



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE BIBLIOTECOLOGÍA Y
ARCHIVOLOGÍA

LAS BIBLIOTECAS Y LOS SINDICATOS:
UAM – UNAM

T E S I N A

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN BIBLIOTECOLOGÍA Y
ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN

P R E S E N T A :

MORELOS LUCIANO EDILBERTO RANFERI

DIRECTOR DE TESINA:
DR. JUAN JOSÉ CALVA GONZÁLEZ

CIUDAD DE MEXICO 2023





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México por hacerme sentir como mi segundo hogar al formar parte de su comunidad.

Al doctor Juan José Calva González por asesorarme en la realización de este trabajo. Por su tiempo, dedicación y experiencia en la formación de profesionistas.

A los profesores del Colegio de Bibliotecología de la Facultad de Filosofía y Letras que me formaron con sus conocimientos en esta noble disciplina.

Dedicatorias

*A mi esposa **Blanca I. Palomo Carrasco** por ser mi fortaleza, mi compañera y por motivarme a seguir con este sueño a no dejarme caer cuando veía que ya no podía seguir, por estar en esos momentos en los que estaba por tirar la toalla y ella estaba a mi lado para recordarme que lo que se comienza se termina si uno le pone el mayor esfuerzo y las ganas de salir adelante, muchas gracias por insistir y por estar ahí.*

*A mis hijas **Carolina y Roxana** por sacrificar su tiempo de diversión, el tiempo que era para ellas me vieron estudiar o hacer tareas, hoy todo ese esfuerzo se ve reflejado en este trabajo concluido y dedicado a ellas, qué cuando lean esta dedicatoria, puedan entender que se pueden cometer errores durante la vida, pero que también hay tiempo suficiente para salir adelante con los sueños y metas que uno se propone, que no importa el tiempo que se tarden o cuánto les cueste salir adelante, que nunca me digan no puedo o no quiero, ustedes pueden y estaré ahí para apoyarlas.*

*A mi madre **Ma. Petra Luciano** por apoyarme, por darme ánimos para continuar con la escuela y el trabajo al mismo tiempo, por brindarme el apoyo económico, por creer en mí y por qué le pude demostrar que a pesar de que*

cometí errores hoy me puedo reivindicar al demostrarle con este trabajo que su hijo puede salir adelante.

*A mis hermanos **Elmer e Ivonne** que los llevo presente, porque a pesar de todo lo que hemos vivido, salir adelante es lo que nos ha dejado esta vida, con especial dedicatoria a mi hermano Elmer que no está conmigo para celebrar este paso en mi vida, pero sé que el estaría orgulloso de lo que he llegado a realizar.*

Un abrazo hasta el cielo.

A mis amigos y compañeros colegas, por esos momentos que disfrutamos en la facultad y fuera de ella por hacer más amenas las clases, por el apoyo en los temas que no se entendían, por el proceso durante la pandemia que nos llevó a comunicarnos a través de la pantalla pero que no olvidamos que a pesar de ello la amistad continua.

Tabla de contenido

Introducción	7
Capítulo 1.....	10
Sindicato.....	10
1.1 Definición	10
1.2 Origen	12
1.3 Función de los sindicatos.....	17
1.4 Tipos de sindicatos.....	21
1.5 Ventajas y Desventajas	25
1.5.1 Ventajas.....	25
1.5.2 Desventajas.....	26
Capítulo 2.....	29
Bibliotecas en las Universidades UAM – UNAM y sus Sindicatos.....	29
2.1 UAM	29
2.2 Bibliotecas de las Unidades Académicas.....	31
2.3 SITUAM	35
2.4 UNAM	38
2.5 SIBIUNAM.....	39
2.6 STUNAM.....	41
2.6.1 AAPAUNAM.....	45
2.7 Relaciones laborales en ambas universidades.....	47

Capítulo 3.....	49
Análisis Comparativo entre UAM y UNAM.....	49
3.1 Análisis de las relaciones laborales UAM	49
3.1.1 UAM. Personal sindicalizado.....	49
3.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo	50
3.1.3 Funciones. Catálogo de Puestos	54
3.2 Análisis de las relaciones laborales UNAM	64
3.2.1 UNAM. Personal sindicalizado.....	64
3.2.2 Contrato Colectivo de Trabajo	66
3.2.3 Funciones. Catálogo de Puestos	71
3.3 Análisis Comparativo.....	76
3.4 Discusión.....	78
Conclusión.....	80
Bibliografía	82

Introducción

El presente trabajo surge por la necesidad de analizar un poco el campo laboral al que como profesionales egresados de Licenciatura en Bibliotecología y Estudios de la Información aspiramos. Dado que los sindicatos son un medio para llegar a obtener un puesto dentro de las bibliotecas universitarias aquí analizaremos los antecedentes, funciones, ventajas y desventajas, relación biblioteca sindicato y se realizará el comparativo entre las bibliotecas universitarias con personal sindicalizado con la finalidad de tener una perspectiva de lo que nos espera al incorporarnos al ámbito laboral.

Si bien el campo laboral para esta carrera es muy amplio se quiso tomar como referencia a estas bibliotecas universitarias ya que son de las mas representativas para poder analizar la relación laboral entre las bibliotecas y el sindicato que hay dentro de estas instituciones.

Hay poca información acerca del ambiente que se vive dentro de las bibliotecas universitarias en especial de la Universidad Autónoma Metropolitana y la Universidad Nacional Autónoma de México y los sindicatos, y esta investigación ayudara a entender esa relación.

Si bien el sindicato es una organización que garantiza el bienestar de sus trabajadores, pero también está la parte del personal que labora en las bibliotecas las cuales deben ser atendidas por profesionales con estudios que realmente conocen las necesidades de información, a sus usuarios y la organización que hay dentro de estas.

La presente investigación trata de dar respuesta a la siguiente pregunta como planteamiento del problema:

- ¿Cuál es la relación de las bibliotecas de la UAM – UNAM con los sindicatos?

Así mismo para dar respuesta a la anterior pregunta se plantean los siguientes objetivos:

- Analizar la relación que hay dentro de las bibliotecas universitarias con sus respectivos sindicatos.
- Comprender las ventajas y desventajas de las bibliotecas con el personal sindicalizado.
- Comparar los sindicatos con sus respectivas bibliotecas universitarias de la Universidad Autónoma Metropolitana y la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Analizar los contratos colectivos y sus catálogos de puestos de los sindicatos (SITUAM – STUNAM) universitarios con respecto a las bibliotecas universitarias.

La siguiente investigación quedo estructurada en tres capítulos cuyo desarrollo se muestra a continuación:

En el primer capítulo se aborda sobre el origen de los sindicatos su evolución y su impacto en América Latina, posteriormente abordamos sobre su función principal que tienen los sindicatos, los tipos de sindicatos que existen en México, sus ventajas de contar con un sindicato y las desventajas.

En el segundo capítulo se aborda las bibliotecas de la Universidades que analizamos en este trabajo como son las bibliotecas de las Unidades académicas de la Universidad Autónoma Metropolitana y las bibliotecas del sistema bibliotecario de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como sus respectivos sindicatos con los cuales están vinculados laboralmente.

En el tercer capítulo se aborda el análisis comparativo entre el personal administrativo, contrato colectivo de trabajo y su catálogo de puestos de cada sindicato que labora en las Universidades

Capítulo 1

Sindicato

1.1 Definición

En este apartado nos adentraremos a conocer el concepto de lo que es un sindicato y para ello Castañeda y Galeano nos acercan a lo que es el origen etimológico de la palabra:

“La palabra sindicato en su interpretación proviene del vocablo francés syndic, pero si se estudia etimológicamente nos encontramos que sus raíces vienen de la palabra sundiké, que simboliza “justicia comunitaria”, la persona que era llamada síndico o sundiké en Grecia era porque se encargaba de la administración y atención de la comunidad, se dedicaba a la defensa de algo comunitario. Actualmente el derecho sindical es el reconocimiento que hace el Estado a las uniones de los trabajadores, por medio de una legislación especial que está previamente distinguida de la ley general es decir del derecho laboral, esté es un derecho de carácter político-social ya que busca una igualdad entre las diferentes esferas laborales.”¹

Con esta introducción al vocablo y origen de la palabra se puede ir dando una idea que el nacimiento de los sindicatos proviene de Europa que de eso hablaremos más tarde, mientras tanto se va ir depurando la definición y concepto de lo que es un sindicato.

Asimismo, La Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos en el “Título Séptimo (Relaciones Colectivas de Trabajo) Capítulo II (sindicatos, federaciones y confederaciones) Artículo 356. Nos dice que un Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.²

¹ Castañeda Ruiz, María Alejandra y Galeano Rodríguez, Luisa Fernanda. El derecho Sindical, un derecho ficticio, Universidad Autónoma Latinoamericana Medellín, 2015, pág. 21-22 Recuperado de: http://repository.unaula.edu.co:8080/bitstream/123456789/600/1/unaula_rep_pre_der_2015_derecho_sindical.pdf consultado el 7 de enero 2021

² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. México, D.F. 2019 pág. 93 Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf consultado el 1 de diciembre de 2020

Así pues la Ley Federal del Trabajo da un concepto más claro y preciso de lo que es un sindicato constituido ante la Ley, pero una definición más clara nos la da Machicado el cual nos dice que:

“**Sindicato.** Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender interese [sic] profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.”³

Con esta definición y con lo que dice la Ley Federal del Trabajo se puede decir que un sindicato es un grupo o asociación que se une para buscar un fin común el cual es defender intereses en común como las condiciones económicas y sociales dentro del área laboral.

Machicado también hace un énfasis en que hay una diferencia entre lo que es el sindicato y el sindicalismo: “El sindicato es una persona jurídica. El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes.”⁴

Con esto se da a entender que el sindicato tiene una figura de persona el cual tiene obligaciones frente a las leyes que se dictan y que debe acatar y por otro lado el sindicalismo es una idea de lo cual los trabajadores afines al sindicato actúan para el bien común de los trabajadores afiliados, con esto se promueven a manifestar su descontento hacia lo que los

³ Machicado, Jorge. Sindicalismo y Sindicato. Bolivia. Universidad San Francisco Xavier-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. 2010 pág. 8-9 Recuperado de: <http://ases.org.co/wp-content/uploads/2015/02/sindicalismo-sindicato.pdf> consultado el 3 de enero del 2021

⁴ Ídem.

afecta como comunidad laboral y trabajadora que saca adelante no solo a su empresa sino también a las demás organizaciones que están en la misma situación.

Por otro lado, un concepto que acerca a lo que realmente es un sindicato es la definición del jurista Baylos el cual lo define así “... como una asociación voluntaria y permanente, es decir, basada en la adhesión individual y consciente de un trabajador con carácter estable a una organización que supone, por tanto, un sujeto colectivo que le representa para tutelar y defender los intereses del trabajador como parte del grupo.”⁵

Baylos habla de que el trabajador es quien elige ser parte de esta organización sindical para que lo represente y lo defienda lo que concuerda con Castañeda y Galeano al decir que “... derecho sindical también se debe hacer referencia al derecho colectivo ya que mucho se ha afirmado que se deben a un solo derecho, visto desde el punto de que, para ejercer el derecho sindical se necesita de la colectividad organizada para conformarse legalmente y deben tener una finalidad clara de contenido laboral...”⁶

Por lo cual se puede concluir que los sindicatos son organizaciones conformadas por personas con el mismo oficio o profesión, que estos tienen el derecho de poder conformar un sindicato avalado por la Ley y que tienen el fin común de buscar la defensa de intereses.

1.2 Origen

En este subtítulo abordare el origen de los sindicatos que como mencione antes tienen un origen europeo y Valente tiene una idea de cómo es que surgen los sindicatos en Europa:

“El antecedente histórico de los sindicatos los encontramos en los gremios medievales, que eran organizaciones de trabajadores que tenían el mismo

⁵ Baylos, Antonio. ¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso. Madrid España. 2012. Catarata

⁶ Castañeda y Galeano. Óp. Cit., pág. 9

oficio, y que creaban para regular de una manera rudimentaria entre otras cosas, el costo de los servicios que proporcionaban a los miembros de los poblados, siendo así que por ejemplo, los herreros o los carpinteros formarían su propio gremio, e incluso en ocasiones trabajarían en conjunto cuando se les encomendaban grandes proyectos, como podría ser la edificación de una catedral, donde el gremio de constructores tendrían una mayor participación, y es precisamente dentro de este gremio donde nacería la francmasonería.

Será a mediados del siglo XIX, durante la etapa inicial del capitalismo industrial cuando los trabajadores cansados de las pésimas condiciones laborales y de las extenuantes jornadas de trabajo reactiven esa unión gremial, ahora con el propósito de exigir mejoras a las circunstancias en las que se desenvuelven las relaciones de trabajo, que si bien se encontraban en completa desventaja confrontando al patrón en lo individual, notaron que tenía mayor efectividad confrontarlo de manera colectiva, aunque no fue nada fácil, ya que al principio el asociarse de esta manera era considerado un delito, para con el tiempo entrar a una etapa de tolerancia, y para posteriormente llevar el derecho de constituir sindicatos a un plano de reconocimiento como Derecho Humano, siendo reconocido así por el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su cuarto punto que a la letra dice; *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*, así como por ordenamientos como el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.”⁷

Valente puede darnos una introducción a los orígenes de los sindicatos cuando menciona que las organizaciones medievales fueron los antecedentes de los sindicatos, cuando los gremios de trabajadores de un mismo oficio se reunían para trabajar en conjunto en algún proyecto que se les encargaba.

