

37
2 Ecu



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

**DEMANDAS Y FORMAS DE LUCHA DEL SINDICATO
DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO (STUNAM) 1970-1980**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA
P R E S E N T A
SUSANA BERTHA MERINO MARTINEZ

MEXICO, D. F.

1985



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 está 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.

I N D I C E

	Pag.
INTRODUCCION	8
CAPITULO I	
ALGUNAS IDEAS GENERALES DEL SINDICALISMO	10
- Finalidad del sindicato	12
- Características generales de la lucha sindical	14
- Formas de lucha sindical	18
- Los sindicatos en el movimiento obrero.	20
- La huelga como forma de lucha	20
- Los sindicatos en México	21
- Relación Estado-Clase Obrera en México	22
- La Ley Federal del Trabajo y la huelga	25
CAPITULO II	
EDUCACION SUPERIOR, AUTONOMIA Y SINDICATO	38
- Educación superior, autonomía y sindicato, desde el punto de vista de las autoridades universitaria	38
- Educación superior, autonomía y sindicato, desde el punto de vista del STUNAM y del sindicalismo universitario en general	52
- La educación superior y el sindicalismo <u>uni</u> versitario en el sexenio 1970-1976	56
- La planificación en la educación superior	59

CAPITULO III

ALGUNOS ELEMENTOS DE LA HISTORIA DEL STUNAM	64
- Estatutos del STUNAM	66
- Perfil del STUNAM de acuerdo a su Declaración de Principos	67
- Algunas características de los afiliados del STUNAM	70
- Organos de dirección y representación del STUNAM	73

CAPITULO IV

STUNAM: FORMAS DE LUCHA, CARACTER DE SUS DEMANDAS	88
- Primera contratación colectiva	88
- Significación del STEUNAM	91
- Las políticas de la Rectoría	94
- Surgimiento del SPAUNAM	96
- Avance del STEUNAM en sus Demandas y Formas de Lucha	98
- El STEUNAM inicia la lucha política	103
- Significación del SPAUNAM	107
- Redefinición del STEUNAM	121
- La "gran idea" del Apartado "C"	122
- El Sindicato Unico Universitario	124
- El sindicalismo universitario ante la crisis económica	125
- El surgimiento del STUNAM	128

- La Legislación Universitaria	137
- Otros intentos de control sindical	145
- Desarrollo final del proceso legislativo sobre las universidades	148
- Algunos elementos acerca del origen de la crisis de credibilidad en el STUNAM	154
CONCLUSIONES	160
BIBLIOGRAFIA	171

INTRODUCCION

El presente trabajo responde al interés de conocer mejor el sindicalismo universitario y el sindicato al cual perteneces, el STUNAM, pero sobre todo, pretende elaborar hipótesis sobre el futuro sindical y político del sindicalismo universitario, inquietud surgida por los sucesos ocurridos en los últimos años.

El STUNAM es sin duda, uno de los sindicatos mas representativos del sindicalismo universitario, esta importancia la adquirió por sus luchas en los setentas y principalmente por la forma en que conquistó sus dos derechos básicos: ser reconocidos sus miembros como trabajadores y su derecho a sindicalizarse. En esto se centraron sus formas de lucha durante una década, la de los años que corren de 1970 a 1980.

Para el análisis de sus demandas y formas de lucha sindi-

cales, abordamos en el primer capítulo a nivel teórico, los conceptos de sindicato que se manejan en este caso particular -el STUNAM- y las características de la relación del Estado Mexicano con las organizaciones sindicales.

En el segundo capítulo analizamos el terreno concreto donde se desarrolla el sindicalismo universitario -la Universidad- y dos concepciones que se manejan respecto a las finalidades que persigue la educación superior y los medios de que dispone para lograrlos.

En el tercer capítulo aportamos algunos elementos sobre la evolución histórica del STUNAM, analizados en base a su estructura organizativa y disposiciones estatutarias.

Por último, en el cuarto capítulo hacemos un recuento de sus demandas y formas de lucha en el periodo de 1970 a 1980, haciendo énfasis en los dos momentos jurídico-sociales en que se dieron, antes y después de la conquista de su reconocimiento y registro.

Capítulo I

ALGUNAS IDEAS GENERALES DEL SINDICALISMO

El sindicalismo y los sindicatos se desarrollan originalmente en el modo de producción capitalista, como mediador entre los trabajadores y los patrones para la compra-venta de la fuerza de trabajo.

En los principales estadios del desarrollo del modo de producción capitalista, han correspondido diferentes políticas económicas implementadas por el Estado, que desde luego llevan implícitas las políticas laborales del mismo.

La primera etapa del capitalismo se caracterizó por una política económica basada en el libre cambio, el Estado liberal se pronunció contra toda organización sindical, ya que la veía como un freno de la libre concurrencia al intervenir ésta en la compra-venta de la fuerza de trabajo; por lo cual utilizó todos los medios de coerción para contenerlo. En la etapa imperialista, el Estado adop

ta otra actitud en su política económica: el proteccionismo, y también respecto a la organización sindical: se le empieza a utilizar como medio de control de la numerosa clase obrera, a la cual ya no se le puede contener en organizaciones de tipo gremial y en mutualidades. En esta etapa se institucionaliza la organización sindical para fines económicos y políticos, dependiendo de la fuerza cuantitativa y cualitativa que tenga en la sociedad en su conjunto.

En esta segunda fase del desarrollo capitalista, la clase obrera organizada en sindicatos manifiesta en forma más organizada su inconformidad por su posición en la sociedad y en la estructura económica particularmente, empieza a presentar formas de lucha como paros, mítines y huelgas, en lugar de los apoyos característicos de los gremios. Por ello, el Estado cambia su política sindical y pretende incorporarla como instituciones de la superestructura a través de sus propios sindicatos y los partidos políticos, pretende transformarlos en instrumentos de colaboración con vistas al control de los conflictos obrero-patronales.

En el marco de esta colaboración, se crea una complicada legislación laboral y una serie de organismos tripartitas, donde el gobierno actúa como árbitro entre patrones y trabajadores y donde se discuten y "solucionan" cuestiones

como empleo, salarios, vivienda, capacitación y otros, que repercuten en las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores.

Estas instancias (comisiones, Juntas, Consejos, etc) de conciliación, funcionan en base a reglamentos y leyes que van conformando la legislación laboral de un país, con la cual los sindicatos pierden su autonomía e independencia frente al Estado.

Esta paulatina absorción e inmovilización del sindicalismo, es característico de la fase monopólica del capital, la cual es instrumentada por el Estado e instituciones de la sociedad civil. Los sindicatos se vuelven burocráticos, dejan de representar los intereses de los trabajadores, sus dirigentes se vuelven funcionarios sindicales especializados y desvinculados de sus representados. (1)

Finalidad del sindicato

Un sindicato en el modo de producción capitalista es una organización o agrupación de trabajadores para defender sus intereses económicos tales como: salarios, jornada laboral, condiciones de trabajo, prestaciones y otros.

(1) Leal, Juan Felipe. México: Estado, burocracia y sindicatos, Editorial El Caballito, México, 1979. Pag. 121-122.

Por lo anterior, los sindicatos atienden primeramente problemas de naturaleza local, surgidos en los centros de trabajo y son la primera forma u opción de organización de los asalariados reunidos en un lugar común de trabajo.

Esta primera instancia organizativa combate la dispersión e identifica como clase a la clase obrera, que al ir avanzando y perfeccionando su organización a través del sindicato, crea un sistema que aspira a transformar el sistema económico de un país. Pero antes de alcanzar este nivel, que ya implica lucha de tipo política, creemos que un sindicato debe procurarse consolidarse sin vincularse en principio, con los partidos políticos, creemos que debe mantenerse en el trabajo propio de autoconstrucción e independiente para no correr el riesgo de alejarse de su fin primordial que es la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores de acuerdo a sus condiciones particulares de trabajo. Constituirse en principio al amparo del partido político, podría derivar en anteponer los intereses del partido a los de los trabajadores, esto no les permitiría a los trabajadores, decidir libre y democráticamente su organización interna y su actuación política posterior.

Lo anterior no significa que un sindicato renuncie a hacer alianzas con los partidos políticos. Los sindicatos deben tener presente sus limitaciones, sobre todo cuando aspiran a realizar acciones transformadoras en su realidad económica, política y social, ya que en esta circunstancia es necesaria la vinculación con el partido político.

El sindicato, aparte de defender los intereses económicos

de los trabajadores, debe, como dijo Gramsci, ser el que organiza a los obreros para la venta de la mercancía "fuerza de trabajo" en las mejores condiciones. Para que esto sea posible, debe estructurarse en forma interna, en forma democrática que permita la participación de sus miembros en el funcionamiento general de la organización. Esta participación se puede dar a través de diversas formas que se establecen de acuerdo a las características de la actividad que realiza el trabajador en su centro de trabajo, y ello determina a la vez el tipo de sindicato que es necesario constituir: gremial, de empresa, de industria, nacionales de industria; influyendo también las características políticas del país de que se trate.

Características generales de la lucha sindical

Un sindicato no puede conformarse con la lucha económica, ya que cae en lo que se conoce como "economicismo", que es una forma de adjetivar diversas luchas económicas que se encierran en estrechas prácticas sindicales que no rebasan los círculos patronales o que no intentan elevar el nivel de la organización sindical.

Por eso, conforme avanza en su organización, paulatinamente el sindicato empezará a plantearse demandas de las co-

nocidas como de tipo político, como refuerzo a sus planteamientos económicos; este paso es muy importante porque presupone que los trabajadores están adquiriendo conciencia de clase para sí, porque se plantean su situación y posición en la sociedad, porque cuentan con cierto grado de educación y madurez política sindical que pudieron haber adquirido en su lucha cotidiana o por la influencia de algún partido, que a estar alturas es necesaria.

La lucha política como vimos es necesaria porque entonces los obreros no sólo estarán luchando contra los efectos de la relación de trabajo, sino contra las causas (2), por eso, en determinado momento del desarrollo de las fuerzas productivas, los trabajadores empiezan a involucrarse mas en la actividad sindical, como consecuencia de su posición dentro de las relaciones sociales de producción que es marcadamente desventajosa (desempleo, bajos salarios, pocas prestaciones, bajo nivel de vida en general).

Si los trabajadores sólo luchan contra los efectos de dicha relación, estarán siempre a la defensiva, se posibilitará la permanente competencia entre ellos, quedarán sujetos inevitablemente a la administración de su fuerza de trabajo por personas ajenas (los líderes sindicales), y en muchas ocasiones incluso a la administración de sus condiciones

(2) Losovski, A. Marx y los sindicatos, Editorial Juan Grijalbo (colección 70 No. 45), México, 1969. Pag. 136

de vida y trabajo.

La lucha sindical de tipo político presupone que el sindicato ha resuelto en cierta medida la situación laboral inmediata de sus agremiados y por lo tanto está en posibilidades de concentrar esfuerzos en acciones de presión al empleador inmediato y al Estado para que este último considere sus demandas y promueva leyes donde queden satisfechas, adquiriendo en esta forma la lucha política un nivel general y dimensión nacional, esta suposición desde luego no es aplicable en todos los casos.

La lucha sindical de tipo político en su más amplia expresión, se caracteriza hoy en día, por combatir el desempleo, buscar solución a la falta de vivienda obrera, buscar el establecimiento de jornadas de trabajo, (3) en fin, elevar la mira de la relación laboral particular, a la apreciación general de la problemática obrera.

Lo anterior significa enfrentamiento, oposición, presión entre las clases sociales de una sociedad, en este caso la clase obrera se enfrenta a la clase capitalista, buscando obtener mayor participación de la riqueza que genera. (4)

(3) Reyna Muñoz, Manuel. "Sindicatos ideológicos, sindicatos unitarios" Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero III, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, 1980. Pag. 86,92,93.

(4) Losovski, A. Op. Cit. Pag. 9

Otras características de la lucha sindical la determinan factores como: la vinculación de los sindicatos entre si y con los partidos políticos que generalmente sostienen la defensa de la clase obrera y su posición en el proceso de producción. Por eso decimos que un sindicato se manifiesta como ideológico cuando establece una estrecha relación con un partido político, ya sea creándolo o incorporándosele, o al contrario rechazando toda relación con esta organización. Por otro lado, los sindicatos se manifiestan como unitarios o pluralistas cuando prefieren hacer a un lado sus principios ideológicos que en ocasiones obstaculizan la unidad obrera para hacer frente al capitalismo nacional, el cual en la década de los setentas comenzó a asfixiar económicamente a los trabajadores debido a la crisis que se viene sufriendo desde entonces, y motivó que se empezaran a restringir los derechos sindicales a causa de ello. Esta corriente sindical unitaria sostiene que és la forma de combatir el divisionismo innecesario en la clase obrera que unicamente beneficia al capital.

Encontramos que en México también se trabajó en la alternativa unitaria en la década de los setentas, el enfrentamiento de los sindicatos democráticos, surgidos como opción, cuestionando el corporativismo del sindicalismo oficial, ésto les acarreó problemas con el gobierno y la burguesía al emprender acciones aisladas y ello significó en varias ocasiones la desaparición de sindicatos y el despido de trabajadores. Razón por la cual se planteó buscar en la práctica unitaria, superar el

divisionismo por cuestiones ideológicas que estaba permitiendo al capital internacional, golpear económica y políticamente a la clase trabajadora. (5)

Formas de lucha sindical

Creemos que para que los sindicatos tengan éxito en las acciones que emprenden, independientemente del tipo de sindicato de que se trate o corriente ideológica que lo permea, debe analizarse un aspecto muy importante como son las formas de lucha que adopte y por ello realizamos este trabajo como un estudio de caso.

Creemos que debe también conocerse la declaración de principios políticos que lo sustentan, en donde establece su postura dentro de la sociedad en que se desenvuelve, pudiendo aspirar a socializar algún día los medios de producción o establecer la dictadura del proletariado; otros, sólo establecerán luchar contra los efectos y no contra las causas, manifestándose por un reparto más justo de la riqueza mediante diversas prestaciones.

(5) Reyna Muñoz, Manuel. Op. Cit. Pag. 86, 92, 93.

También es importante conocer los estatutos del sindicato, porque estos documentos determinan en principio y teóricamente, la naturaleza del sindicato que queremos conocer. Y encontramos que cuando tiene que concretar acciones, ya sean de tipo económico o político, dicho sindicato dará a conocer en qué medida colaborará con el sistema, en qué medida sostiene las propias bases que se ha dado.

En sus formas de lucha, que estarán determinadas y matizadas por diversos factores, influirán además, la cantidad de afiliados y el tipo de sindicato de que se trate. Por ejemplo, existen sindicatos gremiales que agrupan trabajadores de una sola profesión u oficio; sindicatos de empresa que agrupan a los trabajadores de una empresa sin distinción de oficio; sindicatos de industria, que agrupan a los trabajadores de las empresas de una rama industrial y sindicatos nacionales de industria que agrupan a las empresas de una rama industrial establecidas en distintas partes de un país.

Creemos que no obstante que el tipo de sindicato y su tamaño definirán sus formas de lucha, éstas forzosamente son defensivas u ofensivas, según las condiciones del momento.

Los sindicatos en el movimiento obrero

El movimiento obrero es un fenómeno social con fines ideológicos, políticos y sociales, entre cuyos objetivos principales está elevar el nivel de vida de los trabajadores. Para esto, actúa a través de su principal elemento, las organizaciones sindicales. De esta manera, las formas de lucha implementadas por el conjunto de los sindicatos de un país, reflejan la dinámica de dicho movimiento, ya que la efectividad de sus acciones dependerá del grado de organización sindical alcanzada por los trabajadores.(6)

En el movimiento obrero se reflejan y manifiestan en forma conjunta las aspiraciones económicas, políticas y sociales de los trabajadores. Estas manifestaciones tomarán forma en las declaraciones, mítines, manifestaciones, huelgas, su prensa, actos solidarios y a través de los partidos políticos que los representen.

La huelga como forma de lucha

Entre las manifestaciones de lucha más importantes de los sindicatos podemos citar a la huelga, que utilizan los tra

(6) Zapata, Francisco. "Afiliación y organización sindical en México", Tres estudios sobre el movimiento obrero en México, Editorial Colegio de México, México, 1976. pag. 83, 84 y 85,

bajadores como forma de presión, paralizando las labores en su centro de trabajo.

La huelga es una protesta masiva contra los patronos por cuestiones económicas en un primer estadio, principalmente por lo injusto de los salarios y las condiciones de trabajo.

La práctica sindical y la práctica de la huelga, conducen a que la clase obrera vaya tomando conciencia de que sus problemas son producto de un sistema económico-político, y que por lo tanto deben rebasar el ámbito meramente local y tratar de modificar y reformar las leyes que los colocan en posición de desventaja frente a la clase burguesa y al Estado; en este momento, la huelga ya no será utilizada en forma indiscriminada, sino como último recurso y considerando que existen las condiciones para ello.

Los sindicatos en México

Las organizaciones de trabajadores en México datan de mediados del siglo XIX, siendo de carácter mutualista, fue hasta el surgimiento del Gran Círculo de Obreros de México en 1870, que además fue el primer intento por organizar a nivel nacional a todos los trabajadores, tanto obreros

como campesinos, fue también cuando las organizaciones empiezan a perder las características de mutualidades y pretenden transformarse en organizaciones de resistencia.

Sin embargo, las organizaciones sindicales en México no podían sustraerse a la política económica del Estado, y en el periodo que surgen, la política liberal del gobierno del presidente Benito Juárez, no estaba de acuerdo con la existencia de organizaciones de trabajadores que pretendían imponer condiciones en la compra-venta de la fuerza de trabajo. Con el arribo de Porfirio Díaz al poder, desaparece la incipiente actividad sindical, y es hasta 1904, cuando la dictadura porfirista entra en crisis, que resurge con una intensa actividad huelguística.

Relación Estado-clase obrera en México

Desde que surgieron los sindicatos en México, el Estado ha pretendido el control de ellos, por ejemplo: al asumir Sebastián Lerdo de Tejada la presidencia de la República, acuerda con Epifanio Romero, presidente del Gran Círculo de Obreros, cambiar los estatutos de dicha organización para que ésta pudiese aceptar de parte del gobierno un donativo mensual de \$200.00. A esta situación se habían opuesto el presidente Juárez y Santiago Villanueva, fundador de la organización mencionada.

Hechos como el anterior, han impedido que el movimiento obrero sea totalmente autónomo. El Gran Círculo por ejemplo, escapó a este control mientras vivió su fundador, pensador de ideología anarquista; algo parecido sucedió con las organizaciones que surgieron después; sus fundadores siempre tuvieron el firme propósito de mantenerse independientes, tanto del Estado como de partidos políticos y patronos, pero nunca faltó algún miembro de la dirigencia que comprometiera a la organización con el Estado. En un principio estos compromisos se establecían por donaciones, ya fuese de dinero o inmuebles, posteriormente colaborando con las actividades del Estado, y por último cuando la C.R.O.M., surgida con bastante independencia en 1918, los líderes empezaron a ocupar cargos públicos y de elección popular, con lo que poco a poco quedaron incorporados a la política estatal, vinculados a los intereses de ésta.

Por su parte el Estado, durante el gobierno de Venustiano Carranza, al elaborarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, estableció en su artículo 123 el derecho de los trabajadores a formar sindicatos para defender sus intereses económicos frente al capital; pero también estableció las condiciones bajo las cuales podían organizarse y quienes podían hacerlo.

Posteriormente, durante el gobierno de Emilio Portes Gil, se proyecta la Ley Federal del Trabajo, donde quedarían mejor especificadas las relaciones laborales entre patrones y trabajadores. Esta Ley se promulgaría en 1931 durante el gobierno de Pascual Ortíz Rubio; igualmente, durante su gobierno, se crea un Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Industria, como apoyo a la mencionada Ley.

En 1938, bajo el régimen del Gral. Lázaro Cárdenas, se decide incorporar al Partido Revolucionario Mexicano, antecesor del P.R.I., a los sectores obrero, campesino y popular. Así se fueron conformando los sectores del partido oficial, sin la intención de someterlos incondicionalmente, pero sí con el objeto de facilitar la conciliación y negociación entre patrones y trabajadores, fungiendo el gobierno como arbitro; manteniendo así al movimiento obrero dentro de los marcos institucionales. (7) Esto ha impedido que se formen partidos obreros y de asalariados que permitan la acción conjunta de los trabajadores. Tenerlos incorporados al partido oficial divididos por sectores, es un medio de

(7) Córdova, Arnaldo. La formación del poder político en México, Editorial Era, Serie Popular No. 15, México, 1980. pag. 39

mantenerlos fraccionados para que en esa forma actúen. Esto le asegura al Estado el respaldo del sector que requiera en ese momento, sin involucrar al resto de los trabajadores.

Siguiendo con la pretensión de controlar mejor al movimiento obrero, en 1960, con el gobierno de Adolfo López Mateos, se modifica el artículo 123 constitucional, agregándole un apartado "B" para reglamentar la relación laboral entre los trabajadores al servicio del Estado con el mismo y lo referente a sus derechos sindicales y el ejercicio de la huelga, con el fin de restringirlos.

Así, paso a paso, la negociación de las demandas de los trabajadores en forma tripartita, ha dado por resultado una legislación que no permite a los trabajadores salirse del marco establecido

La Ley Federal del Trabajo y la huelga

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es uno de los resultados más importantes de la legislación laboral mexicana, ya que establece las bases de toda relación laboral.

Para el estudio de caso que abordamos, creemos importante

revisar qué dice respecto a la huelga, ya que fue un punto muy conflictivo entre las autoridades universitarias y los trabajadores universitarios.

También es importante establecer cómo interviene el Estado como árbitro y cómo repercute su actuación en las demandas de los trabajadores; por ejemplo, cuando las autoridades del Trabajo consideran que una huelga no persigue un fin económico, deciden en votación de "dos contra uno", a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, declararlas inexistentes.

La LFT establece lo siguiente con respecto a la huelga y su procedimiento para declararla inexistente o ilícita, (8)

La "huelga es la suspensión temporal" de labores realizada por "una coalición de trabajadores" (sindicato) cuyo objetivo inmediato es "abanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios" y a largo plazo "reivindicaciones sociales".

(8) Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 50a. edición, actualizada e integrada, México, 1983,

Para que una huelga sea considerada legal, debe cubrir los siguientes requisitos que establece el artículo 450 de la LFT.

- "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción" en armonía con los derechos de los trabajadores y el capital.
- Obtener del patrón un Contrato Colectivo de Trabajo y su revisión cuando éste haya terminado su vigencia.
- Obtener del patrón el Contrato-Ley y su revisión una vez terminada su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley cuando éstos hayan sido violados.
- Exigir se cumpla con lo dispuesto en lo relativo al reparto de utilidades.
- Apoyo a una huelga que persiga los objetivos anteriores (huelgas de solidaridad, las cuales no proceden en caso de revisión de salarios contractuales).
- "Exigir la revisión de salarios contractuales".

Para suspender temporalmente las labores es necesario

- Que la huelga tenga por objetivo cualquiera de los puntos anteriores.
- La suspensión de labores la deberán realizar la mayoría de los trabajadores de la empresa. Cuando se solicite que se verifique esta mayoría, será porque se solicitará la inexistencia de la huelga.

Procedimiento para estallar una huelga.

Este se inicia con la presentación del pliego de peticiones, el cual reunirá los siguientes requisitos:

- Se dirigirán al patrón por escrito las peticiones, se le

anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas sus demandas, manifestarán el objeto de la huelga, señalando el día y la hora en que se suspenderán las labores.

