

Pensamientos en voz alta sobre el STAUS en el inicio del 2013

Oscar Yescas Domínguez

oyescas@psicom.uson.mx



Partiendo de la premisa de que el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) es un sindicato realmente democrático, el contenido del presente artículo representa un soliloquio efectuado por el autor de estas líneas y que por tanto representan solo la opinión de quien esto escribe.

Reconozco de antemano que no es grato lo que voy a decir, ya que es un ejercicio de autocritica, pero considero saludable hacerlo

en estos momentos de revisión contractual. No es mi intención hacer señalamientos personales, solo digo lo que pienso “en voz alta” con una intención realmente constructiva. Veamos entonces.

Empezó la revisión salarial correspondiente al año 2013 entre el STAUS y la Universidad de Sonora. De entrada, un primer vistazo nos permite ver que ésta empieza con los mismos problemas que caracterizaron la revisión salarial del año pasado, de tal forma que es como si estuviéramos ante un deja vu, solo que en esta ocasión los mismos se han agudizado a tal punto que merecen una especial atención.

Por un lado vemos que quien encabeza en esta ocasión la representación de la Universidad de Sonora, es el mismísimo Heriberto Grijalva Monteverde. El mismo sujeto que burlándose de la comunidad universitaria que solicitaba democracia en el nombramiento de rector para la Universidad de Sonora, la ignoró y obtuvo su reelección por otros cuatro años con la complicidad de los integrantes de la Junta universitaria, los cuales prefirieron el camino de la continuidad y la antidemocracia para nuestra Alma Mater, intentando burdamente disfrazar su maniobra con un remedo de consulta universitaria.

El mismo Heriberto que el año pasado no se presentó a las negociaciones con el STAUS durante todo el proceso y esperó hasta el último día para enviar su propuesta, totalmente insuficiente de tal forma que obligó a los académicos a irse a la huelga.

Una pregunta pertinente cruza por mi mente: ¿Donde quedó el acuerdo del Comité de Huelga del año pasado en el sentido de expulsar a Heriberto Grijalva y a Rosa Elena Trujillo del sindicato, por sus continuas actitudes y acciones antisindicales? ¿Porqué no se le dio seguimiento a esta decisión?

Aquí estamos viendo las consecuencias de no haber actuado a tiempo ya que tenemos que lidiar con la misma persona que se caracterizó en su comportamiento por una actitud antisindical, que presenta tendencias a aislarse de la comunidad universitaria (fuera del grupo de cercanos colaboradores), renuente a la negociación con el STAUS, fiel lacayo del gobernador en turno y quien parece que ejerce una rectoría hacia el exterior y no hacia el interior de la Universidad de Sonora, confundiendo el papel de rector con el de responsable de relaciones públicas.

Pero Heriberto Grijalva, a pesar de lo anterior, no es el principal problema que enfrentamos en este momento en el STAUS. Haciendo un ejercicio de autocrítica, mismo al que invito a mis hermanos docentes miembros del STAUS, debemos reconocer que se siguen presentando los mismos problemas que se observaron el año pasado.

Dentro de estos problemas podemos mencionar en primer lugar una escasa participación de una mayoría de académicos en las actividades sindicales. Solo unos cuantos se presentan en asambleas y en los actos de protesta. Casi siempre son los mismos los que hacen acto de presencia. Una gran mayoría de docentes presenta un comportamiento como si nada estuviera pasando, como si estuviésemos en una universidad gringa, donde no hay nada por qué protestar.

Pero eso sí, a la hora del reparto del pastel, Todos somos STAUS, todos sin excepción reciben los beneficios y prestaciones que logra el sindicato en su lucha por mejorar nuestras prestaciones. Es el momento en el cual manifestamos a viva voz que somos miembros del STAUS y exigimos nuestra cuota de beneficios a nombre de que somos sindicalizados. Parece que no hemos

aprendido de la experiencia del año pasado, lo cual es lamentable ya que nos dedicamos a la enseñanza universitaria y eso representa una verdadera contradicción.

Otro punto a mencionar es que seguimos con los mismos comportamientos que reflejan un alto grado de individualismo en la mayoría de los docentes, algunos valoran más estar en sus cubículos elaborando



proyectos o haciendo trabajos que les redituarán una mayor puntuación en las tortibecas, que asistir a las asambleas o concentraciones y marchas.

