECOSUR promovió la discusión ante instancias de investigación y del gobierno estatal y federal, para definir el marco legal para el aprovechamiento de la biodiversidad en México, a fin de que la riqueza biológica y el

²⁸ Se reproduce con cambios editoriales menores, el comunicado de ECOSUR sobre el ICBG maya. El texto completo original, se puede consultar en: www.ecosur.mx

²⁹ Sría. de Medio Ambiente, recursos Naturales y Pesca, hoy SEMARNAT (Sría. de Medio Ambiente y recursos Naturales).

³⁰ Ibid.

³¹ México, como hemos explicado, no ha desarrollado la Leyes reglamentarias de la Convención sobre diversidad Biológica, como pudiera ser una Ley de Biodiversidad y Acceso a Recursos Genéticos.

conocimiento tradicional puedan ser conservados y aprovechados. En 2001, el coordinador del proyecto, el Dr. Brent Berlin presentó al programa ICBG y a la dirección de ECOSUR, una propuesta para reorientar el proyecto ICBG-Maya, aprobada por el programa ICBG, «con el ánimo de construir conjuntamente las condiciones que favorezcan la conservación y aprovechamiento de los recursos bióticos por parte de las comunidades» y buscar los mecanismos que permitan una amplia colaboración entre organizaciones sociales, instituciones de investigación y entidades de gobierno. La dirección general de ECOSUR notificó en octubre de 2001 al Dr. Brent Berlin y al programa ICBG, la cancelación definitiva del proyecto ICBG-Maya.³² El contrato UNAM-Diversa.

Con el objetivo de canalizar recursos a la investigación en las áreas naturales protegidas de México, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha hecho intentos de bioprospección. En 1998 una compañía estadounidense productora de enzimas (Diversa) adquirió derechos de acceso a los microorganismos que la UNAM, a través de su Instituto de Biotecnología, colecte en las Reservas de la Biósfera de México para explotarlos comercialmente, a cambio de \$50.00 dólares por cada muestra, \$5,000.00 dólares en equipo para el trabajo de colecta y entre un 0.3 y 0.5% de las regalías.³³

En junio de 2000 un grupo de organizaciones, encabezado por el investigador del Colegio de México, Alejandro Nadal, presentaron una *denuncia popular* ante la PROFEPA,³⁴ por considerar que la población afectada por el contrato no había sido debidamente informada ni consultada.³⁵ Se solicitaba que PROFEPA re-

³² Comunicado de ECOSUR sobre el ICBG Maya.

³³ Según informó en la prensa Alejandro Nadal, quien encabezó al grupo que solicitó a la PROFEPA la cancelación del contrato UNAM-Diversa.

³⁴ Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

³⁵ Estas organizaciones fueron Greenpeace, Asociación Nacional de Abogados Democráticos-ANAD, Grupo de Estudios Ambientales, A.C.-GEA, Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas-UNORCA, Asociación Nacional de Empresas Comercializadoras de Productores del Campo-ANEC, Red de Permacultura México, Centro de Estudios para el Cambio en el Campo Mexicano-CECCAM y la Coordinadora Ciudadana en Defensa del Patrimonio Cultural y Natural.

comendara al Instituto Nacional de Ecología (INE) que se impidiera la aplicación del contrato en tanto México no cuente con una legislación adecuada. La PROFEPA, en su recomendación 01/2000, dirigida al INE, da la razón a la denuncia interpuesta, dado que en el artículo 87 de la Ley General de Equilibrio Ecológico se establece que se requiere del consentimiento previo, expreso e informado de la Federación como requisito para el aprovechamiento de los recursos biológicos de la Nación. El acuerdo firmado por la UNAM y Diversa no cumple este requisito, pues la UNAM firma como si fuera la depositaria del derecho al aprovechamiento.

En este caso nuevamente hay confusión entre los derechos *públicos*, *privados* o *colectivos* involucrados. Para el asesor legal de la UNAM, Alberto Székely, era suficiente con la autorización del INE y la Comisión Nacional para la Biodiversidad, y sostenía que ambos habían sido informados, pero la PROFEPA señaló que la Federación, y no la UNAM, es la dueña de la diversidad negociada. Se requeriría del consentimiento previo informado de la Federación. No queda claro quién en concreto es "la Federación", pero quizás habría sido necesario consultar a los poderes Ejecutivo y Legislativo. Mientras no se acredite debidamente que se tiene el consentimiento informado del dueño legítimo de la diversidad que se está explorando, se le ha retirado el permiso de colecta a la UNAM. Este procedimiento se deriva de considerar la biodiversidad como un bien *público*.

Otra posibilidad sería considerar la diversidad como un recurso *común*. Dado que México es signatario de la Convención de la Diversidad Biológica, las comunidades locales de los territorios donde se localizan los recursos biológicos deben ser informadas y estar de acuerdo acerca de cualquier colecta. En este caso, ninguna comunidad local fue consultada. Todas las Reservas de la Biósfera en México son terrenos federales y hay personas que viven en ellos y no saben nada del contrato UNAM-Diversa.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Algunas lecciones aprendidas

Los problemas centrales que se derivan de los intentos de esquemas transparentes de bioprospección se relacionan con el conflicto entre recursos comunes y derechos colectivos, así como con la participación social en estos proyectos.

El contrato de bioprospección entre UZACHI y Sandoz: una experiencia participativa y sostenible

Paralelamente a las experiencias promovidas desde la academia, una organización de comunidades indígenas, la Unión de Comunidades Zapoteco-Chinanteca (UZACHI) negoció un contrato de bioprospección con la farmacéutica Suiza Sandoz (hoy Novartis). La experiencia puso en evidencia muchos problemas técnicos y organizativos, pero este contrato se completó satisfactoriamente para las partes, y constituye una experiencia muy rara de un proyecto de bioprospección promovido desde una organización indígena de base y no desde la academia, el gobierno o la industria. A pesar del gran poderío de las empresas multinacionales agro-biotecnológicas y farmacéuticas, esta experiencia abre nuevos retos y oportunidades para organizaciones rurales.

Así como los productores de café han sabido aprovechar las nuevas posibilidades de los mercados globales, la UZACHI está aprovechando las nuevas herramientas de prospección biológica a su favor, mediante las siguientes actividades de bioprospección:

1. Investigaciones para desarrollar procedimientos propios e inducir un aumento en las poblaciones y rendimientos de hongos silvestres del bosque. En especial, desarrollar técnicas para aumentar la producción de la "trufa japonesa" (*Tricholoma magnivelare* o *T. Matzutake*), que está teniendo precios regionales de 600 pesos el kilo. Las comunidades de la Unión podrían destinar zonas importantes de bosques exclusivamente a la producción de hongos, lo que permitiría tener márgenes de ganancia

mejores, manteniendo al mismo tiempo un bajo nivel de intervención del bosque. Para estos trabajos está empleando técnicas avanzadas de análisis de ADN.

2. Desarrollo de cepas locales de hongos para uso semi-intensivo en unidades familiares de producción forestal no-maderable.

3. Propagación de plantas ornamentales con material vegetativo de zonas que las comunidades han declarado como áreas de vida silvestre, empleando cultivo de tejidos. Es una fórmula de *aprovechamiento no extractivo* basada en el uso de biotecnología.

4. Desarrollar un sistema de ventas por catálogo vía internet de los hongos y plantas ornamentales producidos con tecnologías propias desarrolladas en los laboratorios de la Unión.

5. Mediante asociación con otras organizaciones sería posible desarrollar tecnologías y procesos para producir insumos de la industria química y alimentaria, usando técnicas de fermentación automatizada.

La UZACHI, igual que otras organizaciones campesinas e indígenas de base del sur de México, tiene una ventaja en los mercados de productos biológicos: cuenta con una base de diversidad biológica envidiable pero ello no basta, proyectos como estos requieren de una gran capacidad técnica. La UZACHI lo ha tenido claro desde su formación en 1992 y ha estado invirtiendo en la formación de cuadros técnicos propios. Ha procurado allegarse apoyos técnicos externos, para contar con asesoría de alto nivel científico. Ha sido sede de varios eventos científicos internacionales y mantiene el apoyo con programas de investigación de la UNAM, la Universidad de California en Berkeley y la Universidad de Indiana.

El contrato UZACHI-Sandoz

En esta estrategia para aprovechar los recursos biológicos comunales usando instrumentos tecnológicos avanzados, la UZACHI, con el apoyo de Estudios Rurales y Asesoría (ERA), negoció

durante tres años (1990-1993) los términos de un contrato de investigación con la empresa farmacéutica Sandoz. El interés fundamental de UZACHI fue allegarse los medios para adquirir su propia capacidad de prospección de recursos biológicos. La adquisición de equipos, la instalación de laboratorios y la formación de cuadros técnicos, permitirían a la Unión avanzar en sus propios proyectos de prospección. Los ingresos derivados del contrato le permitieron operar sus propios laboratorios por los 3 años que duró el convenio. En caso de que se deriven algunos compuestos de interés farmacológico, la Unión obtendrá un fondo patrimonial suficiente para mantener un equipo básico de técnicos comunitarios a perpetuidad.

Después de tres años de comunicación entre Oaxaca y Basilea, Suiza, en 1994 se reunieron los representantes de las comunidades con los representantes de la industria en la Si-

erra de Oaxaca, y firmaron un contrato formal (véase Cuadro 4), para iniciar actividades en 1995. La experiencia fue muy importante para la Unión. El éxito en establecer una colaboración con una empresa con sede en Suiza hizo que las comunidades ganaran mucha confianza en su capacidad de negociación y que valoraran la importancia que tiene mantener los sistemas tradicionales de acceso controlado a los recursos naturales *comunes*.

Después de 3 años de colaboración, que abarcaron de 1995 a 1998, la Unión quedó con un grupo de técnicas de laboratorio capacitadas, un laboratorio de microbiología, un herbario y fondos para seguir operando por un año en sus propios proyectos. Las comunidades recibieron dinero para formar fondos revolventes para proyectos de desarrollo. En este aspecto, hubo cierta incapacidad de manejo administrativo y tres de los fondos comunitarios se

Cuadro 4 El contrato UZACHI-Sandoz

Objetivos:

1. Investigar la relación entre régimen de perturbación y producción de metabolitos secundarios en microorganismos, y
2. Explorar las posibilidades de negociar y trabajar directamente en proyectos de colaboración entre Comunidades, industria, centros académicos y ONGs.

Condiciones de UZACHI:

- El contrato no debería implicar que las comunidades den acceso a los investigadores enviados por Sandoz, sino que los propios técnicos de la Unión, se hagan cargo del trabajo de campo.
- Por ninguna razón, la colaboración con la industria debería implicar el manejo de los conocimientos tradicionales indígenas.
- Los términos de la colaboración deberían ajustarse a las normas mexicanas vigentes en el momento de la firma o las que entraran en vigor durante el plazo del proyecto: 1994-1998.
- Sandoz debería pagar por adelantado los costos de instalación de un laboratorio que pasaría a ser propiedad de la Unión y equiparlo.
- Sandoz debería pagar la formación de personal de la Unión.
- Sandoz debería pagar a las comunidades una cuota anual, más una cuota por productividad.
- En caso de que se descubriera un compuesto de interés farmacéutico derivado de la colaboración Sandoz-UZACHI, Sandoz haría a la Unión un pago suficiente para formar un fondo patrimonial de la Unión, con el cual mantener un equipo técnico básico propio a perpetuidad.

Condiciones de Sandoz:

- Uso exclusivo de la información generada por el proyecto, durante un plazo de dos años.
- Recibir al menos 1,000 aislamientos anuales.
- Que se mantuviera la confidencialidad en cuanto al monto de los pagos y a la información que estuviera siendo evaluada por Sandoz durante el plazo convenido de dos años.

Condiciones de ambas partes:

- Los aislamientos realizados, eran solo con fines de investigación. Sandoz no podría reclamar patentes ni otros derechos de propiedad intelectual sobre las especies vivas que pudieran estar involucradas en el proyecto. En todo caso, podrían reclamarse derechos sobre procedimientos derivados de la colaboración UZACHI-Sandoz, de acuerdo con la contribución de las partes.
- UZACHI conservaría un registro y duplicados de todos los materiales, como evidencia de que Sandoz no estaba descubriendo organismos sobre los cuales pudiera reclamar derechos de propiedad.

descapitalizaron y desaparecieron. El fondo de la comunidad de La Trinidad, sigue operando con una buena revolvencia.

Es aún posible que la Unión reciba pagos por descubrimiento de compuestos derivados de la colaboración con Sandoz. La valoración del potencial farmacológico de un compuesto lleva en promedio 10 años, así que habrá que esperar al 2008, para saber si hubo éxito también en este terreno, que no era el objetivo principal de la colaboración, pero que podría significar una aportación importante.

Lecciones aprendidas

La experiencia de la UZACHI es relevante, no solo dentro de la Unión y las comunidades que la forman, sino para otras organizaciones:

- **Autogestión:** Contra lo que dicen las visiones paternalistas, racistas y colonialistas de las organizaciones rurales, las comunidades indígenas no tienen que jugar un papel pasivo en el manejo y aprovechamiento de la diversidad biológica, o ser las víctimas eternas de los biopiratas. Pueden formar sus cuadros técnicos propios para que se hagan cargo de labores altamente sofisticadas, como son los estudios de microbiología, el manejo de herbarios, sistemas de información geográfica y bases de datos.

- **Beneficios tangibles:** El tipo y monto de los beneficios obtenidos por las comunidades rebasaron las expectativas iniciales. La contribución de los productos forestales no-maderables a las economías de las comunidades de la UZACHI ha ido en aumento en los últimos años. Esto hace ver que la diversidad biológica puede aprovecharse precisamente como diversidad, y no necesariamente como biomasa. Los acuerdos sobre biodiversidad no tienen que implicar el otorgamiento de derechos de acceso de las empresas farmacéuticas a los territorios indígenas. Los beneficios por trabajar directamente en proyectos de biodiversidad, son mucho mayores que lo que se puede esperar por regalías de acceso a áreas silvestres.

- **Trato directo:** Si bien es importante el papel de traductor que jugó ERA y el apoyo

técnico que aportó, esto no significa que las comunidades no puedan hacer tratos directamente con los interesados en obtener beneficios de la diversidad biológica. Una cosa es tener traductores, asesores o facilitadores, y otra cosa son los intermediarios comerciales.