- El escrito se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el lugar donde se encuentre la empresa no exista Junta de Conciliación y Arbitraje, se turnará a la autoridad laboral más cercana o a la autoridad política de más jerarquía, quienes remitirán en las 24 horas siguientes, el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), avisando telefónicamente o por medio de telegrama al Presidente de la Junta.
- Se debe avisar con seis días de anticipación a la suspensión de labores, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, como los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando éstos sean de primera necesidad.

El Presidente de la JCA hará llegar al patrón, en las 48 horas siguientes de haber recibido el expediente, copia del escrito del emplazamiento, con el propósito de que éste tome bajo su responsabilidad las instalaciones de la empresa. El emplazamiento deberá presentarlo el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el administrador del Contrato-Ley, no procediendo el emplazamiento cuando se pretenda exigir la firma de otro Contrato Colectivo de Trabajo paralelo.

El Presidente de la JCA tendrá facultades para resolver sobre lo siguiente: falta de personalidad, incompetencia, los casos de los artículos 469, 923 y 935 (terminación de la huelga, negar la tramitación del escrito de emplazamiento).

to y fijar el número de trabajadores que continuarán labo-
rando durante la huelga por las necesidades de la natura-
leza de la empresa, respectivamente).

La huelga es ilícita cuando:

- la mayoría de los huelguistas realizan "actos violentos" contra personas o propiedades.
- "en caso de guerra" cuando los trabajadores prestan sus servicios al gobierno.

La huelga es inexistente cuando:

- no la realizan la mayoría de los trabajadores.
- sus objetivos no queden dentro de lo establecido en el artículo 450.
- no se hayan cubierto los requisitos del artículo 452 re-
ferente al escrito de emplazamiento.

El procedimiento para declarar inexistente una huelga es el siguiente:

- Se presentará solicitud por escrito acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos emplazantes, en la cual se especificarán causas y fundamentos legales de la solicitud.
- En un término no mayor de cinco días, la JCA en audiencia oír a las partes, donde se ofrecerán y recibirán pruebas.
- Una vez concluida la recepción de pruebas, la JCA dentro de las siguientes veinticuatro horas, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.
- Para dictar resolución sobre la existencia o inexistencia de la huelga, la JCA citará a los representantes de patrones y trabajadores para integrar la Junta. En caso de empate, se sumarán al del Presidente, los votos de los au-

sentés.

Una vez declarada inexistente la huelga, se dará un plazo de veinticuatro horas para que los trabajadores regresen a sus labores, y en caso de no acatar la resolución, sus relaciones de trabajo quedarán terminadas, sin ninguna responsabilidad para el patrón.

El procedimiento para calificar ilícita una huelga, es el mismo señalado para declarar su inexistencia, la diferencia reside en que si es declarada ilícita, se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Una vez expuesto lo establecido en la Ley Federal del Trabajo lo referente a las huelgas, nos podemos percatar de su mecanismo tan complicado, razón por la cual los trabajadores, para poder "abanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios" mediante esta forma de lucha, tienen que cubrir muchos detalles, ya que la omisión de cualquiera de ellos, significa que dicha huelga no existe o es ilícita.

Observando la composición de la JCA, vemos que está compuesta por representantes del gobierno -que es quién pre

side la Junta-, del patrón y del sindicato; por eso en las votaciones, generalmente el representante del gobierno y del patrón unen sus votos.

El hecho de que Presidente de la JCA sea representante del gobierno y que su voto sea definitivo, significa que la Ley Federal del Trabajo permite al Estado calificar las huelgas, hecho grave porque muchas veces no las califica en beneficio de los trabajadores.

En esta forma, el Estado siempre está presente en la vida sindical, por ejemplo, cuando el conflicto es económico y particular, entre un sindicato y empresa, el Estado está presente como mediador a través de las Juntas Locales; cuando el conflicto es político y rebasa los límites de una empresa, se soluciona a través de las Centrales Obreras, Federaciones, Congreso del Trabajo, Secretaría de Gobernación, Secretaría del Trabajo, Secretaría de Educación Pública, etc; dependiendo del area donde se presente el conflicto y la trascendencia del mismo.

Por ejemplo, la forma mas acabada que hasta ahora tiene el Estado para controlar al movimiento obrero mexicano, es el Congreso del Trabajo, creado a instancias de Gustavo Díaz Ordáz en 1966, mediante la fusión de dos centrales que agrupaban a diferentes sindicatos de importancia;

estas centrales eran, la Central Nacional de Trabajadores que agrupaba al SME, STERM, CROC, FROC, FOR y ULRM, esta central se creó por iniciativa de Adolfo López Mateos en 1960, la otra agrupación fué el Bloque de Unidad Obrera formado en 1955 también por iniciativa del gobierno y de conformidad con los líderes obreros encabezados por la C.T.M. y Fidel Velázquez, esta organización agrupaba a la C.T.M., COM, CGT, FSTSE, FFcc, Telefonistas, Petroleros, Actores y Textiles.

Por lo anterior, se puede deducir que los orígenes del Congreso del Trabajo y el Congreso mismo, no han sido iniciativas de los trabajadores, ni resultado de sus luchas y alianzas; esta organización les ha sido impuesta por sus líderes y el Estado para no perder el control sobre ellos. (9) Esta dinámica de aparición y desaparición y reorganización de centrales, generalmente impulsada por los diferentes gobiernos mexicanos, ha sido con el fin de distraer a los trabajadores, cada nueva organización va acompañada de sus respectivas promesas y esperanzas de solución a sus problemas. También han sido alternativas en momentos de crisis en el control obrero para recuperarlo,

(9) Ortega Aguirre, Maximino, "la Asamblea del Congreso del Trabajo y el Sindicalismo Universitario", Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, III, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, 1980. Pag. 389, 397.

los grandes problemas del movimiento obrero se han venido resolviendo a nivel líderes-gobierno, sin involucrar realmente a los trabajadores.

Otro ejemplo de clara intervención del Estado en la organización de los trabajadores se dió en los años de 1978, 1979 y 1980, cuando se legisló la autonomía universitaria y las características que debían tener las relaciones laborales de los trabajadores universitarios, en este caso el Estado dijo la última palabra,

Pese a las características del Congreso del Trabajo, la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios decidió asistir como invitado por primera vez, en 1978, a la Asamblea de dicho organismo para exponer sus puntos de vista, ya que un sector de la Federación, perteneciente al STUNAM, ha considerado conveniente ingresar a ese foro para incidir en el movimiento obrero nacional, (10) como proyecto a largo plazo, y en aquel momento consideraba posible abrir un espacio para el sindicalismo independiente y sobre todo en aquel momento era necesario buscar el más amplio apoyo para el sindicalismo universitario.

(10) Ortega Aguirre, Maximino. Op. Cit. Pat. 389,397.

Resultado de esta larga jornada legislativa, fueron las adiciones de la fracción VIII al artículo 3o. constitucional y el capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 3o. constitucional se refiere a la educación que imparte el Estado y la fracción VIII se refiere en concreto a las universidades e institutos de educación superior a los que la ley otorgue autonomía, la cual les dará la facultad "de gobernarse a sí mismos" y realizar sus fines respetando la libertad de cátedra e investigación, "libertad en el exámen de discusión de ideas", libertad en la elaboración de planes y programas de estudio, deja a las instituciones la libertad para "fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico".

Establece que las relaciones de trabajo, tanto de los académicos como de los administrativos se normarán por el Apartado "A" del artículo 123 constitucional y de acuerdo "con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo" en cuanto a Trabajos Especiales.

El Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a Trabajos Especiales y concretamente el capítulo XVII al

"trabajo en las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomos por Ley". Este capítulo rige tanto para trabajadores académicos como para administrativos, teniendo por objeto que las "relaciones de trabajo" no interfieran en la "la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones".

Establece que las universidades e institutos de educación superior en forma exclusiva regularán los aspectos académicos. En este punto existe imprecisión, ya que no especifica quiénes en las universidades regularán o participarán en los aspectos académicos, siendo uno de los puntos más conflictivos entre las autoridades universitarias y el STU NAM.

Con respecto a la definitividad, la LFT establece que independientemente de que la persona realice actividad académica, deberá someterse a los procedimientos de evaluación y cubrir los requisitos que la Universidad señale.

Las jornadas de trabajo no sufrieron alteración, se ratificó que existen tiempo completo, medio tiempo y por hora/clase.

Otro aspecto conflictivo, el de los salarios, también se ratificó que en el caso de los académicos, no corresponde

igual salario para trabajo igual, ya que los salarios son determinados por la categoría, por lo tanto el mismo trabajo puede ser mejor o peor remunerado.

En lo referente a la sindicación, se reconocen dos tipos de sindicatos: gremiales, ya sea de académicos o de administrativos o de institución, con afiliados de los dos sectores, los cuales deberán estar registrados en la Secretaría del Trabajo o en la JCA. Lo dispuesto en los respectivos contratos colectivos de trabajo no podrá ser extensivo al otro sector, a menos que se acuerde y especifique expresamente; además, los contratos colectivos de trabajo de los académicos no podrán establecer la cláusula de exclusión en ninguna de sus modalidades. En caso de huelga, se dará aviso con diez días de anticipación a la suspensión de labores, determinando las partes en conflicto o la JCA, el número de trabajadores que deberá continuar laborando para no interrumpir trabajos de investigación y experimentación.

Los conflictos laborales serán ventilados en Juntas Especiales, integradas por un Presidente que es el representante del Estado, el representante de la institución y de los trabajadores.

Las prestaciones sociales se determinarán en base a "sus

leyes orgánicas" o mediante acuerdos basados en ellas, las cuales no podrán ser inferiores a los mínimos establecidos en la Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que se obtuvieron beneficios como el derecho a sindicación y a la huelga, autonomía por ley, inclusión en el apartado "A" del artículo 123 constitucional y el registro en la Secretaría del Trabajo, se establecieron también restricciones graves para el sindicalismo universitario. Se prohibió el sindicato nacional, elemento indispensable para el avance a nivel nacional en el logro de un contrato-ley.

Sentimos que el sector académico fue al que más se lesionaron sus intereses en cuanto a su deseo de participación en los asuntos académicos, como es el establecimiento de las bases para el ingreso, promoción y permanencia, ya que estas funciones se ratificaron como exclusivas de las autoridades, no se estableció la profesionalización de la enseñanza en los términos en que se ha venido solicitando, siendo estos dos puntos los mas discutidos en las universidades en la última década, lo cual es un reto para los sindicatos universitarios y una de sus tareas mediatas,

Capítulo II

EDUCACION SUPERIOR, AUTONOMIA Y SINDICATOS

Para el conocimiento de un sindicato, como mencionamos en el capítulo anterior, es necesario considerar las características que le imprime el lugar del trabajo, las características de la actividad, las condiciones particulares de trabajo, el tipo de servicios que presta y en general, todas las condiciones en que la relación de trabajo se dá,

Por ello creemos necesario aportar algunos elementos sobre el sector en que se desarrolla el sindicalismo universitario y en particular el S.T.U.N.A.M., lo que ha determinado sus formas de lucha y el carácter de sus demandas.

Educación superior, autonomía y sindicato desde el punto de vista de las autoridades universitarias.

Es necesario considerar a la Universidad, institución de

de educación superior, supuestamente autónoma frente al Estado en lo académico, en cuanto a su forma de gobierno, a su forma de organizarse para cumplir con sus fines, la docencia, investigación y difusión de la cultura.

Precisamente, la supuesta autonomía y las actividades específicas de la Universidad, impidieron que el sindicalismo universitario se desarrollara, no obstante que en la U.N.A.M. desde la década de los veinte los trabajadores universitarios se agruparon en un sindicato,

Sin embargo, las autoridades universitarias y el Estado impidieron su consolidación a lo largo de cincuenta años, sosteniendo los mismo argumentos, únicamente presentados de diferente forma: la Universidad no es una empresa, los trabajadores administrativos no son parte de la comunidad universitarias, sus pretensiones sindicales lesionan la autonomía universitaria.

Para tratar de entender esta conducta, se necesario revisar el concepto y la finalidad de la educación superior, autonomía y Universidad que se manejan, tanto de parte de las autoridades como de los trabajadores universitarios.

Tomamos como punto de referencia a la UNAM, porque es la

institución de educación superior más importante del país, además de que sus estructuras han servido de modelo para la organización de otras universidades en diversos estados de la república.

La U.N.A.M. se rige por la Ley Orgánica de 1945, norma en donde están establecidas las bases bajo las cuales deberá impartirse la docencia, realizarse la investigación, interpretarse la autonomía, difundirse la cultura; que establece sus relaciones con el Estado, la relación con sus trabajadores, la finalidad de la educación superior y de la Universidad, desde un punto de vista y una concepción que han utilizado las autoridades para imprimir una estructura y funcionamiento de la Universidad, distante de los intereses del grueso de la colectividad.

El maestro Alfonso Caso, autor de la Ley Orgánica que nos rige, en su exposición de motivos del anteproyecto de dicha Ley, definió a la Universidad de la siguiente forma: "La Universidad no es ni puede ser otra cosa, sino una corporación pública descentralizada. Dotada de plena capacidad jurídica y de autonomía, no es ajena a la organización del Estado mexicano, sino simplemente descentralizada del mismo". (11)

(11) Hurtado Marquez, Eugenio. La Universidad Autónoma 1929-1944, Editorial UNAM, México 1976. Pag. 87.

"La Universidad es una institución técnica, ... tiene por fin ... impartir la educación superior y organizar la investigación científica, así como extender los beneficios de la cultura". (12)

"... el fin último de la Universidad, ..., es el servicio a la patria, ... creando profesionistas y técnicos bien preparados, que presten a la sociedad un servicio real y que transformen sus conocimientos, en actos que tienden al mejoramiento colectivo". (13)

"... la Universidad de México es democrática y debe seguir siéndolo, pues deben tomarse en cuenta las opiniones de profesores y alumnos, en los aspectos técnicos, ... colocar el problema de la organización universitaria como un problema de lucha entre dos grupos antagónicos, con intereses opuestos, con finalidades distintas, ..., es simple y sencillamente falsear no sólo la organización técnica de la Universidad, sino su organización real; ... ". (14)

Con las precisiones mencionadas, se deja claro que la UNAM quedaba vinculada al Estado como organismo "descentralizado por servicios" como lo explicó el Sr. -

(12) Hurtado Marquez Eugenio. Op. Cit. Pag. 87

(13) Ibid. Pag.88

(14) Ibidem.

Efraín Brito Rosado, miembro de la Comisión de Educación Pública de la Cámara de Diputados, en diciembre de 1944, al justificar y aprobar el anteproyecto de Ley Orgánica. (15) Esta descentralización significa que el Estado delega "una parte de sus funciones" en este caso, la educación superior, esto no significa que se desentienda, prueba de ello es el subsidio anual que le otorga.

A lo largo del anteproyecto, resalta el énfasis en que la Universidad es "técnica", con esto se trató de separarla de los aspectos políticos como requisito para alcanzar la objetividad en el conocimiento. El maestro Alfonso Caso concebía a la Universidad sin influencias políticas, al respecto dijo: "El principio de libertad de cátedra y de investigación debe quedar consagrado, junto con el principio de autonomía, como un postulado esencial para la vida misma de la institución universitaria, y esto debe ser así, precisamente porque la Universidad ha de colocarse en tal forma ajena a las cuestiones políticas, que su desarrollo técnico no se vea impedido por ellas en ningún momento". (16)

(15) Hurtado Marquez, Eugenio. Op. Cit. Pag. 135-140.

(16) Ibid. Pag. 88

El aspecto técnico implicará únicamente asuntos académicos, y la parte administrativa y de gobierno será encomendada a personas "de autoridad científica y moral indiscutible, y totalmente alejadas de los intereses inmediatos de los profesores y estudiantes universitarios". (17)

Esta separación tenía el objeto de evitar que la Universidad cayera en disputas políticas y de poder al interior y hacia el exterior que la desviarán de su misión.

Este propósito de mantener neutral a la UNAM, tanto en lo técnico como en lo ejecutivo no ha sido posible, la UNAM es una institución donde es muy difícil mantener a sus diferentes autoridades separadas de la realidad, imparciales a ella, dedicadas por completo a sus actividades universitarias, ello porque la Universidad no es una institución aislada del sistema de dominación, al contrario, cumple una función muy importante dentro de él.

La Universidad produce cuadros calificados incorporables al sistema, para esto, interviene el Estado, estableciendo una serie de mecanismos para participar en la ela

(17) Hurtado Marquez, Eugenio. Op. Cit. Pag. 93

boración del programa de educación superior e incidiendo en la organización y la estructura universitaria.

Respecto a la relación de la UNAM con sus trabajadores (tanto académicos como administrativos), el maestro Caso sostuvo que se regirían por estatutos, sin que esto violentara ninguna ley, no admitiendo la necesidad y posibilidad de establecer una relación contractual colectiva.

Así nos obvia que "... la Universidad no es una empresa; no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo; nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener, provechos en sentido económico, ...". (18)

"Conviene, sin embargo, dejar bien claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario y no contractual, no será obstáculo para que, como el proyecto lo indica, un reglamento del Consejo otorgue a los profesores y a los empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social ...". (19)

En esta forma general quedó la contratación de los trabajadores, razón por la cual a los trabajadores univer-

(18) Hurtado Marquez, Eugenio. Op. Cit. Pag. 97

(19) Ibidem.

sitarios les costó tanto trabajo establecer relaciones colectivas de trabajo, ya que se tuvo que pasar por sobre la máxima ley de la UNAM.

Con respecto a los profesores, especificó los requisitos y los criterios para su ingreso ya que le preocupaban vicios que no han sido erradicados aún, y a veces se han agudizado, señalando al respecto lo siguiente: "... los nombramientos, en múltiples ocasiones, han sido inspirados mas en la simpatía o la amistad que en los conocimientos del maestro". (20)

"... el permitir a las academias que nombren a los profesores, sin sujetar dichos nombramientos a un procedimiento objetivo, ha convertido a dichos cuerpos en centros de intereses políticos y personalistas". (21)

"... un punto esencial de la reorganización universitaria consistirá en que ningún profesor nuevo pueda ser nombrado, si no tiene un grado de las facultades de la Universidad, ... y precisamente en la especialidad que van a impartir, habrán de sujetarse a un concurso, ... para adquirir por oposición su cátedra, o bien, ... someterse a otras pruebas igualmente objetivas e idóneas que comprue-

(20) Hurtado Marquez, Eugenio. Op. Cit. Pag. 97

(21) Ibid. Pag. 98

ben la capacidad académica de los candidatos". (22)

También estableció la necesidad del profesorado de carrera, sistema en donde el profesor "podrá dedicarse únicamente a esta labor, si la Universidad le asegura emolumentos suficientes para ello". (23)

Como apreciamos, el maestro Caso estaba perfectamente consciente de la situación laboral de los académicos y los criterios con que ingresaban a laborar en la UNAM, que no eran ni son atendiendo aspectos únicamente "técnicos", sino que por el contrario, se dan en base a clientelismo, amiguismo, condicionándose el ingreso para asegurar apoyo a los directores. Por eso mismo nos permitimos pensar que al establecer el profesorado de carrera, dedicado de tiempo completo a la docencia, deseaba el maestro Caso que la enseñanza superior se profesionalizara en el sentido de repartir el tiempo en preparar e impartir las clases y actualizarse, cosa que hasta el momento no está establecido en la UNAM y en la educación superior en general, y es uno de los puntos mas conflictivos entre autoridades y profesores, y que en la última década se agudizó debido en gran parte

(22) Hurtado Marquez, Eugenio. Op. Cit. Pag. 98

(23) Ibid. Pag. 99

al desarrollo del sindicalismo en las universidades. Pero esta conflictividad no se debió precisamente al sindicalismo universitario, sino que respondió a que la Ley Orgánica no consideró en la Universidad la existencia de sindicatos de empleados y mucho menos de académicos, pese a esto, la UNAM tuvo que adecuar su estructura real a ellos, por encima de la Ley Orgánica, habiéndoles sido muy difícil a las autoridades aceptar a los sindicatos como parte de la comunidad universitaria y mas bien considerándolos elementos perturbadores del orden académico.

Esta es la concepción de la Universidad que tienen las autoridades, pasaremos a ver qué piensan de la Autonomía.

La Autonomía de las universidades mexicanas ha sido interpretada y utilizada de diversas maneras, dependiendo del momento histórico y de los intereses de clase involucrados.

La autonomía universitaria fue primeramente una demanda académica impulsada por estudiantes. Posteriormente se demandó autonomía para gobernarse, estableciendo la comunidad universitaria sus órganos de gobierno; ésta se obtuvo en 1929, también fruto de la movilización estudiantil. La promulgación de la Ley Orgánica de 1945, por ejemplo, responde a las necesidades del despegue económico del país a partir de los cuarentas, que requería una universidad mas controlada para que la docencia y la investigación

apoyar el desarrollo industrial principalmente, pero también se necesitaban cuadros profesionales que reprodujeran el sistema sin cuestionamientos ; y es que la Ley Orgánica de 1933 había otorgado a la UNAM autonomía absoluta, teniendo por lo tanto la libertad de adecuar sus fines a las causas que considerara pertinentes sin tener que pedir autorización ni rendir cuentas al ejecutivo, como sucedía con la Ley Orgánica de 1929.

Sin embargo, esta completa autonomía cancelaba el subsidio que le otorgaba anualmente el gobierno federal, estableciéndose que le entregaría una última cantidad por diez millones de pesos.

Esta medida limitó el desarrollo de la UNAM, viéndose en la necesidad de seguir aceptando la ayuda económica que le brindaron los subsecuentes gobiernos, por encima de su máxima ley. En estas circunstancias fué que el maestro Caso propone la redefinición de la UNAM con una nueva Ley Orgánica.

Las autoridades, por su parte, interpretan esta autonomía como "forma de gestión interna", una "forma de respeto mutuo entre Estado y universidades", no es "sinónimo de extraterritorialidad" ni de "pluralismo ideológico". (24)

(24) Soberón Acevedo. Guillermo. "El sentido de la Universidad", Revista de la Universidad de México, No. 10, UNAM, febrero, 1982. Pag. 15-19.

En la discusión del Anteproyecto de Ley Orgánica en la Cámara de Diputados, se definió en esta forma la autonomía:

"La autonomía, en su definición técnica y en su definición etimológica, es una forma de organización que deja a una institución en la posibilidad de dictar sus propias leyes y sus propios reglamentos".

"... de acuerdo con la teoría del derecho público y de acuerdo con la teoría en particular del derecho administrativo, viene a ser una forma de descentralización, ...".

"... puede ser por regiones, puede ser por funciones, puede ser por servicios, puede ser por colaboración". (25)

"... la nota esencial de la autonomía es la abstención del Estado en el establecimiento de las normas y en la elección de los funcionarios". (26)

"..., la Universidad, en su autonomía, debe tener una ley original que la organice en su vida futura". (27)

Todas las particularidades bajo las cuales actúa la UNAM y que hemos señalado, tienen una finalidad: la impartición de la educación superior.

(25) Hurtado Maquez, Eugenio. Op. Cit. Pag. 136

(26) Ibidem.

(27) Ibid. Pag. 137.

La finalidad de la educación, desde el punto de vista de las autoridades universitarias, del Estado y de la burguesía, podemos decir que han tenido bastante coincidencias, independientemente de las particularidades de cada gobierno, (como fué por ejemplo el del Gral. Lázaro Cárdenas, que prefirió darle impulso a la educación técnica; el de Gustavo Díaz Ordáz, que veía en la UNAM mas problemas que beneficios, conflicto que tuvo un desenlace doloroso y cobarde en 1968.)

Pero en general, todos los gobiernos se han pronunciado por una educación superior autónoma y neutral frente a movimientos políticos y sociales, comprometida con el progreso del país, desde el punto de vista técnico, científico y sin involucrar a la institución que la imparte en la realidad política nacional.