Parece ser que el contrato psicológico de varios profesores sigue en la esfera del individualismo, ya que si no se ve un beneficio inmediato, no hay compromiso de por medio y por tanto, no se considera importante participar en actividades sindicales. Para algunos académicos es más importante seguir dando clase y dejar que otros maestros discutan lo que haya que discutir y solo se considera importante asistir a la asamblea para votar si se va a la huelga o no. En consecuencia, algunos toman esta importante decisión en base a una desinformación o por consigna siguiendo lineamientos de otras personas, no por una claridad sobre si vale la pena o no irse a la huelga. Esto es verdaderamente lamentable en profesores universitarios.

Persiste todavía en buena parte del profesorado universitario la noción del agrupamiento en su comportamiento organizacional, en el sentido de que formalmente todos somos miembros del

STAUS, pero cada quien sigue con comportamientos que solo son motivados por intereses individuales. En el mismo sentido prevalece la identidad individual, por encima de la identidad gremial. No existe ese sentimiento de pertenencia y por tanto no hay vínculo de colaboración. La única camiseta que se ponen algunos compañeros, son las que regala el STAUS en eventos como el primero de mayo o la toma de rectoría el pasado día 13 de marzo (que por cierto, fueron insuficientes ya que no me tocó camiseta).

Por otro lado, (aquí tengo que decirlo abiertamente aún cuando algunas personas piensen que “los trapitos sucios se lavan en casa”), vemos en este momento crucial para la vida del STAUS, a un Comité Ejecutivo dividido, fraccionado y no integrado. Dirigido por un Secretario General que se ha caracterizado por un protagonismo individual, centralizando el proceso de toma de decisiones y fomentando un vínculo de dependencia con el resto de integrantes del Comité Ejecutivo. En los hechos nos presenta un gran fracaso como líder al no integrar como equipo de trabajo al Comité Ejecutivo, ya que invade la esfera de responsabilidades de los titulares de las diferentes carteras que conforman el Comité Ejecutivo. En base a ello, lo menos que podemos esperar es que el síndrome de la rectoría de la Universidad de Sonora no afecte a Jorge Rountree y tienda a buscar la reelección en su cargo para el próximo período.

Recordemos que el año pasado antes, durante y después de la huelga universitaria, el comportamiento del Comité Ejecutivo encabezado por Jorge Rountree, se caracterizó por falta de coordinación, dispersión de esfuerzos y toma de decisiones centralizadas por el Secretario General, quien se dio el lujo de dejar pasar largos periodos de tiempo sin convocar a reuniones del Comité Ejecutivo.

En este contexto, vemos también iniciativas de compañeros que empiezan a realizar actividades que les permitan tener presencia como alternativa electoral en el próximo relevo del Comité Ejecutivo conformando nuevas corrientes o reforzando algunas ya existentes, lo cual es totalmente sano, pero en mi humilde opinión totalmente impertinente y contraproducente.

Lo ideal sería que esas energías, esfuerzos, tiempo, recursos y demás que dedican a organizarse para un evento que se realizará dentro de varios meses, lo



dedicaran aquí y ahora a participar en la actual negociación, que exige que todos estemos unidos y participando activamente, ya que vuelvo a insistir, está en juego el futuro de nuestro sindicato porque las condiciones actuales son las más difíciles que ha enfrentado el STAUS a lo largo de su historia.

Finalmente, es necesario decir que el STAUS ha perdido gradualmente su rol de liderazgo de los movimientos sociales en nuestro Estado, al no participar en forma activa en los movimientos que se han presentado recientemente. Por esto mismo la base social de apoyo que se gozaba anteriormente ya no existe y en su lugar se ha dado lugar a una imagen negativa de nuestra organización ante la sociedad sonorenses, producto de las campañas en los medios masivos de difusión.

Bajo las anteriores consideraciones, veamos entonces cual es la situación de la revisión contractual entre el STAUS y la Universidad de Sonora:

- 1.- Existe en los hechos una baja participación en las actividades sindicales por parte del profesorado universitario
- 2.- No existe una unidad sindical que nos permita ser optimistas y obtener un triunfo en caso de que estalle la huelga este año, ya que se da la conformación de corrientes que persiguen intereses distintos.
- 3.- Se observa una distracción y dispersión de esfuerzos por parte de algunos compañeros que están viendo hacia un futuro que todavía no llega, aspirando a ser parte de la futura dirigencia sindical, descuidando el momento presente que exige la participación y entrega total de los sindicalizados.
- 4.- No se ha consolidado una identidad sindical permanente y comprometida en el colectivo de profesores universitarios, solo se usa este tipo de identidad cuando se trata de obtener un beneficio personal a través del sindicato.
- 5.- Nuestro Comité Ejecutivo no sólo no funciona como equipo de trabajo, sino que presenta serias fracturas que afectan seriamente su funcionamiento como equipo dirigente.
- 6.- No tenemos garantía alguna de que el comportamiento de Jorge Rountree será diferente al del año anterior, es decir, que se comprometa respetar las delegaciones de tareas que tiene cada integrante del Comité Ejecutivo, que reduzca su protagonismo individual y propicie el trabajo en equipo.