⁷ Quintana Pineda, Valente. ¿Qué es y para que nos sirve ahora un sindicato? Forbes (México) 2019. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/que-es-y-para-que-nos-sirve-ahora-un-sindicato/> consultado el 27 de diciembre de 2020

Otro punto importante que menciona es cuando el capitalismo industrial empieza a mermar a los trabajadores estas organizaciones se reactivan buscando mejoras para realizar su trabajo, pero esta forma de organizarse se consideraba un delito hasta que fue reconocido como Derecho Humano por el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y también por la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado, Castañeda y Galeano mencionan otro origen, pero hablando sobre los derechos de los trabajadores:

“Los derechos de los trabajadores tienen sus raíces en la etapa inicial de la revolución industrial, es decir, mitad del siglo XVIII y principios del siglo XIX, incluso muchos autores afirman que se dio antes de esta época, cuando fue abolida la esclavitud de manera legal y definitiva. Las transformaciones económicas propias de ese tiempo, alteraron en gran medida las estructuras o clases sociales predominantes hasta entonces, en las grandes ciudades los artesanos comenzaron a trabajar en grandes fábricas en calidad de obreros asalariados y en las zonas rurales los campesinos se independizan del señor feudal convirtiéndose de esta manera en jornaleros asalariados. La sociedad incluyendo niños y ancianos fueron sometidos a interminables jornadas de trabajo a cambio de salarios miserables, produciendo casi de inmediato una reacción en contra de esas condiciones por parte de los obreros.”

“El progreso de La Revolución Industrial también generó que las manufactureras con las cuales se proveían a los mercados locales fueron lentamente sustituidas por grandes fábricas, lo que generó que se acumulara capital con el cual se da un paso a la evolución de los inventos tecnológicos y con ellos la creación de más industrias que requerían de mano de obra que proviniera del sector rural.”⁸

Como se puede observar la revolución industrial fue un factor que influyó a que los trabajadores se organizaran para poder obtener mejores condiciones laborales ya que los

⁸ Castañeda y Galeano. Óp. Cit., pág. 16-17

trabajadores pasaban grandes jornadas de trabajo a cambio de salarios miserables mientras que los patrones se veían beneficiados en el aspecto económico.

Mientras eso sucedía en Europa ¿en México que sucedía? ¿Como es que nacen los sindicatos o las organizaciones? Alzaga dice que: “Las huelgas y las luchas sociales significativas forman parte indivisible de la historia de México, han jugado un papel decisivo en su curso, pero han sido poco estudiadas.”⁹

Como bien dice estos movimientos han sido poco estudiados y a continuación resumo un poco de su investigación acerca del origen de los sindicatos en México

Las rutas de minas de plata del norte de los conquistadores de 1541 y de la Chichimeca de 1547 a 1600, sirven como antecedente aquí en México donde trabajarían indígenas, negros y mestizos en infiernos laborales, si en Europa hubo maltrato a sus obreros, aquí aparte del maltrato se suma la discriminación, que se esperaba de un indígena natal si los hijos de españoles nacidos en “Las indias” dejaban de ser españoles.

En las minas de la Nueva España surge, **el tumulto**, que es el precursor de las huelgas por los abusos patronales, esto sucede porque los patrones crean “el partido” el cual era un premio para estimular el trabajo, pero al considerar que ese incentivo le correspondía al patrón se les retira a los mineros creando el descontento y provocando protestas y paros de labores. Uno de los tumultos más conocidos es el de los mineros de Real del Monte, el 15 de agosto de 1766 que se prolonga hasta 1775

⁹ Alzaga, Oscar. Huelgas, sindicatos y luchas sociales en la historia de México. Alegatos, núm. 99, México mayo/agosto 2018. Recuperado de: <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/651> consultado el 20 de enero del 2021. pág. 412-416

Otro de los antecedentes importantes es cuando los mineros de La Valenciana hicieron volar las puertas de la fortaleza de la Alhóndiga de Granaditas para así poder ganar la primera batalla de la Independencia, para muchos esto equivale al triunfo de la Bastilla en Francia.

En 1906 ocurren las huelgas en Cananea, Sonora y en 1907 en Rio Blanco, Veracruz, huelgas impulsadas por los magonistas, durante la dictadura de Porfirio Díaz las libertades estaban prohibidas, no es hasta 1917 que surge el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero para llegar a aplicar lo que dice el artículo, los obreros de la Fundidora de Monterrey exigieron la aplicación de la jornada de 8 horas y el pago del salario mínimo mediante huelgas generales en 1917 y 1918.

Entre 1934 y 1940 se tiene registrado el mayor número de huelgas de la historia, pero los obreros en 1935 crean un sindicato nacional que en 1936 demandan la firma de un solo contrato colectivo con esto logran que en 1937 lleguen a la huelga general petrolera y para el 18 de marzo de 1938 se logra la expropiación y nacionalización del petróleo con esto los obreros se colocan al frente de la industria. Por otro lado, está la huelga del Sindicato Mexicano de Electricistas, su contrato colectivo puso fin a 400 años de una relación laboral de “mando y obediencia” al lograr la bilateralidad del trato obrero-patronal, ejemplo para los demás sindicatos y contratos colectivos.

En 1936 nace la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en 1938 se funda la Central de Trabajadores de América Latina (CTAL) que apoya la formación de centrales y la unificación latinoamericana la CTAL a su vez está afiliada a la Federación Sindical

Mundial (FSM) con su sede en Moscú, ellos en conjunto hacen crecer y que tomen fuerza los sindicatos, las cooperativas y los contratos colectivos de trabajo.¹⁰

Con la investigación de Alzaga se tiene el antecedente de los orígenes de los sindicatos aquí en México que el cual como en Europa los trabajadores cansados de las malas condiciones laborales se organizan para poder luchar juntos por mejorar condiciones laborales que sean justas y sean beneficiados tanto el patrón o dueño de las empresas como los trabajadores.

Además, la organización de los trabajadores se acepta como un derecho y está reconocido por la Organización Internacional del Trabajo y así como en México los sindicatos han formado organizaciones que los representan a nivel Nacional e Internacional.

1.3 Función de los sindicatos

Para hablar de la función que realizan los sindicatos Machicado da un análisis rápido del por qué se organiza o nace un sindicato:

“¿Para qué se organiza un sindicato?

- Para el mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus integrantes
- Para velar los aspectos de representatividad, circunscrito dentro de lo contractual: ser custodio del cumplimiento del contrato de trabajo individual, de la Convención Colectiva y todo lo concerniente a lo que es la norma laboral.

¿Cuál es su finalidad? Es decir, ¿para qué sirve un sindicato? Para la defensa de los intereses gremiales. Que es una finalidad inmediata. Otra finalidad más mediata es la creación de un mundo mejor o transformarlo en el área económica”¹¹

¹⁰ Cfr. Alzaga, Oscar. Óp. Cit., pág. 412-416

¹¹ Machicado, Jorge. Op. cit., pág. 9

Sin embargo, Baylos presenta una idea desde el punto de vista jurídico, con la cual los sindicatos se presentan ante las leyes y se muestra a una organización que busca aportar en lugar de afectar a la empresa a la que pertenece dicho sindicato y por ese lado se ve a una organización en pro de garantizar un bien común a los trabajadores afiliados a esta organización.

“...los sindicatos tienen un papel preponderante en el marco institucional laboral, porque contribuyen a reducir la incertidumbre, a través de contratos colectivos, minimizando así los costos de transacción y asegurando la viabilidad de las empresas en el largo plazo. También permiten una mayor dinámica de acumulación de capital de la economía, a la vez que canalizan los conflictos sociales derivados de caídas en el poder de compra y la necesidad de mejorar las condiciones de las y los trabajadores por medio de la negociación y contratación colectivas que, así como las huelgas, son los principales instrumentos formales para alcanzar sus fines, aunque existen otros informales, como las protestas en las calles, en los medios de comunicación y las negociaciones con el gobierno y las empresas que derivan en pactos corporativos.”¹²

Por otro lado, se tiene la visión de Freeman y Medoff la cual ven a los sindicatos como instituciones con el poder de solucionar los conflictos que se presentan a través de la negociación y las buenas relaciones.

“Los sindicatos son las instituciones principales de los trabajadores en el sistema capitalista moderno, y se convierten en una fuente de poder gracias a su voz colectiva en el lugar de trabajo y la arena política, que les permite negociar cambios en sus condiciones, de manera grupal, y apoyar la estabilidad laboral, la participación en la toma de decisiones y mejorar la productividad de las empresas. Sin embargo, apunta que es importante considerar que los efectos de la sindicalización no son universales, y que dependen de relaciones específicas en cada caso. La negociación colectiva puede elevar la productividad como resultado de buenas prácticas y

¹² Baylos, Antonio. Óp. cit.

relaciones industriales, pero, en caso contrario, también puede reducirla.”¹³

Como se aprecia con estos autores, ven al sindicato como institución que vela por los derechos de los trabajadores que si bien su forma de luchar por estos es de una forma a la que solo como organización o que juntos como fuerza laboral logran conseguir que se respeten y que como instituciones establecidas tienen códigos o normas que deben seguir como se puede apreciar en el código de trabajo de Chile el cual establece los fines con los cuales se establecen estos sindicatos:

“Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;

3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la

¹³ Freeman, Richard y Medoff, James. The two faces of unionism. National Bureau of Economic Research. Massachusetts, Cambridge. 1979. Recuperado de:
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w0364/w0364.pdf consultado el 25 de enero 2021

Inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;

9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;

10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y

12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.”¹⁴

Se observa en el código de trabajo de Chile que los sindicatos no solo sirven para poder lograr un fin común, sino que además de estar registrados para que sean validas sus luchas tienen que cumplir con ciertas normas para que sus agremiados sean beneficiados y

¹⁴ Dirección del Trabajo. Código del Trabajo. Santiago de Chile. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyname-2495.html> consultado el 21 de enero del 2021

que las organizaciones sindicales busquen asociarse con instituciones que brinden las mejores comodidades a sus agremiados.

En México un sindicato “...puede ser iniciado por trabajadores sin la necesidad de existir una elección formal de representantes. En el sector privado, un grupo de veinte trabajadores (en la empresa, ocupación o industria) puede empezar un sindicato. Una vez registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependiendo de la jurisdicción), el sindicato posee figura legal y puede tomar parte en negociaciones contractuales con el patrón.”¹⁵

Fairris explica que aquí en México una organización sindical puede ser conformada por los trabajadores que se organizan y que estos deben registrar su registro en la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta sea reconocida legalmente y sea amparada para defender los derechos de los trabajadores.

1.4 Tipos de sindicatos

En este apartado se tratará de los diferentes tipos de sindicatos que hay y “La Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos en el Título Séptimo (Relaciones Colectivas de Trabajo) Capítulo II (sindicatos, federaciones y confederaciones) Artículo 360. dice que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

¹⁵ Fairris, David. ¿Qué hacen los sindicatos en México? Estudios Económicos vol. 22, núm. 2, julio-diciembre, 2007. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/597/59722202.pdf> consultado el 15 de enero del 2021 pág. 188

- II. **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. **De oficios varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”¹⁶

La ley Federal del Trabajo menciona los diferentes tipos de sindicatos que hay en México y proporciona un concepto del tipo de sindicato al que se refiere, para ejemplificar este concepto se menciona a continuación el sindicato al que pertenece cada grupo:

Un sindicato perteneciente a los gremiales puede ser el SINATIFBANC que es el sindicato constituido por trabajadores del sector financiero, como bancos, casas de bolsa, fondos de inversión, etc. Otro ejemplo de este tipo de sindicato, es el Sindicato Mexicano de Electricistas, que agrupa a los trabajadores que laboran como electricistas el cual es su profesión u oficio.

Un ejemplo de sindicato de empresa es el Sindicato de Trabajadores de Sabritas, el cual está constituido por trabajadores de la empresa Sabritas, otro ejemplo de este tipo de

¹⁶ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Óp. cit., pág. 94.95

sindicato es el Sindicato Único de Trabajadores de Productos Avon, la empresa de cosméticos.

Un ejemplo de sindicato de tipo industrial es El Sindicato de la Industria de la Transformación por estado, que agrupa a empresas del sector industrial metálico, química, de fabricantes de productos para la construcción, industria del papel y cartón, sector automotriz entre otros.

Ejemplo de sindicatos nacionales de industria es el Sindicato Nacional de trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México, que abarca a todos los estados de la República Mexicana.

Y como último ejemplo están los sindicatos de oficios varios el cual está constituido por trabajadores de diversas profesiones u oficios entre estos se encuentra el Sindicato de Checadores, Veladores y Amarradores de Barcos del Puerto de Mazatlán, que cuenta con 22 personas de estos tres oficios.¹⁷

Estos sindicatos de trabajadores se caracterizan por:

1. “Redactan estatutos, contrato colectivo y reglamentos, eligen a sus representantes, organizan su administración y actividades y formulan su programa de acción.
2. Tienen como mínimo 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones.
3. Deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando sea competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, remitiendo por duplicado copia autorizada de la Asamblea Constitutiva, número, nombre y domicilio

¹⁷ Tipos de sindicatos y su clasificación. <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/> consultado el 17 de enero del 2021

de los miembros y nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos que prestan servicios, copia autorizada de estatutos y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva, los cuales deben estar autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas.

4. Las autoridades hacen pública la información de los registros para que pueda ser consultada por cualquier persona.
5. Una vez constituidos los sindicatos legalmente, tienen el carácter de personas morales, por tanto, tienen la capacidad de adquirir bienes muebles e inmuebles destinados al objeto de su institución y defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar acciones.”¹⁸

Como se puede ver los tipos de sindicatos de trabajadores tienen características que los hacen ver como una organización estable y que tienen reconocimiento legal ante las autoridades competentes para hacer validas sus exigencias y estas no violen sus derechos laborales.

La página runahr.com menciona que hay otra clasificación de los sindicatos que no es oficial sino más bien del cómo funcionan los sindicatos a la hora de negociar con los patrones o como son vistos por la sociedad:

- **Sindicato blanco:** este tipo de sindicato es creado por el patrón para auxiliarse en la administración de las relaciones laborales con sus trabajadores. El líder sindical sigue las órdenes del patrón y lo apoya en sus decisiones facilitando la modificación de aspectos laborales en el contrato colectivo de la empresa. En realidad, este sindicato no funciona como una organización que defiende los intereses de los trabajadores, sino que busca defender los intereses del patrón. por lo que se considera poco útil en términos de asistencia laboral; pero muy benéfico para los patrones ya que si los empleados intentan formar uno nuevo se considerará nulo ante la junta de conciliación y arbitraje.