La educación superior como elemento de progreso, ha significado vincular la producción universitaria a la demanda empresarial, a los requerimientos del momento. El Estado ha creado una serie de organismos para controlar y planear la educación superior, en estos organismos intervienen funcionarios de la SEP, SPP, Tecnológicos, universidades privadas y ANUIES, además el subsidio se ha convertido inevitablemente en un instrumento de control político.

Los gobiernos han insistido en que las universidades deben

adecuarse a las necesidades de la economía del país, sin que esto signifique violar la autonomía; el Estado determina qué sector va a vincularse con la educación superior y viceversa, e impidiendo que los universitarios decidan.

La intervención de sectores del Estado y la burguesía en la Universidad, se manifiesta principalmente a través del subsidio que ya viene orientado y programado, los programas de estudio y organismos de planeación de la educación superior; esta intervención se ha caracterizado por dos líneas: adecuar y vincular mas estrechamente la educación superior a las necesidades económicas, políticas y sociales y a la vez prevenir que la Universidad no caiga en manos de los sectores democráticos y progresistas, principalmente de los sindicatos, que demandan participar y emitir opiniones respecto a cómo debe cumplirse con los fines de la universidad.

Pretender que la Universidad se mantenga aparentemente neutral, al margen de los problemas nacionales, sin tener participación o toma de posición, es resultado del concepto que se tiene de universidad y educación superior en el sistema capitalista; este sistema tiene bien definido su proyecto de acuerdo a sus intereses de clase y sus necesidades de reproducción.

La UNAM, principal institución de educación superior en México, siempre ha estado vinculada al Estado y la clase domini

nante, ya que es parte de la superestructura del sistema dominante. Ha cubierto las demandas de cuadros políticos y profesionistas diversos para la reproducción del sistema.

Veamos ahora, que opina la otra vertiente de opinión importante en la UNAM, el STUNAM.

Educación superior, autonomía, desde el punto de vista del S.T.U.N.A.M. y del sindicalismo universitario en general.

El sindicalismo universitario surge como resultado de una politización de los trabajadores universitarios a raíz del movimiento estudiantil de 1968, retomando algunas de las demandas de éste y del sindicalismo independiente, como: de democratización de la universidad, vinculación de los trabajadores académicos y administrativos con el movimiento obrero y popular del país, mayor independencia de la UNAM con respecto al Estado. (28)

El STUNAM sostiene otro punto de vista respecto a la universidad, la educación superior, el concepto de autonomía, diferente al de las autoridades.

(28) Gutiérrez, Esthela. Fernando Talavera. "El sindicalismo universitario, las fuerzas de izquierda y el Estado", Cuadernos Políticos No. 25, Editorial Era, México, jul-sept., 1980. Pag. 30.

El sindicalismo universitario pugna por una universidad popular, en la que se atiendan los problemas y se den o propongan soluciones a las necesidades de las mayorías; por una universidad democrática en su organización, donde todos sean considerados y representados. Ha coincidido junto con otros grupos (de izquierda principalmente) al afirmar que la educación superior solo está al alcance de unos cuantos.

Rechaza el espíritu de la Ley Orgánica de 1945, respecto al tipo de conocimiento que debe producir el científico, ya que el sindicalismo se pronuncia por una educación y producción de conocimientos comprometidos con la mayoría de las clases y no con una sola, los científicos no pueden ignorar o desprenderse de su posición de clase, los conocimientos que producen no pierden objetividad si ellos manifiestan dicha posición y se comprometen con ella.

El sindicalismo universitario no vé en la masificación de las universidades un problema, el problema está en la mala planificación y lo excesivo de ésta.

Para combatir la masificación, se idearon los exámenes selectivos, prácticamente en todos los niveles escolares; a juicio de los sindicatos universitarios, la Universidad ha tomado un carácter clasista, ya que hace aparecer a ciertas clases sociales más aptas que otras para la educación superior.

Otro aspecto que le critican a las instituciones es que sólo están impartiendo conocimientos ya dados, no hay inicia tivas para remontarlos a través de la investigación intensi va.

Precisamente la masificación de las universidades trajo la aparición de los sindicatos, cuyos integrantes muchas veces no son sólo trabajadores sino también estudiantes o profesores, lo cual los hace tener doble interés en la Univer sidad y verla desde diferentes puntos de vista.

Entre 1956 y 1968, se dan una serie de movilizaciones estu diantiles, obreras y magisteriales que influyen en el pensamiento universitario. La comunidad universitaria enarbola la autonomía para justificar su toma de posición en apoyo a las movilizaciones democráticas e insurgentes; así, la autonomía adquiere un carácter político cuando es empleada para criticar al Estado y a la sociedad por el trato da do a los inconformes y por su injerencia en la determinación de la educación superior.

La autonomía universitaria ha jugado un doble papel en el desarrollo del sindicalismo universitario; en un momento permitió que éste surgiera y se consolidaran, pero en otros, argumentando su defensa, se le ha reprimido y detenido su avance a estructuras organizativas mas completas.

El sindicalismo universitario surge en la UNAM cuando el concepto de autonomía implica, también en la concepción de las autoridades, libertad de crítica política y social, esta última entendida para vincularse y comprometerse con las clases populares y buscar solución a sus múltiples problemas.

En esto precisamente, es donde se da un factor de enfrentamiento con las autoridades, ya que en base a la autonomía académica, se ha pretendido transformar los planes de estudio de las universidades y adecuarlos a las condiciones reales del país; en base a la autonomía para governar se, se ha pretendido que sea dirigida por intelectuales y no por complicadas burocracias administrativas; también se demanda que en el establecimiento del autogobierno, incidan estudiantes y trabajadores; una universidad con estas características, quizás sería cien por ciento democrática y su participación en la sociedad tendría una función realmente transformadora.

Sin embargo, la autonomía cada día se transforma mas en un membrete, en una utopía.

En la década de los ochentas, la autonomía universitaria, tan defendida y utilizada por las autoridades, está en entredicho; tendrá nuevo significado cuando tengan las autoridades que adecuarse a programas de educación superior en los cuales no tuvieron participación y a subsidios marca-

ubs por la austeridad y que serán de acuerdo a los resulta dos que se logren en materia de proyectos de investigación, principalmente del interés del Estado.

La educación superior y el sindicalismo universitario en el sexenio 1970-1976.

Consideramos necesario revisar a grandes rasgos, la políti ca educativa y laboral del periodo de gobierno 1970-1976, ya que es el periodo en que se desarrolló el sindicalismo universitario.

En su programa de gobierno, que Luis Echeverría llamó "programa del Pueblo", se pronunció por la libre empresa, res petando todos los derechos laborales asentados en la Ley Federal del Trabajo, velando porque las relaciones obrero patronales se desarrollen en armonía y se preserve la au tonomía sindical y su derecho a huelga, se paguen salarios justos y se cumpla con el reparto de utilidades. (30)

Aseguraba que el país empezaba a desarrollar "una intensa actividad democrática", señalando a los sindicatos como escuelas de civismo, en donde la participación y militan cia al interior de ellos, los trabajadores aprenderían lo que es la democracia apegada a las leyes.

(29) México 1970-1976. "Toma de Posesión", Editorial Con sejo Mexicano de Hombres de Negocios (MBC)

También instaba a los trabajadores a que se aprendieran cuáles eran sus derechos y obligaciones sindicales, que participaran activamente en sus asambleas, que no temieran expresarse con toda confianza y libertad. (30)

En este marco de relativa libertad, la llamada apertura democrática, se desarrolla el sindicalismo universitario, ya que encuentra espacios para ello, dados por el gobierno que busca el consenso después de los hechos de 1968.

Con respecto a la educación, la apertura democrática también se llevó a las universidades.

Primero, para abrir espacios a la disidencia de 1968, para que se incorporaran a los marcos institucionales de la educación superior.

Segundo, porque Luis Echverría tenía proyectada una reforma educativa, "fundada en la veracidad y el diálogo", sería "en gran medida, una autocrítica ...".

Luis Echverría concebía a la educación como agente de "cambio social, progreso científico y desarrollo económico", respaldo de la "soberanía y fuente de patriotismo constructivo".

(30) Echverría Alvarez, Luis. Pensamiento. Doctrina. "discursos, campaña electoral 1969-1970", Vol. II y III, Comisión Nacional Editorial. Partido Revolucionario Institucional.

Además, debería superarse la distancia entre teoría y práctica, o sea, adecuar lo que se imparte en "el aula y la realidad que la pone a prueba". (31)

Concretamente se aceptó como esencial en las universidades, la pluralidad de "corrientes de pensamiento", que cada miembro de la comunidad universitaria se comprometiera a servir al grupo social en que se desenvuelve.

A Luis Echeverría le parecía lógico que la inconformidad y "rebeldía de la nación" tuviera sus manifestaciones a partir de la universidad, por su libertad de pensamiento, que es una expresión de su autonomía. (32)

Su impulso a la educación superior se materializó en el aumento de presupuesto, aproximadamente se triplicó. Tomemos un ejemplo del crecimiento económico presupuestal de las universidades:

	1972	1974
Universidades de provincia	212.2 millones	483 millones
UNAM	974.2 "	1,800 "
I.P.N.	491.7 "	

(33)

(31) México 1970-1976. Op. Cit. Pag. 12-13 .

(32) Echeverría Alvarez, Luis. Op. Cit. Pag. 164.

(33) Echeverría Alvarez, Luis. Cuatro Años de labor educativa, Sría. de Educación Pública. Pag. 52-64.

Además se amplió el espacio de la educación superior, se creó la Universidad Autónoma Metropolitana, el Colegio de Bachilleres, el CONACyT, seis Tecnológicos Regionales, Esta política contrastaba con la del sexenio anterior, el cual desatendió la educación y pretendió formas de autofinanciamiento para las universidades. Pero mas que nada, la nueva política buscaba restablecer relaciones cordiales entre gobierno e intelectuales, entre el Estado y la comunidad universitaria, buscaba remontar la culpa de 1968 y 1971.

En general, se puede establecer que el gobierno de Luis Echeverría se basó en cuatro aspectos en su política hacia las universidades y la educación superior:

- ampliar el sistema educativo
- centralización de las decisiones en el gobierno federal
- modernización académica y administrativa
- establecimiento de mecanismos para el control y mediación de los conflictos. (34)

La planificación en la educación superior.

En la última década, planes van y vienen, y dos posiciones han prevalecido con respecto a los fines de la universidad,

(34) Fuentes Molina, Olac. "Las épocas de la universidad mexicana" Cuadernos Políticos No. 36, Editorial Era, México, abril-junio, 1983. Pag. 47-55.

la educación superior y la autonomía; por un lado el Estado y la burocracia universitaria que la han ligado al sector industrial y por el otro, las demás clases y grupos que se conglomeran en la Universidad, entre ellos el STUNAM, y que han querido que se adecúe y responda a las necesidades de las grandes mayorías para un desarrollo más justo del país.

Planificar la educación superior para el Estado mexicano implica mayor control y menos presupuesto y además condicionado, y responde en gran medida al deterioro de la economía del país en la década de los setentas.

Los nuevos intereses del Estado con respecto a la educación superior son orientarla hacia carreras técnicas y quitarle en gran parte su carácter humanístico que origina toda clase de reflexiones sociales, políticas y filosóficas.

Con toda la burocracia que significan tantos Planes y Coordinaciones, la autonomía universitaria queda prácticamente invalidada, una universidad no puede decidir libremente sus planes de estudio ni disponer de su presupuesto en el momento que lo requiera. Con esta situación, las universidades estatales fueron las más lesionadas.

En el lado opuesto a tantos Planes, resaltó el poco interés por impulsar la vinculación de las universidades con los problemas de la población. La demanda de educación superior se trató de derivar hacia carreras técnicas, así se trataba de frenar la masificación de las universidades, detectada como elemento causante de la crisis de la educación superior.

Además, la masificación llevó a la politización de las universidades, ya que tradicionalmente, el estudiantado provenía de las clases media y alta, pero en la última década tuvieron acceso estudiantes que eran hijos "del proletariado industrial y del campesinado", hecho que transformó cualitativamente su realidad.

En esta forma, la Universidad se convierte en productora de profesionistas que no encuentran acomodo fácilmente en el mercado de trabajo y también se convierte en campo de debate ideológico, ya que su estructura tradicional no va de acuerdo a las necesidades que los nuevos sectores que se le han incorporado. La Universidad, deja de ser el mecanismo inmediato de ascenso social y pasa a estar continuamente cuestionada por no adecuarse a las necesidades actuales. (35)

(35) Padua, Jorge A. "Movilidad social y universidad", La crisis de la educación superior en México, Editorial Nueva Imagen, México, 1983. Pag. 127-148.

La Universidad tendrá que adecuar su producción profesional a las necesidades actuales para evitar que sus egresados pasen a engrosar el número de desempleados.

Sería ideal que junto con la comunidad universitaria, las autoridades reconsideraran las carreras que se imparten y las posibilidades que tienen los profesionistas de ser absorbidos por el mercado de trabajo a nivel nacional.

Esta es una tarea para alumnos y profesores, en el estricto sentido de la palabra, haciendo a un lado las "consultas" oficiales que no han resuelto nada en este sentido.

En lo referente al sindicalismo universitario, también tendrá que replantear su acción al interior de las universidades, ya que la situación actual es muy diferente a la de hace doce años.

Los sindicatos universitarios tendrán que replantear sus acciones, las condiciones de la década pasada han cambiado totalmente; ahora es necesario plantearse cómo permanecer decorosamente en las universidades con las nuevas características educativas, financieras e ideológicas, las demandas económicas no serán satisfechas fácilmente y menos las políticas.

Será necesario más que nunca, trabajar en unidad, cosa difícil en épocas de crisis, ya que cada quién busca en forma individual mejorar o sostener su situación econó-

micas y veremos una importante crisis de credibilidad. Se ha visto desde 1981, que el enfrentamiento con las autoridades universitarias no ha dado resultados del todo satisfactorios al sindicalismo universitario y al STUNAM en particular, precisamente porque la nueva situación requiere otra forma de acción. Es necesario tomar en cuenta cómo se interpreta la libertad de cátedra, de investigación, de autodeterminación, de las formas de gobierno y de acción crítica interna y externa, que se establecerán con la Reforma Universitaria de 1984, y que no es sólo una reforma académica sino también administrativa, y donde el STUNAM deberá impedir que los intereses de sus agremiados sean gravemente lesionados.

Capítulo III

ALGUNOS ELEMENTOS DE LA HISTORIA DEL S.T.U.N.A.M.

La evolución histórica del S.T.U.N.A.M. ha sido influenciada por las características de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuyos fines, como hemos visto, son muy específicos.

Constancia de ello dejan sus estatutos que año con año se ven modificados de acuerdo a la coyuntura que si vive tanto en la UNAM como al interior del sindicato, así como en el desarrollo de la educación superior y de la investigación que han influenciado en el punto de vista del sindicato en lo referente al papel que jugará en la UNAM.

El STUNAM surge, como todos los sindicatos, para la defensa laboral de los trabajadores representándolos frente a las autoridades universitarias y federales.

Encontramos que pueden ser miembros del sindicato: a) to-

ds los trabajadores de la UNAM, tanto académicos como administrativos, a excepción de los empleados de confianza; b) los trabajadores que se encuentren en litigio laboral por haber sido separados de la UNAM, los cuales seguirán manteniendo sus derechos y obligaciones sindicales hasta que se dictamine su situación; c) los jubilados que habiendo sido trabajadores al servicio de la UNAM y afiliados al sindicato, así lo deseen; d) los trabajadores que hayan sido separados de su trabajo por motivos sindicales, políticos e ideológicos, siempre que así lo deseen, en este caso el STUNAM negociará su reinstalación; e) los trabajadores que hayan estado separados temporalmente del trabajo. (36)

Por otra parte, se dejará de ser miembro del sindicato por renunciar, por expulsión y cuando se deje de laborar en la UNAM.

A partir de 1979, con los Estatutos aprobados en el II Congreso General Ordinario (CGO), los miembros del sindicato se dividen en socios activos, los cuales desempeñan sus funciones en la UNAM, y socios comisionados, los que pasan a prestar sus servicios al sindicato.

Hasta 1978, podían afiliarse al sindicato las personas

(36) Estatutos del S.T.U.N.A.M., 1983.

que aún no habían contraído ninguna relación laboral con la universidad, pero estaban en espera de ello, por lo tanto sus derechos y obligaciones no eran las mismas que el resto de los afiliados. Esta afiliación era una especie de condicionante para obtener el trabajo y un elemento de control derivado de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo que ejerce el STUNAM.

Estatutos del S.T.U.N.A.M.

El STUNAM actúa de acuerdo a lo establecido en sus Estatutos, en los cuales se establece y norman los siguientes aspectos:

Declaración de Principios; De su constitución, domicilio, objeto, denominación y duración; De la membresía del sindicato; De las sanciones y correcciones disciplinarias; Organos de dirección y representación; Facultades y Funciones de los órganos de dirección; De las comisiones autónomas de fiscalización; De las delegaciones; De las elecciones; De la huelga; Del patrimonio del sindicato; De la disolución y liquidación del sindicato y De la Reforma del Estatuto.

El contenido de los Estatutos no ha tenido muchos cambios y sólo cito dos de ellos por considerarlos de particular importancia:

1. En el III CGO, se creó la Comisión Autónoma de Bolsa

de Trabajo, la cual desapareció en el IV CGO. Esta Comisión se creó como conquista de una de las corrientes sin dicales opositora a la hegemónica al interior del STUNAM, y que impugnaba el mal funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y la parcialidad con que se manejaba la asignación de las plazas; sin embargo, la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo no pudo superar todas las anomalías que presentaba la Secretaría del Trabajo, cayendo también en los errores que señalaba y aunado a esto, se perdieron varias plazas en su año de existencia, por razones di versas, siendo esto suficiente para que desapareciera en 1982 en el IV CGO. El problema en nuestra opinión radica en no respetar el Reglamento de la Bolsa de Trabajo, manejando la distribución de las plazas con vistas al control político.

2. En el V CGO se agregó a los Estatutos el capítulo De los Procedimientos de Investigación y Corrección Disciplinaria, detallándose minuciosamente, para conocimiento pre vio de los miembros, los pasos a seguir y las instancias involucradas en la determinación del grado de culpabilidad y la sanción a que se hará merecedor el infractor de la norma estatutaria.

Perfil del STUNAM de acuerdo a su Declaración de Principios.

De acuerdo con la Declaración de Principios del STUNAM,

encontramos establecidos los siguientes principios de la vida democrática de la organización:

- los afiliados podrán profesar cualquier credo religioso, político o concepción filosófica.
- los cargos de representación se ganarán por mayoría.
- todo lo que afecte de alguna forma al sindicato se discutirá desde las bases.
- los representantes sindicales podrán ser revocados de sus cargos en la instancia respectiva cuando no cumplan con lo establecido en el Estatuto.
- las minorías tienen derecho a contar con representantes en las instancias de dirección y tendrán los mismos derechos que las mayorías.
- la afiliación al sindicato será en forma voluntaria y personal.

Queda claro que el sindicato actuará en forma independiente del Estado, de las autoridades universitarias y de los partidos políticos.

Buscando la unidad y mejores condiciones de trabajo para los trabajadores universitarios, el STUNAM desde su constitución promueve la creación del sindicato nacional de trabajadores universitarios.

Como miembro de la comunidad universitaria, declara que defiende los fines de la universidad, tales como la profesionalización de la enseñanza, la libertad de cátedra y de investigación y la autonomía tanto académica como ad-

ministrativa.

Como resultado del I CGO, el STUNAM estableció en sus Estatutos la calidad de asalariados de todos los trabajadores universitarios, se pronunció por la lucha de clases en busca de una sociedad mas justa, en la distribución de la riqueza y por la lucha por la abolición de las relaciones sociales de producción actuales. Esto, se señala, se logrará elevando la conciencia social mediante la capacitación y educación política. Por lo tanto, se propone que la actuación del sindicato sea una combinación de acciones reivindicativas y políticas, lo que no anula su independencia sindical antes mencionada.

Por último, el STUNAM pretende participar de las actividades netamente universitarias para poder reorientarlas, reformarlas y democratizarlas. El STUNAM ve en la autonomía -desde 1978-, la facultad de autogestión de la UNAM, y no una forma de aislamiento; esto, se sostiene, permitirá que la universidad esté comprometida a resolver los problemas de las mayorías sociales.

Buscando reforzar la democracia interna del STUNAM, en los Estatutos de 1979, y como producto de los debates del II CGO, quedó establecido que cada corriente sindical al interior del sindicato quedaría representada en forma propor-

cional, de acuerdo al resultado de votaciones, en las instancias de dirección y fiscalización como son el Congreso General, Consejo General de Representantes (CGR), Comisiones Autónomas y de Fiscalización; y en 1981 en el III CGO esta proporcionalidad se extendió a las Comisiones Contractuales. En este mismo Congreso, el sindicato dejó establecido su interés por impulsar los intentos de democratización de los sindicatos bajo el control oficial, su voluntad de impulsar la creación de sindicatos de industria como forma para organizar mejor a los trabajadores y facilitar la creación de una central única, estableciéndose que para alcanzar esto era necesario ir eliminando los sindicatos gremiales en las universidades del país.

Algunas características de los afiliados al S.T.U.N.A.M.

El STUNAM cuenta actualmente con 23 mil afiliados aproximadamente, los cuales se dividen en Académicos y Administrativos, y es titular del Contrato Colectivo de los trabajadores administrativos.

El personal administrativo, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado, se divide en 6 ramas: Administración; Auxiliar de Administración; Profesional; Especializada Técnica; Especializada Obrera y Obrera.

Estas Ramas cuentan con diversas categorías que a la fecha suman 79, firmadas con el Nuevo Catálogo de Puestos del Personal de Base (37) y faltando por definirse varias mas, y que son:

De la Administración-14

Almacenista
 Jefe de Oficina
 Jefe de Sección
 Jefe de Servicio
 Operador de Máquina Registradora
 Oficial Administrativo
 Secretario
 Encargado del Orden
 Multicopista
 Archivista
 Auxiliar de Contabilidad
 Ayudante de Auditor
 Supervisor
 Telefonista

Auxiliar de Administración-9

Intendente
 Auxiliar de Intendencia
 Vigilante
 Cocinero
 Ayudante de Cocina
 Peluquero
 Motociclista
 Auxiliar de Forense
 Auxiliar de Tienda

Especializada Técnica-31

Analista
 Auxiliar de Enfermería
 Auxiliar de Guardería
 Auxiliar de Servicios Geofísicos
 Bibliotecario
 Bombero
 Cajista
 Corrector
 Dibujante
 Encuadernador
 Estadígrafo
 Fotógrafo
 Jefe de Biblioteca
 Jefe de Bomberos
 Jefe de Laboratorio

Especializada Obrera-11

Ebanista
 Fogonero
 Jefe de Taller
 Oficial Carpintero
 Oficial Herrero
 Oficial Jardinero
 Oficial Plomero
 Oficial Soldador
 Oficial de Transporte Especializado
 Pescadero
 Tablajero

(37) Catálogo de Puestos del Personal de Base de la UNAM. Acuerdo UNAM-STUNAM, julio de 1984.

Laboratorista
 Linotipista
 Músico
 Oficial Mecánico
 Operador de Máquina
 Perforista
 Prensista
 Programador
 Psico técnico
 Publicista
 Redactor
 Técnico
 Tipógrafo
 Traductor
 Laboratorista de C.C.H.