7.- Enfrentamos a un acérrimo enemigo del STAUS, Heriberto Grijalva Monteverde, que no dudará en dejarnos morir de hambre en una prolongada huelga si no aceptamos las migajas que nos ofrecerá.

8.- El Gobierno del Estado de Sonora atraviesa por una enorme crisis financiera que intenta superar aumentando impuestos, “aplicando políticas de austeridad”, lo cual nos coloca en posición débil para exigirle aumento al subsidio universitario, ya que de antemano sabemos su respuesta.

9.- El mismo Gobierno del Estado de Sonora, ve con malos ojos a la Universidad de Sonora ya que es un obstáculo para hacer crecer su proyecto de Universidad Estatal (anterior CESUES)

10.- La existencia de la Universidad Estatal (CESUES) reduce la contribución que anteriormente se hacía a la Universidad de Sonora, ya que lo recaudado se divide ahora entre ambas instituciones

11.- Las aportaciones de la ciudadanía a las universidades son voluntarias y se observa una tendencia creciente de ciudadanos de no aportar para las mismas cuando hacen sus pagos de impuestos.

12.- El Gobierno del Estado de Sonora ha sufrido una reducción de las aportaciones del Gobierno Federal encabezado por Enrique Peña Nieto, quien ha favorecido a gobiernos priistas, dejando de lado a los gobernadores panistas, como es el de nuestro Estado. Es decir, se agudiza la crisis económica del Gobierno estatal.

13.- El STAUS ha perdido gradualmente el rol de liderazgo sobre los movimientos sociales de la región, que tenía años atrás. En los movimientos sociales de los últimos años en nuestro estado (movimiento 5 de junio, movimiento de los malnacidos sonorenses,

no al aumento de impuestos, etc.), el STAUS ha estado ausente. Este se ha traducido en una pérdida de simpatía y apoyo social de la comunidad sonoreNSE hacia el STAUS, la percepción de los maestros universitarios se ha visto afectada por las campañas en contra de nuestro sindicato realizadas en los medios masivos de comunicación. ¿Con que cara pediremos apoyo de la comunidad sonoreNSE si hemos estado ausentes en los movimientos relevantes y hemos dejado que denigren nuestra imagen social?

Entonces ¿Qué debemos hacer?

En primer lugar cada miembro del STAUS debe reflexionar acerca de lo que implica su pertenencia al mismo. Es importante y urgente que cada docente clarifique su contrato psicológico con el STAUS y reflexione acerca de que al pertenecer al sindicato adquiere derechos, pero también obligaciones. En momentos como el actual de revisión contractual es de vital importancia que todos participemos en las actividades sindicales.



Los militantes de base debemos fortalecer nuestra identidad como sindicalizados, incrementar nuestro sentimiento de pertenencia al STAUS, aumentar nuestra participación en labores sindicales. Esto lo podremos lograr en la medida de que

clarifiquemos nuestro contrato psicológico con el sindicato y respondamos a la pregunta ¿Qué significa ser miembro del STAUS?

¿Qué significa ser miembro del STAUS?

<http://www.staus.uson.mx/notas/2012-03-29-N2/2012-03-29-N2.html>

En segundo lugar, en caso de no obtener un aumento en la participación sindical, debemos retomar el acuerdo del CGH del año pasado que determinó aplicar sanciones y extrañamientos a quienes no tengan participación sindical. Este acuerdo incluía excluir de los beneficios obtenidos por el sindicato a quienes no asistan y participen en las acciones que acuerde la asamblea general y el consejo General de Delegados.

En tercer lugar, para crear las condiciones que permitan aumentar la participación, los integrantes del Consejo General de Delegados deben impulsar reuniones por Delegaciones para aportar información de primera mano. En estas reuniones deben ser acompañados por integrantes del Comité Ejecutivo. Los integrantes del Consejo General de Delegados deben fortalecer la comunicación e interacción con sus representados en cada delegación sindical para poder actuar como auténticos representantes y propiciar la participación sindical.