¹⁸ ¿Qué son los sindicatos? <https://misabogados.com.mx/blog/que-son-los-sindicatos/> consultado el 17 de enero del 2021

- **Sindicato amarillo:** este tipo de sindicato busca la colaboración, coordinación y armonización entre los intereses del patrón y los trabajadores. El líder sindical busca una conciliación de intereses entre las dos partes. Este tipo de sindicato no se considera que apoye a los trabajadores, sino que busca un beneficio económico, pero también busca cumplir con los intereses del patrón antes que los trabajadores de manera conveniente.
- **Sindicato rojo:** este sindicato lucha por los intereses de la clase trabajadora, porque conoce que el patrón solo busca su beneficio, así que, este tipo de sindicato actuará siempre presionando a los patrones para conseguir mejores condiciones salariales y de trabajo, así como evitar injusticias. Estos sindicatos no ceden en sus requerimientos contractuales y ante cualquier tipo de amenaza a sus intereses como clase trabajadora, están preparados para llevar a cabo huelgas en su centro de trabajo, plantones, marchas, protestas en diversos puntos clave de la ciudad para presionar a los patrones a ceder en sus iniciativas que afecten los derechos e intereses de sus agremiados. Asimismo, los líderes sindicales obligan a todos sus agremiados a mantenerse unidos, amenazándolos para mantenerlos de su lado contra el patrón, para tener mayor influencia y ganar en su lucha. Por ejemplo: El sindicato rojo que tiene mucho poder en México es el SNTE, que es el sindicato que agrupa a los maestros a nivel nacional, este ha realizado plantones y marchas causando disturbios por periodos largos de tiempo para conseguir que se acepte su pliego petitorio (sus solicitudes).¹⁹

1.5 Ventajas y Desventajas

1.5.1 Ventajas

“Los sindicatos pueden ayudar a sus miembros a negociar de forma colectiva los salarios y beneficios de forma más efectiva de lo que podrían hacerlo los individuos por sí mismos. Un trabajador tiene una mínima posibilidad de éxito cuando va a pedir un aumento

¹⁹ Tipos de sindicato y su clasificación. <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/> consultado el 17 de enero del 2021

a su jefe, sino que probablemente será despedido, en especial durante el siglo XIX, por hacer semejante pedido que perjudicaría las ganancias del empleador. Los sindicatos, sin embargo, pueden hacer los mismos pedidos y tener el beneficio de representar a toda la fuerza laboral, con una mayor posibilidad de éxito.”²⁰

Como ventajas de los sindicatos tenemos los incrementos salariales, bonos por puntualidad y asistencia, vales de despensa, seguro médico y en caso de fallecimiento que el trabajador y su familia también gocen de un seguro por fallecimiento, apoyo para el transporte, en algunos casos contar con comedores, becas escolares o una ayuda para que los hijos de los trabajadores continúen sus estudios, descuentos en actividades culturales y deportivas, festejos y eventos por parte de la organización sindical.

Estas ventajas se pueden obtener solo si estas sindicalizado, la organización brinda el apoyo como agremiado que eres y todos estos beneficios se han obtienen de la lucha, de las negociaciones que se llevan a cabo para el bienestar del trabajador sindicalizado y su familia.

1.5.2 Desventajas

“Hay momentos en que los salarios necesitan aumentarse y ser equitativos, pero el poder de los sindicatos a veces eleva los salarios y beneficios a niveles irrealmente altos. Estos niveles pueden superar a lo que el mercado puede sostener, lo cual causa el aumento de los costos de fabricación de los objetos que se producen. El efecto contrario al aumento de salario se hace notar en que los costos se trasladan a través de toda la cadena hasta el usuario, que inevitablemente, es el trabajador representado por el sindicato. Las huelgas

²⁰ Silvestri, Enzo. Ventajas y Desventajas de los sindicatos. 2017. Recuperado de: https://www.ehowenespanol.com/mano-obra-calificada-vs-mano-obra-calificada-sobre_43744/ consultado el 23 de enero del 2021

también hacen que los miembros un sindicato parezcan codiciosos, en especial si tienen un trabajo bien pago en comparación con otros trabajadores.”²¹

Las desventajas que se ven es que la organización sindical generaliza los problemas de sus agremiados, hay algunos que pueden salir muy bien beneficiados pero otros tal vez no, en caso de que el sindicato opte por la huelga, se suspende su salario afectando su economía por el tiempo que dure la huelga, en caso de no existir una organización o sindicato en los lugares donde se labora tienden los patrones a abusar de sus trabajadores ya que no hay quien vele por los intereses del trabajador, otra desventaja es que a veces aunque haya un contrato este no se cumple en su totalidad y por ende vienen los abusos del patrón hacia los empleados.

Se puede concluir que la existencia de un sindicato tiene grandes ventajas dentro de una empresa o lugar donde se labora ya que este organismo es quien está al pendiente que se cumplan los acuerdos a los que llegan los trabajadores cuando firman su contrato sea la primera instancia para poder llegar a acuerdos en los que tanto el patrón se beneficie y los empleados y trabajen en conjunto.

Por otro lado, se concluye que las desventajas de contar con un sindicato es que como organización de trabajadores estos pueden parar las empresas, teniendo como consecuencias pérdidas económicas y materiales, además del prestigio de dicha empresa ya que al hacer público las demandas de los trabajadores esta tratara de dar salida lo más pronto posible buscando todas las salidas posibles, en algunas empresas los sindicatos son los que se

²¹ Silvestri, Enzo. Óp. cit.

encargan de la contratación del personal por lo tanto es una desventaja para la empresa no saber qué tipo de gente es la que se está contratando para laborar en su empresa.

En el siguiente capítulo se abordará el análisis del personal administrativo, contrato colectivo de trabajo y catálogo de puestos de cada sindicato respectivamente que labora dentro de las instituciones académicas.

Capítulo 2

Bibliotecas en las Universidades UAM – UNAM y sus Sindicatos

En este capítulo conoceremos las Universidades públicas Universidad Autónoma Metropolitana y la Universidad Nacional Autónoma de México, así como también sus respectivos sindicatos SITUAM Y STUNAM.

2.1 UAM

La Universidad Autónoma Metropolitana surge como una necesidad para los estudiantes de los años 70's ya que debido al incremento de la población estudiantil que migro a la Ciudad de México en busca de profesionalizarse saturaron la matrícula de las dos grandes universidades públicas que en ese entonces había.

Los autores López, González y Casillas de Una historia de UAM: sus primeros 25 años, comentan que hubo 3 momentos claves para la fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana los cuales son los siguientes:

“...Primer momento originario cuando ante la grave problemática universitaria se decide pensar en crear una nueva universidad; dicha problemática, en términos del contexto en que se fundó la UAM.

Un segundo momento clave es el de la concepción del proyecto, cuando se toma la decisión política de no permitir el crecimiento de la matrícula en las instituciones existentes (UNAM e IPN) y aliviar la presión de la demanda con la creación de una nueva universidad. Entre sus primeros rasgos están: que fuera pública, metropolitana, autónoma, innovadora en lo educativo y en lo organizacional.

Finalmente, un tercer momento, cuando se diseña la institución en sus rasgos centrales de organización académica, de oferta de estudios y se define su estructura básica a través de la elaboración del proyecto de la ley orgánica. Después de todo esto, y como expresión de los trabajos específicos realizados al

respecto, apareció la ANUIES, con su propuesta de la Universidad Autónoma Metropolitana de la Ciudad de México.”²²

Otro de los factores que pudo haber influido en la creación de la Universidad Autónoma Metropolitana es la política, ya que el entonces presidente Luis Echeverría Álvarez buscaba la reconciliación con las instituciones de educación superior tras los sucesos acontecidos en 1968 y 1971.²³

Así pues, el 27 de marzo de 1973, el presidente sugirió que la ANUIES efectuara un estudio, Echeverría utilizó la vía de la ANUIES para que fuera esta institución quien recomendara la creación de la UAM. Este documento por encargo del presidente confirmó la necesidad de crear una nueva universidad.²⁴

La ANUIES entregó al presidente dos meses más tarde, el 28 de mayo de 1973, un "Estudio sobre la demanda de nivel medio superior y superior (primer ingreso) en el País y proposiciones para su solución”²⁵

El 10 de octubre el presidente envió la iniciativa de Ley Orgánica de la Universidad a la Cámara de Senadores. Y para el 21 de noviembre compareció ante la Cámara el Ing. Víctor Bravo Ahuja, en donde además de presentar la justificación de la nueva universidad, señaló algunas de sus características como: autonomía, organización por Unidades y Divisiones, departamentalizada, interdisciplinaria, etc.

²² López Zarate, Romualdo, González Cuevas, Oscar M. y Casillas Alvarado, Miguel Ángel. Una historia de UAM: sus primeros 25 años. Vol. 1. Universidad Autónoma Metropolitana. México, D.F. 2000, pág. 29 PDF

²³ Ibid., pág. 30

²⁴ Ibid., pág. 33

²⁵ Ibid., pág. 34

El 13 de diciembre se emitió el Decreto de Ley Orgánica, y entró en vigor a los quince días de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. El 1 de enero de 1974 entró en vigor la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana y con esto queda como fecha de fundación de la nueva Universidad Autónoma Metropolitana.

El 9 de enero de 1974 se nombró a los miembros de la Junta Directiva ese mismo día fue nombrado por la Junta Directiva el arquitecto Pedro Ramírez Vázquez, como primer Rector General de la Universidad Autónoma Metropolitana.

El 22 de enero fue nombrado el Dr. Juan Casillas García de León como Rector de la Unidad Azcapotzalco y el mismo día se nombró al Dr. Alonso Fernández como Rector de la Unidad Iztapalapa. La Unidad Xochimilco es inaugurada el 18 de junio de 1974 y hasta esa fecha fue nombrado el Dr. Ramón Villarreal Pérez como Rector de la Unidad.²⁶

2.2 Bibliotecas de las Unidades Académicas

La unidad Iztapalapa fue la primera en iniciar trabajos de construcción de edificios e instalaciones. Se selecciono un predio de 177,955 metros cuadrados al oriente del Distrito Federal, en la delegación Iztapalapa.

Su diseño de los edificios en forma de prismas rectangulares diferentes a las unidades Azcapotzalco y Xochimilco, se planteó en seis etapas.

La biblioteca de la Unidad Iztapalapa se inauguró en noviembre de 1977, comenzaron a funcionar los servicios de consulta, préstamo y fotocopiado de la biblioteca, cuyo acervo ascendía a 17 mil títulos.

²⁶ López Zarate, Romualdo, González Cuevas, Oscar M. y Casillas Alvarado, Miguel Ángel. Óp. Cit. Págs. 35-40

En 1982, se inauguró la primera etapa del Edificio “L”, el de la biblioteca, concluyéndose por completo en 1984, para atender de manera eficiente los servicios de consulta y préstamo de libros y revistas especializadas.

La biblioteca alberga la librería, mapoteca y oficinas de la Coordinación de Servicios Documentales.²⁷

La Biblioteca Central de la Unidad Xochimilco adopta el nombre de Sección de Servicios Documentales (1975) dependiente de la Coordinación de Servicios Académicos, el cual comprende las siguientes áreas de trabajo:

- Servicios Técnicos
- Servicios al Público
- Servicios Audiovisuales
- Librería
- Selección y Adquisición

La Sección de Servicios Documentales se transforma en Coordinación de Servicios Documentales (1979) su estructura queda de la siguiente forma:

- Sección de Selección y Adquisición
- Sección de Servicios Técnicos
- Sección de Publicaciones Periódicas
- Sección de Archivo Histórica
- Sección de Servicios de Información y Documentación

²⁷ Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de: <http://www.izt.uam.mx/index.php/historia/> consultado el 15 de abril del 2021

En 1983 vuelve a cambiar de nombre a Coordinación de Servicios de Información quedando su estructura intacta, pero en 1985 se reestructura internamente

- Selección y Adquisición
- Procesos Técnicos
- Circulación
- Consulta
- Archivo Histórico
- Información y Documentación²⁸

A finales de la década de los ochenta la UAM Xochimilco ve la necesidad de crear nuevas instalaciones para la biblioteca inaugurando el nuevo edificio para la Biblioteca Dr. Ramon Villarreal Pérez.

La Biblioteca de la Unidad Xochimilco cuenta con más de 9000 metros cuadrados de construcción, en ella se encuentran libros, publicaciones periódicas, mapas y diversas colecciones especiales y materiales para apoyar el desempeño de la docencia y la investigación.

Se cuenta con el sistema de automatización de bibliotecas denominado Navigator, para tener acceso al acervo además de recuperar la información a los alumnos de las tres Divisiones Académicas que componen la Unidad: Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Biológicas y de la Salud y Ciencias y Artes para el Diseño.²⁹

²⁸ Herrera Venegas, M. El Archivo Histórico de la UAM Xochimilco. *Dinámica Bibliotecaria*, I (5), 6-7.

²⁹ Universidad Autónoma Metropolitana. Esto es la UAM. Sus Bibliotecas. 1995. Pág. 13. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11191/1858> consultado el 20 de abril 2021

La Biblioteca de la Unidad Azcapotzalco consta de 9000 metros cuadrados de construcción, el cual alberga el patrimonio documental compuesto por libros, publicaciones periódicas, acervo audiovisual, colecciones especiales, documentos relacionados con proyectos terminales, reportes de investigación y técnicos para el apoyo de docencia e investigación de las tres Divisiones Académicas: Ciencias Básicas e Ingeniería, Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias y Artes para el Diseño.