Rama Obrera-12

Albañil
 Carpintero
 Electricista
 Herrero
 Maquinista
 Mecánico
 Peón
 Pintor
 Plomero
 Cerrajero
 Soldador
 Jardinero

Rama Profesionista-1

Profesionista

El personal académico está agrupado de la siguiente forma:

Profesor Ordinario de Asignatura
(hora-semana-mes)

Con dos niveles "A" "B"

Profesor e Investigador Ordinario
de Carrera (tiempo completo)

Con seis niveles

Asociado "A"
 Asociado "B"
 Asociado "C"

Titular "A"
 Titular "B"
 Titular "C"

Técnico Académico Ordinario
(Investigación y Docencia)
Tiempo Completo

Con nueve niveles

Auxiliar "A"
Auxiliar "B"
Auxiliar "C"

Asociado "A"
Asociado "B"
Asociado "C"

Titular "A"
Titular "B"
Titular "C"

Ayudante de Profesor e Investigador

Asignatura hora-semana-mes

Con dos niveles "A" "B"

Tiempo Completo

Con tres niveles "A" "B"
"C"

Profesor de Enseñanza Media Superior
(tiempo completo)

Con dos niveles "A" "B"

(38)

Organos de dirección y representación del S.T.U.N.A.M.

El sindicato funciona en base a organismos de dirección y representación (ver organigrama) desde 1972, los cuales, sin ser exactamente los mismo, han desempeñado funciones similares en la conducción del sindicato universitario.

(38) Nuevo Tabulador de Salarios del Personal Académico, Acuerdo UNAM-AAPAUNAM, 9 de agosto de 1984.

1. La máxima autoridad sindical es el Congreso General, el cual delibera y resuelve.

Lo forman 1 miembro por delegación sindical
 1 delegado al Congreso por cada 75 miembros o fracción mayor de 50
 En 1978 la representatividad es mayor,
 1 delegado por cada 50 miembros o fracción mayor de 30
 El Comité Ejecutivo
 El Consejo General de Representantes

Entre sus facultades podemos citar

Calificar el informe del Comité Ejecutivo
 Revocar a los miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Autónomas
 Calificar el informe de las Comisiones Autónomas y de las Comisiones Especiales de Trabajo del C.G.R.
 Modificar el Contrato Colectivo de Trabajo
 Reformar los Estatutos
 Reformar los reglamentos relativos a la contratación colectiva
 Establecer lo relativo a las cuotas ordinarias y extraordinarias
 Nombrar a las comisiones autónomas
 Establecer la política sindical tanto en lo interno como externo (39)

El Congreso General Ordinario debe reunirse anualmente, pudiendo sesionar con el 50% + 1 de las delegaciones sindicales y el 50% + 1 de los delegados al Congreso, a partir de 1981 en el III CGO, se estableció que se reuniría en el 2º trimestre del año.

El Congreso General Extraordinario, se reúne para tratar

(39) Estatutos del STUNAM, 1983.

temas específicos y lo podía convocar la Comisión Autónoma de Vigilancia con la aprobación de un 50% + 1 del Consejo General de Representantes. A partir del V CGO, la Comisión Autónoma de Vigilancia ya no tiene facultad para convocar a los Congresos Extraordinarios, quedando sólo como facultad del CGR.

2. El Consejo General de Representantes se integra de la siguiente forma:

1 representante por delegación sindical
 1 representante por cada 100 afiliados o fracción mayor de 75. A partir de 1978 la proporcionalidad es mayor, 1 delegado por cada 75 afiliados o fracción mayor de 50
 El Comité Ejecutivo, quien lo encabeza.

El Consejo General de Representantes tiene una duración de dos años, se reúne una vez al mes y en forma extraordinaria cuando lo convoque el Comité Ejecutivo. A partir del II CGO se estableció que sus miembros pueden ser reelegidos.

Tiene las siguientes facultades:

Concretar la política general acordada en el Congreso
 Formular y difundir las propuestas de modificación al Contrato Colectivo de Trabajo
 Nombrar a los asesores jurídicos propuestos por el Comité Ejecutivo
 Lanzar las convocatorias para el Congreso Ordinario, Extraordinario y para constituir el CGR

Orientar las funciones del Comité Ejecutivo
 Decidir sobre los emplazamientos a huelga
 y sobre la suspensión de labores
 Aprobar los planes de trabajo e informes
 de las Comisiones Contractuales
 Designar a las Comisiones Contractuales
 Tomar conocimiento y resolver los proble-
 mas delegacionales que rebasen a dichos
 organismos
 Convocar a elecciones del Comité Ejecutivo

A partir de 1979, en el II CGO, adquirió estas otras fa-
 cultades:

Remover de sus cargos; de acuerdo a los Es-
 tatutos, a los miembros del Comité Ejecuti-
 vo
 Nombrar a los que ocuparan provisionalmente
 cargos en el Comité Ejecutivo y Comisiones
 Autónomas, a quienes se ratificará o recti-
 ficará en su cargo en el CGO
 Sancionar el reglamento delegacional
 Conocer y resolver los proyectos y acciones
 de la FSTU y designar a los delegados a los
 Congresos de la misma

En el III CGO de 1981, sus facultades se ampliaron aún mas,
 de la siguientes forma:

Resolver las propuestas del Comité Ejecutivo
 sobre los administradores de cafeterías y
 comedores y todo lo que implique ingresos
 permanentes al Sindicato
 Aprobar el otorgamiento de licencias sindica-
 les que proponga el Comité Ejecutivo (40)

3. El Comité Ejecutivo es el órgano de dirección del Sin-
 dicato, y actúa de acuerdo a las pautas dadas por el

Congreso Ordinario y el Consejo General de Representantes, representando al sindicato ante cualquier autoridad y agrupación.

En 1977 cuando se constituye el STUNAM, el Comité Ejecutivo contaba con 17 secretarías:

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. Secretaría General | 12. Secretaría de Finanzas |
| 2. Secretaría de Organización | 13. Secretaría de Conflictos |
| 3. Secretaría de Actas, Archivo y Acuerdos | 14. Secretaría de Asuntos Académicos |
| 4. Secretaría de Relaciones | 15. Secretaría de Fomento de Vivienda |
| 5. Secretaría del Trabajo | 16. Secretaría de Previsión Social |
| 6. Secretaría de Análisis y Estudios | 17. Secretaría de Deportes |
| 7. Secretaría del Interior | |
| 8. Secretaría de Prensa y Propaganda | |
| 9. Secretaría de Acción Femenil | |
| 10. Secretaría de Relaciones Universitarias | |
| 11. Secretaría de Educación Sindical y Promoción Cultural | |

En 1978 se creó la Secretaría de Asuntos Universitarios y desapareció la Secretaría del Interior y de Asuntos Académicos, quedando 16 secretarías.

En 1983 en el V CGO el Comité Ejecutivo vuelve a quedar constituido por 17 secretarías, 4 de las cuales quedaron sin que fuesen definidas sus atribuciones, hecho que sucedió en el VI CGO de agosto de 1984.

Estas cuatro Secretarías fueron: De Organización Administrativa; De Organización Académica; De Trabajo y Conflictos Académicos y de Asuntos Universitarios.

Esto refleja en nuestra opinión, que el STUNAM no tiene bien definida su posición con respecto a los académicos y respecto a la actividad universitaria, ya que en 1978 cuando se creó la Secretaría de Asuntos Universitarios, se estableció que el sindicato haría sentir su presencia en las actividades de investigación, docencia, reforma universitaria y actos políticos, en 1983 se deja pendiente la redefinición de lo anterior; este problema es comprensible en parte, por la reforma universitaria que desde el año citado se venía mencionando, reforma que cambiaría las características de la Universidad, tanto en lo académico como en lo administrativo.

El Comité Ejecutivo tiene establecidas entre otras, las siguientes funciones:

- Entre cada CGR puede tomar decisiones bajo su propia responsabilidad
- Representar al sindicato en el exterior
- Firmar Contratos Parciales, Generales o Especiales, previa discusión con las bases y el CGR
- Hacer propuestas al CGR para las revisiones salariales, contractuales y a los reglamentos de trabajo
- Informar sobre sus actividades anualmente al Congreso y trimestralmente al CGR
- Vigilar el buen desempeño de las Comisiones Contractuales, Especiales; cuando éstas no las realicen adecuadamente, proponer su remoción
- Administrar los fondos del sindicato a través de las secretarías respectivas e informar trimestralmente el CGR y afiliados
- Presidir el CGR en el cual tiene voz y voto

Formar las Comisiones Auxiliares de las secretarías que lo requieran
 Declarar sus bienes ante notario público y hacerlo del conocimiento de los afiliados antes y después del desempeño del cargo sindical
 Deberá sesionar cada 15 días como mínimo (41)

En 1979, en el II CGO, se estableció, el que formara parte del Comité de Huelga, presidiéndolo con voz y voto

4. Los trabajadores sindicalizados de la UNAM se agrupan en Delegaciones Sindicales por Dependencia, entendiendo por dependencia a las Facultades, Institutos, Centros, Coordinaciones, Direcciones Generales y Escuelas. Una Delegación Sindical se puede constituir con 15 trabajadores, ya sean académicos o administrativos, y el Comité Delegacional, los Delegados Sindicales y la totalidad de los afiliados de una dependencia, forman la Asamblea Delegacional, la cual es la máxima autoridad de la Delegación.

La Asamblea Delegacional es la encargada de ejecutar, a nivel de dependencia, las resoluciones que adopten los organismos de dirección del STUNAM; es la primera instancia para resolver los conflictos que se presentan en la dependencia y hará llegar al Consejo General de Representantes, al Congreso General Ordinario y Extraordinario y al Comi-

(41) Estatutos del STUNAM, 1983

té de Huelga, sus puntos de vista a través de los Delegados Sindicales.

A partir del II CGO, los Delegados Sindicales tienen la obligación de llevar al Congreso General y al CGR, las posiciones de las minorías de la Asamblea Delegacional, cuando éstas alcancen el 20% del total de los afiliados de la dependencia.

A partir de 1981, en el III CGO, las funciones de las Delegaciones y de los Delegados se especifican mejor y además se ampliaron, quedando entre las mas importantes:

- Llevar iniciativas al Comité Ejecutivo, CGR y Congreso
- Defender los intereses de las bases en su área de competencia
- Respetar el reglamento de la Bolsa de Trabajo
- Elegir representantes ante las diversas instancias del sindicato, debiendo informar éstos de sus gestiones a la Asamblea Delegacional
- Administrar el 25% del total de las cuotas que aportan los integrantes de la delegación y rendir cuenta de ellas

Los Delegados Sindicales tienen la facultad de llevar a cabo los acuerdo que se hayan tomado en la Asamblea Delegacional dentro de su área de competencia, de tomar decisiones bajo su responsabilidad entre cada asamblea delegacional, de representar a la delegación sindical ante las autoridades universitarias de su centro de trabajo, de informar a las bases trabajadoras de los acuerdos que se tomen en el Congreso General y Consejo General de Representantes,

de formar parte del Comité de Huelga en su lugar de trabajo, de presidir la asamblea delegacional y de vigilar el cumplimiento de los Estatutos, Contrato Colectivo de Trabajo y de los acuerdos Contractuales en su dependencia.

A lo largo de doce años (1972-1983), los Estatutos del STUNAM reflejan una preocupación porque los afiliados tengan la mayor representatividad ante los órganos de representación y dirección y por lo tanto por hacer que el sindicato trabaje en base a la democracia interna, elemento importante en el desarrollo y consolidación del sindicato y para que siga existiendo con la fuerza de sus primeros años.

Para reforzar lo anterior, creemos que el STUNAM debió conservar lo asentado en el primer Estatuto del STEUNAM, en sus artículos:

"Art. 54. Los requisitos para ocupar un puesto en el Comité Ejecutivo son: ... V.No haber sido sancionado con destitución de cargo sindical; ... "

"Art. 55. ... podrán ser reelectos para el mismo puesto solo por dos veces."

"Art. 56. Ningún socio podrá desempeñar un puesto en el Comité Ejecutivo por mas de nueve años."

En general, estas disposiciones debieron seguir rigiendo para todos los que ocupen un cargo de dirección y representación. En un lapso de seis años, es indudable que surjan

elementos capaces de relevar a los de mas experiencia, ésto mantendría a los afiliados mas expectantes e interesados en su sindicato. Además, sería saludable para el sindicato que sus diversas corrientes se alternaran en la Dirección del mismo, evitando el sectarismo, corrientismo y de más males que hacen perder la perspectiva de unidad de la organización.

Como podemos observar, la evolución histórica del STUNAM ha estado estrechamente vinculada con la evolución de sus Estatutos, que son la base de toda su actuación. Estos a la vez son producto de amplios debates en el seno de los Congresos Generales Ordinarios, debates que se organizan a través de las corrientes sindicales y donde prevalecen los puntos de vista de la corriente que logre mayoría de votos entre los delegados al Congreso; sin que esté por demás señalar que la corriente hegemónica es quién generalmente logra esa mayoría

Los Estatutos del STUNAM establecen una amplia protección jurídica, social y laboral para sus afiliados, ya que por fortuna, su contenido es letra viva que se pone en práctica cotidianamente, reflejan en general, la preocupación de los trabajadores por mantenerse en los marcos de democracia y autonomía sindical.

Con sus aproximadamente 23 mil afiliados, el STUNAM cubre to
das las necesidades administración, servicios, mantenimiento
y también una parte de las académicas y de investigación,
ya que como todos sabemos no es el titular del Contrato Co-
lectivo de dicho sector ni tiene afiliados a la mayoría de
los profesores e investigadores.

Sin embargo, es notorio que un gran número de afiliados per
tenecen a las categorías con menos sueldos y que no requie-
ren estudios medios ni calificación técnica, esto significa
que el sindicato ha descuidado en gran medida la calidad en
aras de la cantidad; se ha descuidado también el impulso de
categorías como jefes de oficina, de departamento y profe-
sionista, puestos que puede cubrir perfectamente con los
trabajadores de base egresados de las diversas carreras que
imparte la UNAM, y que son cubiertas por personal de confianza
za. Esta situación, consideramos se agravó con el nuevo ta-
bulador firmado con la UNAM en 1984, ya que los procedimiento
tos de evaluación quedaron muy vagos, de tal forma que se
pueden manejar de acuerdo a intereses muy particulares, que
dará espacio para el fomento del favoritismo y el clientelismo
mo.

En este caso se optó nuevamente por la cantidad , sin que
esto signifique que estemos en contra de que el sindicato
sea fuente de empleo para personas con bajo nivel escolar,

ya que esto se solucionaría en parte con cursos de capacitación (acordados en la contracción colectiva), adecuados al nivel escolar de los trabajadores para que haya aprovechamiento y no cursos muy especializados que significan fuertes erogaciones al presupuesto universitario y no le reportan ningún beneficio al trabajador.

Pero insistimos, no deben descuidarse las categorías especializadas, ya que así como cuenta en determinado momento el número, también cuenta la calidad y la calificación de los trabajadores.

Es indudable que el número de afiliados ha permitido al STUNAM, a lo largo de su existencia, ser uno de los más importantes del sindicalismo independiente, por la movilización que emprendieron los trabajadores buscando la satisfacción de sus demandas. Toda esta actividad se canaliza a través de su estructura organizativa, cuya composición permite a los afiliados tener representantes en las diferentes instancias, desde la delegación sindical hasta el Congreso General.

Es muy importante por lo tanto, que la estructura organizativa del sindicato cumpla oportunamente las diversas funciones que tiene encomendadas, para que el sindicato conserve su dinámica de participación

Podemos mencionar dos aspectos que han deteriorado esta dinámica y propiciado una crisis de credibilidad entre las bases.

1. El desempeño no muy satisfactorio de las Comisiones Autónomas de Fiscalización; por la poca importancia que se les ha dado, ellas son las encargadas de sancionar las faltas al Estatuto y vigilar que éste se cumpla.

También ha influenciado en su desempeño, la actuación de las corrientes sindicales, lo que en ocasiones le resta imparcialidad a los dictámenes.

2. EL CGR debe cumplir cabalmente como instancia plural que es, con las extensas funciones que le señala el Estatuto, ya que en él recae la responsabilidad de que se apliquen las resoluciones de los Congresos y vigilar las actividades de las Comisiones Autónomas y del Comité Ejecutivo principalmente y de las demás instancias. Señalo al Comité Ejecutivo porque es a través de sus 17 secretarías donde se debe efectuar la gestión cotidiana de los trabajadores ante las autoridades universitarias, y existen periodos en que esta gestión se ve totalmente negligente y falta de seriedad. Aquí es donde el CGR debe solucionar esta situación.

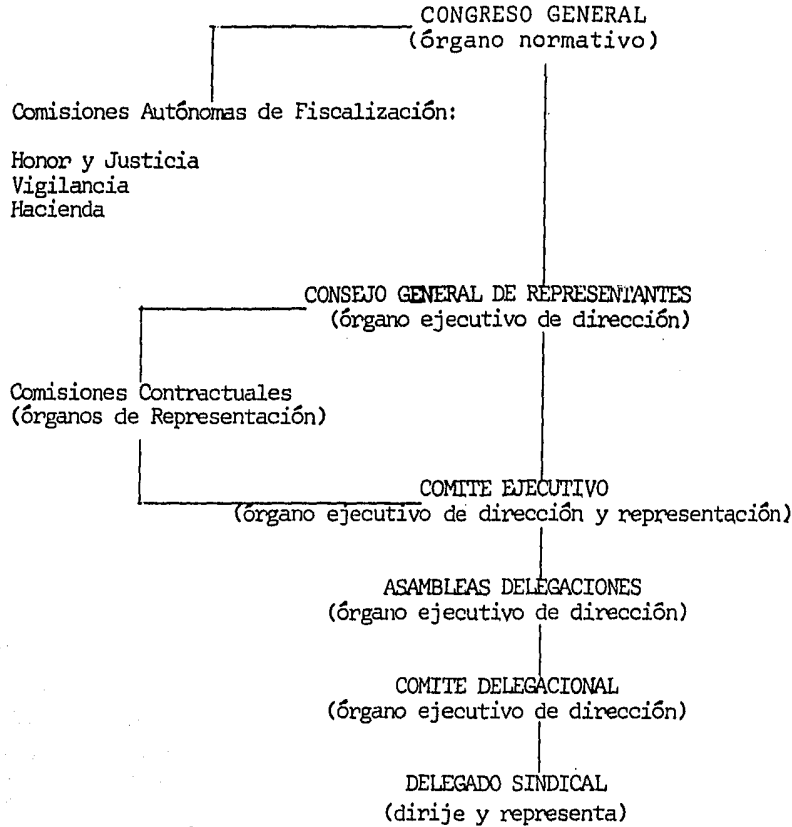
En su seno se deben manifestar honestamente el sentir de las Delegaciones Sindicales, aunque el delegado sindical sienta que el mandato de la Asamblea Delegacional no se identifica con su corriente sindical.

El CGR debe caracterizarse como organismo de discusión serio, evitando que la posición de corriente sindical impida llegar a acuerdos serenos, bien discutidos y que beneficien a la mayoría.

Pese a los hechos señalados, la relación entre cada instancia, en donde inevitablemente una vigila a la otra, ha evitado que la organización caiga en ~~escandalosas~~ corruptelas que acrecentarían la crisis de credibilidad que se viene presentando en el sindicato.

La organización está en condiciones de superar los vicios en que ha caído hasta el momento.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL STUNAM



Capítulo IV

STUNAM: FORMAS DE LUCHA, CARACTER DE SUS DEMANDAS

En este capítulo reseñaremos el carácter de las demandas y las formas de lucha utilizadas por el STUNAM, pudiéndose apreciar que las formas de lucha, no obstante ser las mismas que generalmente utilizan todos los trabajadores organizados en sindicatos, por el ámbito en que se han dado las han hecho aparecer fuera de la legalidad y lesivas para las instituciones universitarias, sin importar que con ésto, se pasara por alto lo establecido en la Constitución y las leyes laborales. Lo anterior dió lugar a diez años de luchas y debates en todas las instancias para poder determinar la legitimidad de los sindicatos

Primera contratación colectiva

El 22 de enero de 1971, la Asociación de Trabajadores Ad

ministrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM), realizó una manifestación demandando el registro del sindicato que inauguraría una nueva época en el sindicalismo universistario, el Sindicato de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM).

No obstante la negativa de las autoridades universitarias a reconocer a este sindicato, éste se constituye el 12 de noviembre de 1971, realizando a partir de entonces manifestaciones, mítines y paros en busca de la satisfacción de sus demandas: reconocimiento y firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. La imposibilidad de llegar a un acuerdo provoca el estallamiento de la huelga el 25 de octubre de 1972, la cual duró dos meses veintiún días.

El contrato que proponía el STEUNAM ~~constaba~~ de 23 puntos, de los cuales las autoridades sólo aceptaban 17 y rechazaban 3 principales: el derecho de huelga, la cláusula de exclusión y que en la Universidad hubiese sólo un sindicato de administrativos

Durante la huelga, el STEUNAM tuvo como presión el surgimiento de un sindicato de legitimidad dudosa, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (SITUNAM), que rompió la huelga en

16 dependencias de las 66 y la renuncia que presentó el Dr. Pablo González Casanova como rector de la UNAM, en la cual exponía que la huelga sostenida por el STEUNAM lo obligaba a tomar esa decisión; es necesario aclarar que el Dr. González Casanova contaba con fuerte apoyo de diversos sectores de la UNAM y fuera de ella.

El conflicto se resuelve el 15 de enero de 1973 con el reconocimiento por parte de las autoridades universitarias del STEUNAM como sindicato mayoritario, también reconociendo su derecho de huelga y la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo.

Un factor que tuvo en su contra el STEUNAM, fué que surgió en contra de las disposiciones del Estatuto del Personal Administrativo vigente desde 1965, el cual prohibía a los trabajadores administrativos de la UNAM organizarse en sindicato; no obstante esto, los trabajadores demandaban que sus relaciones de trabajo fuesen acordadas bilateralmente a través de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta tarea parecía imposible, no obstante que en la Universidad, los trabajadores tuvieron su primer sindicato en 1929, pero sin cuestionar el Estatuto; esta tarea la emprendieron 89 trabajadores, todos ellos representantes sindicales con una nueva táctica: movilizar a los trabajadores en nuevas formas de lucha.

Significación del STEUNAM

El STEUNAM surge con un programa eminentemente económico, tendiente a mejorar el nivel económico y social de sus trabajadores, rechazando todo nexo político.

Los trabajadores universitarios empezaron a manifestarse a través de volantes y manifiestos que circularon en las diversas dependencias universitarias, apoyando y asumiendo la lucha por el nuevo sindicato. En sus volantes, los trabajadores solicitaban el apoyo del rector Pablo González Casanova.

Los trabajadores que empezaron a apoyar al nuevo sindicato lo hacían realmente convencidos del cambio sustancial que significaba el STEUNAM, ya que una vez reconocida su organización como sindicato, las relaciones laborales con las autoridades universitarias y del Trabajo se darían en otro marco jurídico mucho más amplio que en el que se desenvolvían desde 1929.

Uno de los primeros objetivos del STEUNAM fue crear una conciencia sindical entre los trabajadores universitarios, lo cual no fué tan fácil, ya que no se crea de un día para otro, se necesita desplegar toda una labor de concientización mediante la lucha diaria; esto se dió en el en-

frentamiento periódico a grupos que se manifestaban en contra de crear un nuevo sindicato, promovidos por las autoridades y que confundieron a los trabajadores; algunos de ellos así lo hicieron saber por medio de manifestos.

Las manifestaciones de protesta al exterior de la UNAM le ganaron simpatizantes al nuevo sindicato, los cuales se solidarizaron públicamente con la lucha del STEUNAM para obtener su reconocimiento.