- **Transparencia:** La experiencia de este proyecto, puesta en el contexto de otras experiencias de bioprospección en el mundo, muestra una tendencia que parece consolidarse. Igual que en otras actividades, el trabajo de desarrollo de aplicaciones útiles de las sustancias que albergan las áreas silvestres tiende a hacerse de una manera cada vez más sistemática, transparente y de común acuerdo con las partes.

Retos hacia adelante

La experiencia de la Unión plantea retos muy importantes a otras organizaciones rurales:

- El convertir lo que fue una experiencia relativamente localizada, en una zona de 5,000 habitantes de dos grupos étnicos, repartidos a lo largo de 26,000 hectáreas, en un proyecto de alcances regionales, en donde los beneficios sociales de aprovechar la diversidad sin extraer flora o fauna, impacten en un área significativa.

- Establecer mecanismos comunitarios de regulación efectiva del acceso y uso de las áreas silvestres, los recursos fitogenéticos, y en general la diversidad biológica.

- Desarrollar mecanismos de prestación sostenible y equitativa de otros servicios ambientales, además de la diversidad biológica.

Conclusiones

En sus escritos de fines de los ochentas, Tom Eisner visualizaba a los biólogos y antropólogos como los bioprospectores, haciendo una analogía con los «prospectores» de California durante la fiebre del oro³⁶ que exploraban los

³⁶ Eisner, T., 1999, Op. cit., pp. 196-202.

territorios indígenas con la esperanza de encontrar una veta de oro que los haría ricos por el resto de su vida. Muy pocos lo lograron, muchos se quedaron en el camino y otros mejor se dedicaron a la agricultura. La industria metalúrgica no obtuvo de los prospectores el abasto de minerales que requería. Los bioprospectores oportunistas y los biopiratas trabajan con mucha incertidumbre. Quizás unos pocos puedan encontrar una veta de oro biológico. Pero no podrán abastecer a la industria con las suficientes moléculas como para encontrar a tiempo las respuestas al tratamiento de las enfermedades crónico-degenerativas o para lograr la producción de alimentos que exigirá el siglo XXI.

La lección aprendida más importante, de las experiencias amargas de biopiratería, las difíciles del ACOSUR y la UNAM, y la esperanzadora de la UZACHI, es que la farmacia-selva podrá aprovecharse mejor, no con bio-prospectores oportunistas o biopiratas, sino mediante acuerdos de trabajo sistemático, metódico, transparente, y con la participación concertada de las comunidades indígenas, en los que éstas reciban beneficios tangibles por mantener sus áreas silvestres como tales.

Algunos puntos que consideramos relevantes para el desarrollo de una política progresista de bioprospección en México:

1. *Hay una revaloración de los recursos biológicos.* No debe subestimarse la importancia de la bioprospección en el desarrollo de México, pues hay mayor interés en los recursos biológicos debido a cambios tecnológicos. Si México desarrolla una política progresista, los recursos biológicos pueden convertirse en un motor muy importante del desarrollo rural, principalmente en el sur del país.

2. *Hay riesgo de abuso de los sistemas de patentes.* Las experiencias de biopiratería muestran el abuso de los sistemas de patentes. Podría darse una situación absurda, que se ilustra en el caso del frijol azufrado, en la que a los agricultores que conservan *in situ* la base genética más amplia les puede hacer cargos de biopiratería una compañía que obtuviera una patente sobre una especie o raza. Aunque el sistema de patentes de México, como el de

muchos países, no ampara especies o razas, existe cierto margen para que se intente patentar organismos a ese nivel taxonómico, como muestra el caso del frijol azufrado. Para evitar estos abusos, México debería tener personal capacitado en el manejo de recursos biológicos en sus oficinas de patentes y pugnar en los foros internacionales por que se consideren nulas todas las patentes sobre especies o razas.

3. *Deben reconocerse los derechos colectivos de propiedad intelectual de las comunidades rurales.* El uso de los mecanismos de patentes para reclamar derechos de propiedad intelectual sobre razas o especies que no son producto del trabajo de selección de una empresa o persona es un fraude y un abuso, ya que no implica una actividad de creación intelectual. Lo mismo sucede con la herbolaria y otros conocimientos tradicionales. Como señalamos arriba, la manera más eficaz de impugnar las patentes fraudulentas, es el reconocimiento, registro y protección legal de los derechos de propiedad intelectual de las comunidades rurales. Los intentos de apropiación de variedades o conocimientos tradicionales por parte de empresas privadas o individuos son casos de piratería, en donde se pretende violar el derecho intelectual *colectivo* derivado del desarrollo de dichas variedades tradicionales. El marco legal e institucional debe reconocer los derechos *colectivos* como distintos a los públicos y los privados.

4. *Es necesario desarrollar las leyes reglamentarias de la Convención sobre Diversidad Biológica.* Países megadiversos y con carencias científico-técnicas, como México, deben tener legislaciones adecuadas para hacer un uso racional y sustentable de estos recursos. Un marco legal progresista debería proteger la soberanía del país sobre sus especies y razas, pero fomentar el desarrollo de esquemas de desarrollo *colectivo* de los recursos biológicos, incluyendo incentivos para la formación de capacidades técnicas locales. Dado el carácter global de las industrias de alimentos y farmacéutica, estos esquemas de desarrollo deberían facilitar la realización de acuerdos de cooperación con entidades internacionales públicas y privadas.

La Encuesta Nacional de Empleo en Zonas Indígenas 1997 (ENEZI)

Luis A. Jiménez Medina*

A pesar de que en 1998 se publicó la ENEZI, dicho instrumento no cuenta con la debida difusión y en los pocos sectores sociales en donde se sabe que existe, ésta es poco o nada utilizada en el diseño de políticas sociales. Es por eso que considero importante presentar, en términos generales, a este instrumento en estos momentos en donde el problema indígena para el Estado mexicano se encuentra empantanado. La encuesta fue un estudio realizado por el Instituto Nacional Indigenista (INI) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).¹ El objetivo general de la ENEZI es contar con información sobre las características ocupacionales de la población indígena.

La información para la ENEZI se captó entre los meses de mayo y julio de 1997 en 10 regiones indígenas del país (Península, Istmo, Papaloapan, Mixteca, Tarahumara, Huicot, Sierra Norte de Puebla, Huasteca, Náhuatl-Tlapaneco-Mixteco-Amuzgo de Guerrero y Chiapas) que es donde se concentra el mayor número de hablantes de lengua indígena.

En estas zonas se consideraron las localidades cuya proporción de hablantes de lengua indígena fue de 30% y más de acuerdo con las cifras que arrojó el conteo de 1995.

Para captar la información se utilizaron cuatro instrumentos: la tarjeta de registro de hogares, el cuestionario básico de empleo, el módulo agropecuario y el módulo de trabajo infantil. La ENEZI es el primer instrumento de ese tipo que se aplica en México y en el resto de la región latinoamericana y es de mucha importancia a lo menos por tres razones: es un conjunto de módulos que se aplican por primera vez a una población específica (población indígena) y de acuerdo con un tema concreto (empleo y productividad); la aplicación de un módulo para captar información sobre el empleo de la población infantil indígena, y la aplicación de preguntas sobre el

* Profesor-Investigador, Colegio de Antropología Social, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Autónoma de Puebla.

¹ El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) realizó el levantamiento de los datos. Colaboraron con apoyo financiero para la realización de esta encuesta las secretarías de Desarrollo Social (Sedesol) y la de Trabajo y Previsión Social (STPS) y con el apoyo de un especialista en trabajo en zonas indígenas y en trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



FOTO: CLAUDIA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

“acta de nacimiento” y la “autoadscripción”,² inéditas en México.

El tamaño de la muestra fue de 9,920 viviendas seleccionadas, de las cuales se entrevistaron 9,726. Entre los problemas más sobresalientes que se presentaron a la hora de captar la información fue lo relacionado al conflicto que todavía existe en la región de Chiapas, ya que las localidades seleccionadas originalmente tuvieron que ser sustituidas por otras. La encuesta es susceptible de compararse con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) que aplica de manera frecuente el INEGI. Lo que presento a continuación son los datos generales de la ENEZI de acuerdo a los siguientes apartados: características generales de la fuerza de trabajo indígena; la productividad de la población indígena; las condiciones de

la productividad y del empleo de la población indígena y el trabajo infantil indígena.

Antes de pasar a los datos, vale la pena hacer algunos señalamientos con respecto al último apartado mencionado y que se manifiesta en la publicación final de la encuesta. En la publicación, la información correspondiente al trabajo infantil de la población indígena no se publicó (desde el módulo de trabajo infantil hasta los datos propiamente dicho). Es decir, la ENEZI se publicó de manera parcial debido a decisiones unilaterales que se tomaron en su momento las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social así como del propio INEGI. En consecuencia, si algún investigador o interesado desea revisar y trabajar los datos con respecto al tema del trabajo infantil en zonas indígenas, tiene que recurrir al Centro de Documentación del INI o en su defecto, al INEGI.³

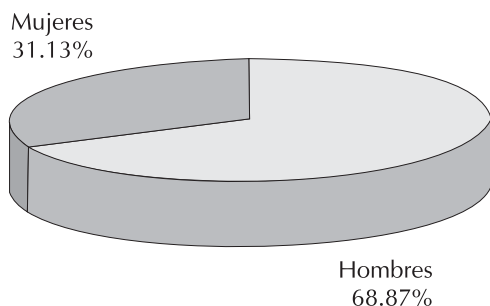
² En el Censo de Población y Vivienda del año 2000, se incorporó por primera vez en la historia de los censos en México, una pregunta sobre el tema de la autoadscripción indígena además de la “pregunta clásica” sobre lengua indígena. Desgraciadamente, ambas preguntas solamente se consideraron en el cuestionario ampliado del censo (que se aplica a una muestra poblacional) y solamente en el cuestionario básico (que se aplica a toda la población) se dejó la pregunta sobre lengua indígena.

³ Desde 1999 existe en el Centro de Información y Documentación de los Pueblos Indígenas de México del Instituto Nacional Indigenista la base de datos completa de la ENEZI para consulta pública. Incluye la información sobre trabajo infantil.

Características generales de la fuerza de trabajo indígena

La población total de las regiones indígenas en donde se aplicó la encuesta es de 3,709,579 de los cuales el 65.06% es población mayor de 12 años. (Véase gráfica 1)

Gráfica 1
Población económicamente activa por sexo



La estructura de la población por edad y sexo de la población económicamente activa (PEA) captada en la encuesta fue de 1,494,580 de los cuales casi el 70% son hombres. Sin embargo, tenemos que el porcentaje de las mujeres de 15 a 39 años de edad es mayor al de los hombres en una relación de

61.96% a 56.46%. En el resto de los grupos etáreos, el género masculino mantuvo una mayor participación con 43.54% y el femenino con 38.04%. La participación laboral en las zonas indígenas lo componen principalmente la población joven con un 48.61% de 15 a 34 años de edad. (Véase cuadro 1)

El nivel de instrucción de la PEA es un elemento importante para determinar la productividad y la potencialidad en las zonas indígenas. Por ejemplo, el 82.82% de la PEA tiene un nivel de instrucción que apenas llega a la primaria concluida. (Véase cuadro 2)

Los niveles de instrucción entre la PEA no son homogéneos si consideramos factores como la edad y el sexo. Por ejemplo, existe mayor población sin instrucción de hombres 244,941, que de mujeres 169,086 (Véase gráfica 2). En los demás niveles de escolaridad, el género masculino mantiene una mayor representatividad.

La diferencia en la educación por sexo se pone de manifiesto una vez más en las comunidades indígenas, al colocar a las mujeres en una situación de desventaja, que a su vez se traduce en marginalidad y subordinación para este sector de la población. En consecuencia, aquí podemos ubicar uno de los múltiples "focos rojos" relacionados a las políticas educativas en regiones donde se encuentra la población indígena.

Cuadro 1
Población económicamente activa por grupos de edad según sexo

Grupos de edad	PEA total	%	Total hombres	%	Total mujeres	%
12-14	107,778	7.21	76,051	7.36	31,727	6.89
15-19	233,431	15.62	154,974	14.99	78,457	17.03
20-24	191,525	12.81	130,000	12.57	61,525	13.36
25-29	158,332	10.59	106,496	10.30	51,836	11.25
30-34	143,245	9.58	98,631	9.54	44,614	9.69
35-39	142,583	9.54	93,636	9.06	48,947	10.63
40-44	120,353	8.05	83,635	8.09	36,718	7.97
45-49	108,623	7.27	76,839	7.43	31,784	6.90
50-54	91,915	6.15	66,832	6.46	25,083	5.45
55-59	62,244	4.16	45,822	4.43	16,422	3.57
60-64	54,809	3.67	38,529	3.73	16,280	3.53
65 años y más	79,299	5.31	62,249	6.02	17,050	3.70
No especificado	443	0.03	308	0.03	135	0.03
Total	1,494,580	100.00	1,034,002	100.00	460,578	100.00

Cuadro 2
Población económicamente activa por sexo, según nivel de instrucción

<i>Nivel de escolaridad</i>	<i>PEA total</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Sin instrucción	414,027	27.70	244,941	169,086
Primaria Incompleta	514,249	34.41	380,072	134,177
Primaria Completa	309,531	20.71	222,894	86,637
Secundaria	178,951	11.97	129,549	49,402
Medio superior	40,131	2.69	31,566	8,565
Superior	37,359	2.50	24,690	12,669
No especificado	332	0.02	290	42
Total	1,494,580	100.00	1,034,002	460,578

La productividad de la población indígena

La productividad es un concepto formal de la economía. Esta se entiende como una relación entre medios y fines, entre recursos utilizados y productos obtenidos.⁴ En este sentido y para

analizar la productividad en las zonas indígenas, se tomaron los datos por sectores económicos y se identificaron las ramas de actividad más importantes que el INEGI agrupó para presentar los resultados en la encuesta. Como ya se dijo, casi un millón y medio es considerada como PEA (el 61.92% es PEA y 38.08% es PEI).

Para efectos de presentar los datos relacionados con la productividad, utilizaremos al total de la población ocupada (PO), es decir,

⁴ Hernández Laos, E., *La productividad y el desarrollo industrial en México*. FCE, México, 1985.

individuos que al momento del levantamiento mencionaron “que estaban trabajando” y representan el 99.41% del total de la PEA.