La Biblioteca opera con un sistema automatizado integral desarrollada por la propia universidad, INTELIGENTE 9000, Inteligente, Tecnología, Libros y Gente, y 9000 por el equipo informático. Permite conocer el acervo, organizarlo y recuperarlo y saber el estado en que se encuentra.³⁰

La Biblioteca de la Unidad Cuajimalpa inicia operaciones provisionales el 19 de septiembre del 2005 en las Instalaciones de Universidad Iberoamericana por falta de un edificio propio de la UAM-C.

Tras un convenio con la institución educativa, el servicio de biblioteca se condicionó en un aula con estantes, mesas de trabajo y computadoras para la recuperación de información.

El acervo se constituyó con bibliografía básica para las cinco carreras: Administración, Derecho, Diseño, Ingeniería en Computación y Matemáticas Aplicadas. Para 2007 se abren 4 carreras más Estudios Socio Territoriales, Estudios Humanísticos, Ciencias de la Comunicación y Tecnologías y Sistemas de Información. Para atender las necesidades del servicio de biblioteca se dispuso de otro edificio en la calle de Artificios No

³⁰ Universidad Autónoma Metropolitana. Óp. cit., pág. 5

40, con bibliografía básica de las carreras, obras de consulta, generales y especializadas y una colección de literatura. En 2011 se ocupa otra sede alterna en la calle de Baja California, en la colonia Roma.

La compra de material bibliográfico y el proceso técnico se realizaba de forma centralizada en Av. Constituyentes y se distribuía por mensajería los materiales bibliográficos a cada una de las sedes alternas.

Finalmente, en enero de 2014 la biblioteca ocupa su sede definitiva con un espacio de 800 metros cuadrados, y se incorporan los acervos que conformaban las tres sedes alternas. El 28 de mayo se realiza una ceremonia y se le da el nombre oficial de “Dr. Miguel León Portilla”.³¹

2.3 SITUAM

Para hablar del sindicato de la UAM (SITUAM) es necesario conocer sus antecedentes y el primer antecedente que se tiene conocido es el COSUAM, una organización que pretendió ser Constituida el 29 de noviembre de 1974.

Algunos de los trabajadores sorprendidos impugnaron la maniobra que consideraban era “charra”, al considerar que la organización de un Sindicato supone la participación es libre y democrática de los trabajadores y que la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado establecía en su artículo 70 que no podían pertenecer al Sindicato trabajadores de confianza.

³¹ Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de: <http://www.cua.uam.mx/biblioteca-dr-miguel-leon-portilla/conoce-tu-biblioteca/historia-de-la-biblioteca> consultado el 21 de abril del 2021

Tal organización contaba con personas que eran de personal de confianza y personal ajeno a la Universidad, por lo tanto, los trabajadores de la UAM no estaban de acuerdo en implementar dicha organización y mucho menos con las acciones que implemento el COSUAM de afiliar a los trabajadores obteniendo firmas con el propósito de informarles de la Asamblea que se llevaría a cabo el 29 de noviembre donde se comunicaría sobre la necesidad de formar un Sindicato.

Los trabajadores no estaban organizados y su participación era de manera individual y aislada, así pues, se realizaron varias asambleas entre los trabajadores y en una de ellas surgió la primera organización formada por un grupo de diez personas que estaban interesados en la constitución del Sindicato, dando inicio a recabar firmas entre los trabajadores que se oponían al COSUAM.

Los trabajadores estaban interesados en este problema, incluso aportando parte de su salario como cuota mensual para gastos que se necesitaran para llevar a cabo la creación del Sindicato. Los representantes de los trabajadores se enfrentaron a muchos problemas que vencieron, como la oposición del COSUAM, la unificación y participación de las tres Unidades Académicas, la distancia, y la falta de conocimiento de los trabajadores hacia estos problemas, (personal administrativo y trabajadores manuales que no entendían claramente qué estaba sucediendo).

Estos mismos representantes tuvieron que enfrentar a las autoridades ya que habían elaborado condiciones Generales de trabajo, con cláusulas consideradas bastante retrogradadas, así como el hecho de castigar con rescisión de contratos a trabajadores que faltaran el respeto a una autoridad superior, y por otro lado había que unificar intereses, proponiendo incluso la creación de sindicatos por cada unidad.

Había trabajadores con cierto temor por reunirse a participar sindicalmente, aun con esto no impidió que se diera el inicio de la lucha por la organización Sindical y enfrentar los ataques de las autoridades universitarias, llegando incluso los trabajadores a organizarse fuera de su jornada de trabajo, y dejar fuera los intereses particulares de cada Unidad Académica para unificar las fuerzas para formar un solo sindicato para las tres unidades, se fijó como meta un Sindicato democrático e independiente, esto logró que la pugna entre los trabajadores se debilitará y todos se unieran en un interés común.

La declaración de principios, el proyecto de Estatutos, estructura de Gobierno que tendría el SITUAM, lema y nombre, recayó en la responsabilidad de la representación de profesores quienes realizaron también los trabajos de preparación para conformar la llamada magna asamblea constitutiva del sindicato.

Es así que el día martes 4 de marzo de 1975 a las 16:00 horas en la Biblioteca de la unidad Iztapalapa, se llevó a cabo la Asamblea Constitutiva del SITUAM con la presencia de 500 trabajadores de 800 trabajadores de base, aquí se dio a conocer al primer Comité Ejecutivo.

El primer Comité Ejecutivo del SITUAM, cobró un papel muy importante dentro de la UAM porque demuestra lo que se puede llevar a cabo con la voluntad colectiva de los trabajadores universitarios de la UAM, al superar condiciones particulares y dificultades, como la falta de un local sindical, las reuniones en domicilios particulares de los mismos trabajadores y en horas de descanso, incluso a organizar al sindicato después de la jornada laboral, entre otros aspectos pero lo más importante fue lograr que se desconociera al COSUAM como un proyecto clasista y como un intento por parte de las autoridades de

imponer una organización blanca y corrupta puesto que consideraban que no era más que un reflejo de la mentalidad caciquil.

Uno de los principales factores que influyeron en el triunfo de la institución fueron los trabajadores de limpieza de la UAMI quienes estaban sujetos a una explotación laboral por parte de una empresa particular por ser una patronal poco experimentada y porque la vida institucional de la UAM, aún no estaba viciada por mafias burocráticas, tampoco había intereses creados como era el caso de la UNAM.

El SITUAM surge en una etapa ascenso del movimiento universitario, como un fenómeno social nuevo. La patronal de la UAM no tenía claro este fenómeno, ni cómo enfrentarlo, ya que el mismo ambiente era favorable para las reivindicaciones de los trabajadores universitarios. Por otra parte, Luis Echeverría no deseaba que se radicalizaran las posiciones del SITUAM en contra del gobierno y prefirió acceder a las solicitudes que demandaban los trabajadores de la Universidad.³²

2.4 UNAM

El 22 de septiembre de 1910 se inauguró la Universidad Nacional de México, impulsada por Justo Sierra Méndez, y conformada por las escuelas Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros y Bellas Artes.

Como su antecedente fue la Real y Pontificia Universidad de México, fundada por cédula real del emperador Carlos V en 1551, en la Nueva España. Ya en el siglo XX, la Ley

³² SITUAM. Breve Historia. Recuperado de <http://situam.org.mx/breve-historia/> consultado el 29 de marzo del 2021

Constitutiva de la Universidad Nacional de México se expidió el 26 de mayo de 1910, y posteriormente se publicó en el Diario Oficial el 31 de mayo de ese mismo año.

En 1929, la UNAM obtuvo la autonomía, lo que significó un gran avance para la institución de educación superior; sin embargo, su carácter nacional enfrentó momentos difíciles, como en 1933 cuando el gobierno federal le retiró su apoyo financiero e incluso, el carácter nacional. No obstante, la Ley Orgánica de 1945 ratificó la institucionalidad universitaria y abrió paso a una etapa de construcción y maduración académica.

A finales de los cuarenta y principios de los cincuenta se logró la construcción de Ciudad Universitaria. En 2007, Ciudad Universitaria fue declarada Patrimonio Cultural de la Humanidad por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En junio de 2009 la UNAM fue reconocida con el Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades; y tres premios Nobel son egresados de esta institución.³³

2.5 SIBIUNAM

El Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional Autónoma de México es el sistema bibliotecario más grande del país y probablemente de América Latina, ya que cuenta con 140 bibliotecas departamentales y una Biblioteca central. La Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con las más grandes colecciones bibliográficas del país.

Cuenta con 4 catálogos: LIBRUNAM, SERIUNAM, TESIUNAM y MAPAMEX donde la universidad concentra y difunde los acervos de libros, publicaciones seriadas, tesis

³³ Wong, Alma Paola. UNAM celebra 110 años de fundación ¿te sabes su historia? Recuperado de: <https://www.milenio.com/politica/comunidad/historia-de-la-unam-quien-la-fundo> consultado el 29 de marzo del 2021

y mapas de sus bibliotecas, además de contar con catálogos locales y particulares en sus institutos, centros de investigación, escuelas y facultades.

El Sistema Bibliotecario se fundamenta legalmente y el cual también rige el funcionamiento de las bibliotecas es el Reglamento General del Sistema Bibliotecario de la UNAM, el cual fue aprobado en 1990. El Consejo del Sistema Bibliotecario, es presidido por el Rector es el órgano colegiado que vigila el cumplimiento de este reglamento y de los planes e informes de trabajo anuales; mientras que el organismo coordinador es la Dirección General de Bibliotecas (DGB).

Las principales tareas que realiza de manera centralizada y que se ejecuta por el personal de la DGB son las siguientes:

- Proceso técnico centralizado del material bibliográfico (libros y revistas)
- Revisión de las adquisiciones de material bibliográfico
- Suscripción de publicaciones periódicas y seriadas
- Suscripción centralizada a bases de datos en línea y revistas electrónicas
- Levantamiento del censo del sistema bibliotecario (anual)
- Diseño, desarrollo, mantenimiento y evaluación de los catálogos de biblioteca globales y locales
- Diseño, desarrollo e implementación de diversas bases de datos para información de los usuarios y/o para control de los procedimientos
- Gestión de bases de datos y revistas electrónicas para la comunidad universitaria

- Organización e implementación de cursos de capacitación y actualización para personal bibliotecario profesional y no profesional
- Difusión de los nuevos servicios a través de eventos varios y publicaciones diversas

A partir de 1998 a través de SIBIUNAM se le ofrece a la comunidad universitaria una amplia gama de productos electrónicos, entre los que se encuentran bases de datos bibliográficas, revistas electrónicas, sistemas de información con texto completo. La modalidad contratada con los editores y proveedores permite un acceso a la información de manera amplia e ilimitada en cualquiera de sus campus. La forma de control que se ha utilizado para ofrecer estos servicios es a través de las direcciones IP.”³⁴

2.6 STUNAM

La historia del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México se da poco tiempo de haber obtenido la UNAM su autonomía, el 24 de septiembre de 1929, es cuando surge la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA), primera organización sindical de trabajadores universitarios administrativos que ha existido en la máxima casa de estudios.

En febrero de 1932, durante el periodo sindical de Manuel Vázquez Cadena y el rectorado de Ignacio García Téllez, se firma el que es considerado el primer Contrato Colectivo de Trabajo en una universidad mexicana, tuvo una vigencia de sólo dos años en la

³⁴ Lugo Hubo, Margarita. Las Bibliotecas Universitarias Mexicanas. Apuntes para un diagnóstico. Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Bibliotecas. Subdirección de Servicios Especializados. Métodos de Información. Vol. 7, No. 40, septiembre 2000, pág. 51

UNAM, ya que los rectores de aquellos tiempos evitaron poner en práctica la regulación de las relaciones laborales mediante un Contrato Colectivo y en la práctica se dio que el rector en turno se convirtiera en el regulador de las relaciones laborales entre trabajadores y la administración universitaria.

Para 1933, existían dos sindicatos en la UNAM: la Unión de Empleados (UEUNA) y el Sindicato de Empleados y Obreros (SEOUAM), estos sindicatos lucharon por obtener el apoyo de los empleados, el reconocimiento oficial de las autoridades universitarias y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. Esta confrontación sindical terminó en 1935, cuando el secretario general Daniel Bravo Chávez e Isidro Castorena, entre otros dirigentes, consolidaron al SEOUAM.

De 1933 a 1938 ambos sindicatos, particularmente el SEOUAM, recibieron la influencia política de Vicente Lombardo Toledano y del cardenismo, esto último se evidenció con la masiva participación de los trabajadores de la UNAM en la manifestación obrera que encabezó Lázaro Cárdenas el 1 de mayo de 1935.

El 9 de noviembre de 1945, se constituyó el primer Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), organización que logró sobrevivir 18 años. Su lucha central consistió en demandar de las autoridades universitarias la firma del Estatuto del Personal Administrativo para que regulara las relaciones laborales en la UNAM, conforme lo establecía el artículo 13 de la Ley Orgánica de la máxima casa de estudios. Pasó el tiempo y las aspiraciones del STUNAM fueron desechadas por los rectores de aquellos años y, más aún, en pleno gobierno de Miguel Alemán se canceló un registro que en los años treinta había logrado el SEOUAM.

Durante ese período se logró la inclusión de los trabajadores en las prestaciones sociales que otorgaba la Ley de Pensiones Civiles, hoy Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); la construcción del Centro Médico Universitario y de la primera guardería –hoy CENDI y Jardín de Niños UNAM- para la atención de los hijos de profesores y trabajadores.

Durante el periodo de 1963 a 1966, el sindicalismo en la UNAM perteneció a la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) y a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), ambas afiliadas al Partido Revolucionario Institucional (PRI). El primer STUNAM decidió disolverse en 1963.

El 16 de febrero de 1963, Martín Hernández Granados y Gildardo García Falcón encabezaron la constitución del Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM). El objetivo fundamental de los dirigentes fue recobrar un registro sindical que, en 1933, había obtenido el primer Sindicato de Empleados y Obreros y que -como se mencionó- fue cancelado. A pesar de fracasar en ese intento, el SEOUNAM - con Alfonso Bravo Chávez como secretario general- logró el 20 de diciembre de 1965, que el Consejo Universitario aprobara el Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la UNAM, que impidió de manera directa que los trabajadores se organizaran en sindicatos.