El cambio sustancial que significaba el STEUNAM fue que incorporó prácticamente a todos los trabajadores universitarios a la llamada insurgencia sindical, se organizó independiente de los intereses de las autoridades universitarias y puso en práctica la democracia sindical en la toma de decisiones.

Algunas de sus pretensiones eran totalmente nuevas y alarmaban a las autoridades: establecer su derecho de huelga, regirse por un Contrato Colectivo de Trabajo y que se les reconociera como sindicato. Para lograr esto, el STEUNAM invocó lo establecido en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, sin que esto valiera como argumento, ya que las autoridades sólo querían reformar el Estatuto del Personal Administrativo.

La huelga del '72-'73 en la UNAM era la primera en su historia y en eso residía su importancia. También con esta primera huelga, en la UNAM se establece la costumbre por parte de las autoridades de calificarlas como políticas, así lo hizo el Dr. González Casanova, costumbre que perdura hasta ahora.

Los trabajadores universitarios se enfrentaron solos contra los fuertes intereses que existen en la UNAM, los cuales los atacaron por todos los medios, ya que contaban con los recursos económicos para hacerlo y en esa forma desacreditar la huelga; pero es que sus demandas cuestionaban la forma de gobierno en las universidades y la injerencia del Estado, ponían al descubierto y evidenciaban los vicios de los sindicatos controlados y la falta de libertad para organizarse.

Por fin el 26 de febrero de 1973, se da a conocer el Convenio Colectivo de Trabajo que regiría las relaciones laborales de los trabajadores administrativos, en una universidad regida por un rector que a lo largo de la década no vacilaría en utilizar todos los medios disponibles para golpear al sindicalismo universitario nacional, que nace con la década.

Este reconocimiento -el Convenio Colectivo de Trabajo-, se dió el 12 de enero de 1973, tres días antes de que el STEUNAM levantara la huelga, una huelga triunfante, sorpre

siva, porque no se confiaba en un sindicato joven, sin experiencia en la militancia sindical. Su poca experiencia sindical -negociación, organización, movilización-, no les hizo perder la firmeza en sus demandas y la decisión de seguir en huelga. En esta decisión influyó sin duda el que estuviesen percibiendo su salario y esto permitió que la huelga se prolongase lo necesario para obtener el triunfo.

Las políticas de la Rectoría

Después de la firma del Convenio, el STEUNAM se mantuvo en relativa calma, no se registraron acciones que llamaran la atención de la prensa por así convenir a los intereses de la prensa controlada. En efecto, la prensa se negó a publicar un desplegado del STEUNAM donde denunciaba anticipadamente los hechos del 10 de agosto de 1973, cuando a petición del rector Guillermo Soberón entró a Ciudad Universitaria la policía perfectamente armada con la aparente misión de desalojar a "malvivientes", acción en la cual resultaron golpeados y detenidos trabajadores y estudiantes universitarios que podían justificar su estancia en la Universidad. A los 8 meses de haber tomado posesión de su cargo, el Dr. Soberón dió a conocer su estilo de gobernar a la UNAM.

En el lapso de marzo a septiembre de 1973, el STEUNAM se preparó para la revisión salarial de octubre. Entre otras cosas, cuando emplazó a huelga a la UNAM, solicitó un 40% de

incremento salarial. A los diez días del emplazamiento -el 20 de octubre-, se llega a un acuerdo, aceptando el sindicato el 25%; por otra parte, sus actividades en estos meses estuvieron enfocados a la consolidación por medio de la unidad, ya que la huelga había dejado escisiones entre los trabajadores, las cuales era necesario superar, de no ser así, las autoridades aprovecharían esta situación para desestabilizar al sindicato. Por otra parte, el STEUNAM realizó labor de solidaridad hacia sindicatos independientes, tanto universitarios como de empresa e industrias, ya fuera en su constitución o en sus movimientos huelguísticos, los cuales eran rotos violentamente por autoridades y patronos. En esa forma se ha tratado al sindicalismo independiente en nuestro país.

La presencia del STEUNAM en los movimientos democráticos e insurgentes, le permitió ser representativo de este tipo de sindicalismo en las universidades, además iban demostrando cómo sus formas de lucha lograban sus objetivos. La revisión ~~sal~~arial de octubre de 1973 sí llamó la atención de la prensa, porque el emplazamiento a huelga a la "sufrida" Universidad, la consideraban escandalosa, ya que apenas en enero habían levantado una huelga. Aunado a esto, las autoridades de la Universidad sostuvieron en esos días que el presupuesto de la UNAM no era suficiente para el au-

mento solicitado, por lo que se pediría a la SHCP mas recursos para respaldar el aumento. Ahora sabemos que es la eterna excusa de las autoridades universitarias cuando de aumentos se trata. Por su parte el STEUNAM manifestó que su emplazamiento por aumento salarial no perseguía presionar indebidamente a las autoridades universitarias, porque lo que se perseguía era defender el poder adquisitivo y el nivel de vida de los trabajadores, al parecer las negociaciones no se violentaron. Una razón que definitivamente influye fueron la cautela de ambas partes. Las autoridades sabían que el STEUNAM después de su triunfo se sentía fuerte en su organización interna, había demostrado decisión en la lucha por sus demandas; sin embargo no era muy conveniente abusar, sobre todo si las autoridades estaban dispuestas a dialogar, ya que se les podía acusar de intransigentes; por eso la revisión se dió en forma "tibia".

Surgimiento del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM)

Al mismo tiempo, los académicos buscaban la forma de organización para defenderse del trato salarial que recibían -y reciben todavía- de las autoridades, ya que todo el trabajo que implica la docencia se encuentra muy mal retribuido, existía mucha selectividad en el otorgamiento de buenos

sueldos, no se aplicaba con vistas a ayudar a las mayorías. En este clima surge el SPAUNAM en 1974, otro sindicato independiente en la UNAM y que vino a reforzar al STEUNAM, a confirmar los cuestionamientos que el STEUNAM le venía haciendo a las estructuras y formas de gobierno universitarias.

En el mes de abril, los académicos dan claras muestras de que están a punto de formar su sindicato, ya que al igual que los administrativos, están en desacuerdo que sus sueldos y las condiciones de su relación laboral, se determinen unilateralmente, por lo cual se pusieron a elaborar los Estatutos y el proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo del futuro SPAUNAM, donde tuvo una participación muy importante el STEUNAM.

El 13 de julio de 1974 surge el SPAUNAM, sindicato del personal académico, que se proclamó "independiente respecto del Estado, autoridades universitarias y de los partidos políticos", cuyo funcionamiento interno sería en base a la democracia; en el plano externo defendería a la autonomía universitaria y se solidarizaría con las luchas democráticas en el país.

De inmediato, en el mismo mes de julio, las autoridades universitarias impulsaron a otras organizaciones de académicos a formar otro tipo de organización para la su-
ta defensa de la Universidad, pero de todos es cono-

sueldos, no se aplicaba con vistas a ayudar a las mayorías. En este clima surge el SPAUNAM en 1974, otro sindicato independiente en la UNAM y que vino a reforzar al STEUNAM, a confirmar los cuestionamientos que el STEUNAM le venía haciendo a las estructuras y formas de gobierno universitarias.

En el mes de abril, los académicos dan claras muestras de que están a punto de formar su sindicato, ya que al igual que los administrativos, están en desacuerdo que sus sueldos y las condiciones de su relación laboral, se determinen unilateralmente, por lo cual se pusieron a elaborar los Estatutos y el proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo del futuro SPAUNAM, donde tuvo una participación muy importante el STEUNAM.

El 13 de julio de 1974 surge el SPAUNAM, sindicato del personal académico, que se proclamó "independiente respecto del Estado, autoridades universitarias y de los partidos políticos", cuyo funcionamiento interno sería en base a la democracia; en el plano externo defendería a la autonomía universitaria y se solidarizaría con las luchas democráticas en el país.

De inmediato, en el mismo mes de julio, las autoridades universitarias impulsaron a otras organizaciones de académicos a formar otro tipo de organización para la supuesta defensa de la Universidad, pero de todos es cono-

cido que lo que se hizo fue contrarrestar la fuerza del SPAUNAM, ya que la existencia de dos sindicatos independientes en la UNAM de ninguna manera convenía a las autoridades, cuyo autoritarismo iba a ser cuestionado en forma más fuerte por dos sectores importantes en la Universidad.

Avance del STEUNAM en sus demandas y formas de lucha

Las actividades del STEUNAM en 1974 empiezan el año con un mítin en Ciudad Universitaria, solicitando un aumento salarial de emergencia, protestando por el alto costo de la vida y violaciones al Convenio Colectivo de Trabajo. En este año, desde su comienzo, se nota otra actitud en las formas de lucha del STEUNAM; proliferan marchas, paros, mítines, manifiestos solidarios y participación con otros sindicatos independientes.

Sus protestas giraban principalmente en torno a la carestía de la vida, la cual se empezó a agudizar a principios de la década de los setentas hasta la bancarrota del país en 1982; cada año así lo manifestaban los sindicatos de la UNAM junto con otros, pidiendo mejores sueldos y otras prestaciones económicas para los trabajadores. Otra de las grandes inquietudes del sindicato administrativo fue la consolidación de otros sindicatos en las diversas universidades, denunciar el manejo político que se hacía de los subsidios estatales para las universidades, superar el gremia

lismo y madurar acciones solidarias para que sus demandas fuesen satisfechas.

Esta efervescencia tuvo a lo largo del año carácter de denuncia contra el Estado, por su control sobre las organizaciones sindicales del país, pugnando por la democratización y unidad interna de la clase obrera para deshacerse de líderes "postizos" .

En el mes de abril de 1974, el sindicato realizó un acto muy significativo, como fue celebrar de forma independiente el Día del Trabajo por adelantado. Lo realizó el 28 de abril en la Casa del Lago, rodeado de policías a petición de las autoridades universitarias, discriminado por la prensa, El Heraldó principalmente, ya que en tono burlón comentó el hecho, dudando que "los mozos, barrenderos, jardineros y demás trabajadores de la UNAM", pudieran llamarse universitarios y que con ese derecho reclamasen la Casa del Lago para manifestarse. No obstante eso, el acto tuvo repercusión nacional, el STEUNAM en esta forma rechazó y exhibió "el carnaval de charros sindicales" que caracteriza el primero de mayo de cada año.

En junio de 1974, el STEUNAM decide realizar el paro que había pospuesto en demanda de aumento salarial de emergencia, el cual venía solicitando desde principios de año, demanda a la que las autoridades no respondían en forma correcta.

Con respecto a los académicos, el rector anunció en mayo de 1974 que los sueldos de éstos se revisarían cada dos años, hecho que en lugar de causar tranquilidad o satisfacción, causa alarma, ya que los precios y la inflación se desarrollan en forma continua.

La intensa actividad del STEUNAM, su participación con los sindicatos independientes y el impulso que dió a éstos, su constante protesta por el alza de precios y el deterioro de los salarios, desató en sentido opuesto y con mas intensidad los ataques en contra del mismo y se le calificó de dos formas principalmente: para desorientar al público y a los trabajadores, primeramente se le acusó de representar intereses de la C.T.M.,acusándolo de "charro", como esto no surtió el efecto que deseaban las autoridades universitarias, empresarios, trabajadores desorientados y periodistas, se recurrió al comunismo, un adjetivo que tenía y tiene mas impacto entre ciertas clases sociales, ya sea por ignorancia, por prejuicio religioso o por intereses económicos. En este caso el objetivo era escindir a una clase que probablemente ignorara qué es el sistema socialista; además, desorientar a la mayoría católica y devota de alguna religión, en la cual los ministros religiosos la han prevenido tanto del socialismo como del comunismo como algo reñido con la religión en general.

No obstante lo anterior, el STEUNAM siguió fortaleciéndose, los trabajadores no cayeron en las trampas que les pusieron, y no cayeron porque su realidad como miembros del STEUNAM era muy diferente, se respetaba y se respeta su credo religioso y político, si este se modificaba no era por presión, sino por educación sindical y política, por toma de conciencia de clase. El sindicato administrativo, a través de su Secretaría de Educación Sindical, hace llegar al trabajador toda clase de documentos acerca de su sindicato, lo cual permite a la larga que el trabajador pueda tener opciones, pueda comparar las diferentes situaciones en que viven las clases asalariadas y comprender porqué se dan estos casos.

En julio de 1974, la COPARMEX aprovechó su participación en el seminario sobre la Ley Federal del Trabajo para opinar sobre los sindicatos independientes, con los cuales desde luego no estaba de acuerdo. Cuestionaba su existencia porque "desestabilizan el orden social", el "orden productivo", pensaba que sus pretensiones económicas iban más allá de las posibilidades del país. Además, objetaba la ideología marxista-leninista y anarco-sindicalista que atribuía a estos sindicatos; esto era lo que realmente les preocupaba a los empresarios, porque les reclamaba la explotación de que hacen objeto a los obreros y asalariados del país, esto significaba que el sindicalismo independiente empezaba a ser tomado en cuenta,

El STEUNAM por su parte, seguía luchando por el aumento salarial de emergencia, ahora ya era por el 50%, por lo cual realizaron otro paro de labores el 6 de agosto de 1974 y un mítin en la explanada de la Rectoría. A estas alturas ya se tenía encima la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo y lo más seguro era que las autoridades pretendieran incluir en el aumento anual el aumento de emergencia; sin embargo, los sindicatos y asociaciones universitarias del país, agrupados en la Federación que presidía Nicolas Olivos Cuellar, realizaron paros y mítines por la misma demanda en las diferentes universidades del país. Aunque no se quisiera reconocer, el sindicalismo universitario avanzaba en su organización a nivel nacional y empezaba a darse la unidad de acción. En el mes de septiembre, el STEUNAM continúa insistiendo con la demanda de aumento salarial de emergencia del 50%, además, se unieron a esta demanda el SPAUNAM y la Asociación del Personal Académico de Carrera (APAC), solicitando un 40%. Incluso, las tres organizaciones publicaron un desplegado donde invitan a las autoridades universitarias a iniciar las pláticas y donde se solidarizan mutuamente, lo cual era otra clara muestra de unidad entre asalariados, resultado en parte de que el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo acababa de resolver en contra del registro del STEUNAM en el apartado "A" del artículo 123 constitucional. Con esto se iniciaba otra etapa muy di-

fácil para el sindicato de administrativos, ya que las máximas autoridades del Trabajo le negaban su derecho a existir.

El STEUNAM inicia la lucha política

El STEUNAM publica un desplegado de doce puntos, donde acusa al sistema capitalista y sus representantes nacionales del "proceso inflacionario" que se venía desarrollando en el país, el cual propiciaba la "explotación de la clase obrera (que) se hace insostenible".

Durante ese año, diversas declaraciones del STEUNAM, aparte de confirmar la necesidad de la lucha económica, adopta ya la lucha política con enfoque marxista, en busca de solución a la eterna contradicción capitalismo-clase obrera: "... es necesario la vinculación de la lucha de todos los trabajadores con la lucha de la clase obrera para fortalecerse mutuamente en el esfuerzo por avanzar revolucionariamente en la transformación de la sociedad capitalista en una sociedad justa donde no exista la explotación". (42)

El STEUNAM planteaba que el "avanzar revolucionariamente" y transformar la sociedad capitalista, no se logrará sólo

(42) Manifiesto STEUNAM, Excelsior, 6 de septiembre de 1974. México, D.F.

con la lucha económica y reformista, es necesario vincularse políticamente con los partidos que persigan el mismo fin, ya que el partido representa a sectores mas amplios de población.

El tono del Manifiesto publicado por el sindicato pudo haber influido en la decisión del Tribunal del Trabajo con respecto al registro del STEUNAM; sin embargo, el sindicato no dió marcha atrás. La reiterada negativa de las autoridades de otorgarle un aumento de emergencia.-el cual había solicitado desde enero-y los diversos actos que habían realizado en busca de la satisfacción de su demanda no habían sido en ese momento eficaces, todo ello influyó en el giro de los planteamientos del sindicato.

Por fin, después de mítines, paros y manifestaciones, el rector Soberón Acevedo anuncia el 26 de septiembre de 1974, que se otorgaría a los trabajadores universitarios el 22% que había autorizado el Presidente Luis Echeverría. Se formaron dos comisiones negociadoras, lo cual sólo era un formulismo, ya que se había declarado que se acataría lo autorizado por el Presidente de la República. Cuando la Rectoría confirmaba los aumentos de los administrativos y los académicos, el STEUNAM ya tenía emplazada a la UNAM con dos huelgas, una por aumento salarial de emergencia para el 22 de octubre de 1974 y otra por revisión contractual para el 5 de enero de 1975.

El mes de octubre fue convulso en la UNAM, tanto el STEUNAM como el SPAUNAM hacían paros, mítines, publicaban desplegos y amenazaban con huelga. También otras organizaciones de académicos protestaban por el pequeño porcentaje que se les aumentó a sus salarios, a pesar de que la APAC sembró el descontento y terminó con la unidad que venían presentando todos los trabajadores universitarios de la UNAM, ya que declaró el 4 de octubre de 1974 que estaba en contra de los emplazamientos a huelga, por lo cual no apoyaba las formas de lucha del STEUNAM, SPAUNAM y demás organizaciones que los apoyaban, porque consideraba que podía afectar los intereses de sus mil miembros. Sin embargo, una vez que conocieron el aumento que les otorgaban, volvieron a integrarse, oportunamente, con las demás organizaciones universitarias en el emplazamiento a huelga que le hacían a la UNAM, donde solicitaban aumento salarial, un Contrato Colectivo de Trabajo, conocer el número de profesores, investigadores, ayudantes y técnicos al servicio de la institución. acabar con las marcadas diferencias salariales dentro del gremio. Entre los académicos siguió dándose la conducta divisionista. Ahora le tocó el turno a uno de los dirigentes de la Federación de Uniones de Profesores de Preparatoria, quien al principio estuvo de acuerdo en que se emplazara a huelga en demanda de 40% y para el día 18 de octubre de 1974, posteriormente encuentra en este emplazamiento oscuros intereses políticos, cuya finalidad era implantar un nuevo sistema.

Aquí aparecían claramente las maniobras de las autoridades universitarias, que se aprovechaban de ambiciones personales de los dirigentes académicos para desestabilizar la unidad que presentaron en un principio y para mantener varios sindicatos, que retrasarían la consolidación de los académicos.

El STEUNAM aceptó la cuota fija de \$550.00 como salario de emergencia, ya que era la mejor forma, según ellos, de beneficiar a los trabajadores de menores ingresos; al mismo tiempo, el rector anunció que los salarios se revisarían anualmente. Con esto se había logrado otro beneficio para los trabajadores.

La inconformidad de los académicos siguió manifestándose en el resto del año, el SPAUNAM estuvo luchando por establecer el Contrato Colectivo de Trabajo, otras organizaciones surgieron con iguales intenciones de formar sindicatos, los académicos no se homogenizaban alrededor de demandas comunes.

Las actividades del SPAUNAM se dieron el resto del año, discutiendo con las autoridades en cuanto a la legitimidad del sindicato. Las otras organizaciones silenciaron toda protesta por el aumento salarial y por el trato que recibían en general.

En su revisión contractual, el STEUNAM obtuvo otros \$550.00 pesos de aumento salarial. En esta forma, en el año de 1974, el aumento a los salarios sumó un total de 45% aproximadamente, por lo que puede afirmarse que sus formas de lucha fueron efectivas, coherentes con la realidad y las posibilidades del momento.

Significación del SPAUNAM

En el año de 1975, la vida sindical de los universitarios se manifestó a través de dos sindicatos. El STEUNAM fué el modelo a seguir por los trabajadores que formaron sus sindicatos en otras universidades, incluso el SITUNAM, formado por los esquiroles de la huelga 1972-1973, en este año decidieron por invitación del STEUNAM unirse a éste.

Este año de 1975, fue de intensa actividad para el SPAUNAM, cuyas metas eran su reconocimiento y consolidación. Su existencia llamó todavía más la atención de la prensa que el STEUNAM en 1972, ya que con el SPAUNAM vino a discusión la autonomía, la libertad de cátedra y el criterio para seleccionar a los académicos. A través de la prensa se puso a la opinión pública en contra de este sindicato y en la UNAM empezaron a presionar en forma diversa a los miembros del sindicato de académicos. El SPAUNAM cuestionó todavía más que el STEUNAM la forma como se llevaban a cabo los fines de la UNAM. Las autoridades universitarias, tanto en lo académico

como en lo administrativo, decidían unilateralmente, fue con la aparición de los dos sindicatos universitarios que se vieron en la necesidad de modificar las relaciones laborales en la UNAM contra lo establecido en la Ley Orgánica y de sus deseos, ya que estos solicitaron un trato diferente, proponen relaciones democráticas y representativas, reclaman las prestaciones a que tienen derecho; todo esto desde luego, causó alarma entre las autoridades universitarias.

La actividad sindical de los académicos continuó girando alrededor de sus demandas básicas, por este motivo emplazaron a huelga a la UNAM para el 16 de junio de 1975 y a un paro para el día 11 de julio.

Por esta fechas existían 24 agrupaciones de profesores, incluyendo al SPAUNAM y esta vez coincidieron nuevamente los académicos en el plan de acción.

Creemos conveniente detenernos en analizar a grandes rasgos la naturaleza de las demandas del SPAUNAM, ya que prevalecieron a lo largo de su existencia, y estas mismas demandas fueron motivo de la huelga de enero de 1976.

Las demandas básicas del SPAUNAM eran: contratación colectiva para tener seguridad en el trabajo y negociar en forma bilateral sus cuestiones laborales; superación académica;

profesionalización de la enseñanza, democratización de la UNAM; participación política organizada, democrática e in dependiente.

Por profesionalización de la enseñanza entendían "seguridad de permanencia y promoción en el nivel y categoría que corresponda, superación académica y carrera académica", incrementar el número de "profesores de medio tiempo y de tiempo completo, profesores especiales de carrera en el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) y la Escuela Nacional Preparatoria, regularización del trabajo académico.

Dentro de mejores condiciones de trabajo, pedían semestres completos, mejor distribución del tiempo de clases, aumento en calidad y cantidad de salones de clases, material e instrumentos de trabajo.

En lo relativo a salarios, demandaban una política salarial que permitiera a los académicos recuperar el poder adquisitivo mediante aumentos anuales y de emergencia.

En el rubro de prestaciones, pedían "reconocimiento en todos los casos de antigüedad, (tener) derecho a prestaciones sociales, guarderías, etc."

Para su superación académica solicitaban "la participación directa de los organismos colegiados del personal académico, por especialidades, en la selección y promoción del personal académico".

Más participación de los profesores, investigadores, ayu-

dantes y técnicos académicos, en los planes y programas de estudio, investigación y difusión.

"Un instituto de superación académica" para actualizarse en áreas como pedagogía, metodología y similares.

Pedían, en fín, que la UNAM se democratizara, esto encaminado a negociaciones bilaterales de sus condiciones de trabajo y "mayor participación de los organismos colegiados en la selección y promoción de los planes de estudio e investigación". (43)

La Rectoría, a manera de enfrentar esta situación, se adelanta y anunció en abril de 1975, que sus sueldos aumentarían a partir del 15 de mayo, no obstante que esto se venía solicitando, estudiando y negociando desde diciembre del '74. La Rectoría justificaba su negligencia aduciendo el hecho de que las autoridades de SHCP no asignaban presupuesto para ese fin. En esas condiciones, el 2 de mayo de 1975 se emplaza a huelga a la UNAM, su Secretario General, Molina Piñeiro, da por rotas las pláticas, pero el Dr. Soberón suaviza la situación declarando que no se habían roto, pero que no se aceptarían presiones de ningún tipo, calificando arbitrariamente como "grupos

(43) SPAUNAM. A todos los estudiantes de la UNAM. La huelga del SPAUNAM y la superación académica. México, D.F., junio de 1975. 2 h.

minoritarios" a las organizaciones docentes; otro factor que tomaron como justificante las autoridades universitarias, fue que el Consejo Universitario se estaba renovando, por lo que, en esos momentos no se había avanzado en el estudio del proyecto de contrato colectivo que había presentado el SPAUNAM. Al hacer mención a esto, la prensa le preguntó al rector qué representatividad tendría el nuevo Consejo Universitario, a lo que contestó que eso estaba establecido estatutariamente; y es que esto era un punto medular en el conflicto universitario, porque ni alumnos, ni maestros, ni trabajadores, estaban de acuerdo en la proporcionalidad con que eran y son representados en dicho Consejo. Entre estos tres sectores sumaban en aquellos años un total de 282,000 personas aproximadamente y sus representantes no llegaban a cien, el problema de la representatividad de los sectores universitarios sigue sin solución.