De esta forma tenemos que, del total de la PO el 69.31% son hombres y el 30.69% son mujeres. Por otro lado, el 66.72% se ubicó en el sector primario, el 14.29% en el secundario y el 18.89% en el terciario del total de aquella. La distribución de la PO por sector de actividad según sexo, es que más de la tercera parte de la población masculina se concentra en el sector primario (774,991 personas), le sigue el terciario con 146,576 y el secundario con 106,980. (Véase cuadro 3)

Vale la pena hacer aquí un breve paréntesis sobre el desempleo en las zonas indígenas. En efecto, podemos señalar que éste no existe en las zonas indígenas no existe, ya que del total de la PEA, el 99.41% estaba ocupada, y de ésta, el 99.79% se encontraba trabajando. Es decir, sólo el 0.21% no tenía empleo o bien estaba buscando trabajo durante el periodo de referencia de la ENEZI.

Sin tener todos los datos de las condiciones específicas de la producción agropecuaria en las zonas indígenas del país, es

evidente que existe un considerable rezago de la productividad en el sector primario.

En efecto y desde el punto de vista de los productores tenemos que de las 2,413,855 personas mayores de 12 años que registra la ENEZI, el 46.82% son sujetos agropecuarios, en donde el 47.64% son productores —de los cuales el 95.72 son hombres— y el resto trabajadores (52.36%). De esta forma tenemos que, de acuerdo con la principal categoría de productores, el primer lugar lo ocupa el sector de ejidatarios o comuneros con 384,199; siguen los propietarios con 109,378 y 44,773 que corresponden a los ocupantes, aparceros, arrendatarios, etc., ubicados en la categoría de otros. (Véase cuadro 4)

Por otro lado, tenemos lo relacionado a la posición en el trabajo. De los 591,757 trabajadores, el 87.18% son trabajadores que no reciben pago. (Véase cuadro 5)

Como ya se mencionó, del total de los sujetos agropecuarios (1,130,107), el 81.29% se encuentran ocupados, de los cuales el 49.6% son productores y el 50.4% son trabajadores. Casi tres cuartas partes de los productores ocupados (71.99%) se ubican en el rubro de ejidatarios y comuneros y en relación a los

Cuadro 3						
Población ocupada por sector de actividad, según sexo						
<i>Sector de actividad</i>	<i>Población total ocupada</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Primario	991,430	66.72	774,891	75.24	216,539	47.49
Secundario	212,299	14.29	106,980	10.39	105,319	23.10
Terciario	280,649	18.89	146,576	14.23	134,073	29.40
No especificado	1,507	0.10	1,458	0.14	49	0.01
Total	1,485,885	100.00	1,029,905	100.00	455,980	100.00

Cuadro 4						
Sujetos agropecuarios, según categoría de productores por sexo						
<i>Categoría de productores</i>	<i>Sujetos agropecuarios</i>	<i>%</i>	<i>Total hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total mujeres</i>	<i>%</i>
Propietarios ¹	109,378	20.32	103,207	20.03	6,171	26.75
Ejidatarios o comuneros	384,199	71.37	373,078	72.40	11,121	48.22
Otros ²	44,773	8.32	39,000	7.57	5,773	25.03
Total	538,350	100.00	515,285	100.00	23,065	100.00

¹ Incluye a los productores que además de ser propietarios, poseen tierras ejidales o comunales.

² Incluye ocupantes, aparceros, arrendatarios y productores pecuarios sin tierra.

Cuadro 5
Sujetos agropecuarios, según categoría de trabajadores por sexo

<i>Categoría de trabajadores</i>	<i>Sujetos agropecuarios</i>	<i>%</i>	<i>Total hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total mujeres</i>	<i>%</i>
Jornaleros y empleados ¹	75,875	12.82	62,646	19.11	13,229	5.01
Trabajadores sin pago	515,882	87.18	265,226	80.89	250,656	94.99
Total	591,757	100.00	327,872	100.00	263,885	100.00

¹ Incluye peones y operarios.

trabajadores ocupados, cerca del 90% (86.45%) son trabajadores que no recibieron pago por su labor. (Véase cuadro 6)

Con respecto a la población ocupada por rama de actividad, tenemos que dos terceras partes (66.72%) de la PO se emplea en las actividades agropecuarias, siguiendo en importancia el comercio minorista (6.16%), registrándose para el resto de las actividades porcentajes menores al 4%. Esta situación puede ser traducida, en términos generales, a la escasa oferta que la población indígena tiene para emplearse en otro tipo de actividades. En este tenor y desde el punto de vista de sexo, destaca la participación femenina sobre la masculina en algunas ramas económicas. Por ejemplo, las mujeres se emplean significativamente en los servicios domésticos, comer-

cio minorista, fabricación de prendas de vestir e industria textil; en cambio los hombres se emplean en las actividades agropecuarias, de la construcción, servicios de reparación, etcétera. (Véase cuadro 7)

Uno de los temas poco analizados es el referente a la población económicamente inactiva (PEI). Aquí es necesario considerar que, en muchas ocasiones, este tipo de población contribuye de manera directa o indirecta con ingresos monetarios al hogar. ¿Cuántos estudiantes trabajan y aportan ingresos a su hogar? ¿Cuántas mujeres realizan quehaceres domésticos y reciben un pago por sus servicios y lo aportan al ingreso familiar? y muchos etcéteras más. Para tratar de responder a esas preguntas, es necesario conocer los detalles de la actividad laboral, eventual o informal a la que se dedica esa población y formular preguntas específicas, de modo que permita averiguar en que situación particular se hallan o a que se dedican a cambio de un “pequeño” salario, por ejemplo, faenas agrícolas, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños, etcétera.

La ENEZI registró 918,975 en el rubro de PEI, de las cuales dos terceras partes (65.23%) su condición de inactividad se ubica en los quehaceres domésticos, el 27.27% son estudiantes y el resto son otros inactivos —pensionados, jubilados, incapacitados, etcétera—. (Véase cuadro 8)

Cuadro 6
Sujetos agropecuarios ocupados,¹ según categoría de productores o trabajadores

<i>Sujetos agropecuarios ocupados</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Productores ocupados	455 237	49.56
Propietarios ²	90 047	19.78
Ejidatarios o comuneros	327 674	71.99
Ocupantes	18 532	4.07
Aparceros y arrendatarios	14 706	3.23
Productores pecuarios sin tierra	4 278	0.94
Trabajadores ocupados	463 410	50.44
Jornaleros y peones	61 742	13.32
Empleados y operarios	1 072	0.23
Trabajadores sin pago	400 596	86.45
Total	918 647	100.0

¹ Excluye a los iniciadores de un próximo trabajo, a los desocupados abiertos y a los inactivos. Incluye sólo a los sujetos agropecuarios que en la semana de referencia estaban ocupados en la agricultura y ganadería.

² Incluye a los productores agropecuarios ocupados que además de ser propietarios, poseen tierras ejidales o comunales.

Las condiciones de la productividad y del empleo de la población indígena

Los indicadores de duración de la jornada de trabajo, los ingresos, la forma de pago y las

Cuadro 7
Población total ocupada por rama de actividad, según sexo

<i>Rama de actividad</i>	<i>Población total ocupada</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Actividades agropecuarias	991,430	66.72	774,891	75.24	216,539	47.49
Comercio minorista	91,506	6.16	37,483	3.64	54,023	11.85
Servicios Médicos, de Educación y esparcimiento	54,479	3.67	31,495	3.06	22,984	5.04
Fabricación de prendas de vestir	54,097	3.64	17,399	1.69	36,698	8.05
Construcción	43,900	2.95	43,693	4.24	207	0.05
Servicios domésticos	37,989	2.56	1,821	0.18	36,168	7.93
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	35,837	2.41	12,222	1.19	23,615	5.18
Industria textil, excepto prendas de vestir	30,138	2.03	4,820	0.47	25,318	5.55
Industrias de la madera y el papel	24,410	1.64	12,067	1.17	12,343	2.71
Servicios de reparación	19,542	1.32	19,369	1.88	173	0.04
Administración Pública y Defensa	18,949	1.28	15,816	1.54	3,133	0.69
Transportes y Servicios Conexos	13,675	0.92	12,931	1.26	744	0.16
Servicios Diversos	11,788	0.79	10,218	0.99	1,570	0.34
Hoteles, similares y servicios de preparación de alimentos y bebidas en establecimientos	10,701	0.72	5,210	0.51	5,491	1.20
Otras actividades*	47,444	3.19	30,470	2.96	16,974	3.72
Total	1,485,885	100.00	1,029,905	100.00	455,980	100.00

* Incluye la extracción de petróleo crudo y gas natural, explotación de minas y canteras, industrias del cuero y del calzado, industrias químicas de hule, plástico, vidrio y cemento, refinación de petróleo, derivados y petroquímica básica, industrias metálicas básicas, otras industrias de transformación, electricidad, comercio mayorista, preparación y venta de alimentos y bebidas en la vía pública y a domicilio, comunicaciones, alquiler de inmuebles y servicios financieros y profesionales y el rubro no especificado.

Cuadro 8
Población económicamente inactiva por condición de actividad, según sexo

<i>Condición de inactividad</i>	<i>PEI total</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Estudiantes	250587	27.27	115340	73.22	135247	17.76
Quehaceres domésticos	599453	65.23	6088	3.86	593365	77.93
Otros inactivos*	68935	7.50	36104	22.92	32831	4.31
Total	918975	100.00	157532	100.00	761443	100.00

* Incluye a pensionados, jubilados e incapacitados.

prestaciones; son datos que, sin lugar a dudas, explican las condiciones de productividad y de empleo en las zonas indígenas. Excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo (3,049), tenemos que de los 1,482,836 trabajadores, el 66.77 se emplearon en las actividades agropecuarias. (Véase gráfico 3)

Si esta información la “cruzamos” con el indicador de “horas trabajadas” (el cual hace alusión al número de horas que la población ocupada destinó a su trabajo en la semana de referencia de la encuesta), tenemos que una cuarta parte (25.09%) trabajó más de 48 ho-

ras, el 30.38 trabajó menos de 35 horas y el 42.55% ocupó de 35 a 48 horas ocupadas al trabajo. (Véase cuadro 9)

Con respecto a su forma de pago, tenemos que del total de la PO, el 33.67% no recibe ingresos, el 27.75% obtiene ganancia, el 16.76 tiene un sueldo fijo, el 14.74% la familia consume lo que produce, un 7.01% tiene un ingreso variable y el 0.07% no especificó su forma de pago. Es evidente que la variable “la familia consume lo que produce” no es una aportación económica, por tanto, si ésta la agregamos a la variable no recibe ingreso, te-

Cuadro 9
Población ocupada* por rama de actividad, según duración de la jornada de trabajo

Rama de actividad	Población ocupada	% No trabajo la semana de referencia	% Menos de 35 horas	% De 35 a 48 horas	% Mas de 48 horas	% No especificado						
Actividades Agropecuarias	990,056	66.77	13,834	50.22	274,716	60.97	470,046	74.49	231,018	62.08	442	26.95
Industria Extractiva de												
Transformación y Electricidad	167,953	11.33	3,965	14.39	79,966	17.75	53,400	8.46	30,622	8.23	0	0.00
Construcción	43,818	2.96	1,066	3.87	2,583	0.57	22,104	3.50	18,065	4.85	0	0.00
Comercio	99,377	6.70	772	2.80	29,636	6.58	25,348	4.02	43,413	11.67	208	12.68
Comunicaciones y transportes	15,415	1.04	202	0.73	2,471	0.55	4,632	0.73	8,110	2.18	0	0.00
Servicios	145,860	9.84	7,465	27.10	57,771	12.82	45,950	7.28	34,433	9.25	241	14.70
Administración Pública y Defensa	18,850	1.27	242	0.88	3,392	0.75	9,348	1.48	5,749	1.54	119	7.26
No especificado	1,507	0.10	0	0.00	7	0.00	164	0.03	706	0.19	630	38.41
Total	1,482,836	100.0	27,546	100.0	450,542	100.0	630,992	100.0	372,116	100.0	1,640	100.0

* Se excluye a los iniciadores de un próximo trabajo, 3 049.

nemos que el 48.41% de la PO no obtiene una remuneración económica por su labor productiva. (Véase gráfica 4)

Los niveles salariales hacen más interesante y refuerzan lo que hasta aquí se ha dicho. Del total de la PO, el 33.67% no recibió ingresos, el 14.06% no reportó ingreso (población ocupada que recibe únicamente ingreso no monetario), el 32.46% recibió ingresos por debajo de un salario mínimo (SM), el 11.20% percibe ingresos que se encuentran entre 1 y hasta 2 SM, etcétera. (Véase cuadro 10)

La posición de la fuerza laboral en el trabajo es importante para conocer el tipo de prestaciones otorgadas a los trabajadores. El 42.77% de la PO son trabajadores por su cuenta, el 33.67 son trabajadores que no reciben pago, el 21.29% son asalariados, el 2.20% son empleadores y el resto, 0.08%, se les ubicó como otros trabajadores. (Véase cuadro 11)

De esta forma, el 92.75% no tiene ningún tipo de prestación. Si esto lo desagregamos por sexo, encontramos proporciones similares, en donde el 92.75% de los hombres no tienen

boral y social no sólo en las regiones indígenas sino en todo el país, pues muestran las pocas garantías que tiene la PO. Por tanto, también habría que considerar los supuestos derechos que el trabajador tiene a la salud y a mantener una vida digna aún al término de sus años productivos.

El trabajo infantil indígena

Las estadísticas reflejan, de alguna forma u otra, que todos los trabajadores realizan idéntica cantidad de trabajo, pero éstos no prestan

Cuadro 10
Población ocupada por nivel de ingreso, según sexo

Nivel de ingresos	Población ocupada	%	Hombres	%	Mujeres	%
Menos de 1 SM	481,331	32.46	334,951	32.58	146,380	32.18
De 1 hasta 2 SM	166,108	11.20	135,697	13.20	30,411	6.69
Más de 2 hasta 3 SM	45,323	3.06	35,808	3.48	9,515	2.09
Más de 3 SM	58,810	3.97	43,179	4.20	15,631	3.44
No recibe ingresos	499,264	33.67	258,382	25.14	240,882	52.96
No reporto ingresos**	208,519	14.06	200,048	19.46	8,471	1.86
No especificado	23,481	1.58	19,905	1.94	3,576	0.79
Total	1,482,836	100.00	1,027,970	100.00	454,866	100.00

* Excluye a los iniciadores de un próximo trabajo.