El 25 de abril de 1966, se formó la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM), constituyéndose así por ser la única figura legal permitida por la nueva normatividad impuesta que, de manera directa, lesionaba el derecho constitucional a la libre organización de sus trabajadores y, a la vez, les impedía vincularse con otros sindicatos y con organizaciones estudiantiles.

La ATAUNAM, además de lograr que se respetara y se hiciera realidad el mencionado Estatuto, obtuvo la puesta en práctica de un Reglamento Interior de Trabajo; dicha organización decidió, sin disolverse, darle paso en 1971 a la formación de una nueva organización gremial de los trabajadores, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM). Nicolás Olivos Cuellar, secretario general de la ATAUNAM, Evaristo Pérez Arreola y otros dirigentes, impulsaron su fundación.

El STEUNAM se constituyó, el 12 de noviembre de 1971, para lograr su reconocimiento como organización sindical y la firma con las autoridades de la UNAM de un Contrato Colectivo de Trabajo. Con Evaristo Pérez Arreola como secretario general, el sindicato estalló la primera huelga de trabajadores administrativos en la historia de la institución; la cual duró 81 días, del 25 de octubre de 1972 al 15 de enero de 1973. Como resultado de esta lucha se pactó con las autoridades universitarias el primer Convenio Colectivo de Trabajo, que recogió varias prestaciones significativas las cuales, de manera importante, se han incrementado durante las revisiones contractuales bianuales.

El 13 de julio de 1974 surgió el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) que, en 1977, se fusionó con el STEUNAM, dando lugar al actual STUNAM.

El 6 de febrero de 1977 se publicó el convenio de fusión de ambas organizaciones y el 11 de febrero fue ratificado por el Consejo General de Representantes del STEUNAM; días más tarde, el 27 de marzo, en el cine Internacional de la Ciudad de México, quedó oficialmente constituido el STUNAM como sindicato de institución ya que agrupaba a trabajadores administrativos y académicos de la Universidad Nacional. El STUNAM emplazó a huelga a la administración universitaria, dirigida por el entonces rector Guillermo

Soberón Acevedo, exigiendo la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo único para profesores y administrativos, así como el reconocimiento del sindicato.

La huelga estalló el 20 de junio y fue violentamente reprimida por la policía capitalina comandada por Arturo Durazo Moreno.

“...una huelga de 19 mil trabajadores fue rota, con intencional violencia, por miles de policías. Un millar de trabajadores fueron encarcelados y varios de sus dirigentes consignados penalmente. El 7 de julio de 1977. La intervención de la policía para romper la huelga sindical fue solicitada por el rector Guillermo Soberón Acevedo y autorizada por el presidente José López Portillo.”³⁵

Con esta huelga obtuvo el reconocimiento del STUNAM como sindicato de institución, pero únicamente con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo. Más tarde, el sindicato y otras organizaciones hermanas de varios estados del país, conformaron el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) el que, previas movilizaciones en varios estados de la República, impulsó, sin lograrlo, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo tipo o único para las universidades mexicanas.”³⁶

2.6.1 AAPAUNAM

La Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México surge después de que los académicos ven frecuentemente violados sus derechos sin que existiera organización alguna que los defendiera. Los académicos padecieron abusos de funcionarios y autoridades que se les olvidaba que antes de serlo, eran

³⁵ Trejo Delarbre, Raúl. “Verano caliente”: huelga y represión en 1977. Recuperado de: <https://www.cronica.com.mx/notas/2002/19397.html> consultado el 2 de mayo del 2021

³⁶ Pulido Aranda, Alberto. El sindicalismo en la UNAM. Sus cifras, hechos y datos. México, D.F. 2018 pág. 12-14 PDF

académicos. Los profesores tenían que defenderse en forma particular cuando violaban sus derechos.

Así pues, los maestros se fueron organizando en las diversas Escuelas, Facultades e Institutos, formando Asociaciones o simplemente agrupaciones para resistir los embates de autoridades arbitrarias. Pero aun así no tenían representatividad, ni fuerza, ni órganos de defensa, lo que los llevaba a resultados semejantes, muchas molestias y finalmente la pérdida del empleo, así como el gasto económico en su defensa.

Se fueron creando uniones de profesores, pero sin representatividad, sólo con la noble función de intentar la defensa de los derechos fundamentales de los académicos, logrando representatividad; sin embargo, el camino aún era largo y difícil para crear un verdadero organismo sindical con fuerza, representatividad y reconocimiento por los funcionarios administrativos de la UNAM y por las autoridades laborales.

En 1975, se empezó a conformar una verdadera y única organización que sólo trataba los aspectos gremiales de los académicos, la AAPAUNAM. Desde el 16 de noviembre de 1975, es cuando el Consejo Universitario aprobó la adición al Estatuto del Personal Académico del Título XIII de Condiciones Gremiales, la AAPAUNAM acreditó 5,139 afiliados, con los que fue reconocida como la Titular del Contrato Colectivo de Trabajo.³⁷

Pero el 22 de noviembre de 1979, aquellos grupos de académicos universitarios, aún sin registro legal de unión, decidieron hacer uso del derecho de asociación profesional garantizado en la Constitución General de la República y constituyeron la asociación

³⁷ Rodríguez Samano, Bertha Guadalupe. 30 aniversario de la Constitución de la AAPAUNAM. AAPAUNAM Academia, Ciencia y Cultura. 2009 pág. 3-4 recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/aapaunam/pa-2009/pa091a.pdf> consultado el 29 de marzo del 2021

profesional denominada Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los académicos universitarios.³⁸

El personal académico, el 13 y 14 de noviembre de 1981, en el plebiscito convocado por la secretaria del Trabajo y Previsión Social, manifestó por voluntad propia que la AAPAUNAM fuera declarada oficialmente como la organización gremial que los representara.

Desde entonces, la AAPAUNAM ha obtenido numerosos logros contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, superando en mucho a la Ley Federal del Trabajo, siendo para otras organizaciones gremiales un modelo a seguir. Es ahí donde la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) ha logrado consolidar una sana relación laboral entre la institución y cada uno de los protagonistas en la misión que representa la transmisión del conocimiento y la investigación. Por sí solo el lema de la AAPAUNAM: “EL PLURALISMO IDEOLÓGICO, ESENCIA DE LA UNIVERSIDAD”, expresa la diversidad de criterios e ideologías de sus afiliados, que tienen como fin común la defensa de los derechos laborales del Personal Académico.³⁹

2.7 Relaciones laborales en ambas universidades

La relación laboral que se encuentra tanto en la Universidad Autónoma Metropolitana y en la Universidad Nacional Autónoma de México es que en ambas existen personal

³⁸ AAPAUNAM. Nuestro origen. Recuperado de: <http://aapaunam.mx/nuestroorigen.html> consultado el 29 de marzo del 2021

³⁹ AAPAUNAM. Óp., cit.

académico y personal administrativo el cual al momento de ser contratado firman un contrato con las Universidades el cual se comprometen a cumplir sus obligaciones.

En ambos casos hay un contrato colectivo en donde Universidad y Sindicato tienen cláusulas que como trabajador está obligado a cumplir, así como también hay cláusulas que son derechos que como organizaciones sindicales se han adquirido.

Así mismo en las unidades académicas hay un grupo de personal de confianza, el cual es el personal que la Universidad destina para hacer valido lo firmado y hacer valer lo que está estipulado en el contrato colectivo, el cual es un reglamento general que se debe cumplir.

Capítulo 3

Análisis Comparativo entre UAM y UNAM

3.1 Análisis de las relaciones laborales UAM

3.1.1 UAM. Personal sindicalizado

El personal sindicalizado de la UAM se rige bajo el reglamento de bolsa de trabajo, el cual establece los criterios para la presentación de candidatos a cubrir las plazas vacantes de personal administrativo, por tiempo indeterminado y temporales generados en la UAM, en todas sus áreas: profesional, administrativa, técnica y de servicios.

Bolsa de trabajo toma en cuenta los procedimientos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos de la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo.

La bolsa de trabajo de candidatos propuestos por sindicalizados estará formada por el 75% del total de plazas definitivas que le sean solicitadas al SITUAM.

Cada trabajador de base sindicalizado, cuya antigüedad sindical sea como mínimo de un año, podrá registrar un candidato en el archivo para plazas definitivas, cada sindicalizado sólo podrá proponer a un candidato en un puesto y cada recomendado sólo podrá ser propuesto por un sindicalizado en un puesto.

Los puestos Tipo coincidirán con las categorías que contenga el Manual de Puestos Administrativos de Base y el Tabulador Vigente, el candidato tendrá que cubrir necesariamente la escolaridad y experiencia requerida en el MPAB

3.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, consta de 220 cláusulas distribuidas en 10 títulos.

Las primeras 17 cláusulas del primer título nos habla de las disposiciones generales, es decir la relación laboral entre la Universidad y sus trabajadores, y donde la Universidad reconoce al SITUAM como el titular del Contrato Colectivo de Trabajo quien representa a los trabajadores que le prestan el servicio. Cuando surge algún incidente o conflicto entre un trabajador y su jefe inmediato, la UAM, el trabajador o la representación sindical podrán solicitar una reunión conciliatoria.

La Universidad y el Sindicato son los encargados de formular las reglas necesarias para la ejecución y el desarrollo del trabajo sin afectar el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Reglamento Interior de Trabajo no podrá contener normas contrarias a las leyes del orden público, ni a los usos y costumbres establecidos.

Las siguientes clausulas comprendidas del 18 al 38 del segundo título nos hablan de las relaciones laborales, cabe resaltar la cláusula 20 donde indica que el personal administrativo de base ingresara a la UAM exclusivamente a través de los procedimientos acordados en el convenio del Contrato Colectivo de Trabajo y se consideran por tiempo indeterminado y los trabajadores que a juicio de la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo durante el primer mes no resulte idóneo para el desempeño del puesto, podrán ser separados de la institución.

El capítulo II de este mismo título nos habla de la suspensión, terminación y rescisión de la relación de trabajo, para la suspensión son causas como: enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, prisión preventiva y arresto. Para la terminación de relación: renuncia, conclusión de alguna obra, término de plazo y la incapacidad permanente del trabajador.

El tercer título habla en tres capítulos sobre los trabajadores de la UAM su clasificación, los respectivos trabajadores administrativos y académicos que laboran en esta institución.

En el cuarto título del Contrato Colectivo habla sobre las diferentes comisiones que se crean para resolver los conflictos o asuntos que se presenten en la institución.

El título quinto trata sobre la admisión, adscripción y promoción de los trabajadores, en el capítulo I de este título nos dan los requisitos para para ingresar como trabajador a la Universidad, en el capítulo II que es sobre los trabajadores administrativos la cláusula 80 nos da la pauta de lo que viene siendo la admisión, adscripción, permuta, cambio de puesto y ascenso escalafonario de los trabajadores administrativos de base. En la cláusula 81 viene lo que son los procedimientos y requisitos para ocupar una plaza vacante definitiva o de nueva creación. Así mismo en el inciso a) indica que la Universidad informara a la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo la existencia de la vacante con la especificación de las funciones a realizar y de los requisitos de escolaridad y experiencia que establezca el Manual de Puestos Administrativos, para los casos de ascenso escalafonario, se dará preferencia al trabajador más antiguo en la UAM de entre aquellos que aprobaron el examen que practicara la CMGAEPA, en el inciso m) de la cláusula 81 indica que para los puestos o plazas por ascenso escalafonario, la experiencia será equivalente para sustituir el requisito de escolaridad y la aprobación del examen sustituirá los requisitos de

escolaridad y experiencia pero que esta disposición no es aplicable en los puestos de Arquitecto, Medico, Psicólogo, Trabajadora Social, Orientador Profesional, Bibliotecario y Documentalista y para otros puestos en los que se establece como requisito el título de licenciatura, será sustituido por la demostración de haber cubierto el 100% de créditos de la licenciatura respectiva o la pasantía correspondiente.

El título sexto nos habla con respecto a la vigilancia en los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, el cual solo se podrá ingresar a través de un concurso de posición público y abierto, la Comisión Dictaminadora es quien evaluara y dictaminara quien debe ocupar una plaza por tiempo indeterminado.

El séptimo título sus cláusulas nos hablan sobre el cambio de adscripción, extensión de jornada y participación preferencial de los ayudantes en concurso de oposición para plazas de asistente.

El título octavo nos habla de las condiciones de trabajo como los son el salario, la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, permisos y licencias.

En el noveno título se habla sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, entre sus derechos están el de conservar su horario y solicitar el cambio del mismo; conservar su adscripción, categoría y nivel; cuando el trabajador se vea afectado al suprimir o modificar actividades académicas y/o administrativas tendrá derecho a que se le reubique en un puesto con los conocimientos necesarios si no se tiene los conocimientos la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento acordara la capacitación necesaria para el trabajador, promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos de salarios, días de descanso obligatorios, regalías por trabajos realizados al servicio de la Universidad, prestaciones que

otorgue la Ley del ISSSTE, también el trabajador tiene derecho a que la Universidad le sufraga los gastos de viaje y estancia para que el trabajador pueda hacer su servicio o residencia fuera del área metropolitana, el trabajador académico tiene además de estos derechos otros como lo son: realizar su trabajo con libertad de cátedra, de investigación, difusión, libre examen y discusión de las ideas, contar con condiciones necesarias y adecuadas para realizar su trabajo, que la Universidad publique los resultados de su trabajo de investigación, ingresos adicionales, año sabático. Entre las obligaciones de los trabajadores se encuentran el de desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero, guardar reserva en asuntos de divulgación que cause perjuicio a la Universidad, cumplir con las obligaciones que establezca el Reglamento Interior de Trabajo, avisar al jefe administrativo en caso de accidente, restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo que se proporcionen para desempeñar sus funciones, así como asistir puntualmente a sus labores y cumplir con el horario de trabajo y proporcionar datos y documentos para la integración de sus expedientes; las obligaciones del personal académico son: impartir la enseñanza, enriquecer y actualizar sus conocimientos, realizar evaluaciones. En el capítulo II de este título noveno la Universidad está obligada a brindar las siguientes prestaciones sociales: servicio de guardería a hijos de trabajadores, anteojos o lentes de contacto, zapatos para pie diabético, ayuda por parto a madres trabajadoras, cubrir a los trabajadores pensionados o jubilados, en caso de defunción de un trabajador la Universidad cubrirá sus beneficiarios por concepto de marcha y en caso de defunción de familiar directo la Universidad proporcionara una ayuda económica para gastos de defunción, la Universidad contratara seguros de vida, médicos, un fondo de retiro, becas para hijos con problemas de lento aprendizaje o discapacidad o para hijos con buen

aprovechamiento académico y gestiones para obtener lugares en escuelas cercanas a los centros de trabajo.