A pesar de que el rector quería hacer creer que actuaba de buena fe, sus actos demostraban lo contrario. El 15 de mayo de 1975, por ejemplo, exhortó a los maestros a dejar su "pasividad y resignación" para evitar que una minoría presionase a la UNAM en su nombre y a la vez los calificó de desorientados, culpables de la insurgencia de unos cuantos académicos, posteriormente les dijo "lea les pero indiferentes" cuando los paros escalonados se estaban llevando a cabo.

Por otra parte, el Contrato Colectivo de Trabajo propuesto por el SPAUNAM había sido desaprobado, con el argumento de que no era necesario porque la libertad de cátedra excluía al académico de cualquier subordinación; quizá ideológicamente no estuviese subordinado, pero sí económicamente, y precisamente esta subordinación es la que ha permitido el control del profesorado, por el temor a perder su trabajo, ya que la mayoría está por contrato por tiempo determinado, esa es la razón por la que acepta sin protestar, todo lo que se le imponga. El SPAUNAM argumentaba que un contrato colectivo terminaría con las contrataciones semestrales y anuales, que mas que una garantía de la capacidad académica, es un sistema de control.

El SPAUNAM utilizó como formas de lucha, en espera de poder llegar a un acuerdo con las autoridades, paros escalonados, una huelga de 24 horas, presionó en el Consejo Universitario, realizó un mítin el 12 de junio de 1975 y finalmente tuvo que estallar la huelga ante la actitud tomada por las autoridades.

Lo primero que se les ocurrió a las autoridades para desprestigiar al SPAUNAM fue acusarlo de terrorista, intimidador y desestabilizador; después utiliz

desconocer a los académicos como trabajadores, pretendiendo que la docencia no es trabajo y menos asalariado. Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo y en Derecho Laboral está claro lo que es "trabajo"; que el Consejo Universitario le diese otra interpretación o que se atuviera a la definición de un diccionario, era obedeciendo a que le estaban negando el derecho a la contratación colectiva y a la sindicalización a los trabajadores académicos.

La situación del académico era y es difícil. Tiene que escoger entre su trabajo o la lucha sindical. Es un hecho desde entonces, que si aparece como miembro de una organización sindical independiente, su contrato no es renovado fácilmente, se le hostilizará sistemáticamente; por esta inestabilidad laboral, el maestro prefiere muchas veces ser indiferente e incluso ponerse abiertamente de parte de las autoridades, asociándose a organizaciones que dirigían generalmente el director y profesores de la Facultad de Derecho.

La conducta del profesorado universitario se ha caracterizado sindicalmente por titubeos e indecisiones organizativas. Sorpresivamente, en cualquier momento, se contradice en sus declaraciones y decisiones, por eso no es de extrañar que cuando el SPAUNAM tenía "acorraladas" a las autoridades de la Rectoría, de las 24 organizacio-

nes que se habían manifestado a favor de la huelga y de acuerdo con las formas de lucha utilizadas por el SPAUNAM, 15 de ellas se retractaron el 6 de junio de 1975 y aceptaron un 16% de aumento, justificando su conducta en el sentido de que la huelga implicaba motivos políticos -el argumento patronal de siempre- y dañaría a la UNAM. Posteriormente, en el mismo mes, con fecha 15, doscientos profesores aproximadamente, miembros de la APAC, renuncian a ésta, dando sus motivos en desplegado publicado en el diario El Día, y cuyos argumentos eran los mismos que los de las quince organizaciones anteriores. En el desplegado aparece el director de la Facultad de Derecho y un profesor de la misma facultad que con anterioridad había aparecido como líder de otras organizaciones. Cabe preguntarse: ¿a cuantas organizaciones sindicales se puede pertenecer?. Lo mas probable fue que los profesores de Derecho se pusieron al servicio de la Rectoría en la labor de "convencimiento" para hacer desistir a grupos de académicos de apoyar la huelga, ya que el SPAUNAM demostraba decisión en llegar a la huelga buscando la satisfacción de sus demandas, además contaba con el apoyo que le dió el STEUNAM, que indudablemente jugó un papel muy importante, ya que el SPAUNAM no contaba con el apoyo de la mayoría de los profesores, en cambio el sindicato administrativo los respaldaba con 10,000 trabajadores aproximadamente.

En los días anteriores a la fecha prevista para el estallamiento de la huelga -16 de junio de 1975-, la prensa nacional desató una campaña contra el SPAUNAM, en donde se le acusó de todos los delitos políticos posibles, se detuvo a un dirigente acusado de un supuesto delito un año atrás, y cuya parte acusadora era la UNAM. Se amenazó con no pagar sueldos a los huelguistas, se les responsabilizó de posibles actos de violencia, quizá porque la Rectoría los provocaría, se puso en duda la capacidad académica de los líderes del SPAUNAM, se les consideraba sospechosos porque habían participado en el movimiento estudiantil de 1968, por su afiliación política, se daba de hecho que apoyaban a algún candidato presidencial, que la huelga era el pretexto para llamar la atención y ganar presencia en la política nacional.

Representantes del poder legislativo también opinaron, claro que en contra de la huelga y de la sindicalización académica, porque se propiciaría un manipuleo ideológico y político, como si los profesores careciesen de ideología y línea política particular; al temer un manipuleo, se les trataba como menores de edad, ignorantes y en el peor de los casos, como retrasados mentales.

La violencia se dio por fin en ciudad universitaria, con un saldo de dos muertos, el día 15 de junio de 1975. Las autoridades universitarias se apresuraron a aclarar que el he-

cho no tenía relación con el momento por el que atravesaba la UNAM.

El STEUNAM en desplegado en El Día, calificó de acto de provocación los hechos sucedidos. Si todos condenaban la violencia como forma de negociación, ¿de parte de quién se dio?

Durante la huelga, del 16 al 24 de junio, la prensa registró el rechazo al movimiento, de parte de la mayoría de las facultades de la UNAM, tanto de sus directores, profesores y alumnos, manifestándose dicho rechazo con la asistencia a clases y con desplegados y declaraciones en los periódicos. (44)

Sin embargo, estas manifestaciones en contra, las deberemos tomar con reservas, ya que no reflejaban el sentir de la mayoría, fueron firmadas por directores y unos cuantos catedráticos privilegiados, que no sufrían bajos salarios ni inestabilidad en el empleo, las condiciones de trabajo no les molestaban porque sus ayudantes son los que imparten generalmente las clases, y los "alumnos" que se pronunciaron en contra fueron los incondicionales de los directores de las Facultades de Derecho e Ingeniería, facultades donde está concentrado lo mas reac-

(44) El Caso del SPAUNAM en la Prensa. Sistematización Especializada de Información. Centro Nacional de Comunicación Social (CENCOS). 3 al 28 de junio de 1975.

cionario del estudiantado universitario.

Nueve días duró la huelga, sin que se llegase a ningún acuerdo, hasta que por fin ambas partes cedieron en lo relativo a la contratación colectiva del personal docente. La Rectoría aceptó que se retomara parte del proyecto de contrato colectivo de trabajo presentado por el SPAUNAM y se anexara a la Ley Orgánica, reconoció el derecho de organización en sindicato de los trabajadores académicos, la creación de comisiones mixtas de conciliación, vigilancia, etc., se acordó la redacción de algo parecido al contrato colectivo de trabajo llamado Condiciones Gremiales del Personal Académico; concurso de oposición abierto para ingreso, las condiciones laborales serían acordadas bilateralmente, en el Título de Condiciones Gremiales se especificaría un tabulador de salarios.

El SPAUNAM por su parte, se desistió del Contrato Colectivo de Trabajo, y con esto, aceptó que se separara lo laboral de lo académico, ya que prevaleció el criterio de las autoridades en el sentido de que lo académico no es negociable, el concurso de oposición abierto para ingreso no significaba un gran avance.

Mientras, la indignación de los enemigos del sindicato académico se hacía sentir en la prensa y también en las declaraciones tendenciosas del vocero de la UNAM, Lic. José Dávalos. Ambas situaciones obstaculizaban la firma de los acuerdos para levantar la huelga, ya que esto no era posible sin

la firma de ambas partes.

Todavía no existía acuerdo concreto, pero el hecho que la Rectoría negociara con el sindicato, indignaba a ciertos sectores, ya que lo sentían como una derrota.

Por fin el 25 de junio de 1975, se levanta la huelga, un triunfo parcial para el SPAUNAM, ya que una de sus dos demandas principales, el aumento salarial, se pospuso para febrero de 1976, después de un estudio que acordaron las partes; sin embargo, hubo un cambio sustancial en las relaciones entre el personal académico porque se sentaron bases para regularlas, a pesar de que en los meses posteriores a la firma de los acuerdos, las relaciones entre autoridades y SPAUNAM se volvieron a deteriorar, ya que hubo amenaza de huelga exclusivamente por represalias contra los afiliados y simpatizantes del SPAUNAM, el rector aseguraba una cosa y sus subordinados actuaban al parecer, de acuerdo a su criterio personal.

Otro hecho que deterioraba las relaciones sindicato-autoridades, fue que estas últimas acordaban lo mismo con una asociación de cien personas que con el SPAUNAM que contaba con 4,000 afiliados aproximadamente. A este sindicato no se le quería reconocer como organización mayoritaria, mejor organizada, con proyecto sindical, y quizás era esto precisamente lo que no aceptaban, y no lo aceptaban por prejuicio ideológico-político, al menos esa impresión daban porque cuestionaban la participación de sus dirigen-

tes en el movimiento de 1968, su afiliación al Partido Comunista, que la Declaración de Principios parecía un plan subversivo de inspiración marxista-leninista

El SPAUNAM, desde su constitución hasta su desaparición o fusión con el STEUNAM, vivió en constante problema con las autoridades universitarias, y con parte de los académicos que se organizaron en las Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM). Por ejemplo, el 31 de enero ya del año de 1976, estalla otra huelga en demanda del 18% de aumento salarial, por la regularización de 4,500 profesores que trabajaban por hora/semana/mes.

Esta huelga está relacionada con la de junio de 1975, respondiendo a las mismas causas.

En 1975, levantada la huelga, se desataron una serie de hostilidades -como recisiones, suspensiones, excesivas cargas de trabajo- hacia los afiliados del SPAUNAM, principalmente en el CCH Vallejo y la Facultad de Contaduría y Administración. Además, no se dieron cumplimiento a los acuerdos de junio de 1975, como fueron la elaboración a la brevedad posible del Título de Condiciones Gremiales del Personal Académico.

Era claro que a las autoridades universitarias no les interesaba cumplir con los acuerdos firmados, por eso, en septiembre de dicho año, el SPAUNAM llama a sus afiliados a discusiones periódicas por una muy posible huelga de continuar la situación que imperaba en la UNAM con respecto a los académicos en

general y con los afiliados del SPAUNAM en particular.

Por lo anterior, era obvio que en dos años de existencia, no podía aún consolidarse ni concretar sus demandas, era evidente la intención de las autoridades de desgastar al sindicato académico, porque si llegaba a contar con la mayoría de los académicos en sus filas, sería mucho más peligroso para fines de control, participaría en la elaboración de los planes de estudio y de investigación, condición para democratizar y reformar la Universidad, que generalmente está al servicio de un sector muy reducido.

En el segundo Congreso General Ordinario del SPAUNAM, al hacer su balance, se hace la observación de la falta de consolidación del mismo, se criticó la desunión en el gremio y la falta de comunicación al interior del SPAUNAM entre sus dirigentes y las bases, la falta de análisis objetivo de la situación cada vez que se instrumentaba una demanda, se reconocía desorden en la actividad sindical, la cual influyó en la no consolidación del mismo.

Independientemente de lo anterior, a raíz de que surgió el SPAUNAM, en todas las universidades del país, incluso en las privadas, los trabajadores académicos empezaron a formar sus sindicatos, a la mayoría de ellos les fue di-

fácil desarrollar su actividad sindical, porque esto era una revolución en las relaciones laborales universitarias. Aparte de los universitarios, las corrientes insurgentes y democráticas en el país se manifestaban profusamente en los sectores populares, obreros e intelectuales. Influyó en esto el cambio sexenal que daba margen a la disidencia de manifestarse con mas libertad, en todo este movimiento tuvieron una participación importante tanto e STEUNAM como el SPAUNAM en lo referente a organización.

Redefinición del STEUNAM

El STEUNAM por su parte, con motivo del tercer aniversario de su huelga, publica un extenso desplegado en el Excelsior con fecha 9 de octubre de 1975, donde definía con precisión qué tipo de sindicato era. Indudablemente el STEUNAM había cambiado, ya no solo le interesaba la lucha económica al interior de la UNAM como lo afirmó al principio, a cuatro años de su constitución estaba estrechamente ligado al sindicalismo independiente del país, pero más que nada, tenía un proyecto político, la lucha política la consideraba tan necesaria como la económica. Sin embargo, seguía afirmando que esta lucha la daría sin la dirección de un partido político, ¿cómo se organizaría entonces contra el capital, a que cambios aspiraba como sindicato insurgente?

El vocabulario utilizado en su desplegado fue clásico de la izquierda, donde el objetivo es cuestionar al sistema capitalista y su cómplice el Estado. Creo que a nivel sin dical no podrían revolucionar un sistema económico, al me nos en el caso específico de México, los sindicatos no homogenizan como presuntamente lo hacen los partidos políticos, menos en un país tan grande como el nuestro y tan frac cionado política, sindical y económicamente.

Después de esto, el STEUNAM emplaza a huelga a la UNAM por revisión salarial. En esta ocasión solicitaba un 30% y negoció un 25% y ahí se mantuvo hasta el estallamiento de la huelga el 1º de noviembre de 1975, la cual duró solo dos días, aceptó el 20% promedio de aumento. Fue una buena negociación, hubo firmeza en sus actos, además existía disposición por parte de la Rectoría, no les convenía otro conflicto laboral porque con el SPAUNAM no se solucionaba el conflicto completamente, y nuevamente se tenía otro encima, la revisión salarial de los académicos que debería entrar en vigor el 1º de febrero de 1976.

La "gran idea" del Apartado "C"

En el año de 1976, el Dr. Guillermo Soberón creyó haber encontrado la fórmula para contener el avance del sindicalismo universitario nacional con el polémico Apartado "C" para el

artículo 123 constitucional. Creyó que sería fácil, no imaginó que los universitarios de todo el país -profesores, intelectuales, políticos, alumnos y trabajadores-, se le opondrían; lo apoyaron rectores aliados por algún interés, los directores de facultades de la UNAM, sus colaboradores más cercanos fueron los que tuvieron que participar en las consultas que se realizaron en la Secretaría de Gobernación para calificar la propuesta del Dr. Soberón; además pretendía clasificar a los trabajadores universitarios de acuerdo al tipo de universidad en que prestaran sus servicios: privadas, apartado "A", pública, apartado "B" y descentralizadas, apartado "C"; sin derecho a huelga las comprendidas en los apartados "B" y "C", además todos los sindicatos universitarios no tendrían derecho a formar un sindicato único, docentes y administrativos tampoco podrían formar un sindicato de institución, en fin, prácticamente proponía que se decretase la prohibición a que existiesen sindicatos universitarios, porque a su criterio, las universidades deben ser administradas unilateralmente y es que el rector Soberón hablaba en nombre de todas las autoridades del país y de una clase social.

La polémica levantada por la propuesta del apartado "C" molestó a varios rectores de universidades estatales, unos, no tanto porque se hablase en su nombre, sino porque los debates públicos dieron lugar a que los trabajadores denuncia

sen las irregularidades de todas las universidades. Se terminó descubriendo y cuestionando la calidad de la educación superior en México, los vicios a que está sujeta, la forma como se malgasta el presupuesto; todo lo anterior dió como resultado que se congelase dicha iniciativa de ley y ni siquiera pasó a discusión en la Cámara de Diputados; fue muy obvio el rechazo de la ciudadanía para hablar en términos amplios, surtieron efecto las movilizaciones del sindicalismo universitario, se le ganó una batalla mas a un enfermo de poder.

El Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU)

En este año de 1976, mas que nunca, los trabajadores universitarios del país vieron la necesidad y la urgencia de formar un Sindicato Unico Nacional y luchar por un contrato ley. El proyecto del nuevo sindicato se elaboró y se discutió a nivel nacional, el SUNTU fue el resultado de ello, no obstante que las autoridades laborales no lo reconocen como sindicato sino como Federación, sin embargo, fue un gran avance, ya que se ha seguido insistiendo en el reconocimiento del sindicato único que agrupa aproximadamente a 35 sindicatos universitarios. Antes del SUNTU venía funcionando la FSTU, que no obstante sus esfuerzos para organizar al sindicalismo universitario, no contaba con los medios económicos y materiales para un eficiente control y ayuda, no tenía local ni

dinero para dar a conocer a la opinión pública los conflictos que se suscitaban en cada universidad y ayudar económicamente a sus movimientos. En 1976 y a raíz de las intenciones del Dr. Soberón por restringir la actividad sindical en las universidades, se tomó la decisión de cambiar la Federación por un sindicato nacional, de acuerdo a las necesidades de una completa integración alrededor de demandas y formas de lucha comunes, imprimiéndole al sindicalismo universitario una misma dinámica.

El sindicalismo universitario ante la crisis económica

La efervescencia sindical de 1975 en busca de mejores sueldos, era el preludio de la crisis económica que vivió el país en 1976 y 1977, por eso a partir de 1976 hasta la fecha, las demandas principales han sido de tipo económico -aumento salarial, subsidio a la vivienda, control de precios, control de rentas, escala móvil de salarios, reformas fiscales-.

En 1976, el peso se devaluó dos veces, una en agosto y otra en octubre; ante esto, el STEUNAM publica un desplegado en el periódico Excelsior del 31 de octubre de 1976, con siete demandas que a la vez eran medidas para contener los efectos de la crisis económica, que como siempre repercute en los asalariados.

Cabe aclarar que esta movilización ante la eminente crisis económica con sus consiguientes demandas, era acompañada por otras movilizaciones que en ese momento eran muy importantes, las del sindicalismo independiente encabezados por la Tendencia Democrática del SUTERM y el SPAUNAM que impulsaban la autonomía y democracia sindical, ambas situaciones creaban un clima bastante tenso en aquellos años.

En los últimos meses de ese año, se oyen protestas de los sectores mas pobres del país -campesinos, obreros, asalaria dos en general-. El Frente Nacional de Acción Popular, al cual pertenecían el STEUNAM y SPAUNAM como miembros importantes, realizó protestas de importancia, representaba a las clases que siempre son los mártires de las "restauraciones, reestructuraciones y reordenamiento económicos". En este panorama, el STEUNAM vuelve a emplazar a huelga a la UNAM por salario de emergencia de un 50% para el 28 de septiembre de 1976, en respuesta, las autoridades ofrecieron un 23%. Esta situación se dio en las 21 universidades afiliadas a la FSTU; considerando que la revisión contractual se venía encima, el STEUNAM acepta lo ofrecido por las autoridades universitarias, lo mismo el SPAUNAM y demás universidades.

En la revisión contractual, el STEUNAM solicitaba el 35%, terminaron aceptando el 5.5% que ofrecieron las autoridades y otras prestaciones como incremento de la prima vacacional, aumento del aguinaldo, lo cual no beneficiaba al trabajador en la misma medida que un mejor salario.

No obstante las actividades que realizó el STEUNAM para presionar a las autoridades para obtener el aumento salarial solicitado, no surtió el efecto deseado, la diferencia entre lo solicitado y lo otorgado era otro síntoma de que las cosas

empezaban a cambiar a través de una política salarial aus tera para los trabajadores y que empezaba a hacer evidente la búsqueda de mejores formas de lucha, ya que los mí tines, paros, alianzas solidarias, emplazamientos a huelga, no siempre ayudaban a negociaciones ventajosas para los trabajadores en periodos de crisis económica; los traba jadores así lo manifestaron después de la revisión del Convenio, sentían que sus dirigentes no habían negociado lo suficiente y además lo habían hecho mal, ¿hasta que punto la decisión de aceptar la propuesta de las autoridades reflejaba el sentir de las mayorías?

Fue un periodo de crisis de dirección en el STEUNAM, algo parecido a lo que está sucediendo en estos momentos, manifestado en parte en el V Congreso General Ordinario del STUNAM, celebrado en octubre de 1983; consecuencia de errores y vicios de la Dirección y Representación, como por ejemplo: elecciones sucesivas de las mismas personas, falta de quorum en asambleas delegaciones, ya sea por apatía o falta de preparación de las mismas, boicot de las autoridades; esto ha propiciado que los trabajadores no se sientan representados y se alejen de la actividad sindical, sin embargo, cuando los máximos órganos de dirección del sindicato toman acuerdos que creen lesionan sus intereses, se agudiza la división entre representantes y representados.

Surgimiento del STUNAM

El año de 1977 fue muy importante, doloroso y crítico para el sindicalismo universitario.

El anticipado anuncio de la fusión del STEUNAM y SPAUNAM y el emplazamiento a huelga a la UNAM en demanda del reconocimiento del nuevo sindicato y de un contrato colectivo de trabajo, desató una campaña de prensa en contra de los propósitos de estos sindicatos.

A partir de enero de 1977, atacaron al sindicato casi a diario, los periódicos estaban pendientes de sus actividades, se insistía el Apartado "C" como salvación de la Universidad, se acusó al sindicalismo universitario de los delitos mas disparatados, se insistió en que el sindicalismo violaba la autonomía universitaria, la Ley Orgánica, la Libertad de Cátedra, ponía en crisis a la educación superior.

La militancia política de algunos de sus miembros en el Partido Comunista fue suficiente para suponer que a través de ellos, países del bloque socialista tenían interés en desestabilizar al país, empezando por las universidades.

Por eso, cuando estalló la huelga en junio de 1977 e intervino la policía, todo estaba preparado para justificar los hechos, en seis meses se había preparado a los sectores reaccionarios e ignorantes del país para ver los hechos como algo lógico y necesario.

No sólo podemos considerar culpable al Dr. Guillermo Soberón,

ya que no actuó en forma aislada, su respuestas a las demandas del STUNAM fue la misma que el Estado había venido dando a las organizaciones democráticas e independientes en la década de los setentas y que fue avalada por la prensa y televisión que manejó en forma parcial el problema, los partidos políticos como el PRI y el PAN, las Cámaras Legislativas, líderes obreros "charros" que hablaban en nombre de toda la clase obrera, funcionarios de todos los niveles; todos, en unas horas, violaron aquello que decían defender o lo justificaron.

En ese año de 1977, el sindicalismo universitario gira en torno al STEUNAM-SPAUNAM hasta marzo, y a partir del 27 de marzo en torno al STUNAM, su huelga de 17 días la sintió el gobierno como un reto, un desafío del sindicalismo insurgente, que se contraponía a lo establecido por el sindicalismo oficial; los partidos políticos de derecha, los líderes "charros", principalmente Fidel Velázquez, pedían a diario que se desapareciese el llamado sindicalismo independiente porque ponía en peligro la estabilidad del país. Esto se explica por su fuerza y valor al emprender la búsqueda de sus demandas de tipo económicas y políticas, esto por lo visto preocupaba al sistema.