** Incluye a la población ocupada que recibe únicamente ingreso no monetario (autoconsumo).

Cuadro 11
Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo según sexo y posición en el trabajo

Posición en el trabajo	Población ocupada ¹	%	Hombres	%	Mujeres	%
Empleadores	32,602	2.20	31,123	3.03	1,479	0.33
Trabajadores por su cuenta	634,180	42.77	508,712	49.49	125,468	27.58
Trabajadores asalariados ²	315,665	21.29	229,382	22.31	86,283	18.97
trabajadores sin pago	499,264	33.67	258,382	25.14	240,882	52.96
otros trabajadores ³	1,125	0.08	371	0.04	754	0.17
Total	1,482,836	100.00	1,027,970	100.00	454,866	100.00

¹ Excluye a los iniciadores de un próximo trabajo.

² Incluye trabajadores a destajo, comisión o porcentaje.

³ Incluye el no especificado

prestaciones y el 92.87% de las mujeres tampoco. (Véase cuadro 12)

Los resultados anteriores tienen implicaciones muy importantes de política económica, la-

los mismos servicios, ni su trabajo tiene la misma duración y remuneración. Todo esto está relacionado con el tipo y la edad de los trabajadores (niños, mujeres y personas en edad avanzada).

Cuadro 12
Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo según tipo de prestaciones

<i>Tipo de prestaciones</i>	<i>Población ocupada</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Sin prestaciones*	1,375,357	92.75	952,904	92.70	422,453	92.87
Sólo seguridad social	4,655	0.31	4,274	0.42	381	0.08
Seguridad social y otras prestaciones	91,958	6.20	62,607	6.09	29,351	6.45
No tiene seguridad social, pero sí otras prestaciones	10,866	0.73	8,185	0.80	2,681	0.59
Total	1,482,836	100.00	1,027,970	100.00	454,866	100.00

* Incluye a la población ocupada que no especificó si recibía prestaciones.

En términos generales, la contribución de esos grupos de personas a la actividad económica, suele considerarse marginal. En consecuencia, son trabajadores que no existen en las estadísticas. En este sentido y desde su origen, la ENEZI consideró importante destacar la presencia del trabajo infantil en las regiones indígenas del país.

Por lo anterior, la encuesta también captó población infantil de entre 6 y 14 años y que son 968,301 niños. De este total, 194,184 niños (20.05%) se captó como población económicamente activa infantil (PEAI) de los cuales el 32.04% son niñas. (véase Cuadro 13)

De esta forma, tenemos que la población infantil ocupada (PIO) es de 193,875 (se excluyeron a los niños que buscan un trabajo). El 44.54% de la PIO son niños cuyas edades fluctúan entre los 6 y 11 años y un poco más de cien mil niños (56.46%) tienen entre 12 y 14 años. (Véase cuadro 14)

Más de 150 mil niños (83.05%) se emplean en el sector primario, casi el 8% en el secundario y muy cerca del 10% en el terciario. (Véase gráfica 5)

El 83.15% de la PIO participó en las actividades agropecuarias, aspecto que demues-

Cuadro 13
Población infantil total por sexo, según condición de actividad

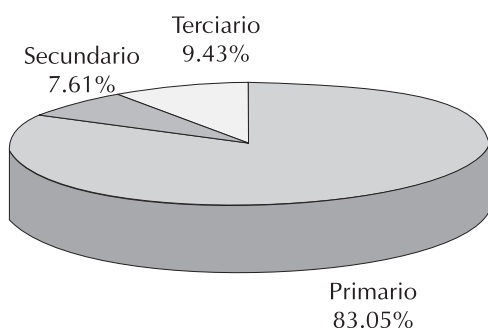
<i>Sexo</i>	<i>Total de población infantil</i>	<i>%</i>	<i>PEAI</i>	<i>%</i>	<i>PEII</i>	<i>%</i>
Hombres	502,371	51.88	131,973	67.96	370,398	47.85
Mujeres	465,930	48.12	62,211	32.04	403,719	52.15
Total	968,301	100.00	194,184	100.00	774,117	100.00

Cuadro 14
Población infantil ocupada por grupos de edad, según sexo

<i>Grupos de edad</i>	<i>PIO*</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
6 -11 años	86,355	44.54	55,902	42.44	30,453	48.99
12 A 14 años	107,520	55.46	75,813	57.56	31,707	51.01
Total	193,875	100.00	131,715	100.00	62,160	100.00

* Excluye a la población que buscó un trabajo.

Gráfica 5
Población infantil ocupada por sector de ocupación



Cuadro 15
Población infantil ocupada por rama de actividad

Rama de actividad	Población infantil ocupada	%
Actividades agropecuarias	161,201	83.15
Comerciantes y vendedores	13,494	6.96
Trabajadores no agropecuarios*	14,098	7.27
Empleados de servicios, trabajadores domésticos, y actividades de protección y vigilancia	4,452	2.30
Otras actividades	630	0.32
Total	193 875	100.0

* Incluye a los trabajadores no agropecuarios no incluidos en las categorías anteriores.

tra la relevancia de la participación de la mano de obra infantil en estas labores, sin recibir en muchas ocasiones ningún pago por su trabajo. (Véase cuadro 15)

Los ingresos de los niños son también interesantes: el 93.18% de la PIO no recibió pago por su trabajo y solamente el 6.7% percibió salario. De este último total, casi el 90% (89.79%)

de los niños que perciben salario, su pago se ubica por debajo de un SM. (véase Cuadro 16)

Consideraciones finales

Los resultados descritos de manera general ponen en claro que la población indígena del país,



FOTO: CLAUDIA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

Cuadro 16
Población infantil por tipo de ingreso, según sexo

<i>Tipo de ingreso</i>	<i>Total de población infantil</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Monetario	12,952	6.70	7,912	6.03	5,040	8.14
En especie	213	0.11	63	0.05	150	0.24
Ambos	10	0.01	0	0.00	10	0.02
Sin pago	180,046	93.18	123,340	93.93	56,706	91.60
Total	193,221	100.00	131,315	100.00	61,906	100.00

* Excluye iniciadores de un próximo trabajo del rango de edad de 12 a 14 años.

no ha mejorado a pesar de las diferentes políticas indigenistas que se han desarrollado para mejorar las condiciones de vida de esa población. En realidad, las políticas indigenistas han sido un fracaso en la atención a ese sector poblacional, sobre todo en las últimas administraciones.⁵ Los esfuerzos, programas y proyectos por parte del Estado mexicano y de organismos internacionales no han logrado una mejor distribución de los ingresos. Al contrario, persiste una divergencia entre la productividad y los niveles salariales, manteniéndose como un sector marginado en diferentes niveles y ámbitos.

El análisis de la productividad y del empleo en las zonas indígenas de México, requiere de un estudio profundo de los factores que intervienen en la producción en estas zonas. Para ello, es necesario analizar las condiciones que presentan las diferentes ramas económicas en cuanto a producción de bienes y servicios y tipo de tecnología utilizada en los procesos productivos, etcétera.

Las condiciones del empleo y la productividad en las zonas indígenas nos plan-

⁵ A partir de los dos últimos sexenios (el salinista y el zedellista) las diferentes administraciones que ha tenido el INI así como la actual (que ya lleva dos directores generales y una oficina "especializada" dependiente de presidencia), en términos formales no se ha diseñado una política indigenista. Todo se ha reducido a un activismo insulso y sin posibilidades de resolver los problemas reales de la población indígena. Si a lo anterior le agregamos que la mayor parte de los funcionarios que laboran en ese tipo de oficinas que supuestamente atienden a la población indígena de México, tienen bajos niveles técnicos, académicos y políticos para atender a esos sectores poblacionales, el panorama es poco halagüeño para dicha población.

tea un grave problema no sólo en los rezagos sociales, económicos y educativos que se presentan en los datos presentados; sino en la causa fundamental que provocan: la pobreza y pobreza extrema de la población indígena.

Los sectores de esa población más vulnerables son, sin duda, las mujeres y los niños. Sin embargo, es importante no olvidar que una de las causas de esa situación se debe a las condiciones en que se encuentra el padre, jefe de familia o esposo (a), respecto a su ingreso, tipo de empleo, sector de ocupación, sector productivo y el bienestar social.

En general, los niveles de educación en las zonas indígenas son alarmantes. Por ejemplo, el 94.53% de la PEA masculina se encuentra en los niveles más bajos de escolaridad (sin instrucción, primaria incompleta, primaria completa y secundaria). De ellos, más de la tercera parte se dedican a las actividades agropecuarias y, según su categoría de sujetos agropecuarios, el 80.89% son trabajadores sin pago. Esto tiene por consecuencia que el 92.70% de la PO masculina no recibe ningún tipo de prestación como aguinaldo, seguridad social y vacaciones.

Esta realidad nos muestra las pocas garantías de bienestar social y económico en que se encuentran los pueblos indígenas de México. La situación de la población indígena tiene causas estructurales y su pronta solución requiere, no de discursos ni de buenas intenciones; sino de cambios sociales, económicos, políticos, jurídicos y de actitud profundos que permitan establecer políticas prioritarias orientadas a mejorar sus niveles de vida.

El Programa Nacional de Salud 2001-2006. Imponiendo una Agenda

Gustavo Leal F.*

No hemos ocultado nada: es un diagnóstico honesto y valiente.

Julio Frenk, secretario de Salud
del foxismo

Perry Anderson ha escrito que: “la extensión de la democracia (...) como esperanza o reivindicación, queda en evidencia ante el vaciado de esa misma democracia en sus tierras natales (...) disminución constante de los porcentajes de participación electoral, aumento de la corrupción financiera y mediatización letal. Por regla general, el vigor no pertenece a la aspiración democrática desde abajo, sino a la asfixia del debate público y de la diferencia política desde arriba (...) La fuerza de este orden no descansa en la represión, sino en la adulteración y la neutralización”.¹ El Programa Nacional de Salud 2001-2006 (PNS) constituye una espléndida ilustración de esa falta de vigor desde abajo, la consecuente asfixia del debate público y la imposición de políticas desde arriba.

La única relación que guarda el Programa Nacional de Salud con el Plan Nacional de Desarrollo del foxismo es su manifiesta obsesión por intentar inutilmente tener que ver con él. Pero el PNS no corresponde al Plan foxista ni a ningún otro documento de su administración pública: constituye, más bien, el último libro de la Fundación Mexicana para la Salud (Funsalud) que, como todos los ante-

riores, fue poco consultado con y entre los actores de la arena de la política pública.

En términos estrictos, el PNS ha impuesto la “agenda” de un *think-tank* que resume los juicios y prejuicios tecnocráticos de una élite priísta encabezada por el Dr. Guillermo Sobrón Acevedo, presidente ejecutivo de Funsalud y Julio Frenk, —hora secretario de Salud del foxismo— a través de su operador: Eduardo González Pier.²

* Profesor-Investigador, Departamento de Atención a la Salud, UAM-Xochimilco.

¹ Anderson, P., “Renovaciones”, en *New Left Review*, mayo/junio, Ediciones Akal, Madrid, 2000.

² Coordinador General de Planeación Estratégica de la SSA.

Esta élite ha traicionado el mandato de cambio que trajo el proceso electoral del 2 de julio del 2000 y, usurpando el sentido del voto, condujo a que el Presidente Fox suscribiera como propio, un programa largamente horneado a lo largo de los últimos 18 años de la era priísta. Llama la atención que para consolidar la “modernización” económica de unos cuantos y las políticas “social” para los menos en que se habían empeñado con apenas regular fortuna De la Madrid, Salinas y Zedillo, se haya requerido una cirugía democrática del calado del pedido por el cambio que animó el arribo de Vicente Fox a la Presidencia de la República.

Los periplos de una agenda

Un “diálogo” entre élites compactas: la agenda del Banco Mundial y el zedillismo sanitario

Desde la década de los años noventa y aun antes, el Banco Mundial solía “discutir” con grupos duros de tecnócratas priístas sus recomendaciones de políticas antes y durante su instrumentación.³ Así por ejemplo, el extenso trabajo titulado *México: Una Agenda Integral de Desarrollo para La Nueva Era*, sostiene que:

Las reformas del sector salud que iniciaron en los ochenta y fueron continuadas en los noventa buscaron ampliar el acceso y mejorar la calidad general de la atención a la salud. Ello se logró, básicamente, a través de: a) la descentralización de los servicios de la SSA y otorgando servicios a aquéllos que no tenían acceso a la atención; b) iniciando la reforma del IMSS al introducir cambios mayores en su financiamiento, descentralización de los servicios y comenzando a introducir incentivos para la eficiencia y la calidad; c) mejorando la

³ “El Banco Mundial ha tenido el privilegio de proporcionar a las Administraciones Presidenciales entrantes de sus países clientes un informe completo de su diagnóstico y recomendaciones de políticas para los sectores que contribuyen a la senda de desarrollo del cliente. En 1994, se entregó un informe similar, en forma de Notas de Estrategia, al entonces futuro Gobierno del Presidente Zedillo”, Banco Mundial 2001, Capítulo escrito por Marcelo M. Guigale, p. 23.

coordinación global del sector y d) empezando a diseñar una mejor regulación de la atención a la salud. Otras instituciones públicas como el ISSSTE, PEMEX y las fuerzas armadas, no han sido alcanzadas por las reformas. El pequeño, pero creciente sector privado, se encuentra en una actitud de observador paciente por cuanto, hasta ahora, no está claro hasta dónde y por que vías promoviera el gobierno una más amplia participación de las firmas privadas en el sector.⁴

Hay que agregar la siguiente “confesión de parte”:

Esta nota de política es la continuación de varios años de diálogo entre el Banco Mundial y el gobierno de México sobre reformas de la salud orientadas hacia la mejora del desempeño del sistema de salud. El diálogo fue iniciado alrededor de las necesidades para mejorar el acceso de las poblaciones pobres a los servicios, la descentralización del sistema para mejorar su eficiencia y calidad así como para dotarlo de un marco regulatorio capaz de introducir la competencia administrada (*managed competition*).⁵

Por sus repercusiones sobre la política pública, constituyen avanzados ejemplos de este “diálogo” o auténtica “omertá sanitaria”, tanto el *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000* como el *Programa de Reforma del Sector Salud 1995-2000* de la Administración Zedillo. En este último, reaparece materializado el “diálogo”, al que alude el Banco Mundial, en los siguientes cuerpos principales de políticas: a) las “necesidades para mejorar el acceso de las poblaciones pobres a los servicios”, se tradujo en el Paquete Básico de Servicios de Salud (PBSS) y el Programa de Ampliación de Cobertura (PAC), ambos financiados parcialmente por el propio Banco Mundial; b) la “descentralización del sistema para mejorar su eficiencia y calidad”, se tradujo en la extensión del proceso de descentralización de 14 entidades —que había iniciado el Secretario Guillermo Soberón Acevedo entre 1982 y 1988

⁴ The World Bank, *Mexico. A Comprehensive Development Agenda for The New Era*, Edited by Marcelo M. Guigale, Oliver Lafourcade and Vinh H. Nguyen, Chapter 19 “Reform of the Mexican Healthcare System”, 2001, p. 425.