El título decimo nos habla de los derechos y obligaciones de la Universidad como: observar medidas que fijen las leyes, reglamentos e instructivos expedidos por las Autoridades del Trabajo, al igual se obliga a observar las medidas de higiene y seguridad laboral, pago de salario en tiempo y lugar convenido, tolerancia a los trabajadores que estén estudiando y proporcionarles vales para adquisición de libros o material escolar, gestiones necesarias para adquirir automóviles, primas de seguro, cubrir 5% de fondo de vivienda, cuota del ISSSTE, facilidades para celebrar asambleas departamentales y delegacionales, autorizaciones médicas para consultas, exámenes médicos, proporcionar manuales, capacitación, adiestramiento y formación a los trabajadores además de proporcionar los recursos necesarios para la realización estos programas, educación abierta para adultos, ayuda económica para colegiaturas, renovación de licencia a trabajadores cuyas actividades contratadas consistan en la conducción de vehículos. En el capítulo II de este mismo título habla de las obligaciones de la Universidad con el sindicato como informar de las vacantes, renunciaciones, jubilaciones y pensiones, no intervenir en la organización interna del sindicato, así como otras facilidades que se les otorga al personal sindicalizado

3.1.3 Funciones. Catálogo de Puestos

El Manual de Puestos Administrativos de Base de la Universidad Autónoma Metropolitana que está vigente actualmente desde el 1° de julio de 1984 y donde se definen los puestos que se incluyen en este documento está organizado en dos Áreas: el Área de Servicios y el Área de Apoyo Administrativo, clasificados en 26 grupos de actividades contemplando las funciones que cumple el personal administrativo de la Universidad

Autónoma Metropolitana. En las descripciones de puestos cuenta con características que se consideran necesarias aclarar para que se pueda entender como los son: la estructuración de los grupos de puestos determinada mediante un análisis de las necesidades que la institución tiene para el cumplimiento de sus objetivos y funciones. Algunas de las descripciones de puesto inician con la leyenda “REALIZAR ACTIVIDADES DE CARÁCTER TECNICO DENTRO DE SU ESPECIALIDAD” esto significa que en un puesto se están integrando actividades similares que tienen complejidad de requisitos y de nivel salarial, pero las realizaran diferentes personas según el área de trabajo. En algunas descripciones algunas funciones se repiten en distintos puestos debido a que existen actividades generales considerándose como básicas. Las funciones distintas en cada puesto son las que lo caracterizan, las que fueron definidas como base, de responsabilidad y conocimientos requeridos. La asignación de funciones de un determinado puesto se hará de acuerdo a la organización del trabajo y al volumen del mismo. Al final de las descripciones se señalan funciones generales para todos los puestos del manual con la finalidad de estandarizar su inclusión y redacción y se acordaron los siguientes términos:

- Cumplir con las obligaciones establecidas por la cláusula 178 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Participar en levantamiento físico de inventarios de su área de trabajo.
- Ser responsable del buen uso y manejo de su equipo de trabajo.
- Reportar fallas y desperfectos del equipo e instalaciones de su área de trabajo ante su jefe inmediato.
- Solicitar oportunamente el mantenimiento de su equipo de trabajo.
- Efectuar actividades afines o similares a las anteriores, derivadas de su puesto, que le sean encomendadas.

Esta última función se explica en el sentido de que pueden existir actividades complementarias que son propias de la naturaleza del puesto y están ligadas a las funciones definidas por lo que deben cumplirse. Con lo que respecta a los requerimientos que se mencionan en las descripciones de puesto, se establecieron dos fundamentales: escolaridad y la experiencia que debe cubrir el aspirante al puesto, así pues, se entiende que son requisitos necesarios de ingreso para el buen desempeño de las funciones en cada puesto.

Para este trabajo solo nos enfocaremos en los puestos de: Ayudante de Biblioteca, Bibliotecario, Documentalista y Técnico Bibliotecario que son las plazas que ofrece la Universidad y que nos interesa conocer.

NOMBRE DEL PUESTO

Ayudante de Biblioteca

FUNCIONES

- Proporcionar el servicio de préstamos de material bibliográfico, documental y audiovisual.
- Controlar el préstamo de la colección de reserva.
- Integrar y mantener los registros de préstamo necesarios.
- Elaborar y enviar recordatorios para la recuperación de material que no ha sido devuelto en su oportunidad.
- Llevar a cabo la intercalación y colocación del material en los lugares preestablecidos.
- Orientar a los usuarios en la elaboración de fichas de registro y en las rutinas de préstamo
- Aplicar las multas a los usuarios de acuerdo con el reglamento de la biblioteca.

- Elaborar y colocar tarjetas de préstamo, esquinero s. etiquetas y papeletas de devolución en el material.
- Marcar el número de Clasificación en el material y aplicar los sellos correspondientes.
- Intercalar y mantener el orden del material en proceso y cotejo.
- Desarrollar juegos de tarjetas, enmicadas, alfabetizadas, e intercalarlas en el catálogo público.
- Colocar dispositivos de seguridad.
- Efectuar reparaciones menores del material.
- Preparar los libros, revistas, etc. para su encuadernación, así como las listas o papeletas para su envío.
- Ordenar el material que se pone a disposición del público y elaborar las listas de control correspondientes.
- Participar en la realización de programas de automatización, así como en la operación de los mismos.
- Elaborar y presentar informes estadísticos.
- Participar en la toma de inventarios físicos.
- Cumplir con las obligaciones establecidas por la cláusula 178 del Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986.
- Reportar fallas o desperfectos de equipo o instalaciones de su área de trabajo ante su jefe inmediato.
- Solicitar oportunamente el mantenimiento de su equipo de trabajo ante su jefe inmediato.

- Efectuar actividades afines o similares a las anteriores, derivadas de su puesto que le sean encomendadas por su jefe inmediato.

REQUISITOS

- Escolaridad: Bachillerato concluido
- Experiencia: Tres meses en puestos similares

NOMBRE DEL PUESTO

Bibliotecario

FUNCIONES

- Catalogar, clasificar y asignar encabezamientos de materia al material bibliográfico, documental y audiovisual.
- Realizar catalogación y clasificación originales
- Revisar matrices para reproducción, juegos de tarjetas y libros procesados.
- Revisar la intercalación de fichas y ficheros.
- Mantener el orden adecuado del material de catalogación y clasificación en proceso.
- Colaborar en la elaboración del boletín bibliográfico
- Atender las consultas de los usuarios respecto al manejo del catálogo público, al uso de las obras de consulta y en la localización del material bibliográfico, documental o audiovisual.
- Atender las solicitudes de préstamo interbibliotecario.
- Revisar la intercalación del material bibliográfico de consulta y de las colecciones especiales.

- Controlar el servicio de producción, en lo referente a materiales utilizados, reportes sobre los servicios proporcionados y solicitar el mantenimiento del equipo de reproducción asignado a la biblioteca, de acuerdo con procedimientos establecidos.
- Controlar y mantener las colecciones especiales y de consulta, así como recomendar la adquisición de las mismas.
- Mantener catálogos de las colecciones especiales
- Mantener el orden en la sala de consulta.
- Elaborar bibliografías.
- Participar en la realización de programa de automatización, así como en la operación de los mismos.
- Elaborar y presentar informes estadísticos.
- Participar en la toma de inventarios físicos.
- Cumplir con las obligaciones establecidas por la cláusula 178 del Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986.
- Reportar fallas o desperfectos de equipo o instalaciones de su área de trabajo ante su jefe inmediato.

Solicitar oportunamente el mantenimiento de su equipo de trabajo ante su jefe inmediato

- Efectuar actividades afines o similares a las anteriores, derivadas de su puesto que le sean encomendadas por su jefe inmediato.

REQUISITOS

- Escolaridad: Licenciatura en Bibliotecología

Conocimientos del idioma inglés

- Experiencia: Un año en puestos similares

NOMBRE DEL PUESTO

Documentalista

FUNCIONES

- Analizar el contenido del material documental para prestar un servicio de información óptimo.
- Realizar investigaciones documentales, manuales o automatizadas.
- Difundir selectivamente el material documental de acuerdo a perfiles de interés y proporcionar servicios de alerta.
- Elaborar y publicar catálogos y boletines.
- Establecer contacto con centros de información nacionales o extranjeros.
- Participar en la realización de programas de automatización, así como en la operación de los mismos.
- Mantener los registros y archivos necesarios.
- Elaborar y presentar informes estadísticos.
- Participar en la toma de inventarios físicos.
- Cumplir con las obligaciones establecidas por la cláusula 178 del Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1936.
- Reportar fallas o desperfectos de equipo o instalaciones de su área de trabajo ante su jefe inmediato.
- Solicitar oportunamente el mantenimiento de su equipo de trabajo ante su jefe inmediato.

- Efectuar actividades afines o similares a las anteriores, derivadas de su puesto que le sean encomendadas por su jefe inmediato.

REQUISITOS

- Escolaridad: Licenciatura en Bibliotecología
Dominio del idioma inglés
- Experiencia: Dos años en puestos similares

NOMBRE DEL PUESTO

Técnico Bibliotecario

FUNCIONES

- Confrontar el material bibliográfico, documental y audiovisual con el catálogo oficial para detectar diferentes ediciones o copias adicionales y realizar su ordenamiento.
- Confrontar los títulos nuevos en el National Union Catalog, con el fin de localizar los asientos, catalogación y clasificación correspondiente.
- Elaborar matrices, desarrollar juegos de tarjetas e integrarlas en el fichero de material por revisar.
- Recuperar en los catálogos las fichas calcográficas para su corrección.
- Efectuar la búsqueda de material en proceso, a solicitud de algún usuario.
- Colaborar en la atención a las consultas de los usuarios, respecto al manejo del catálogo público, al uso de las obras de consulta y en la localización del material bibliográfico, documental o audiovisual.
- Colaborar en el mantenimiento de catálogos de las obras de consulta.
- Auxiliar en el trámite de las solicitudes de préstamo interbibliotecario.

- Participar en la intercalación del material bibliográfico de consulta.
- Colaborar en el control del servicio de reproducción en lo referente a materiales utilizados, reportes sobre los servicios proporcionados y solicitar el mantenimiento del equipo de reproducción asignado a la biblioteca de acuerdo con procedimientos establecidos.
- Cotejar las solicitudes de material en fuentes bibliográficas y elaborar y verificar las papeletas y/o listados de compra, donación o canje.
- Recibir el material bibliográfico, documental y audiovisual, así como las facturas correspondientes, y confrontarlas con las papeletas de pedido.
- Registrar, numerar y sellar el material bibliográfico, documental y audiovisual.
- Recibir material bibliográfico a vistas, de acuerdo con procedimientos establecidos.
- Enviar el material registrado a los lugares pre establecidos para su procesamiento.
- Integrar y mantener los catálogos de adquisiciones.
- Notificar a los solicitantes del material recibido.
- Revisar que el material recibido cumpla con las especificaciones solicitadas y tramitar su reclamación o devolución si se requiere.
- Supervisar y proporcionar el servicio de préstamo del material audiovisual y de publicaciones periódicas
- Supervisar y tramitar el envío de publicaciones periódicas a encuadernación.
- Colocar dispositivos de seguridad.

- Codificar los datos correspondientes para los proyectos de automatización.
- Colaborar en la elaboración de perfiles de interés.
- Colaborar en la diseminación selectiva de información y servicio de alerta.
- Colaborar en la localización y obtención de artículos y reportes técnicos.
- Separar, alfabeticar e intercalar los juegos de tarjetas, fichas o papeletas temporales o definitivas para los diferentes catálogos internos.
- Registrar y mantener en orden las diferentes colecciones.
- Auxiliar en el mantenimiento del orden en las salas de servicio.
- Participar en la realización de programas de automatización, así como en la operación de los mismos.
- Elaborar y presentar informes estadísticos.
- Participar en la toma de inventarios físicos.
- Cumplir con las obligaciones establecidas por la cláusula 178 del Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986.
- Reportar fallas o desperfectos de equipo o instalaciones de su área de trabajo ante su jefe inmediato.
- Solicitar oportunamente el mantenimiento de su equipo de trabajo ante su jefe inmediato.
- Efectuar actividades afines o similares a las anteriores, derivadas de su puesto que le sean encomendadas por su jefe inmediato.

REQUISITOS

- Escolaridad: Bachillerato Técnico en Bibliotecología

- Experiencia: Un año en puestos similares

Pues bien, estos cuatro puestos descritos en el Manual de Puestos de la Universidad Autónoma Metropolitana son los que nos interesa conocer puesto que estos están ligados con lo que nosotros como bibliotecólogos realizamos.

3.2 Análisis de las relaciones laborales UNAM

3.2.1 UNAM. Personal sindicalizado

La Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización del STUNAM es quien se encarga de administrar la contratación del personal que labora en la UNAM, esta instancia sindical es la que tiene la exclusividad y la encargada de vigilar el cumplimiento y aplicación del reglamento de bolsa de trabajo.