La huelga, posterior a la fusión de los sindicatos académicos y administrativos, era un hecho, principalmente por la postura de las autoridades universitarias y a la

enorme publicidad en contra que hacía mas difícil las negociaciones.

Las universidades afiliadas a la FSTU, empezaron a manifestarse solidarias con el movimiento que se avecinaba en la UNAM.

La seguridad de ganar una huelga, siempre y cuando no sea objeto de represión, en gran parte depende de su preparación, lo que significa haber discutido las posibilidades de estallarla, formar comisiones de prensa para informar tanto a las bases sindicales como a la opinión pública del desarrollo de la misma, elegir delegados a la huelga para coordinar las actividades, organizar el fondo de resistencia, organizar las guardias en las diferentes dependencias.

Sin embargo, el encarcelamiento de varios dirigentes del STUNAM, la entrada de la policía a Ciudad Universitaria, quien golpeó a gran cantidad de trabajadores y dañó los bienes de la UNAM; impidió valorar en forma mas serena la preparación de la huelga, que se levantó sin haber logrado un contrato colectivo de trabajo, sin reconocimiento, sin aumento salarial; los trabajadores asustados y divididos, ésto independientemente del grupo de esquiroles que forman otra vez el "STUNAM" encabezados por Alvaro Lechuga, responsables indirectos de los hechos del 7 de julio de 1977.

Volviendo un poco atrás, ¿cuáles fueron las causas de la formación del STUNAM, aparte del proyecto que se tenía de

un sindicato de institución en la UNAM?

Su constitución en marzo de 1977, fue a raíz de los contratiempos que sufrió el SPAUNAM en los meses de enero y febrero de ese año con la revisión de las Condiciones Gremiales. En enero, el SPAUNAM había emplazado a huelga a la UNAM para el 7 de febrero por revisión, titularidad y aumento salarial del 17%. Las autoridades por su parte hicieron la revisión con las AAPAUNAM, ignorando al SPAUNAM y otorgaron un 7% de aumento.

El SPAUNAM tenía razón en parte, al asegurar que las 43 asociaciones autónomas eran antisindicales, cada una tenía unos cientos de afiliados y que habían acordado agruparse de común acuerdo con la Rectoría para oponerse a las propuestas y demandas del SPAUNAM, pero también era cierto que estas asociaciones representaban el 75% aproximadamente del personal académico, y el SPAUNAM no obstante ser la organización mas numerosa, no podría oponerse por mayoría, esto finalmente lo admitieron al posponer la huelga para después de la fusión con el STEUNAM, porque necesitaban mayoría de alguna forma.

Por otra parte, la conducta adoptada por los dirigentes del SPAUNAM durante la revisión de las Condiciones Gremiales, no fue la mas correcta, el hecho de retirarse de las pláticas porque las autoridades universitarias no querían discutir en sus términos, separados de las Asociaciones, tensó mucho la situación y con cierta razón se les tachó

de sectarios, ya que se negaron al diálogo, aunque fuese al estilo de la Rectoría, optando por emplazar a huelga, la cual no estallaron a pesar de que los líderes del STEUNAM habían declarado que también estallarían una huelga por solidaridad, lo único que no aclararon fue que si esta decisión era un acuerdo de las bases sindicales.

La pospuesta de la huelga por parte del SPAUNAM evidenció inseguridad en sus formas de lucha, ¿hasta que punto se fusionó con el STEUNAM por el deseo de regir sus relaciones laborales con la UNAM como sindicato de institución?, ¿utilizó al STEUNAM?

Creo que la primera finalidad de la fusión no era precisamente establecer los cimientos de un sindicato de institución, el SPAUNAM necesitaba en esa coyuntura el respaldo de los miles de trabajadores administrativos, prueba de ello fue que la fusión se dió acompañada del emplazamiento a huelga por un contrato de trabajo único y reconocimiento del nuevo sindicato, demandas que en ese momento sustentaba el SPAUNAM.

El 6 de febrero de 1977, un día antes del previsto para el estallamiento de la huelga, se firma el "convenio de unidad sindical", con este hecho se justificaba la pospuesta del la huelga.

Cabe aclarar que la hostilización de que fué objeto el SPAUNAM y que en gran medida lo obligó a decidirse por la fusión precipitada con el STEUNAM, obedecía a la significación de dicho sindicato en el sindicalismo independiente; a partir de 1975

junto con la Tendencia Democrática que ese año fue expulsada del Sindicato Unico Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), organizan importantes movilizaciones en las que participan sindicatos de diversos sectores y secciones inconformes de diversos sindicatos, entre ellos podemos mencionar: de la industria del hierro, téxtil, eléctrica, minera, petrolera, telefónica, del vidrio, calzado y pan; varios sindicatos universitarios; organizaciones de colonos, organizaciones campesinas, sindicatos de choferes foráneos, secciones sindicales de la Federación de burocratas.

Como se puede observar, la insurgencia sindical se manifestó en sectores importantes de trabajadores cuya demanda principal era: respeto a la democracia sindical, asimismo demandaban escala móvil de salarios, subsidio a la vivienda, crédito agrícola y riego, etc.

En esta forma, el SPAUNAM no solo levantaba demandas en la UNAM, sino que también hacía suyas demandas de otros sectores, formando parte de un movimiento político sindical inconforme con la gestión gubernamental, esta situación de eferescencia sindical resultaba peligrosa para el Estado en momentos en que se agudizaba la crisis económica y se hacían acuerdos con el Fondo Monetario Internacional, por lo cual era necesario un clima de aparente paz social; como la realidad era muy distinta, se procedió a reprimir toda manifestación de inconformidad, que había ido aumentando a partir de 1970 con el espacio que abrió la apertura democrática; el SPAUNAM fue satanizado y hostilizado hasta que decidió fusionarse con el STEUNAM para no desaparecer totalmente, por otra parte se hizo lo mismo con la Tendencia Democrática hasta lograr su desaparición. En esta forma quedaba sin dirección la insurgencia sindical.

Independientemente del paso importante para el sindicalismo universitario la fusión de los dos sindicatos gremiales de la UNAM, ya que en breve plazo demostró su fuerza sindical y política, su capacidad de reorganización y recuperación, creo que las acciones realizadas entre marzo y julio como STUNAM, fueron precipitadas, no existían las condiciones propicias externas ni internas, principalmente éstas, ya que las dos revisiones contractuales y salariales estaban recientes y además fue notorio el motivo de la fusión: salvar el SPAUNAM, se midieron fuerzas, y en los momentos que vivía el país en aquel año, parecido al de 1983, era lógico que el Estado se impusiera por la violencia, al carecer de otro medio en el momento, la hostilización y represión sin intentar el diálogo, ha sido el método utilizado en las dos últimas décadas con los movimientos sindicales que en forma inflexible a veces, demandan mejores niveles de vida, mejores condiciones de trabajo, leyes que protejan su salario, que en la década pasada se vieron impulsados por el sindicalismo independiente.

Para negarse a satisfacer las demandas del STUNAM, las autoridades universitarias se apoyaron en el hecho de que existían dos acuerdos contractuales, que jurídicamente no podían quedar anulados; por lo cual era imposible negociar el reconocimiento de otro sindicato, además lo académico no era negociable.

¿Cómo implementaron sus formas de lucha en aquella coyun-

yuntura los dos sindicatos gremiales? Tanto el STEUNAM, SPAUNAM y el Partido Comunista, insistieron que la mejor forma de lograr lo que se demandaba era la movilización amplia, que se dió previa a la huelga y durante los 17 días que duró ésta, sin embargo, no consideraron que la situación económica del país iba a ser determinante para que sus demandas fueran satisfechas, era nuevo sexenio con su consiguiente reestructuración económica que significaba desempleo, altos precios, estancamiento del salario; se ha observado últimamente, que en esta situación, los gobiernos son presa de la psicosis de desestabilización, revolución armada, injerencia de otros países, comunismo y socialismo, personificados en el sindicalismo in dependiente.

Pese a que la huelga se caracterizó por su carácter polí tico, no existió suficiente discusión ni análisis sobre el tema, a esta conclusión llegaron trabajadores de dife^{re}ntes dependencias universitarias, una vez concluída la huelga. El error político que este grupo de trabajadores encontró, fue no haber identificado plenamente "al enemigo", ya que se cuestionaba la administración del rector Soberón y a la iniciativa privada y no se evaluó el papel que jugaría o estaba jugando el Estado.

El 19 de julio de 1977, el STUNAM y las autoridades universitarias, firman un nuevo Convenio, con el que se levanta la huelga y el importante reconocimiento al STUNAM

como representante de los intereses de STEUNAM y SPAUNAM; además se cancelaron las recisiones de contratos y se negoció un 26% de salarios caídos, acuerdo que las autoridades no cumplieron y no existían las condiciones para exigirlo.

Al día siguiente de firmados estos acuerdos, salieron en libertad los líderes del SPAUNAM aprehendidos el día 6 de julio.

No obstante haber reconocido las autoridades universitarias la existencia del STUNAM, empezaron las objeciones que hasta el momento subsisten: querer restarle autonomía a la UNAM, interferir en la libertad de cátedra y de investigación mediante la imposición de sus conceptos y criterios acerca de los fines de la Universidad, ¿pero acaso la forma en que ha funcionado la UNAM no corresponde a otra forma de pensamiento, que sustentan el Estado y la burguesía principalmente?

En caso de que llegase a prevalecer el criterio sindical, la autonomía se manifestaría quizás con el criterio sindical.

Las actividades el resto del año de 1977, fué de reorganización interna, defenderse de los ataques que se le hacían a través de la prensa principalmente.

En la revisión salarial de octubre, se tuvo que aceptar el 10% que otorgaron las autoridades universitarias y que fué el tope de incremento salarial de ese año en el país. Sin embargo, no todo estaba perdido, se habían lo grado relaciones mas democráticas en la UNAM, aunque en las cuestiones académicas sigan predominando criterios antisindicales en el sentido de que las cuestiones académicas no son negociables, ésto és, se deben determinar unilateralmente.

La legislación universitaria

El conflicto con la UNAM, revivió el tema sobre la legis lación universitaria, tema que se discutió a partir de 1978, 1979 y 1980, cuando por fin finaliza con el visto bueno del presidente de la república.

Dos hechos pueden señalarse importantes en 1978 para el sin dicalismo independiente, ya que alrededor de ellos giró la actividad sindical, siendo el STUNAM el principal impulsor.

En el V Congreso de la FSTU, se llega a la conclusión de que es necesario un sindicato único nacional de trabajadores uni versitarios, reconociendo que la FSTU no había logrado superar los problemas que aquejaban a los trabajadores universitarios del país, por lo cual era necesario buscar otro marco jurídico que permitiera homogenizar las condi ciones laborales

de los sindicatos universitarios en la siguiente forma: sindicalizar a los trabajadores en cada universidad, tanto administrativos como académicos y su consiguiente integración a la FSTU; que sus relaciones contractuales se determinaran por un contrato colectivo de trabajo, uniformando las fechas de revisión; que todos se rigiesen por el Apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Cuando se logre que los sindicatos universitarios tengan estas características, el sindicato único nacional tendrá la fuerza económica y política para que se le reconozca.

El surgimiento del SUNTU es la prueba de que no basta cambiar de situación jurídica para un cambio sustancial, independientemente de que las autoridades universitarias y gubernamentales realizaron una serie de maniobras para impedir que éste obtuviera su registro.

Por otra parte, la situación particular de cada sindicato, las diversas corrientes políticas que dirigen a éstos, intereses personales, locales y estatales, han impedido que el SUNTU funcione como organismo coordinador del movimiento sindical universitario.

Hasta el momento, la realización de acciones de masas -junio de 1983 por ejemplo-, son las que mas respuesta han tenido, siendo el SUNTU su organizador, sin embargo su creación significa un gran avance en la organización de los trabajado

res universitarios, lleva cinco años de existencia a pesar de los obstáculos externos e internos que interfieren en su consolidación, pero mientras logre sobrevivir y los trabajadores respondan a acciones de masas, está viva la esperanza.

El otro hecho importante, independientemente de las opiniones en contra, y que no dejan de ser válidas, fue la intervención de la FSTU, representando al sindicalismo independiente, en el Congreso del Trabajo, a invitación de éste, no obstante lo informal del hecho, fué significativo, se abría la posibilidad, aunque limitada, de acercarse al movimiento obrero organizado y de ingresar en el Congreso del Trabajo en un futuro.

Actualmente, ciertas corrientes sindicales al interior del STUNAM, siguen promoviendo el ingreso a dicha organización. Esta propuesta causa desconfianza en sectores importantes de trabajadores universitarios, ya que la actuación del Congreso del Trabajo ha dejado mucho que desear, sólo ocasionalmente ha apoyado las demandas del sindicalismo universitario a nivel declarativo, sería muy aventurado ingresar a este organismo sin el acuerdo mayoritario y conciente de los trabajadores.

Toda esta conflictividad entre el sindicalismo universitario y las autoridades universitarias, hicieron muy evidente la necesidad de legislar para acabar con lo heterogéneo e inestable de las relaciones laborales.

Así, tanto 1978 como 1979 fueron muy problemáticos para el sindicalismo universitario nacional, porque los trabajadores universitarios de casi todas las universidades dejaron la pasividad de tantos años para hacer públicas sus necesidades, los trabajadores de la provincia son los que mas han sufrido las arbitrariedades de las autoridades estatales y universitarias.

En 1978, cuando empieza a madurar el proyecto de un sindicato único, los sindicatos interesados en el proyecto empiezan a buscar la satisfacción de sus demandas, la mayoría por mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo. Los movimientos organizados y las huelgas fueron disueltos con la violencia, esto fue práctica común contra los trabajadores.

Había una desventaja en todos estos sindicatos que los hacía vulnerables, y era la cantidad de afiliados en cada uno. Existían sindicatos con 200 o 100 integrantes y además, dos o tres sindicatos en cada universidad, que en la mayoría de los casos se encontraban en pugna entre ellos por la titularidad del contrato colectivo de trabajo; esta pugna entre los trabajadores, tanto administra-

tivos como académicos, permitió a las autoridades manejar la situación a su conveniencia; los conflictos mas agudos se dieron en las universidades de Nayarit, Guerrero Estado de México.

En este marco de conflictividad en las universidades y el proyecto de legislación universitaria puesto en marcha, el proyecto del SUNTU se concreta en el mes de octubre de 1979.

Este año fue de debate acerca de la relación universidad-sindicatos. Se implementaron reuniones regionales a través de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES) para que el proyecto de legislación universitaria fuese producto de todos los rectores y directores de los centros de educación superior. Dicha asociación aseguraba que también se mantenía en contacto con la FSTU para que así en el proyecto final no se discrepara en todo con estas declaraciones, parecía que las autoridades universitarias al fin dialogarían en conjunto con los sindicatos; sin embargo no se podía llegar a ningún acuerdo porque los primeros insistían en legitimar la vieja propuesta del Dr. Soberón, el Apartado "C", sólo con nuevos matices, a lo cual los trabajadores universitarios se negaban a través de su representación nacional, la FSTU.

Paralelo a las actividades que realizaba respecto a la legislación, el STUNAM, en 1979 reconoció que en esos momentos su atención estaban concentrada en dicho proyecto, por lo cual no distraería fuerzas en otras actividades, su participación en la revisión de la Condiciones Gremiales del Personal Académico estuvo marcada por la acostumbrada marginación de la pláticas, las AAPAUNAM declararon públicamente que el sindicato no tenía nada que hacer en dicha revisión, sin embargo se le haría "el favor" de permitirle participar. El STUNAM confiaba en que dicha situación cambiaría cuando fuese aprobada la legislación universitaria.

El 9 de febrero de 1979, en Mérida, Yucatán, la ANUIES, en asamblea nacional extraordinaria, concretiza su proyecto de legislación, con el cual discrepó en gran parte la FSTU y algunos rectores, ya que el proyecto limitaba el derecho de huelga por solidaridad y en su duración, reflejando el espíritu del Apartado "C", dejaba abierta la participación del Estado como árbitro, discriminaba a las universidades estatales y privadas a las cuales dejaba totalmente desprotegidas.

La prolongación de los conflictos en las universidades de Nayarit, Guerrero y Estado de México, los cuales adquirieron un cariz violento, llevó a la FSTU a proponer a

sus 33 universidades afiliadas un paro nacional para el 1º de febrero de 1979, pero al presentarse en esos días la reunión de la ANUIES, se pospuso para el 16 de febrero. Esto permitiría analizar las resoluciones de dicha asociación y que el paro nacional representase dos protestas, como se dió efectivamente, con el inconveniente que sólo participaron en el paro 18 sindicatos universitarios, los demás solo realizaron mítines, entre ellos el STUNAM. Este paro nacional, el primero de varios, aunque no fue completo, fue un aviso para las autoridades de lo que podía suceder, si el proyecto de legislación era aprobado tanto por el poder ejecutivo como legislativo.

A escasos cuatro días de realizado el paro en protesta por las agresiones que venían sufriendo los trabajadores de las tres universidades mencionadas y por el contenido del proyecto de legislación, en Nayarit se suscita otra vez la agresión contra los trabajadores universitarios, el 20 de febrero, con el saldo incierto de dos o cinco muertos. Ahora sí parecen reaccionar con indignación diversos sectores universitarios y la opinión pública nacional, también ahora. Treinta sindicatos universitarios participan en el paro nacional de protesta que convocó la FSTU para el día 26 de febrero, donde también se solicitó el desconocimiento de

poderes del Estado y la renuncia del rector de la Universidad Autónoma de Nayarit.

En los largos conflictos de las tres universidades mencionadas, los rectores contaban con el respaldo de las autoridades estatales, en todas intervinieron las fuerzas policiacas que nada tenían que hacer en los conflictos universitarios. En el fondo, lo que se perseguía era impedir que se consolidaran los sindicatos independientes. Sin embargo, no pudieron impedir el avance de los sindicatos universitarios, a partir de 1975, fue irreversible el movimiento, mientras mas los repremían, más grande era su conciencia solidaria, por eso el proyecto de la ANUIES pretendía anular la huelga por solidaridad, ya que esto era lo que fortalecía y desarrollaba al sindicalismo universitario, lo mantenía unido; importante es señalar de paso, la gran influencia del STUNAM en este proceso.

Pese a que el Dr. Soberón y la ANUIES reiteraron que el proyecto de legislación no restringía los derechos laborales de los trabajadores, el 15 de marzo de 1979, el Presidente de dicha Asociación reconoció que la Ley Soberón era "mas restrictiva" que la propuesta por dicha asociación. El 18 de marzo, informa que en la última reunión regional, se aceptó la huelga por solidaridad con

la condicionante de que sea por problemas propios de los centros educativos y no "por desequilibrios en los factores de la producción". Ese mismo día la Gran Comisión de la Cámara de Diputados informó que en virtud de la gran discrepancia de criterios entre trabajadores y autoridades universitarias con respecto a la legislación, era probable que en este año no se legislara nada.

Este paulatino cambio de declaraciones de las autoridades universitarias, era resultado de la férrea oposición de los trabajadores universitarios, a través de la FSTU y el STUNAM, no obstante se les tachó de poco serios en las discusiones porque no aceptaban al pie de la letra un proyecto inacabado.

Otros intentos de control sindical

Por otro lado, en julio de 1979, al presentar el rector de la UNAM al Consejo Universitario su proyecto de Estatuto General, levanta otra oleada de protestas en la UNAM, tanto del STUNAM, APAC y FSTU; en el citado Estatuto se retomaban algunos aspectos del Apartado "C" como era la unilateralidad en la admisión, la creación de consejos Técnicos para calificar; con esto, ponía a los académicos en situación especial.

Siguiendo con el mismo plan de control académico, en agos

to se reúnen en Veracruz las asociaciones de personal académico de las diferentes universidades del país, con vistas a formar una Asociación Nacional de Asociaciones de Personal Académico en ese mismo mes de agosto, con claras intenciones de adelantarse a la constitución del SUNTU que como vimos, fue en el mes de octubre de 1979. Sus argumentos en contra del sindicato único eran que lesionaba la autonomía, la libertad de cátedra, de contratación, de asociación, centralizaría y monopolizaría las decisiones; sin embargo, no explicaban cómo evitaría la nueva asociación nacional de asociaciones, caer en estos "vicios" o errores.

Era clara la injerencia de las autoridades en este proyecto, Raúl Campos Rábago aparecía entre los convocantes, además, esta forma de actuar de las autoridades era conocida no solo en la UNAM sino a nivel nacional, por ejemplo, con el surgimiento del STEUNAM se formó en oposición el SUTUNAM, con el SPAUNAM las AAPAUNAM, con el STUNAM el "STEUNAM" y las AAPAUNAM y ahora con el SUNTU la Asociación Nacional de Asociaciones del Personal Académico y el SNTU, donde aparecía de nuevo Lechuga Wences haciéndole el juego a las autoridades; en las universidades de provincia, los rectores formaron sindicatos incondicionales y policías universitarias para hacer contrapeso y obstaculizar la labor de los sindicatos legítimos. Pese a la férrea oposición y boicot de las autoridades, el

SUNTU se constituyó, con una asistencia aproximada de 6 mil trabajadores.

La importante participación del STUNAM en los preparativos de constitución del SUNTU durante el año de 1978 y la negociación con las autoridades del Trabajo para obtener su registro, ocasionó que en los años de 1978 y 1979 se desatendiera bastante la actividad interna de dicho sindicato; por tal motivo, tanto la revisión salarial de 1978 y 1979, se aceptaron sin protestar los topes salariales que el gobierno federal impuso, en ambos años no fue propicio emplazar a huelga por revisión salarial; al STUNAM, por ser el principal impulsor del SUNTU, no le convenía desgastarse en una posible huelga que traería como consecuencia posponer la creación del nuevo sindicato nacional, al cual ya se le habían dedicado largas jornadas de trabajo en todo el país.

Por otro lado, a fines de 1979, con la iniciativa presidencial de elevar a rango constitucional la autonomía -en la cual se determinaban las relaciones laborales universitarias-, los trabajadores universitarios a través de sus líderes, del STUNAM principalmente, canalizaban su actividad en busca del apoyo de la clase trabajadora de México, por lo cual acudieron a la C.T.M., al Congreso del Trabajo y a la diputación obrera del P.R.I., para que, aunque fuese a nivel declarativo, apoyaran las demandas del sin

dicalismo universitario; por fín, el 13 de noviembre de 1979, a un mes de constituido el SUNTU, la Cámara de Diputados, después de doce horas de "debates", aprueba que la autonomía se elevara a rango constitucional en el artículo 3º y que las relaciones laborales de las universidades autónomas, se rigiesen por el Apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Con lo anterior, los líderes sindicales estaban seguros que la STPS daría el registro al SUNTU y empezaron a hacer declaraciones en ese sentido y a difundir el plan de acción del nuevo sindicato, por ejemplo, homogenizar las revisiones contractuales en las universidades afiliadas, adelantar los emplazamientos antes de que se supiera el fallo de la Secretaría del Trabajo, ¿serían las declaraciones triunfalistas lo que hizo dar marcha atrás al registro?