En cuarto lugar, los integrantes del Comité Ejecutivo deben ponerse la camiseta de representantes de TODO el sindicato y priorizar la necesidad de estimular la participación sindical, haciendo a un lado los intereses individuales o de grupo, para lograr un funcionamiento como equipo integrado de trabajo y poner el ejemplo a la base sindical. Si deseamos la unidad sindical,

el Comité Ejecutivo debe poner el ejemplo. El Comité Ejecutivo debe dar muestras claras de actuar como equipo integrado, debe proyectar una imagen de grupo unido y no de agrupamiento.

Las condiciones actuales exigen que el Comité Ejecutivo tenga un funcionamiento óptimo como equipo integrado de trabajo. Esto implica mejorar ciertos procesos de interacción social, tales como la comunicación al interior del Comité Ejecutivo, como del mismo con sus representados. Ampliar la participación del equipo en su conjunto en el proceso de toma de decisiones de tal forma que no se centre la responsabilidad de las mismas en una sola persona. Debe evitarse a toda costa la dependencia y centralización de toma de decisiones en una sola persona porque lo que menos necesitamos en estos momentos es un caudillo en nuestro sindicato.

En la medida que cada uno de los integrantes de nuestra dirección sindical, asuman la responsabilidad que le confiere el cargo que aceptaron al formar parte del mismo y la traduzcan en un desempeño visible, pertinente y adecuado de las funciones propias de su cartera o responsabilidad, lograrán no sólo un funcionamiento como equipo integrado de trabajo, sino que también aumentará la autoridad moral sobre el resto de integrantes del gremio ya que nos sentiremos verdaderamente representados y aumentará nuestro compromiso con nuestra organización sindical.

En quinto lugar, necesitamos estimular la participación de los estudiantes de la Universidad de Sonora, que



representan una parte importante de la comunidad universitaria. Cada docente debe dedicar parte de su tiempo en el salón de clase para informar a los estudiantes del avance en las negociaciones entre el STAUS y la Universidad de Sonora, e invitándolos a consultar la página del STAUS en internet y sobre todo invitarlos a que nos acompañen en las acciones que se acuerden. Recordemos que en la huelga de este año sufrimos una campaña de desprestigio al interior y exterior de nuestra universidad. Necesitamos contar con el sector estudiantil como un fiel aliado del STAUS.



En sexto lugar, recordemos que en la huelga del año pasado sufrimos una campaña de desprestigio al interior y exterior de nuestra universidad que perjudicó la imagen de los maestros de la Universidad de Sonora en la percepción colectiva. Es importante entonces, tener presencia en los medios para contrarrestar esta falsa imagen negativa. Una forma de hacerlo es acercarnos al responsable de Comunicación del Comité Ejecutivo y analizar las acciones más pertinentes que nos permitan lograr este objetivo

En séptimo lugar, debemos recuperar el liderazgo social que el STAUS tenía en el pasado y no limitarnos a prestar el local para las organizaciones en movimiento actual realicen sus reuniones. El

STAUS se ha caracterizado a lo largo de su historia por ser independiente, democrático y combativo. Estas cualidades forman parte de nuestra identidad sindical, hagámoslas valer en toda su plenitud.

Solo si realizamos estas acciones en lo individual, grupal y organizacional, estaremos en condiciones que nos permitan generar optimismo en la actual revisión contractual.

Si cada integrante del STAUS “se pone la camiseta” de sindicalista (hablo de la camiseta como un eufemismo para hablar de de una identidad psicológica) e incrementa su participación sindical en forma unida.

Si los Delegados sindicales ejercen su rol con responsabilidad y convicción

Si al interior del Comité Ejecutivo se dan cambios reales de actitudes que permitan construir un verdadero vinculo de colaboración.

No habrá Heribertos o Guillemos que nos detengan en la lucha por la defensa de nuestros intereses colectivos. En caso contrario, no tiene sentido irnos a una huelga que nos debilitará y dividirá como sindicato.

Para una mayor reflexión sobre los tiempos actuales invito a los lectores a visitar el siguiente link:

<http://www.monografias.com/trabajos95/apuntes-psicosociales-huelga-universitaria/apuntes-psicosociales-huelga-universitaria.shtml>