⁵ *Ibíd*, p. 410.

y suspendida por el Secretario Kumate (1988-1994)— a los 32 Estados que componen la Federación durante la administración Zedillo y c) el “marco regulatorio capaz de introducir la competencia administrada (*managed competition*)”, quedó plasmado en el *Proyecto de Reglamento de Subrogación de Servicios*⁶ del IMSS, nunca puesto en operación.

Puede decirse lo mismo del oficialmente siempre oscurecido préstamo por 700 millones de dólares que, en 1998, otorgara el Banco Mundial al IMSS y respecto al cual el entonces Director del Instituto, Genaro Borrego Estrada, observó:

Se ha magnificado mucho lo del famoso préstamo del BM (...) Ese crédito es una solicitud que hizo la Secretaría de Hacienda ante los requerimientos que le hicimos de un programa de fortalecimiento financiero del Instituto basados en nuestra propia salud financiera.⁷

O de la constitución de las Instituciones de Seguros Especializadas en Servicios de Salud (ISES), respecto a las cuales el Banco Mundial comunica que:

En 1999 se aprobó un nuevo marco para mejorar la regulación del sector privado en los planes de atención administrada. Esta ley constituye un primer paso crítico en la ruta por la modernización de la regulación disponible a fin de clarificar las reglas del juego así como para garantizar los niveles de competencia en un expansivo sector que introduce regularmente innovaciones en la organización y el financiamiento. La Comisión Nacional de Seguros y Fianzas ha inaugurado un área específica con vistas a que establezca aquellas regulaciones capaces de equilibrar los objetivos de proteger a los consumidores en términos de la calidad de su atención, selección de

⁶ Dr. Eduardo Macías Santos, Vicepresidente de la Comisión de Seguridad Social, 20 de enero, mimeo. Véase, también, Javier Moreno Padilla, “Reversión de Cuotas por Subrogación de Servicios Médicos” en *Reforma Estructural de la Seguridad Social*, Coparmex, Colección de Ensayos Jurídicos, Editorial Themis, México, 1997, pp. 73-91.

⁷ “La subrogación no será negocio”, *Expansión*, México, septiembre 23, pp. 32-33.

riesgos y asegurar la solvencia de los proveedores. Al tiempo que simplifica el peso de las otras regulaciones que penden sobre las instituciones públicas y privadas.⁸

El Banco Mundial y los foxistas

Pero apenas en el mes de mayo del 2001, esas recomendaciones de política fueron hechas, por primera vez, del conocimiento del gran público. Aunque para ello, el Banco Mundial tuviera que adelantarse unos cuantos días, a la presentación oficial del Plan Nacional de Desarrollo (PND) del foxismo. Con la difusión de *México: Una Agenda Integral de Desarrollo para la Nueva Era*, quedó claro —puesto que en esos términos lo consigna la *Síntesis Ejecutiva*⁹ de la propia *Agenda*— que todo el catálogo de recomendaciones que se reúne en ella, descansaba, ya desde diciembre del mismo año 2000, en los escritorios del nuevo gobierno, coincidiendo con la toma de posesión del Presidente Vicente Fox. Por ello, no resulta en absoluto sorprendente que la *Agenda* incluyera, línea por línea, todo el cuerpo de la polémica reforma fiscal que el nuevo Poder Ejecutivo envió al H. Congreso de la Unión en el primer trimestre el año 2001.¹⁰ Para los asuntos de salud y seguridad social, la *Agenda* dispuso de un amplio capítulo¹¹ así como de observaciones puntuales sobre el sistema de pensiones¹² y la descentralización.¹³

⁸ The World Bank, *Mexico. A Comprehensive Development Agenda for The New Era*, Op. cit., Chapter 19 “Reform of the Mexican Healthcare System”, 2001, p. 428.

⁹ “El propósito de estos documentos no es entregar respuestas definitivas a los diversos aspectos de política que posiblemente deben enfrentar las autoridades mexicanas durante el nuevo sexenio. Su objetivo más bien es proporcionar un análisis independiente sobre los problemas en los sectores en que el Banco participa y un conjunto de opciones factibles para abordarlos. Este libro fue finalizado en noviembre de 2000”, *México: Una Agenda Integral de Desarrollo para La Nueva Era. Síntesis*, Op. cit., p. 23.

¹⁰ *México: Una Agenda Integral de Desarrollo para La Nueva Era. Síntesis*, Op. cit., pp. 27 y 28.

¹¹ *Mexico. A Comprehensive Development Agenda for The New Era*, Op. cit., Chapter 19 “Reform of the Mexican Healthcare System”, pp. 409-446.

¹² *Ibid*, Chapter 10 “Pension Reform”, pp. 223-237.

¹³ *Ibid*, Chapter 32 “Decentralization”, pp. 709-720.

Aunque el Banco Mundial siguiera titulado como “reforma” a los contenidos de su agenda para las políticas sectoriales, a diferencia del soberonismo foxista que optó por identificarla con la “democratización” de la salud,¹⁴ la agenda temática del Banco Mundial coincide, apenas con ligerísimas variaciones, con la de la Fundación Mexicana para la Salud (Funsalud) del Dr. Guillermo Soberón Acevedo,¹⁵ así como con la que inaugurara —a partir de 1998— la nueva Directora General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Dra. Gro Harlem Brundtland,¹⁶ a través de los *Informes sobre la salud en el mundo 1999*¹⁷ y *2000*.¹⁸

En la *Síntesis Ejecutiva* el Banco Mundial establece que:

Un cambio en la ‘cultura’ también es la clave para el mejoramiento en la calidad en el sec-

tor salud. En el pasado, México se basaba en instituciones centralizadas y programas verticales para controlar las enfermedades infecciosas y aumentar la prevención y la educación sanitaria. Esto produjo importantes éxitos de primera generación: una menor mortalidad materno infantil, tasas de vacunación más altas, y mayor esperanza de vida. Sin embargo, estos y otros factores han cambiado el perfil epidemiológico del país, con lo que las enfermedades crónicas y las lesiones han pasado a ser las principales causas de muerte e invalidez, han surgido nuevas amenazas para la salud (como el SIDA y la contaminación), y los consumidores son cada vez más sofisticados y exigen una medicina de tecnología avanzada. Esta realidad de segunda generación requiere un cambio en el papel del gobierno, donde en lugar de imponer autoridad y control se dedique más a facilitar el suministro privado, asegurando al mismo tiempo el acceso universal a un paquete de salud básico.

Para cumplir con esta nueva función en el sector salud, el gobierno deberá implementar nuevos planes institucionales y de financiamiento y una infraestructura de mercado diferente para los servicios de salud. La actual serie de instituciones de salud pública (SSA; IMSS; IMSS-Solidaridad; ISSSTE, los servicios de salud de PEMEX, el Distrito Federal, la policía, las fuerzas armadas y otros organismos paraestatales), cada una de las cuales ha tendido a financiar y operar sistemas de salud con sus propios establecimientos y médicos que en ocasiones se superponen, no es adecuada para reducir costos ni distribuir el riesgo. La creación de un Fondo Nacional de Salud podría eliminar esos problemas: permitiría reunir todos los aportes obligatorios para atención de salud (y el conjunto de los presupuestos de salud federal y estatal) y actuar como un poderoso comprador de servicios en forma competitiva a proveedores privados y públicos, incluidas organizaciones de atención reguladas. Esta fórmula de integración con competencia bajo un Fondo Nacional de Salud permitiría al gobierno y, más específicamente, a su *Secretaría de Salud*, concentrarse en la certificación y licencia de medicamentos, el establecimiento de estándares para capacitación médica, la regulación de proveedores de atención a la

¹⁴ Poder Ejecutivo Federal, *Programa Nacional de Salud 2001-2006, La democratización de la salud en México. Hacia un sistema universal de salud*, México, 2001, julio.

¹⁵ En la que Frenk se desempeñó como Vicepresidente Ejecutivo hasta 1997. Véase al respecto, Funsalud (1994) *Economía y Salud. Propuestas para el avance del sistema de salud en México. Informe final*; Funsalud (1997) *Observatorio de la salud. Necesidades, servicios, políticas*; J. Frenk, Miguel A. González Block y Felicia Knaul (1999), “La seguridad social en salud: perspectivas para la Reforma”, en Solís, Soberón, F. Y Villagómez, A., *La seguridad social en México*, Lecturas de El Trimestre Económico, 88, México, pp. 35-102.

¹⁶ Y en la que Frenk, fungió como Director Ejecutivo. Véase al respecto, Leal F., Gustavo y Martínez, S., Carolina, “¿En la ruta del Seattle sanitario? La Organización Mundial de la Salud y su Informe sobre la salud en el mundo 2000”, *El Cotidiano*, 107, mayo-junio, 2001, pp. 21-34; Leal F., Gustavo y Martínez, S., Carolina, “¿Misión cumplida? La Dra. Brundtland y la Organización Mundial de la Salud: la “agenda” de los pobres y la historia del Informe sobre la salud en el mundo 2000”, *Reporte de Investigación*, núm. 92, UAM-Xochimilco, 2001, mayo.

¹⁷ World Health Organization, *The World Health Report 1999-Making a difference*. Ginebra 10 de mayo de 1999 (121 páginas. Citado el 27 de enero de 2000). Disponible en URL: <http://www.who.in/whr/1999/en/report-htm>

¹⁸ World Health Organization, *The World Health Report 2000 Health Systems: Improving Performance*. Ginebra, 10 de mayo de 2000 (206 páginas. Citado el 18 de julio de 2000). Disponible en: URL: <http://www.who.int/whr/2000/en/report-htm>

salud, el financiamiento y coordinación de las actividades de investigación, y otras actividades que capten externalidades. Bajo el nuevo plan seguiría existiendo y se ampliaría la cobertura para los pobres, en especial la cobertura

de salud básica, mediante pagos de los gobiernos federal y estatales al Fondo Nacional de Salud y mediante los actuales programas focalizados de gobierno (PAC, PCC, PROGRESA, PIAJA, POR CIENTO y similares), que se beneficiarían de la fuerza compradora del Fondo Nacional de Salud para lograr la entrega de sus servicios.¹⁹

De tal suerte que la recomendación seminal de política consiste en:

Esta realidad de segunda generación requiere un cambio en el papel del gobierno, donde en lugar de imponer autoridad y control se dedique más a facilitar el suministro privado, asegurando al mismo tiempo el acceso universal a un paquete de salud básico.²⁰

Y esa habría de ser la tarea sexenal prioritaria del sanitarismo foxista vía el PNS:

En otras palabras: los planificadores y políticos del sistema de salud deben trascender la simplista dicotomía entre sector público o sec-



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

tor pivado para desarrollar una fuerte asociación público-privada que atienda la salud.²¹

La agenda impuesta por Julio Frenk

Entre agosto y noviembre del año 2000, mientras Vicente Fox y los *head hunters* componían el Gabinete, Julio Frenk —entonces candidato a la Secretaría de Salud junto con Carlos Tena—²² adelantó desde el equipo de transición, los cuerpos de lo que, después de la “consulta ciudadana”, habrían de constituirse en el PNS:

²¹ Mexico. *A Comprehensive Development Agenda for The New Era*, Op. cit., Chapter 19 “Reform of the Mexican Healthcare System”, p. 410. En los mismos términos se había expresado antes *El Informe sobre la salud en el mundo 2000* de la OMS: “Asunto central para la política y reforma de los sistemas de salud de la década que inicia, es el del adecuado rol de los gobiernos y del sector privado, así como las acciones necesarias que deberán tomar los gobiernos para mejorar el acceso y la calidad de los servicios que ofrece el sector privado”, Feachem, R. “Health systems: more evidence, more debate”, *Bulletin of the World Health Organization*, (78) 6,715, SpecialTheme-Health Systems. Editorials, 2000.

²² Quién había acompañado al entonces gobernador de Guanajuato, Vicente Fox, como su secretario de Salud.

¹⁹ México: *Una Agenda Integral de Desarrollo para La Nueva Era. Síntesis*, Op. cit., p. 38.

²⁰ Loc. cit.

el sector salud, en los hechos, ya está privatizado: el 52% del gasto anual proviene de los bolsillos de las familias mexicanas y no del Estado. A un millón 200 mil hogares les supone gastos catastróficos que les impiden satisfacer otras necesidades básicas y una atención médica que se otorga según la capacidad de pago y no la necesidad de los pacientes. El propósito: democratizar la salud —si los mexicanos ya pudieron elegir a su presidente, por qué no van a elegir a su médico— e integrarla al proyecto de desarrollo económico y social. No considerarlo como un sector de la administración pública, sino como un objetivo social. El tratamiento: crear un fondo público sustentado principalmente en la recaudación tributaria, que permita garantizar atención a toda la población, independientemente de su capacidad económica e incrementar progresivamente el porcentaje del PIB que se destina al sector, hasta llegar al 6.6% al concluir el sexenio. Además de requerirse un incremento de un punto porcentual a lo largo del sexenio, es necesario hacer más eficiente la utilización de estos recursos. Cualquier monto que se gaste nos debe dar un máximo de salud posible. Se necesita más dinero para la salud, sí, pero sobre todo más salud por el dinero. Con el dinero que hoy usamos en salud, con esos 23 mil millones de dólares anuales, podemos lograr un 25% más de resultados, más salud, menos desigualdad social, mejor trato a la gente y más seguridad financiera. Tenemos espacio para ser más eficientes.²³

A la vera habían quedado tanto la Plataforma de la *Alianza para el Cambio*,²⁴ como

²³ *Reforma*, 4 de septiembre, 2000. Nota de Margarita Vega.