La comisión entrega a las delegaciones sindicales una “Forma Especial de Registro, estas serán llenadas al momento de la presentación de su candidato para ocupar una plaza vacante, el listado delegacional es la suma de la participación sindical de dos años anteriores más antigüedad y parentesco se suma al listado.

Las plazas a ocupar pueden ser “No Especializadas”: (Auxiliar de Intendencia, Auxiliar de Tienda, Peón, Vigilante, Ayudante de Cocina) o Plazas Especializadas: las restantes del tabulador.

Según el Reglamento de Bolsa de Trabajo los trabajadores podrán hacer uso de su derecho a recomendar en Plazas No Especializadas “una sola ocasión” y cubrir los siguientes requisitos:

- a) No haber recomendado en el pasado ninguna plaza de base de este tipo (Vigilante, Peón, Auxiliar de Tienda, Ayudante de Cocina y Auxiliar de Intendencia).
- b) Tener antigüedad y participación Sindical mínima de tres años ininterrumpidos.
- c) No haber recomendado en Plazas Especializadas en los tres años anteriores.
- d) Tener posición evaluada en el Listado Delegacional.
- e) Presentar constancias del curso de capacitación sindical siempre y cuando se hayan realizado previamente.

Para las Plazas Especializadas serán los siguientes requisitos:

- a) No haber recomendado en plazas de este tipo en los tres años anteriores a la fecha en que se deba ejercer el derecho, y tener una antigüedad y participación sindical mínima de tres años ininterrumpidos.
- b) No haber recomendado en plazas de base de las No Especializadas en los tres años anteriores en que se deba aplicar el derecho.
- c) Tener posición evaluada en el Listado Delegacional.
- d) Para poder ingresar a laborar en la UNAM, se deberán tener los siguientes documentos en original y copia:
 - 1) Copia certificada del Acta de Nacimiento.
 - 2) Certificado de estudios
 - 3) Clave única de registro de población (CURP)
 - 4) Constancia de inscripción en el Registro Federal de Causantes.
(Hacienda)
 - 5) Identificación oficial vigente (IFE, pasaporte o cartilla)

6) Comprobante de domicilio vigente y con código postal. (Si la identificación oficial contiene el domicilio, no es necesario).

7) Fotografías (4 candidatos, y 2 aspirantes)

8) Oficio de Propuesta del STUNAM debidamente firmado por los representantes del CABTyF y el secretario general.

Del total de plazas requeridas por la UNAM, el 80% será cubierto por los candidatos registrados de los trabajadores que tengan posición evaluada en los listados delegaciones. El 20% restante será administrado por la CABTyF.

3.2.2 Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo del STUNAM vigente es el 2020-2022, consta de 129 cláusulas en las que se describe a lo que el trabajador está obligado a realizar, respetar y acatar para poder llevar a cabo sus actividades dentro de la institución, por consiguiente, el contrato contiene los derechos a los que tiene acceso el trabajador como personal administrativo al servicio de la institución.

El contrato colectivo de trabajo está constituido por siete títulos con sus respectivos capítulos.

En el título primero se habla sobre la materia del contrato y legislación aplicable, definiciones, las jornadas de trabajo, titularidad del contrato colectivo donde la Universidad reconoce y acepta la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas del personal administrativo de base y temporales, la obligatoriedad de los pactado en el contrato colectivo y donde se anulan los pactos individuales con los trabajadores.

En el título segundo se habla de las Relaciones de trabajo la clasificación de los trabajadores administrativos se divide:

1. Trabajadores de confianza
2. Trabajadores de base
3. Trabajadores temporales

En el capítulo II clausula No. 13 nos habla sobre el procedimiento de admisión, adscripción y ascenso de los trabajadores administrativos. Para ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación se seguirán lineamientos establecidos en el contrato colectivo como los son: La Universidad informara al Sindicato y a las Comisiones Mixtas Permanentes de Escalafón y Admisión de las vacantes y puestos de base de nueva creación, el Sindicato proporcionara el personal respectivo. Una vez concluido el proceso escalafonario, la Comisión Mixta Permanente de Escalafón notificara a la Dirección General de Personal de las plazas que hayan resultado vacantes, para que se solicite al personal idóneo. Los candidatos a ingresar a laborar a la UNAM que reúnan los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y los Perfiles del Puesto o las equivalencias que se determinen en la UNAM y el STUNAM, realizaran una evaluación que permita demostrar su capacidad para desempeñar el puesto de que se trate. Los candidatos propuestos por el Sindicato deberán sujetarse al procedimiento establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Admisión, así mismo esta comisión, vigilara que en los exámenes que se practiquen sean adecuados al puesto respectivo y de conformidad con el Catálogo de Puestos.

En el capítulo III del título segundo se habla sobre la suspensión, rescisión y terminación de la relación individual de trabajo, como causas de terminación se tienen: El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, la muerte del trabajador y el vencimiento

de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación. Suspensión por proceso penal y causales de rescisión; presentar certificados falsos que atribuyen capacidades, aptitudes o facultades, actos de violencia, faltas de probidad u honradez, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores, imprudencia o descuido inexcusable, actos inmorales, revelar asuntos reservados cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad, desobedecer reiteradamente e injustificadamente las ordenes que recibe del representante de la institución, laborar en estado de ebriedad (amonestado por primera vez) o bajo la influencia de algún narcótico o droga, sentencia ejecutoria y por incurrir en actos de violación sexual en el campus universitario.

En el capítulo IV de este mismo título nos habla de los procedimientos en caso de conflicto, la cual la UNAM tratara con los representantes del Sindicato todos los conflictos que surjan entre la institución y los trabajadores sindicalizados de base.

En el título tercero se habla sobre las condiciones de trabajo, como el derecho a una dependencia de adscripción y unidad escalafonaria, cambios de dependencia por razones domiciliarias, jornadas máximas de trabajo, adecuación de jornada por estudios, tiempo extra, descanso y vacaciones, licencias y permisos, seguridad y salud en el trabajo donde la UNAM se obliga a proporcionar servicios médicos de urgencia, reasignación de funciones por incapacidad o inhabilitación permanente, ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo, defensa en caso de accidente automovilístico, En el capítulo VI del título tercero nos menciona del Plan de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM, el cual comprende aquellas actividades que se realicen para el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en materia de capacitación y adiestramiento. Tiene como objetivo que los trabajadores eleven su nivel educativo general, crear condiciones que permitan la preparación

adecuada de ascender, que los trabajadores conozcan sobre la aplicación de nueva tecnología que la UNAM instrumente, que los trabajadores participen en cursos que apruebe la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento así mismo que acrediten los cursos de promoción y formen parte de la lista de aptos para promoción escalafonaria, programa de enseñanza abierta para trabajadores, cónyuge e hijos, desde primaria hasta profesional.

En el capítulo VII del título tercero se tienen las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, como obligaciones se tienen: desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero en tiempo y lugar convenidos, observar buenas costumbres, cumplir con las obligaciones que imponga el Reglamento Interior de Trabajo que se convenga entre las partes, guardar reserva en asuntos que cause perjuicio a la institución, comunicar a los representantes de la UNAM, las deficiencias que se adviertan, para evitar daños y perjuicios, asistir puntualmente a sus labores, someterse a reconocimientos médicos para comprobar que no se padece incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, prestar auxilio en caso de siniestro o riesgo y no pongan en riesgo su vida, restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se proporcionen para el desempeño del trabajo, proporcionar datos que sean requeridos para integrar su expediente.

Los trabajadores tienen prohibido: usar útiles y herramientas para un objeto distinto al que están destinados, sustraer útiles, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente, laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga, portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, faltar a su trabajo sin causa justificada, hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada y en el centro de trabajo.

En el capítulo VIII del título tercero nos habla de las condiciones generales de trabajo y en especial la cláusula No. 56 se dan las bases del Reglamento Interior de Trabajo, el cual la Institución y el Sindicato formularan reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, la clasificación del personal será de acuerdo a las ramas en que se divide el trabajo administrativo, categorías y salarios serán agrupadas por ramas y especialidades, no se podrán suprimir categorías o puestos, se fijaran los requisitos para conceder permisos, determinar la forma en que los trabajadores disfrutaran sus vacaciones, reglas para el pago de los salarios, bases para cubrir el aguinaldo, fijar dentro de la jornada de trabajo horarios periodos para descansar y tomar alimentos, normas para el control de asistencia, bases para que las labores sean eficientes, normas para la realización de exámenes médicos una vez al año, establecer sanciones o medidas disciplinarias, tramites y requisitos para que los trabajadores perciban prestaciones a que tienen derecho, establecer casos para que los trabajadores sean acreedores a recompensas y estímulos y el Reglamento Interior de Trabajo será revisado a petición de cualquiera de las partes UNAM y STUNAM. Reubicación por carrera técnica o profesional,

El título cuarto nos habla sobre el salario y prestaciones la igualdad de labores y formas de pago, que no se podrá disminuir el salario o prestaciones, o que se podrá retener, descontar o deducir el salario en ciertos casos, revisión y actualización permanente del Catálogo de Puestos, primas y pago por días de descanso, estímulos. En el capítulo II de este mismo título se habla sobre las prestaciones sociales como: aportación al ISSSTE, fondo de vivienda, gratificación por jubilación, pensión o renuncia, antigüedad en la institución, pago de marcha, seguro de vida, servicio de guardería, atención psicológica, gratuidad de anteojos, aparatos y zapatos ortopédicos, auditivos prótesis y sillas de ruedas, gestiones y créditos, despensa. En el capítulo III se habla de prestaciones culturales, deportivas y recreativas,

promoción turística y cultural, becas en la UNAM, escuelas incorporadas y SEP, ayuda a profesionistas de licenciatura y posgrado que se titulen, adquisición de libros.

El título quinto nos habla sobre las diferentes Comisiones Mixtas con las cuales se resuelven las problemáticas que se vayan presentando dentro de las diferentes dependencias, y sus representantes.

El título sexto nos habla sobre el derecho a la información contractual, el derecho al acceso a la información sobre el presupuesto de recursos humanos e información oficial al Sindicato

El título séptimo nos habla de las partes contratantes como lo son el apoyo a la actividad y administración sindical, descuentos sindicales, tableros de difusión sindical, licencias y facilidades sindicales y ayuda para actividades culturales y deportiva del STUNAM.

3.2.3 Funciones. Catálogo de Puestos

El Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base, contiene las modificaciones a funciones y requisitos acordados a través de la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores, el actual Catálogo está vigente desde el año 2006.

En el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base se encuentran especificados las funciones para 141 puestos divididos de la siguiente manera:

Administración.....	23
Auxiliar de Administración.....	14
Especializada Obrera	22
Especializada Técnica	62
Obrera.....	15

Profesional.....	5
Total.....	141

Para este trabajo los puestos de los que necesitamos obtener información se encuentran en la Rama Especializada Técnica las cuales son: Bibliotecario y Jefe de Biblioteca. Donde especifica las funciones que debe realizar dicho personal, así como también los requisitos que se necesitan para poder realizar los especificados puestos.

BIBLIOTECARIO

FUNCIONES:

1. Proporciona, en forma manual y/o automatizada, los servicios de: préstamo, devolución y resello de libros, tesis, revistas, periódicos, mapas y material documental en cualquier formato; notifica las multas correspondientes por infracciones de los usuarios y cancela éstas.
2. Proporciona información descriptiva sobre los servicios que ofrece la biblioteca y orienta a los usuarios acerca de los requisitos que debe cubrir para hacer uso de la misma.
3. Recibe, coteja, coloca y localiza oportunamente los libros, tesis, revistas, periódicos, mapas y material documental en cualquier formato (CD's, videocasetes, DVD, disquetes, diapositivas, etc.); así mismo intercala, reacomoda y reubica correctamente las colecciones.
4. Verifica en el momento de la entrega y/o recepción de los libros y material documental en cualquier formato, el estado en que se encuentra y en su caso, reporta a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada.

5. Reporta, relaciona y coteja libros, tesis, revistas, periódicos, mapas y material documental en otros formatos que se encuentren deteriorados o mutilados para su envío a restauración o encuadernación. En caso de que proceda, efectúa reparaciones menores del material dañado.
6. Elabora tarjetas y credenciales para préstamo de material documental, utilizando medios mecánicos, magnéticos y/o electrónicos.
7. Resguarda y custodia los libros y demás material documental en cualquier formato.
8. Participa y promueve la observancia del Reglamento de la Biblioteca, y reporta a su jefe inmediato las infracciones derivadas de su aplicación.
9. Registra la información necesaria, a través de medios mecánicos, magnéticos y/o electrónicos, de fascículos de revistas y demás material hemerográfico en cualquier formato.
10. Elabora y coloca correctamente en libros y material documental en cualquier formato, etiquetas, marbetes, cintas magnéticas, papeletas de préstamo, sellos, etc.
11. Colabora en la actualización de catálogos alfabéticos, geográficos, numéricos, onomásticos y otros de todo tipo de material documental en cualquier formato, así como de usuarios, utilizando medios mecánicos, magnéticos y/o electrónicos.
12. Reproduce fichas bibliográficas, hemerográficas y de otros tipos, por medios mecánicos, magnéticos y/o electrónicos.

13. Auxilia en la realización periódica de los inventarios de la biblioteca de: libros, tesis, revistas, periódicos, mapas y material documental en cualquier formato.

14. Solicita oportunamente y cuida los materiales y el equipo que se le proporcione para la ejecución de su trabajo.

15. Elabora y entrega diariamente el reporte de actividades desarrolladas durante su jornada.

16. Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores.

REQUISITOS:

1. Certificado de bachillerato con estudios técnicos en biblioteconomía.
2. Seis meses de experiencia en puesto similar.
3. Aprobar examen teórico y práctico del área.
4. Aprobar examen sobre el manejo de equipo técnico del área.

JEFE DE BIBLIOTECA

FUNCIONES:

1. Organizar y establecer el procedimiento de trabajo, coordinar y supervisar las actividades que desarrolla el personal a su cargo.
2. Preparar clasificaciones, catalogaciones, índices, guías, fichas bibliográficas, microfilmaciones, siguiendo los lineamientos de la biblioteca.
3. Elaborar presupuesto de adquisiciones de libros, equipo y material.