²⁴ En la oferta de campaña de la *Alianza por el Cambio* que condujo a Vicente Fox a la presidencia de la República —elaborada básicamente por expertos de extracción panista— no se encuentran propuestas en la línea de las prospecciones del Banco Mundial/Funsalud. Partido Acción Nacional/Partido Verde Ecologista de México (S/F), Vicente Fox Quesada, Candidato Presidencial, *Me comprometo contigo. El cambio que a ti te conviene. 10 compromisos* (S/L) y *Alianza por el Cambio* (S/F), *Propuestas temáticas. Para la construcción de un país plenamente democrático*, Tema 5.02: Salud, pp. 60-61 (S/L).

las incipientes alternativas *médicas* del sanitarismo panista que encabezó furtivamente Carlos Tena²⁵ y como la provocativa y completa propuesta para reperfilar —desde bases *clínicas*— las políticas operativas del Sistema Nacional de Salud desarrollada por el Dr. Luis Mario Villafaña Guiza.²⁶ Esta propuesta fue asumida por el Consejo Coordinador Empresarial (CCE),²⁷ divulgada a nivel nacional²⁸ y turnada a los equipos del foxismo que ya laboraban para el nuevo gobierno.

Curiosamente, aunque la versión final del PNS alude a partes de su contenido,²⁹ no lo menciona entre las fuentes consultadas.³⁰

²⁵ Tena sugirió atender en términos más médicos la agenda del sector salud. Véase al respecto, Leal, F., Gustavo, *Después de 18 años de 'políticas de salud'. Enigmas, encrucijadas y paradojas del foxismo en la arena de la salud*, Reporte de Investigación, DCBS, UAM-Xochimilco, 2000, noviembre.

²⁶ Luis Mario Villafaña Guiza, *La modernización de la medicina en la Seguridad Social*, Fundación Rafael Preciado Hernández, Documento de Trabajo No. 59, México, D.F., 2000.

²⁷ Una versión resumida del estudio pionero del Dr. Villafaña apareció firmada por el Contador Público Rafael Fajer García, Consejero Representante Patronal ante el H. Consejo Técnico del IMSS y Presidente de la Comisión de Seguridad Social del Consejo Coordinador Empresarial, con el título de “Los desafíos de la seguridad social en el Siglo XXI” en la revista panista *Bien Común y Gobierno* núm. 73, diciembre 2000-enero 2001, de la Fundación Rafael Preciado Hernández.

²⁸ El CCE la presentó públicamente en diciembre del año 2000: *Reforma*, 19 de diciembre, 2000. Nota de Ivonne Melgar. Véase, también, “Urgen empresarios a sanear el IMSS”, *El Economista*, 23 de noviembre, 2000. Nota de Arantatzú Rizo y “Propone el CCE marco legal para la subrogación”, *El Economista*, 24 de noviembre, 2000. Nota de Arantatzú Rizo.

²⁹ Véase PNS, Estrategia 8, Avanzar hacia un Modelo Integrado de Atención a la Salud (MIDAS) pp. 137-143, especialmente líneas 8.2 así como el empleo del concepto del generalismo y la escalación del modelo para las Áreas Médicas de Gestión Desconcentrada (AMGD). El responsable directo de esta versión final del PNS fue Eduardo González Pier, designado por Julio Frenk como Coordinador de Planeación Estratégica de la SSA. Véase al respecto, “Si no hay noticia, todo va bien”, Entrevista con Eduardo González Pier, padre del Programa Nacional de Salud, *Imagen Médica*, Roselli Reyes Cuevas y Valentín Cardona, 28 de agosto de 2001.

³⁰ Aunque si incorpora al Contador Público Rafael Fajer García en la lista de Agradecimientos, PNS, p. 168.

Una vez designado por Fox como secretario de Salud, Frenk impuso de inmediato la agenda equidad, calidad y protección financiera. En diciembre del año 2000, ante la Comisión de Salud de la 58 legislatura de la Cámara de Diputados y sólo 27 días después de asumir el cargo, anticipó *todos los cuerpos* de lo que, seis meses después, habría de presentarse como Programa Nacional de Salud del foxismo:

Se trata de vincular a la salud con el desarrollo económico y social; reducir los rezagos que afectan a los pobres; enfrentar los problemas emergentes mediante la definición explícita de prioridades, alcanzar la federalización efectiva de la salud; lanzar una cruzada por la calidad de los servicios de salud; brindar protección financiera a toda la población y ampliar la libertad de elección y la participación ciudadana.³¹

Estos cuerpos fueron sometidos a “consulta” hasta el mes de febrero del año 2000.³² La agenda impuesta procedía de los ya citados libros de Funsalud y de los *Informes Mundiales sobre la salud en el mundo, 1999 y 2000*,³³ aunque en abril del año 2001, unos

³¹ SSA, Dirección General de Comunicación Social, *Equidad, Calidad y Protección Financiera, Retos del Sistema de Salud Mexicano: Julio Frenk, Secretario de Salud*, Boletín No. 538, 28 de diciembre, 2000.

³² *Líneas Estratégicas Iniciales del Programa Nacional de Salud*, Disponible en <http://web.ssa.gob.mx: 81/temas-comp.asp>, citado el 15 de febrero del 2001. Vale la pena destacar que, en Nota, la SSA advierte que: “durante la campaña electoral, se expresaron múltiples demandas por parte de la ciudadanía. El diagnóstico hecho por el equipo de gobierno estimó que la mayoría de las inquietudes se recogen en estas siete Líneas Estratégicas, que sin embargo deben ser consideradas como iniciales”. Aunque, curiosamente, todas ellas reaparecen en la versión final del PNS. Igualmente llamativa resulta la presencia de la línea estratégica 06 “Brindar protección financiera a toda la población”. Es claro que salvo entre los “expertos” autores del *Informe sobre la salud en el mundo 2000* como Julio Frenk y algunos de sus fieles seguidores en Funsalud- publicado en mayo de ese año, ninguna “demanda ciudadana” de los mexicanos parecería haber aludido nunca jamás a ella.

³³ Estos informes fueron tan poco sometidos a “consulta” (y controversiales, especialmente el que corresponde al año 2000), como el propio PNS. Para conocer la escasa base de “consulta” mundial del *Informe sobre la salud en el mundo 2000*, véase OMS (2000), *Encuesta*

cuantos meses antes de la presentación del PNS, el Dr. Guillermo Soberón, desde Funsalud, propuso al Presidente Fox la constitución de un

...seguro nacional de salud por el cual se subsidiaría con diferentes montos a 21 millones de personas. La aplicación de este sistema implicaría una erogación de 10 mil millones de pesos por parte de los hogares beneficiarios, así como de 17 mil millones que aportaría el gobierno federal. Esta última cifra equivale a 0.29% del Producto Interno Bruto (PIB).

En una primera etapa, el seguro se enfocaría a las personas no derechohabientes de la seguridad social que viven en ciudades mayores de 100 mil habitantes, principalmente por su ubicación geográfica y su capacidad de pago. Los estudios de Funsalud muestran que de los 21 millones de personas que ingresarían en la primera etapa, más de 5 millones ganan arriba de cuatro salarios mínimos y no recibirían ningún subsidio. Alrededor de 1.7 millones de individuos tienen ingresos menores a un salario mínimo y accederían a un apoyo económico del 100%. Unos 6.5 millones más con ingresos de entre uno y dos salarios mínimos obtendrían un subsidio de 75%; los aproximadamente 4.5 millones de mexicanos con percepciones de dos a tres tendrían apoyo del 50 por ciento y quienes obtienen de tres a cuatro salarios mínimos, 2.5 millones de individuos, recibirían el 25%.

Sin embargo, también se buscaría integrar a las familias más pobres, a través de subsidios.

de la OMS sobre preferencias relativas al desempeño de los sistemas de salud, Ginebra (14 páginas. Citado el 7 de marzo 2000). Disponible en URL: http://www.nt.who.int/wgosis/hspa_survey/survey_spanish.cfm?source=www. Cfr., también, Blendon, R., “The public versus the World Health Organization on health system performance”, *Health Affairs*, volume 20, number 3, 2001, pp. 10-20; Jamison D. y Sandbu M., “WHO Ranking of Health System Performance”, *Science*, 2001, vol. 293, 31 August; pp. 1595-96; Organización Panamericana de la Salud, *Consulta Regional de las Américas sobre evaluación del Desempeño de los Sistemas de Salud*, Washington D.C., 10 de mayo, 2001; Organización Panamericana de la Salud, Grupo de Trabajo de la Región de las Américas sobre el Desempeño de los Sistemas de Salud, Ottawa, 2001, pp. 4-6 de septiembre.

En aras de garantizar la equidad en el Sistema Nacional de Salud, se tendría que ampliar y perfeccionar el Paquete Básico de Servicios que actualmente se aplica en las zonas marginadas del país dentro del Programa de Ampliación de Cobertura (PAC).

El objetivo principal es que exista una buena mezcla público-privada en los servicios de salud. De ahí la necesidad de que se fomente la prestación plural de éstos, es decir, que todas las instituciones estén en disponibilidad de atender a los enfermos, sean o no derechohabientes. Bajo este esquema, el costo de los servicios médicos utilizados sería absorbido por la entidad a la cual pertenezcan las personas que los solicitan. Con ello se promovería una sana competencia, que a su vez se traduciría en una mayor calidad en el sector. La pluralidad en la prestación de servicios es inevitable, dado el incremento en la demanda que se prevé tendrá lugar en el IMSS. Ante la imposibilidad de atender a la nueva población derechohabiente, la única alternativa viable es utilizar la infraestructura de los servicios estatales, los institutos nacionales y los establecimientos privados, los cuales podrían servir mediante el financiamiento público.

Otro aspecto es el relativo a la creación de un Fondo Nacional de Salud Pública, por el cual se transformaría el actual esquema sanitario, para dar prioridad a la prevención de enfermedades, cuidado del ambiente, investigación y formación de recursos humanos. Esto será posible siempre que la Secretaría de Salud consolide su función rectora, lo que significa que deberá tener las facultades para regir sobre la totalidad de los recursos asignados al ramo. No será recaudadora de fondos, ni financiadora o prestadora de servicios.³⁴

De esta suerte, el *lobby* privado Frenk-Soberón y los intereses que él representan,³⁵ se adjudicaron el sentido del mandato del cam-

bio que había manifestado el electorado el 2 de julio y secuestraron —con su complaciente anuencia— la capacidad decisoria del Presidente Fox.³⁶ Después de 18 años de “política de la no política”³⁷ del tardopriísmo, Julio Frenk orientó las políticas del soberonismo-foxista hacia los enfoques “sistémicos” con que el Banco Mundial establece las prioridades financieras y organizacionales:

Los sistemas de salud están adoptando cada vez más modelos donde las organizaciones de atención administrada asumen la responsabilidad de las necesidades de salud de la población, organizando la red de prestadores para optimizar los resultados y el control de su uso. El modelo de la atención administrada se basa en tres importantes conceptos: a) el paradigma microeconómico de mercado que destaca la necesidad de separar el financiamiento de la prestación para introducir ‘mecanismos de mercado’, incorporando las demandas individuales y la elección del consumidor como uno de los pilares básicos del sistema de salud; b) el paradigma relacional de la teoría de sistemas la integración horizontal sistémica y mejora la coordinación entre prestadores. Este elemento también incluye la introducción de mecanismos para reembolso por capitación y sistemas basados en el desempeño y c) el paradigma social del bienestar que fortalece el rol del gobierno para asegurar la prestación de servicios de acuerdo a las necesidades de la población y a los intereses de la salud pública, incluyiendo la definición de paquetes de servicios esenciales y esfuerzos que también fortalezcan el rol regulatorio del Ministerio de Salud.³⁸

³⁴ *La Jornada*, 20 de abril, 2001. Nota de Angeles Cruz.

³⁵ Apenas designado secretario de Salud, Julio Frenk le reconoció a Guillermo Soberón su apoyo pues, dijo: “a él le debo las oportunidades más estimulantes que he tenido en mi vida profesional”, *La Jornada*, 21 de diciembre, 2000.

³⁶ Deutsch, K. W., *Los Nervios del Gobierno*, Editorial Paidós, México, 1993.

³⁷ “En relación con que la SSA asuma un papel normativo más que de oferente de servicios, Julio Frenk comentó que “hace 18 años se inició este proceso y en este camino vamos a seguir. A nosotros nos toca afinar y culminar algo que está muy avanzado”, *La Jornada*, 1 de diciembre, 2000. Nota de Angeles Cruz.

³⁸ *Mexico. A Comprehensive*, Op. cit., p. 431.

Una “consulta” que ya había decidido la agenda

Siguiendo las usanzas priístas, el PNS no sólo fue muy pobremente “consultado”,³⁹ sino que aquello que habría que someter a consulta ya *estaba decidido* de antemano.⁴⁰ La agenda: equidad, calidad y protección financiera, propuesta por Julio Frenk y Guillermo Soberón Acevedo desde la Fundación Mexicana para la Salud (Funsalud) al ya Presidente electo Vicente Fox,⁴¹ fue el *punto de partida* para abrir la “consulta ciudadana” que habría de “componer” el PNS.

Curiosamente, la propia información que sobre esta “consulta ciudadana” incluye el PNS muestra que, la así llamada “protección financiera”, no fue mencionada ni en cinco ocasiones y que las “Aportaciones por estrategia” provengan de 22.950 “sugerencias” nunca identificadas.⁴²

Hay que añadir el “agradecimiento” que la SSA publicó en *toda la prensa, donde afirmaba que*

Gracias a la participación de más de 22 mil mexicanas y mexicanos hemos culminado la preparación del Programa Nacional de Salud. Un programa que es producto de la colaboración de especialistas y ciudadanos que propusieron soluciones a las demandas más apremiantes de la población en materia de salud

³⁹ 143 foros estatales que reunieron 3,456 ponencias y contaron con 15,074 asistentes, más 651 ponencias de un número no establecido de foros federales que contaron con 4,736 asistentes, *Programa Nacional de Salud 2001-2006*, julio, 2001, pp. 195-200. O como lo resume el *Primer Informe de Gobierno* de Vicente Fox: “para su integración (del PNS) se llevaron a cabo 161 foros —18 federales y 143 estatales—, con 4,496 propuestas. Además se contó con la participación ciudadana: con casi 19 mil propuestas a través de los buzones”, 1.4.2. “Acciones para el Fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud”, p. 2.

⁴⁰ Cfr. al respecto: SSA, *Visión Estratégica para el Sistema Nacional de Salud*, 2000, 27 de febrero.

⁴¹ Funsalud, *Hacia un México más saludable. Una visión del sector privado*. 1ª edición, Economía y Salud, México, 2000.

⁴² PNS., p. 198.

(...) Acorde con los tiempos de democracia que hoy vive México, el Programa Nacional de Salud refleja fielmente el sentir de la población. Elevar la calidad de la atención y ofrecer un trato digno, contar con una mayor equidad en los servicios de salud y establecer mecanismos de protección financiera son las principales demandas de quienes participaron en la consulta nacional para la conformación del Programa. Estos son, en consecuencia, sus ejes fundamentales.⁴³

Y, sin embargo, el *Primer Informe de Gobierno* de Vicente Fox contradujo al PNS cuando sostuvo que:

los temas prioritarios para la ciudadanía se centraron en ampliar el número de unidades médicas, mejorar la calidad en la prestación de los servicios, capacitar al personal y certificar a los profesionales, otorgar mayores incentivos al personal de áreas de difícil acceso, promover buenos hábitos en la alimentación; generar mayor acceso a medicamentos de bajo costo, mejorar el abasto de medicamentos y mejorar la salud de la población.⁴⁴

Puede inmediatamente apreciarse que toda esta enumeración temática *apenas* y “coincide” con la agenda equidad, calidad y protección financiera, impuesta, gracias a Vicente Fox, por Julio Frenk.

El asunto podría no tener la menor relevancia —especialmente en el cuadro que marcan las sucesivas (y pobres) “consultas populares” que inaugurara Miguel de la Madrid con la incorporación a la Carta Magna del Sistema Nacional de Planeación Democrática y que todavía llegan hasta Ernesto Zedillo—⁴⁵ si no fuera porque el gobierno que encabeza Fox desde del 1 de diciembre del año 2000, se ostentó como el primero del “cambio” y la “alternancia” después del largo reinado priísta.

⁴³ *Proceso*, 1287, 1 de julio, 2000, p. 51

⁴⁴ *Primer Informe de Gobierno*, 1.4.2. “Acciones para el Fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud”, p. 2.

⁴⁵ Leal, F., Gustavo, *Después de 18 años de ‘políticas de salud’*. Op. cit., 2000.



FOTO: RAÚL RAMÍREZ MARTÍNEZ

Era pues de esperarse que, ya como Presidente electo, Fox hubiera consultado a la ciudadanía sobre el estado y destino del Sistema Nacional de Salud. De esta suerte, el país hubiera conocido, por primera vez en la historia de la política pública, aquello que creen, desean y aguardan de él los mexicanos.⁴⁶

Pero, como antes lo hicieran los prístas, Fox tampoco permitió que resonara el coro de voces que articulan la arena de la política pública: médicos, enfermeras, profesiones aliadas, industria farmacéutica, de insumos y equi-

pos, aseguradoras, hospitales privados, empresas de comercio electrónico, organizaciones no gubernamentales, grupos de autoayuda y colectivos de pacientes, entre otros.

Durante el primer año de gobierno y revisitando su “nueva presidencia democrática” de una aureola de “otra ingeniería institucional”⁴⁷ —que se autoconcibe más como delegación que como articulación programático-estratégica—, Vicente Fox acabó, en realidad, desresponsabilizándose del todo de la agenda sectorial vía los titulares del despacho: Santiago Levy, Benjamín González Roaro y Julio Frenk.

Y, como era de esperarse, ellos capitalizaron esa anomalía para dar rienda suelta a la continuidad de las acciones del tardopriísmo social.

⁴⁶ Salvo las encuestas cursadas por la SSA, SSA, *Encuesta Nacional de Salud 1987*. México: Sistema Nacional de Encuestas de Salud, Secretaría de Salud, 1988; SSA, *Encuesta Nacional de Salud 11*. México, Secretaría de Salud, 1994, la única otra información disponible en México son las encuestas de satisfacción de Funsalud, animadas básicamente desde el punto de vista del sector privado. Cfr. al respecto, Zurita,B; Nigenda,G; Ramirez, T, “Encuesta de satisfacción con los servicios de salud, 1994”, Funsalud, *Observatorio de la Salud* Op. cit., pp. 237-252.

⁴⁷ Sartori G., “Posfascio La Transición en México, ¿Hacia Dónde? (Una agenda para la reforma)”, en *Ingeniería Constitucional Comparada*, Segunda Edición. México, 2001, FCE.

Las críticas al Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 (PND) y la “mejora” respecto a ellas del Programa Nacional de Salud (PNS). De las “generalidades” a las “metas”

Lluvia de críticas

Mes y medio después de que el Poder Ejecutivo remitiera el PND al H.Congreso de la Unión, para su “examen y opinión”,⁴⁸ la Comisión Permanente aprobó un punto de acuerdo respaldado por todas las fracciones partidarias en el que expresa de modo directo:

...su inconformidad por la forma y fondo del contenido del PND, en el que advierte falta de elementos mínimos de un ejercicio de planeación moderna y solicita al presidente Vicente Fox remita al Congreso diversos materiales. El Ejecutivo debe presentar al Poder Legislativo el estudio sobre problemas y programas elaborado durante el período de transición de poderes y la información referente a la estructuración del PND, a los criterios para el establecimiento de la responsabilidad y a la integración de las comisiones intersecretariales encargadas de desarrollar los objetivos del documento.

La permanente también pide al Ejecutivo entregue el contenido del Programa Nacional para el Financiamiento del Desarrollo. Asimismo le solicita precisar los términos en que se presentará la información a que se refieren los programas sectoriales, institucionales o regionales y especiales, enviando la metodología para conformar dichos documentos.⁴⁹

⁴⁸ “y para que en el ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en las diversas circunstancias previstas por la ley, el Poder Legislativo formule, asimismo, las observaciones que estime pertinente”, Poder Ejecutivo Federal (2001), *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, México, Presidencia de la República, mayo, p. XI. Véase, también, Leal, F. Gustavo, (2002) “Carta de Extravío, que no de Navegación. Diez Apuntes sobre Salud y Seguridad Social en el Plan Nacional de Desarrollo, 2001-2006”, *El Cotidiano*, 112, marzo abril, Universidad Autónoma Metropolitana. México.

⁴⁹ *El Financiero*, 12 de julio, 2001.

Y coincidiendo con los legisladores, secretarios de Desarrollo Económico de varias entidades se sumaron al dictamen emitido por la Comisión Permanente del Congreso y agregaron que:

el PND adolece de imprecisiones sobre metas y objetivos y presenta lagunas vinculadas con estrategias, prioridades y coordinación de acciones para la evaluación de resultados. Los estados haremos una revisión general del PND (...) No hemos escuchado ninguna referencia o paralelismo entre las estrategias y programas de distintas regiones y el PND. El indispensable eje de coordinación entre el PND y los programas locales está faltando en la práctica. Si bien es cierto que el Plan es impreciso, específicamente en acciones estratégicas y ‘los cómo’ lograr un desarrollo sostenido, marca los objetivos del Gobierno Federal, aunque de manera general. Tiene lagunas y su contenido se refiere más a condiciones deseables de desarrollo, que a metas concretas.⁵⁰

Por su parte, para la dirigencia nacional del PRI, el PND:

adolece de formalidades jurídicas, carece de parámetros cualitativos y cuantitativos, las generalidades confunden, los costos son tan inciertos como las promesas de campaña, no se consultó a los gobiernos estatales y no tiene sustento hacendario. El Plan fue elaborado por ciudadanos sin personalidad y funciones acreditadas en la Ley Orgánica de la Administración Pública.⁵¹

Sólo la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) de Nuevo León localizó, en términos muy matizados, que el PND:

contiene los elementos mínimos de un ejercicio de planeación moderna. Tiene indicadores de medición. Un punto muy valioso y muy importante es que integra propuestas de la

⁵⁰ Jorge Andrade, Fernando López y Víctor Manuel Orozco, secretarios de Desarrollo Económico de Durango, San Luis Potosí y Tabasco, *Reforma*, 13 de julio, 2001.

⁵¹ *Reforma*, 13 de julio, 2001.

población. Lo más importante es que reconoce al país como una nación de transición.⁵²

Mientras que la COPARMEX nacional propuso:

adaptar algunas de las propuestas que el Banco Mundial planteó recientemente a México como parte del PND, entre ellas la eliminación del pago por despido y el reparto de utilidades así como la desaparición de los contratos colectivos.⁵³

La “concreción” de la SSA: las metas

Aunque los “expertos” de la SSA ya contaban, desde el primer día de gobierno del presidente Vicente Fox Quesada, con una agenda decidida de antemano, la estructura del PNS quedó marcada de nacimiento cuando Eduardo González Pier, Coordinador General de Planeación Estratégica de la SSA, intentó hacer frente a las amplias críticas sobre el tono “generalista” impuesto por Carlos Flores, jefe de la Oficina de Planeación Estratégica y Desarrollo Regional de la Presidencia de la República, al poco afortunado Plan Nacional de Desarrollo 200-2006 (PND).⁵⁴

Frente a estas críticas, González Pier se propuso “concretizar” en el PNS algunas metas y líneas precisas de gobierno que, como hemos testimoniado, diferentes voces habían identificado ausentes del PND.

Fue así como el PNS encontró su estructura definitiva en la que se advierten cuatro grandes partes: 1) “En dónde estamos”; 11) “A dónde queremos llegar”; 111) “Qué camino vamos a seguir” y IV) “Cómo medimos los avances”, la tercera de las cuales trató de salir al paso de las críticas al PND ofreciendo 10 Estrategias, 64 líneas de acción,⁵⁵ 43 Programas de Acción “específicos”⁵⁶ y, por supuesto, un

“Glosario”.⁵⁷ De tal suerte que el PNS se enredó en la camisa de fuerza que sintetizan las tres grandes partes de su contenido.

Presentado inicialmente el 5 de julio del 2001, en la plaza central del municipio chiapaneco Oxchuc⁵⁸ y, a todo bombo “institucional”, unos cuantos días después en la Ciudad de México,⁵⁹ es del todo evidente que si el Programa Nacional de Salud pudo autoasumirse como “el primer Programa Sectorial del Gobierno del Cambio”, exactamente en la misma medida en que su agenda “sanitaria” ya estaba absolutamente decidida antes⁶⁰ de la “consulta” que debería haberlo realmente estructurado.

Como afirmara el Presidente Fox:

Hoy, sólo a un mes y medio de haber presentado el Plan Nacional de Desarrollo, estamos logrando lo que antes tomaba un año y estamos presentando el primer programa sectorial, el de Salud, al cual seguirán los demás programas de cada Secretaría.⁶¹

⁵² *Ibid*, Apéndices, “Glosario”, pp. 203-205.

⁵³ Sistema Internet de la Presidencia de la República, *Presentación del Programa Nacional de Salud*, Discurso- 05/07/2001, Disponible en <http://www.presidencia.gob.mx/?Art=1381&Orden=Leer>, citado el 05/07/2001, 3 pág. En la ocasión, el Presidente Fox saludó “con muchísimo cariño a todas las enfermeras, enfermeros, doctoras, doctores, a todos los que trabajan en el Sistema Nacional de Salud (...) Con el Programa Nacional de Salud y con el Programa de Salud y Nutrición para los Pueblos Indígenas, cumplimos compromisos de campaña. La línea que seguimos es la de llevar la salud primero —primero— a quienes más la necesitan. No queremos que aquí, ni en ninguna parte del país, la gente se preocupe por no tener dinero para pagar un doctor o comprar medicinas. Debe quedar muy claro que lo más importante para este Gobierno es y será siempre la gente y su bienestar y ningún desarrollo social, humano, familiar, personal es posible cuando se vive en condiciones de salubridad y hambre. Hoy estamos cumpliendo nuestra palabra”.

⁵⁴ El 9 de julio del 2001, “Promete el sector salud cumplir metas concretas”, *Reforma*, 10 de julio, 2001, nota de Margarita Vega.

⁵⁵ Véase al respecto, “Si no hay noticia, todo va bien”, Entrevista con Eduardo González Pier, padre del Programa Nacional de Salud, Op. cit.

⁵⁶ Sistema Internet de la Presidencia de la República, *Presentación del Programa Nacional de Salud*, Discurso- 05/07/2001, Op. cit.

⁵² Víctor Zorrilla Vargas, presidente, *Reforma*, 16 de julio, 2001.

⁵³ Jorge Espina, presidente, *La Jornada*, 29 de mayo.

⁵⁴ Leal, F., Gustavo (2001) “Carta de extravío, que no de navegación. Op. cit.

⁵⁵ PNS, pp. 79-154.

⁵⁶ *Ibid*, Apéndices, “Programas de Acción”, pp. 201-202.

**Aguayo Quezada,
Sergio, *La Charola*, Ed.
Grijalvo, México, 2001,
413 pp.**

El seis de julio del 2000, la ciudadanía conquistó el respeto al derecho de elegir a sus gobernantes, derecho fundamental en toda democracia. Eso apenas significa que después de padecer uno de los últimos regímenes de partido de Estado en el mundo, con los 71 años en el poder por parte del PRI, nuestro país ha entrado a la alternancia. Pasar de la alternancia a un auténtico régimen democrático, requiere aún de cambios profundos: para acotar el presidencialismo; para lograr un auténtico equilibrio y autonomía entre los poderes; para arribar a un real federalismo; para que los gobernantes rindan cuentas ante la ciudadanía; para dejar atrás la impunidad; para garantizar el respeto a los derechos humanos; para que las organizaciones de los trabajadores se encuentren libres del control corporativo del Estado, y al final, pero lo más importante, porque sería la llave para pasar de la democracia electoral a la democracia participativa, para reconocer el derecho de autonomía a los pueblos indígenas.