4. Supervisar vales de préstamo de libros y autorizar préstamos interbibliotecarios.
5. Elaborar, revisar, actualizar e implementar formatos de control interno.
6. Autorizar credenciales.
7. Efectuar la compra de material bibliográfico.
8. Solicitar oportunamente los servicios de mantenimiento y limpieza, programándolos con anticipación para no interrumpir las actividades del personal a su cargo.
9. Solicitar y controlar los materiales y útiles necesarios para la realización de su trabajo.
10. Verificar que los servicios bibliotecarios se proporcionen oportunamente y con la calidad requerida por los usuarios, para el debido cumplimiento de las disposiciones que los regulen.
11. Apoyar a petición del jefe inmediato en el levantamiento del inventario: libros, tesis, revistas, periódicos, mapas, material documental en cualquier formato y otros.
12. Elaborar y presentar informes periódicos sobre su área.
13. Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores.

REQUISITOS:

1. Constancia de haber cubierto el 75% del total de créditos de Licenciatura en Biblioteconomía.
2. Requiere un año de experiencia.
3. Examen teórico y práctico sobre la materia.

4. Saber manejar equipo técnico del área: mecánico, magnético y/o electrónico, así como material documental en cualquier formato.

3.3 Análisis Comparativo

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los puntos más importantes a considerar en el campo laboral, donde se encuentra las diferencias y similitudes de la relación entre los sindicatos que laboran en estas instituciones universitarias.

	Análisis Comparativo	
La Biblioteca y el Sindicato	SITUAM	STUNAM
Contrato Colectivo de Trabajo	220 clausulas	129 clausulas
Catálogo de Puestos	4 puestos designados para trabajadores dentro de la biblioteca El catálogo de puestos viene más detallado para su entendimiento	2 puestos designados para trabajadores dentro de la biblioteca
Contratación	Se realiza conforme al Reglamento de Bolsa de Trabajo del Sindicato Posteriormente a través de escalafón se llega a los puestos de: Ayudante de biblioteca, Técnico en Biblioteca, Bibliotecario y Documentalista También puede ser contratado por plazas especializadas sin	Se realiza conforme al Reglamento de Bolsa de Trabajo del Sindicato Posteriormente a través de escalafón se llega a los puestos de: Bibliotecario y Jefe de Biblioteca También puede ser contratado por plazas especializadas sin embargo estas plazas son temporales

	embargo estas plazas son temporales	
Experiencia Laboral	Desde tres meses de experiencia hasta dos años en puestos similares	Desde 6 meses hasta un año de experiencia
Escolaridad	Desde bachillerato técnico en Bibliotecología hasta Licenciatura en Bibliotecología	Presentar certificado de bachillerato con estudios técnicos en biblioteconomía hasta presentar constancia de haber cubierto el 75% del total de créditos de Licenciatura en Biblioteconomía
Idioma como requisito de contratación	Dominio del idioma ingles	No especifica

Los contratos colectivos de trabajo de ambos sindicatos contienen clausulas en pro del trabajador administrativo, es decir derechos, obligaciones, y los principales convenios que se realicen entre universidad y sindicato.

Entre los convenios se encuentran los requisitos que hay para poder ingresar como trabajador de las instituciones, en ambos casos el sindicato es el encargado de regular la contratación y la universidad avala mediante exámenes quienes son los candidatos idóneos para ocupar las plazas vacantes. Sin embargo, en ambos casos lo ideal es tener una plaza para así escalafonar ya que de otra manera se tiene que esperar u ocupar una plaza temporal.

Por otro lado, los catálogos de puestos de ambos sindicatos son diferentes, mientras que el manual de puestos del SITUAM esta mas completo y especificado en sus funciones que debe realizar dicho personal asignado, el catálogo de puestos del STUNAM solo maneja las funciones necesarias para realizar el trabajo establecido.

A si mismo la UAM muestra mayor interés en que el personal que labore en la biblioteca se profesional en el campo, al establecer que al escalafonar al puesto de

bibliotecario presente la documentación que acredite la profesión para el puesto. Y en la UNAM para el personal que labora o que tiene el contacto con los usuarios en la biblioteca con que se tenga el bachillerato concluido y la experiencia en puestos similares es candidato a la plaza de bibliotecario.

3.4 Discusión

Como se puede observar la relación que tienen los sindicatos con las autoridades universitarias es esencial para la organización del personal y como apoyo para el cumplimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores.

Se puede observar que de alguna manera se busca que el personal designado a la biblioteca sea lo más profesional posible sin embargo nos enfrentamos a la siguiente problemática:

Para acceder a un puesto como personal administrativo tiene que ser recomendado por un trabajador que cumpla ciertos requisitos sindicales o esperar el tiempo necesario para que salga una plaza en la bolsa de trabajo del sindicato. Acceder a una plaza especializada como lo son los cargos en la biblioteca, también es necesario ser recomendado por un trabajador que cumpla requisitos que se especifican en el reglamento de bolsa de trabajo y estas no son plazas de base si no temporales.

Como se vio el SITUAM en una de sus cláusulas del contrato colectivo de trabajo menciona que la experiencia será equivalente para sustituir el requisito de escolaridad y la aprobación del examen sustituirá los requisitos de escolaridad y experiencia pero que esta disposición no es aplicable al puesto de Bibliotecario, caso contrario en el STUNAM no se menciona nada de esto cuando se escalafona con que se tenga la escolaridad y se aprueben

los exámenes correspondientes es suficiente para poder ser apto para concursar por una plaza dentro de la biblioteca.

También se puede notar que no todos los puestos disponibles en las bibliotecas UNAM-UAM son cubiertos mediante el sindicato según su catálogo de puestos. Dando como resultado que para cumplir con necesidades más especiales de la biblioteca se recurra a otros medios.

Los catálogos de puesto son diferentes ya que el del SITUAM en la introducción sus descripciones son más detalladas para su mejor entendimiento y sus funciones puedan ser realizadas de manera óptima, mientras que el del STUNAM no es tan detallado prestándose a la interpretación causando que quizá no se desarrollen las funciones de la mejor manera.

Conclusión

La relación laboral entre las bibliotecas y los sindicatos mediante los convenios establecidos en el contrato colectivo de trabajo y el catálogo de puestos son las herramientas necesarias para poder entender al personal que labora dentro de las bibliotecas en ambas instituciones.

Es verdad que con el paso del tiempo estas organizaciones se viciaron y han provocado que se mal interpreten ciertas cláusulas o que solo sean tomadas para el beneficio particular dando como resultado que algunos puestos como son los de la biblioteca sean de complicado acceso para los profesionistas.

Varias son las ventajas de contar con el sindicato ya que es el encargado de hacer valer los derechos del trabajador, así como mediar mayores beneficios laborales, pero por el otro lado se tienen las desventajas de las mal llamadas “palancas” ya que sin ninguna recomendación sindical el acceder a las plazas para laborar dentro de la biblioteca son de acceso complicado.

Comparando los sindicatos se puede observar que no son tan diferentes ya que los dos buscan lo mejor para sus agremiados, y que ambos buscan cumplir de la mejor manera con sus respectivas funciones dentro de la biblioteca.

Los contratos colectivos y el catálogo de puestos son las herramientas necesarias para poder tener noción clara y precisa de lo que va a exigir el puesto a desempeñar no olvidando que antes de los derechos se tienen que cumplir las responsabilidades que como personal sindicalizado adquiere para poner en alto el nombre de estas instituciones educativas.

En mi opinión particular y con los conocimientos que adquirí a lo largo de mi formación académica considero que la biblioteca necesita mayor atención ya que aparentemente solo se procura lo estrictamente necesario y no se le da la prioridad e importancia que debería tener para ser una institución más completa y reconocida.

El catalogo de puestos del STUNAM tendría que ser actualizado ya que desde el 2006 no ha tenido modificación alguna, las nuevas tecnologías han alcanzado a la biblioteca y por lo tanto el personal debe de estar capacitado para afrontar los nuevos retos tecnológicos.

A si mismo, la creación de nuevas plazas en la biblioteca sería un referente para posicionar a los profesionistas y a las bibliotecas, dándoles un personal con los conocimientos necesarios para su buen funcionamiento.

Los requisitos académicos para laborar dentro de la biblioteca deben ser debidamente estipulados y motivadores, ya que esto ayudara a formar a personal comprometido con la labor bibliotecológica haciendo crecer a la institución, cuidando los materiales con los que se labora, guiando al usuario a hacer el uso correcto de la biblioteca.

Bibliografía

1. ¿Qué son los sindicatos? <https://misabogados.com.mx/blog/que-son-los-sindicatos/> consultado el 17 de enero del 2021
2. AAPAUNAM. Nuestro origen. Recuperado de: <http://aapaunam.mx/nuestroorigen.html> consultado el 29 de marzo del 2021
3. Alzaga, Oscar. Huelgas, sindicatos y luchas sociales en la historia de México. Alegatos, núm. 99, México mayo/agosto 2018. Recuperado de: <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/651> consultado el 20 de enero del 2021. pág. 412-416
4. Baylos, Antonio. ¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso. Madrid España. 2012. Catarata
5. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. México, D.F. 2019 pág. 93 Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf consultado el 1 de diciembre de 2020
6. Castañeda Ruiz, María Alejandra y Galeano Rodríguez, Luisa Fernanda. El derecho Sindical, un derecho ficticio, Universidad Autónoma Latinoamericana Medellín, 2015, pág. 21-22 Recuperado de: http://repository.unaula.edu.co:8080/bitstream/123456789/600/1/unaula_rep_pre_de_r_2015_derecho_sindical.pdf consultado el 7 de enero 2021
7. Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de base. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Universidad Nacional Autónoma de México. Agosto de 2007. PDF

8. Contrato Colectivo de Trabajo 2018-2020. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Universidad Nacional Autónoma de México PDF
9. Contrato Colectivo de Trabajo 2018-2020. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana. Universidad Autónoma Metropolitana. Marzo de 2018. PDF
10. Dirección del Trabajo. Código del Trabajo. Santiago de Chile. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyname-2495.html> consultado el 21 de enero del 2021
11. Fairris, David. ¿Qué hacen los sindicatos en México? Estudios Económicos vol. 22, núm. 2, julio-diciembre, 2007. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/597/59722202.pdf> consultado el 15 de enero del 2021 pág. 188
12. Freeman, Richard y Medoff, James. The two faces of unionism. National Bureau of Economic Research. Massachusetts, Cambridge. 1979. Recuperado de: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w0364/w0364.pdf consultado el 25 de enero 2021
13. Herrera Venegas, M. El Archivo Histórico de la UAM Xochimilco. Dinámica Bibliotecaria, I (5), 6-7.
14. López Zarate, Romualdo, González Cuevas, Oscar M. y Casillas Alvarado, Miguel Ángel. Una historia de UAM: sus primeros 25 años. Vol. 1. Universidad Autónoma Metropolitana. México, D.F. 2000, pág. 29 PDF
15. Lugo Hubo, Margarita. Las Bibliotecas Universitarias Mexicanas. Apuntes para un diagnóstico. Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de

- Bibliotecas. Subdirección de Servicios Especializados. Métodos de Información. Vol. 7, No. 40, septiembre 2000, pág. 51
16. Machicado, Jorge. Sindicalismo y Sindicato. Bolivia. Universidad San Francisco Xavier-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. 2010 pág. 8-9 Recuperado de: <http://ases.org.co/wp-content/uploads/2015/02/sindicalismo-sindicato.pdf> consultado el 3 de enero del 2021
 17. Manual de Puestos. Administrativos de Base. Por la Unidad en la Lucha Social. Situam. Universidad Autónoma Metropolitana. PDF
 18. Pulido Aranda, Alberto. El sindicalismo en la UNAM. Sus cifras, hechos y datos. México, D.F. 2018 pág. 12-14 PDF
 19. Quintana Pineda, Valente. ¿Qué es y para que nos sirve ahora un sindicato? Forbes (México) 2019. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/que-es-y-para-que-nos-sirve-ahora-un-sindicato/> consultado el 27 de diciembre de 2020
 20. Rodríguez Samano, Bertha Guadalupe. 30 aniversario de la Constitución de la AAPAUNAM. AAPAUNAM Academia, Ciencia y Cultura. 2009 pág. 3-4 recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/aapaunam/pa-2009/pa091a.pdf> consultado el 29 de marzo del 2021
 21. Silvestri, Enzo. Ventajas y Desventajas de los sindicatos. 2017. Recuperado de: https://www.ehowenespanol.com/mano-obra-calificada-vs-mano-obra-calificada-sobre_43744/ consultado el 23 de enero del 2021
 22. SITUAM. Breve Historia. Recuperado de <http://situam.org.mx/breve-historia/> consultado el 29 de marzo del 2021
 23. Tipos de sindicato y su clasificación. <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/> consultado el 17 de enero del 2021

24. Tipos de sindicatos y su clasificación. <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/> consultado el 17 de enero del 2021
25. Trejo Delarbre, Raúl. “Verano caliente”: huelga y represión en 1977. Recuperado de: <https://www.cronica.com.mx/notas/2002/19397.html> consultado el 2 de mayo del 2021
26. Universidad Autónoma Metropolitana. Esto es la UAM. Sus Bibliotecas. 1995. Pág. 13. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11191/1858> consultado el 20 de abril 2021
27. Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de: <http://www.cua.uam.mx/biblioteca-dr-miguel-leon-portilla/conoce-tu-biblioteca/historia-de-la-biblioteca> consultado el 21 de abril del 2021
28. Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de: <http://www.izt.uam.mx/index.php/historia/> consultado el 15 de abril del 2021
29. Wong, Alma Paola. UNAM celebra 110 años de fundación ¿te sabes su historia? Recuperado de: <https://www.milenio.com/politica/comunidad/historia-de-la-unam-quien-la-fundo> consultado el 29 de marzo del 2021