Y a pesar de que esta lista de temas en la agenda para la democratización del país es larga, no está incluido el relativo a un sistema de seguridad nacional, con su respectivo aparato de inteligencia que cumpla con los requisitos de eficiencia, desarrollo profesional de sus responsabilidades y estricto respeto a los derechos humanos. Por fortuna el libro *La Charola* de Sergio Aguayo constituye un recordatorio, no sólo al llamado gobierno del cambio, sino también a los especialistas y a la sociedad sobre la necesidad de construir los aparatos de seguridad nacional que llenen esos requisitos, esto es que sean compatibles con un sistema democrático y con el estricto apego al Estado de Derecho.

La investigación realizada por Sergio Aguayo, por los datos que aporta, constituye —entre otras cosas— una denuncia sobre el uso faccioso de los aparatos de inteligencia en México al servicio de los grupos gobernantes en turno. Esa investigación se realizó en los archivos del Fondo Gobernación del AGN, en el Archivo Diplomático de la SRREE, en la Biblioteca de El Colegio de México, en la Hemeroteca Nacional, en los Archivos Nacionales de EUA con varias sedes; en expedientes judiciales, revistas, periódicos; y al final, el autor contó con la autorización para entrar a los archivos de la Dirección Federal de Seguridad que conserva el Cisen. Nos encontramos, pues, frente a una investigación rigurosa. Este libro no es el primero que el autor ha elaborado y publicado sobre el tema: es la obra de un especialista en una de las problemáticas más escabrosas del sistema político mexicano.

Velar por el desarrollo de una cultura de respeto a los derechos humanos, implica, sin lugar a dudas, el conocimiento que se convierte también en fundada denuncia sobre la estructura, valores y actuación de un sistema de seguridad nacional cuyo resultado ha sido la impune violación a esos derechos. Es ésa una de las aportaciones del libro de Sergio Aguayo. Ninguna institución se puede transformar si previamente no existe el diagnóstico, conocimiento, análisis y balance de su funcionamiento. Sobre todas esas dimensiones de la institución creada para velar por la seguridad nacional, encontramos fundadas aportaciones en *La Charola*. A lo largo de once capítulos y siete anexos, de manera clara y sencilla, Aguayo logra una historia de los cuerpos de seguridad nacional desde su fundación por Venustiano Carranza en 1918 hasta la actualidad.

El libro de Sergio Aguayo contribuye de manera decisiva a escudriñar en los sótanos del poder del viejo régimen, una dimensión a través de la cual emerge de manera nítida el carácter autoritario y antidemocrático del sistema político mexicano. El libro también contribuye a plantear las interrogantes

básicas en torno a las características que debería de tener un sistema de seguridad nacional propio de un país moderno y democrático.

¿Cuáles son las fronteras entre los responsables de velar por la seguridad nacional y la policía política? ¿en dónde se encuentran los límites entre las labores de inteligencia y las del espionaje? ¿hasta dónde las actividades para velar por la seguridad nacional no se confunden con los intereses políticos de los grupos en el poder? Sabemos que todo Estado, por el monopolio del uso legal de la fuerza pública que se le adjudica, posee aparatos de inteligencia para velar por la seguridad nacional, pero sabemos también que a mayor autoritarismo de un régimen político esa seguridad nacional se confunde con la utilización de métodos represivos contra todo opositor a ese régimen. La historia de los aparatos de seguridad en México, según nos documenta Aguayo, ha sido la historia de la organización policiaca del poder del Estado para acallar las voces de inconformidad política.

Seguramente por eso, *La Charola* no sólo se dedica a estudiar las distintas fases por las que han pasado los servicios de inteligencia desde la Dirección Federal de Seguridad (DFS) hasta convertirse en lo que hoy es el Cisen. El libro también documenta algunos movimientos opositores de los años setentas como es el caso de la Liga Comunista 23 de septiembre. Originario del Barrio de San Andrés, en Guadalajara, Jalisco, y miembro del grupo *Los Vikingos* de ese mismo barrio, Sergio es testigo a distancia de la manera en que se cierran las oportunidades de participación política para ese grupo de jóvenes al que perteneció, que desde una lucha territorial y una fuerte presencia social, reclamaban esas oportunidades. El resultado de esa lucha lleva a *Los Vikingos*, como a otros muchos jóvenes de esos tiempos, a su radicalización y finalmente a su participación en la guerrilla urbana. El autor documenta la manera en que esos grupos guerrilleros fueron eliminados en una tarea de contrainsurgencia que dio lugar a la guerra sucia de la década de los setentas. No se trata, pues, de una investigación fría realizada de manera aislada desde el cubículo del especialista.

El mismo autor expone ese hilo conductor de su investigación en la p. 19 de su libro: “Me alejé de San Andrés en 1969, poco antes de su radicalización y dejé Guadalajara en 1971. Desde El Colegio de México, donde estudié de 1971 a 1975, observé con impotencia el aniquilamiento paulatino de un grupo con el que crecí y al que seguía atado emocionalmente. Padecí la angustia y los remordimientos del que sobrevive. Fue una etapa amarga, muy amarga, en la cual tomé la decisión de explicar algún día las razones y factores que acarrearón tanta desgracia y decidí luchar pacíficamente por el cambio de un régimen que destruyó el mundo de mi adolescencia. Me dediqué a promover los derechos humanos y la democracia, a escribir columnas periodísticas y a investigar diversos temas. Uno de ellos fue la seguridad nacional”.

Tuve el gusto de conocer a Sergio justamente como promotor de la democracia, desde su destacada participación como dirigente de Alianza Cívica, una ONG fundamental en la lucha por el respeto al voto, a partir de la insurgencia ciudadana de 1988. Hoy me congratulo de que sus preocupaciones no sólo hayan estado en el campo de la transparencia electoral, sino que también sus trabajos de investigación estén contribuyendo a transparentar el funcionamiento de una de las instituciones más opacas del país, esto es, los servicios de inteligencia.

Funcionar a través de reglas no escritas, en medio de la ambigüedad ha sido parte de la naturaleza de los servicios de inteligencia en nuestro país. La necesidad de una Ley de Seguridad Nacional es a todas luces evidente y constituye una propuesta que el autor fundamenta a lo largo de su libro. Tal como lo plantea Aguayo, una de las características de los servicios de inteligencia en un régimen democrático tendría que ser su vigilancia y supervisión por parte del Congreso.

En la actualidad, el Cisen se encuentra en un limbo legal en tanto no existe ordenamiento jurídico alguno que norme su existencia, funciones, y responsabilidades. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, faculta a la Secretaría de Gobernación para cumplir con las tareas de Seguri-

dad Nacional, y en ello se fundamenta que los servicios de inteligencia se encuentren a su cargo. Y nada más. El libro de Sergio Aguayo, como decíamos párrafos atrás, es producto de una investigación que tuvo acceso al archivo de la DFS, pero el mismo autor narra las circunstancias especiales que le permitieron ese acceso, sobre todo su condición de académico y especialista en el tema y también cierta disposición de las autoridades. Pero todo de acuerdo a criterios casuísticos y discrecionales. A pesar de ello, esa apertura significó un avance relevante para el conocimiento de esa información, de la cual el libro da testimonio.

Por otra parte, a inicios del presente año, la Suprema Corte de Justicia resolvió que existe razón jurídica suficiente para que la Procuraduría General de la república abra la investigación sobre la masacre de 1968 y sobre la guerra sucia de los setentas. A tal propósito se ha dispuesto la apertura de esos archivos, además de la creación de una fiscalía especial para investigación de esos hechos, fiscalía que tiene la coadyuvancia de un comité ciudadano. La decisión significa por supuesto otro avance muy significativo. Corre el peligro, sin embargo, de que esa investigación se prolongue demasiado, que no se llegue al fondo del asunto y que se convierta en una especie de ley de punto final disfrazada. Que no se reduzca a eso, depende de la voluntad política del nuevo gobierno, voluntad política que por desgracia en otros asuntos que podrían empezar a erradicar la impunidad, no se ha visto. Al final de su libro, Aguayo lamenta la pobreza del diagnóstico del nuevo gobierno federal sobre el estado en que encontró el Cisen. Tiene razón, porque las transformaciones que se pueden esperar en ese orden, dependen en buena medida, del diagnóstico del cual se parta.

Pero que la investigación sobre esa guerra sucia y las matanzas de Tlatelolco y del 10 de junio de 1971 no se diluya, depende no solamente del gobierno sino también de la sociedad. Una ciudadanía observante y vigilante del ejercicio del poder por parte del gobierno, una sociedad que exige cuentas, que exige resultados sobre las investigaciones y que además dedica buena parte de su energía organizativa a vigilar el cumplimiento del respeto a los derechos humanos, contribuiría sin duda a que esa fiscalía cumpla con las tareas para la que fue diseñada. Todo ello como parte del camino para eliminar la impunidad en México, para que nunca más se repitan episodios históricos tan vergonzosos para la conciencia nacional, como son los que ahora investiga esa fiscalía especial.

Por lo pronto, para la investigación sobre los desaparecidos políticos en la guerra sucia de los setentas, Sergio Aguayo ilustra con claridad la importancia del acceso a los archivos de inteligencia. A pesar del limitado acceso que el autor tuvo a los mismos, encontró información relevante para esclarecer el caso de Alicia de los Ríos Merino, una joven de Chihuahua, militante de la Liga, detenida en 1978, según los archivos de la DFS, y quien hoy forma parte de la larga lista de desaparecidos políticos.

Uno de los hallazgos de la investigación de Aguayo, es que la ruptura en la concepción de los servicios de inteligencia que se da en 1985, es mucho más importante que la correspondiente al 2001, con el llamado gobierno del cambio. Ese cambio de 1985 se realiza una vez que las labores de contrainsurgencia habían coronado con la extinción de las guerrillas de los setentas, paralelo al proceso de descomposición en el que entró la DFS a raíz de su colusión con el narcotráfico. Los hechos relevantes de esa descomposición fueron el asesinato del periodista Manuel Buendía y del agente de la DEA, Camarena.

A raíz de esos hechos, la intervención de EUA en la reorganización de los servicios de inteligencia mexicanos, habla de la gran dependencia de nuestro país en un asunto de alta prioridad para garantizar la soberanía nacional. Porque una cosa es que la mayor interdependencia entre los países obligue a una mayor colaboración en diversos órdenes de las tareas gubernamentales, y otra muy distinta es la subordinación e intromisión de agencias gubernamentales de EUA en esas labores de rediseño. Aunque ciertamente, según narra Aguayo, esa dependencia no se hace patente solamente a partir de 1985, en tanto la DFS estuvo siempre inspirada en el funcionamiento del FBI y su grado de

colaboración con esa agencia ha sido siempre muy significativo. De ahí que la importancia del libro de Aguayo se encuentre también, en la reflexión a que obliga, desde el ángulo de la necesidad de fortalecer la soberanía nacional, aun en estos tiempos de globalización. Para ello obviamente son necesarios servicios de inteligencia que realmente velen por la seguridad nacional, de una manera profesional, eficiente y en estricto apego al Estado de Derecho.

Resolver la crisis y la descomposición en la que entraron los servicios de inteligencia en México, lograr su modernización y su democratización, es una de las tareas urgentes, si no queremos que todo se quede en el limbo de la alternancia y se continúe posponiendo la transición a la democracia en nuestro país. El proyecto de democratización efectiva del país, tiene que incluir en su agenda y ser capaz de lograr las transformaciones jurídicas e institucionales necesarias para que los servicios de inteligencia no se constituyan en un Estado dentro del Estado. ¿Cuáles son sus funciones? ¿qué están investigando? ¿cuáles son sus resultados? ¿cuál es su presupuesto? ¿cuáles los estipendios a sus empleados? ¿cuál el reglamento de su actuación? y sobre todo, ¿cuál es la estrategia para garantizar la seguridad nacional? no pueden ser temas cuya definición quede exclusivamente en manos de los grupos de poder en turno.

Desde 1947, según informes confidenciales de la Embajada de EUA en México, la DFS controlaba el tráfico de marihuana en el Distrito Federal. Como señala Aguayo, “Para desgracia nacional, no sería la última vez que se relacionara a los servicios de inteligencia con actividades vinculadas con el narcotráfico y otras actividades ilegales. En la percepción popular (y en el exterior), creció la fama del servicio de inteligencia mexicano como una organización dura y corrupta. Sin embargo, durante varias décadas la sociedad mexicana y la comunidad internacional prefirieron ignorar los métodos empleados por el aparato de seguridad. Para Washington, la prioridad estaba en preservar la estabilidad mexicana. En el país muy pocos se interesaban por lo que pasaba al interior de la DFS. Los gobernantes, por su parte, estaban satisfechos con los resultados que daba la Federal de Seguridad y no les importaba demasiado los métodos que empleaban. El narcotráfico y la extorsión eran ‘una travesura de los muchachos’ que ostentaban con orgullo y prepotencia una reluciente credencial”. (p.75) Esa reluciente credencial es la que da título a este libro.

Haber usado los servicios de inteligencia, sin respeto a institucionalidad alguna, como servicios privados de uno u otro grupo en las disputas internas del poder en el régimen priísta, llevó, como señala Aguayo, a una pobreza en el análisis, al sobredimensionamiento de los conflictos para garantizar su funcionalidad al sistema, a la incapacidad de valorar de manera adecuada esos conflictos, y a la incapacidad también de prever, desactivar y en su caso resolverlos de manera política, y no mediante la represión.

Para concluir, recupero las recomendaciones que hace el autor sobre el rediseño de los servicios de inteligencia acorde con un proyecto de democratización del país. En primer término, la necesidad de que el Congreso de la Unión establezca controles permanentes y constantes sobre el Cisen y las demás piezas que forman el sistema de inteligencia. Este proceso, según Aguayo, debe complementarse con una “cultura de la inteligencia” que comprenda un mayor interés ciudadano y la vigilancia realizada por los medios de comunicación”. (p.294)

Por último, a pesar de que el libro está escrito por un especialista en el tema, su lectura es amena. La seriedad y el rigor de la investigación no se riñen con una lectura interesante y apasionante sobre las características de los servicios de inteligencia en México, los sótanos de un poder dentro del Estado que es necesario transformar por el bien del futuro democrático del país.

Rosa Albina Garavito E.