Desarrollo final del proceso legislativo sobre las universidades

A pesar de que el texto íntegro de la fracción VIII del artículo 3º constitucional no era aceptado totalmente por el sindicalismo universitario, era de hecho un triunfo producto de siete años de lucha constante, manifestada a través de diversas formas de lucha y reprimida también de diversas formas, pero que no dio los resultados que las

autoridades hubieran deseado. Sin embargo, no se dieron por vencidas, en cada instancia detenían con cualquier pretexto la consolidación y situación jurídica de los sindicatos universitarios. En diciembre le tocó actuar a la Cámara de Senadores, devolviendo a la Cámara de Diputados la iniciativa presidencial, cinco días antes de que venciera el plazo de la STPS para emitir su fallo con respecto al registro del SUNTU. Al parecer todo estaba preparado para retrasar el decreto y el registro del sindicato nacional, el pretexto fue que la diputación no definió claramente las relaciones laborales en las universidades. En esa forma, la STPS el 17 de diciembre de 1979, tuvo un motivo para negar, en vez de posponer, el registro del SUNTU, argumentando que lo referente a las universidades se estaba legislando.

Así llegaría 1980, final de la década de los setentas y principio de otra, y todavía no estaban definidas jurídicamente las condiciones laborales de los trabajadores universitarios. No quedaba otro camino mas que esperar a que en el Senado se "especificaran mejor" las relaciones laborales de dichos trabajadores.

En 1980 se reanuda el debate sobre legislación laboral universitaria, con especial atención a la forma en que se especificaría en la Ley Federal del Trabajo, ya que este

había sido el motivo para que la Cámara de Senadores rechazara la iniciativa presidencial.

En enero, la ANUIES toma la iniciativa anunciando que a nivel de rectores se reiniciaban los debates, con especial interés en la Ley Federal del Trabajo, para que al adicionarle un capítulo se evitara la ingerencia sindical en asuntos académicos.

De todos es sabido la polémica que este asunto despertaba y el gran interés del Estado y las autoridades universitarias en que las nuevas especificaciones laborales, no fuesen del todo favorables para los sindicatos universitarios. Es muy probable que las autoridades universitarias hayan influido en la decisión de la STPS para que ésta negase el registro al SUNTU, el cual existe hasta la fecha de hecho. También es probable que el apoyo de las autoridades gubernamentales -SEP y STPS- haya retrasado la determinación de la multicitada legislación. A partir del rechazo de la Cámara de Senadores de la iniciativa presidencial, el proyecto pasó a discusión a las Cámaras de Diputados estatales. Eso propició que el decreto al respecto se emitiera hasta octubre de 1980; mientras, se mantuvo a los sindicatos universitarios amenazados con rescisión de contratos de trabajo si sus miembros decidían realizar huelgas en demanda de registro del SUNTU, decidieron que mientras estuviera en estudio la situación jurídica de dichos sindicatos, no podían suspender labores. El mas decidido a "aplicar todo el rigor de la ley" fue el

Dr. Soberón

El día 9 de junio de 1980, se decreta que la autonomía se eleva a rango constitucional. ¿porqué el Dr. Soberón declaró que este hecho impediría la formación del sindicato único? ¿en verdad se proscribió en el artículo 3º constitucional, o así lo interpretó él?

Los dirigentes del SUNTU, en cambio aseguraban que con este hecho el obstáculo para el registro estaba superado, ya que de lo anterior se desprendía que los trabajadores universitarios quedarían sujetos laboralmente al apartado "A" del artículo 123 constitucional, y por lo tanto también sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

Pero para las autoridades laborales. todavía faltaban detalles, mientras no se daría ningún registro.

Mientras tanto, el 16 de julio de 1980, el STUNAM subroga sus derechos al SUNTU, haciéndolo del conocimiento de la Rectoría, quien desde luego no aceptó, en virtud de que el SUNTU no tenía registro ni estaba reconocido por autoridad alguna. Creemos que la intención de este acto por parte del STUNAM, fue legitimar de alguna forma al SUNTU e intentar por este medio su reconocimiento.

El enfrentamiento a nivel de declaraciones que se dio

entre los representantes de los trabajadores universitarios y sus simpatizantes con las autoridades, creó un "clima de terrorismo", como acertadamente lo calificó un dirigente del SUNTU, y aunque los sindicatos actuaban en forma defensiva, también tuvieron parte en dicha situación, además no tenían otro camino. La gran cantidad de declaraciones y la cantidad de sindicatos e interesados en el problema, creaba una confusión terrible.

En los primeros días de octubre de 1980, por fin el Presidente de la República envía la iniciativa de ley para adicionar un capítulo XVII al título VI de la Ley Federal del Trabajo -un aspecto mas del proceso-, y el que mas interesaba en esos momentos a los sindicatos universitarios. En esta iniciativa quedaba prohibido el sindicato nacional en protección a la autonomía universitaria, lo máximo a que podrían aspirar los trabajadores universitarios era al sindicato de institución, que precisamente el STUNAM había venido solicitando desde 1977. Aparte quedó reconocido el derecho irrestricto de huelga.

Al quedar prohibido el sindicato nacional, quedó solo el recurso de formar una Federación que es la figura que reconoce actualmente al STPS, sin embargo entre los sindicatos universitarios es simplemente el SUNTU.

A estas alturas, varios sindicatos en su mayoría patrocinados por las autoridades, se habían agrupado imitando al SUNTU para contrarrestarle fuerza, en asociaciones y federaciones, las cuales obtuvieron su registro en la STPS el mismo día que el STUNAM. Este último, después de 3 años 7 meses de constituido, de haber utilizado todas las formas de lucha, lo cual no puede considerarse inútil, después de todo lo que había logrado, no solo en forma particular sino para el sindicalismo universitario en general, la mayoría de las demandas de los trabajadores administrativos habían sido satisfechas. Los acérrimos antisindicalistas como las AAPAUNAM también pidieron su registro como sindicato para no quedar a la zaga. Por esta fecha todas las organizaciones querían su registro, el STUNAM había logrado que todos los trabajadores universitarios buscaran organizarse en sindicatos, aunque por el momento, sólo fuese para contraponerse a él, sin embargo, en el futuro podría servir para la búsqueda unión de los universitarios.

En su demanda salarial de octubre de 1980, aparte de la demandas salarial, el STUNAM intentó ser reconocido como sección 13 del SUNTU, cosa que fue rechazada por las autoridades, advirtiéndole que si se estallaba la huelga con esa firma, se pediría a la JFCA la declarase inexistente. Otra demanda del STUNAM fue el recuento del personal

académico, con el fin de establecer quién ostentaría la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se realizó los días 13 y 14 de noviembre de 1980 y el cual perdió por menos de mil votos.

Los resultados del recuento confirmaron desde el punto de vista cualitativo la posición y organización fuerte del STUNAM, una diferencia poco considerable le impidió ser formalmente el representante de los académicos, pero se estableció que las AAPAUNAM no eran mayoría absoluta. Con este acontecimiento tan importante, el STUNAM cierra el año y la década.

Algunos elementos acerca del origen de la crisis de credibilidad en el STUNAM

Simultáneo a su actividad en lo concerniente a la legislación, en sus demandas particulares, el STUNAM por quinto año consecutivo -1980- cuestionaba la eficacia del Título de Condiciones Gremiales, porque a través de él se mantiene sujetos a inestabilidad laboral a los académicos.

A raíz de esta supuesta revisión salarial, el SUNTU propuso acciones de masas para protestar y buscar satisfacción a las demandas de dicho sector ya que los emplazamientos a huelga y la huelga misma, desde 1977, no estaba cumpliendo su objetivo en forma inmediata, dañaban más al trabajador que beneficiarlo. Quizás los paros escalona

dos o conjuntos podrían dar mejores resultados, obligando a las autoridades a no hacer a un lado al STUNAM como sucedió con la revisión salarial de ese año. Las AAPAUNAM aceptaron lo que les ofreció la Rectoría -20%- y el problema quedó superado, el STUNAM no pudo hacer nada para rectificar la actitud de las autoridades.

De hecho, a partir de 1977 al STUNAM le fueron difíciles las revisiones salariales, porque en la UNAM también se adoptaron los topes salariales, los emplazamientos a huelga se volvieron meros formalismos, ya que las autoridades universitarias dejaron de verlos como medios de presión. Desde 1977 existe la velada amenaza de utilizar la fuerza pública en caso de huelga, por esa razón el STUNAM, prudentemente evitó que esto sucediese. Sin embargo, despertó inquietud entre los trabajadores, que se hacían la pregunta de si sus líderes habían perdido la capacidad negociadora y habían caído en la apatía, en el conformismo o colaboracionismo extremo.

Lo que en realidad sucedió a partir de 1978, fue que el STUNAM dedicó toda su atención en la organización del SUN TU y en el seguimiento del proceso de la legislación universitaria, a esto se le dedicaron tanto recursos económicos como humanos.

Por otra parte, la táctica de las autoridades a partir de

1978, con respecto a las demandas salariales, se por con testarlas con cuatro, dos y un día antes del estallamiento de la huelga, para en esa forma presionar al sindicato a aceptar lo que se ofrecía en los paquetes económicos. Así sucedió en 1980, dio su última propuesta unas horas antes del supuesto estallido de la huelga, obligó otra vez al STUNAM a tomar una decisión precipitada en lugar de una huelga, cuyo costo económico siempre preocupa a las bases sindicales.

Con esto era claro que la culminación del proceso para re glamentar a los universitarios no significó que el STUNAM y los demás sindicatos, ejercitasen sus nuevos derechos sin trabas, con las mañas de las autoridades, el STUNAM tuvo que aceptar el 25.3% promedio de aumento salarial que ofre- cieron las autoridades. No obstante ser un sindicato recono cido que podía ejercer plenamente su derecho de huelga para obtener un mejor aumento, no puso las banderas rojinegras a pesar de la profusa publicidad que se hizo, muchos trabajadores quedaron inconformes y lo manifestaron públicamente en desplegados, sentían que su organización estaba en condiciones y obliga- do a conseguir mejor incremento, independientemente de otras prestaciones.

El desenlace de una campaña profusa que reflejaba fuerza y organización interna, se vio "tibia" al final, resignada y muy produente. ¿Qué pasó?, probablemente se debió al cerca- no recuento por la titularidad del contrato de trabajo de

los académicos que precisamente el STUNAM había venido solicitando, y que se realizó en noviembre de ese año, y una huelga indudablemente obstaculizaría el trabajo previo de propaganda, el cual se dio abundantemente.

El STUNAM inicia la década de los ochentas como sindicato de institución, con el prestigio de ser uno de los sindicatos independientes mas combativos, organizados y democráticos, con una trayectoria de una década de lucha constante para que se le reconocieran sus derechos elementales: derecho a sindicalizarse, contratación colectiva y huelga. Ahora ya logrado esto, el sindicato necesita replantear su "razón de existir", no es conveniente que sus acciones sólo giren administrando el Contrato Colectivo de Trabajo o como agencia de contratación de personal.

El STUNAM tiene el gran reto en los ochenta, de luchar por el sindicato nacional junto con los demás sindicatos universitarios, para así poder incidir -como es su deseo-, en la reforma y cambio de las universidades, en lo académico principalmente.

Para esto, primero será necesario dejar de lado la lucha puramente reivindicativa y tomar la iniciativa con proyectos acordes a la naturaleza de la Universidad; también será necesario resolver la cuestión laboral de los académicos, a la cual no se ha podido encauzar a través de un contrato colectivo de trabajo, a pesar de que en los últimos

tres años -1981, 1982, 1983-, la discusión de este problema ha ocupado un lugar importante al interior del sindicato, incluso se llevó a cabo un Congreso exprofeso para discutir y elaborar un plan de acción para ganar dicha titularidad.

En esta forma, no obstante que el STUNAM es un sindicato de institución desde 1980, no ha podido actuar como tal, lo que lo ha llevado a prácticas gremiales aún contra su voluntad, enfrascándose en luchas internas por la dirección del sindicato que ha repercutido en la unidad interna del mismo.

Este fraccionamiento de la unidad se manifiesta en la autocrítica, en el cuestionamiento de los órganos de dirección y representación, en la denuncia de los vicios en que ha ido cayendo el STUNAM. Para esto los trabajadores de la UNAM se agrupan en diferentes corrientes sindicales, que entre sus finalidades se encuentra fortalecer la democracia interna del sindicato. Este hecho ha sido fuertemente cuestionado en los últimos tres años, existe un alejamiento y falta de comunicación entre dirección y bases, se manifiesta también en la indiferencia de gran parte de los trabajadores, los cuales optan por la apatía sindical, que en primer lugar se manifiesta por su alejamiento de su primera instancia que es la delegación sindical.

En las tres últimas huelgas, no se ha podido celebrar ningún éxito, al contrario, el recurso de la huelga ya no es

tan efectivo en tiempos de crisis económica por un lado y crisis de dirección sindical por otra; los trabajadores están dejando hacer a sus líderes, solo protestan cuando su salario es afectado.

Esta actitud de los administrativos se debe a que a partir de 1981 no hay intereses comunes por los cuales luchar, a la mayoría administrativa no le preocupa mucho la situación de los académicos o el sindicato nacional, que son problemas en torno a los cuales ha girado gran parte de la actividad sindical.

Es indudable que el haber perdido el recuento de 1980, desmoralizó tanto a académicos como a administrativos, y la mayoría prefirió dejar las cosas como están.

Es urgente cambiar la dinámica del sindicato, sin que esto signifique abandonar los objetivos principales, pero parece difícil encontrar otras formas y también llevarlas a cabo con el excepticismo e incredulidad de las bases sindicales. Superar esta situación es otro gran reto, quizás el primero que debe afrontar el STUNAM.

CONCLUSIONES

Podemos concluir que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), jugó un papel muy importante en la organización sindical de los trabajadores universitarios del país y ganó presencia en la realidad nacional, ya que se desarrolló en la Universidad más importante de América Latina.

Entre los factores que le dan esta importancia al STUNAM podemos citar cuatro:

1. Que su existencia ratificó la validez de lo establecido en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo con respecto a los derechos laborales y sindicales de los trabajadores universitarios, los cuales se les estaban negando, y su legitimidad en tanto trabajadores en la UNAM que también se les estaba negando con "apoyo" de la Ley Orgánica. Conciliar estos dos aspectos contradictorios, dio lugar a tantos años de lucha sindical por parte del actual STUNAM.
2. Por esta razón, a partir de 1972, ya constituidos en sindicato -de 1970 a 1971 estando organizados en una asociación-, deciden emprender una movilizadada lucha

por la conquista de esos derechos, que se convirtieron en sus principales demandas. Como se vió, esta movilizada lucha se inició con la constitución del STEUNAM en noviembre de 1971 y terminó en octubre de 1980, como se puede apreciar en el presente trabajo.

3. Otro de los factores de su importancia fué el que se desarrolló y consolidó identificado con las prácticas del sindicalismo independiente, que adquirió auge en ese mismo periodo, criticó las antidemocráticas prácticas sindicales del sindicalismo oficial, en el cual los trabajadores tienen una participación mínima en sus sindicatos. Esta posición le atrajo antipatías, rechazo y enfrentamientos con las autoridades internas y el gobierno, hechos que atrajeron la atención a nivel nacional.
4. Por último, otro factor que podemos señalar como importante y que fue el que se utilizó para pretender frenar sus demandas, fue su ubicación en la UNAM, situación que involucró como vimos, a diversos sectores interesados en la UNAM por diversos motivos.
 Se pudo observar que ~~en cada~~ conflicto entre el sindicato y las autoridades, éstas de inmediato involucaban los fines de la UNAM. Es verdad que en ciertos conflictos como la huelga, sí se lesiona en forma parcial los fines de la UNAM (docencia, divulgación y otros), pero en las investigaciones de áreas donde los trabajos no se pueden suspender, siempre se asignó personal para que siguiese la

borando; y no podemos dejar de señalar que sólo estallaron cinco huelgas en diez años.

Por otra parte, creemos que la preocupación de las autoridades acerca de las inquietudes sindicales de los trabajadores académicos y administrativos, era que venían a reforzar las opiniones críticas que desde 1968 se daban sobre la UNAM, en el sentido de que en ésta no se iba ya a estudiar, sino a hacer política, utilizándose así a la máxima casa de estudios del país para fines ajenos a ella, ocasionando que el nivel académico fuese en descenso, lo que confirmó cuando mas, que la UNAM estaba fuera del control oficial.

Sin embargo, podemos observar que el deterioro del nivel académico no se debió a la aparición o influencia de los sindicatos, ya que ellos hasta la fecha lamentablemente no participan en la elaboración de los planes de estudio, de investigación, divulgación de la cultura y distribución del presupuesto entre docencia y administración.

Comprobamos en este trabajo que la crisis económica ocasionó que después de 1980, tanto la actividad política como económica del STUNAM se frenara. Salvo la gran movilización de junio de 1983, desde 1981, las actividade

des sindicales cambiaron de dinámica, lo que confirma la hipótesis que apuntamos en este estudio, sobre los efectos regresivos y estatizadores de la crisis económica en las relaciones Estado-clase trabajadora. Sobre todo, cuando se trata de sindicatos con las características del STUNAM, que no obstante pronunciarse desde su surgimiento como sindicato, independiente frente al Estado, las autoridades universitarias y los partidos políticos; en sus 12 años de existencia ha actuado influenciado por partidos de izquierda a los cuales pertenecen tanto sus dirigentes como los trabajadores afiliados (sin que esto signifique estar subordinado a alguno de dichos partidos). Por esta razón no podemos ubicar al sindicato dentro de una sola línea político-sindical, tanto teórica como prácticamente, ha pasado de posiciones radicales a posiciones moderadas, independientemente de los motivos que se hayan tenido.

En un principio planteaba vincularse únicamente con las organizaciones de la insurgencia sindical, adoptando la mayoría de las demandas de éstas; sin embargo, en los últimos tres años, su dirigencia ha impulsado la práctica unitaria y pluralista para combatir las políticas económicas del gobierno, proponiendo en concreto solicitar el ingreso al Congreso del Trabajo, punto de vista que no es compartido por el total de las bases sindicales.

Lo anterior hace evidente la necesidad de buscar nuevas formas de lucha, pero no sólo a nivel de dirección sino con la participación del conjunto de los trabajadores, tomando en cuenta que no deberán salirse del marco político que los nuevos tiempos obligan y que le permitan al STUNAM mantenerse dentro de la lucha y no poner en peligro su propia existencia, teniendo presente también el prevaleciente criterio de las autoridades universitarias respecto al reconocimiento del STUNAM dentro de la Universidad, situación que se agudiza cuando pretende dar sus puntos de vista en lo referente a los fines de la UNAM.

Las demandas y formas de lucha del STUNAM, vista desde los dos momentos jurídico sociales en que se han dado, la mayoría son las mismas, sólo que con la gran diferencia de plantearse fuera y dentro de la legalidad que fue lo que dio margen para invalidar y desconocer los derechos laborales y sindicales principalmente.

En el primer momento jurídico, caracterizado por actuar fuera de la legalidad laboral, pueden distinguirse dos etapas, una que parte desde el momento en que se constituye el STEUNAM hasta la huelga de 1977, caracterizado por graves dificultades con las autoridades, que se negaban al diálogo y a la negociación, y

sí en cambio instrumentaron toda una campaña de hostilización en contra del STEUNAM, SPAUNAM y STUNAM, haciendo víctima a éste último de la represión policíaca. A partir de esta fecha, después de los hechos del 7 de julio de 1977, se tuvo que dar mas espacio de acción al interior de la UNAM al sindicato, y además las autoridades se vieron en la necesidad de negociar con la organización, permitiendo que las relaciones UNAM-Sindicato se desarrollaran en forma mas institucional. Fue el actuar fuera de la legalidad lo que le dio fuerte impulso y homogeneidad a la actividad sindical, cuatro grandes conquistas se lograron: su reconocimiento y registro como sindicato, su ubicación en la Apartado "A" del artículo 123 constitucional, detener el proyecto de Apartado "C" y que la legislación universitaria fuese lo menos restrictiva para los trabajadores administrativos concretamente, ya que con respecto a los académicos no se pudo avanzar.

El STUNAM demostró en estas jornadas, junto con el resto del sindicalismo universitario, su fuerza organizativa para las acciones cotidianas y de masas.

En contraste con esta primera etapa del sindicato, a partir de 1981, ya dentro del marco de la legalidad laboral, se siente la necesidad de cambiar la dinámica, ya que entra en una etapa de pasividad, debido en gran

parte a los logros obtenidos hasta 1980, con los cules quedaban satisfechas gran parte de las demandas y por lo tanto, se encontraron ante la carencias de demandas, también porque el recuento por la titularidad del contrato colectivo de trabajo de los académicos se perdió por mínima diferencia.

En esta nueva dinámica se deberá involucrar realmente a las bases en las actividades políticas que generalmente desarrolla la dirigencia sindical, sin que por esto se abandone la actividad reivindicativa.

En este marco pensamos que será útil reflexionar sobre:

- a) La necesidad de informar profusamente a las bases todo lo relacionado a la actividad sindical que realiza el sindicato.
- b) Que se decide convertir a las delegaciones sindicales en "feudos" de determinada corriente sindical, dándose el fenómeno del "corrientismo" como lo califican algunos miembros del sindicato. Esto propicia que los problemas se manejen y se orienten con un sólo punto de vista, impidiendo al trabajador comparar los diversos puntos de vista que sobre el mismo conflicto existen y así poder decidir con pleno conocimiento de causa.
- c) La necesidad de evitar que la lucha por el poder, que se ha manifestado a través del "corrientismo" y sectarismo, polarice al sindicato, al grado que la mayoría de los trabajadores sean ajenos a lo que suce-

de y evitar que esta lucha se de a nivel de dirección; esto deteriora la práctica democrática, aparte de esto, el sindicato deja de ser en gran medida, un instrumento y una organización de los trabajadores para convertirse en agencia de colocación o en instrumento de beneficio personal, según sea el caso.

El cambio de dinámica a partir de 1981 en la trayectoria del STUNAM, obedece a diversos factores:

- a) De nuevo se puede señalar en primer término la crisis económica que le ha dado argumentos, en ocasiones válidos, a las autoridades universitarias para negar ~~de~~cerosos aumentos salariales e incluso negarlos.
- b) Las autoridades han aprovechado los movimientos huelguísticos por salario para asestar golpes como el de noviembre de 1982 y junio de 1983, esto ha creado división interna y desconfianza entre los trabajadores.
- c) La huelga como forma de lucha es interpretada por el gobierno como ataque a su política económica y no como el ejercicio de un derecho.
- d) Los trabajadores sentimos que las reiteradas reelecciones de nuestros líderes han creado intereses que les impide actuar en estricto beneficio de los trabajadores.
- e) Las reiteradas reelecciones han impedido que otros trabajadores (organizados en corrientes sindicales o nó), tengan acceso al poder y la democracia interna se

vea deteriorada.

- f) El STUNAM a partir de 1981 descuidó a los trabajadores académicos, los cuales, reconoce, en su mayoría no se encuentran sindicalizados, hecho que se podría aprovechar para atraerlos a las filas del sindicato mediante un serio programa y así convertirse en un real sindicato de institución y tener la suficiente fuerza y razón para exigir ser considerado en las tomas de decisiones académicas.
- g) La práctica del clientelismo ha propiciado que el trabajador actúe en beneficio propio y no de la organización.

El STUNAM debe superar estos vicios que se han ido creando alrededor de su actividad interna y externa, para preservar su principal característica: la democracia; debiendo empezar por borrar la imagen de trabajadores irresponsables e indolentes con la mentalidad de "si no cumpo con mi trabajo, que el sindicato me defienda".

Los privilegios que se han ganado y que se quieren ganar, debemos defenderlos con la calidad del trabajo que le corresponde a cada trabajador y con la recuperación de la organización para la base trabajadora e impedir el incipiente deterioro de su democracia:

Para esta nueva etapa, las formas de lucha del STUNAM deberán variar por diversas razones:

- a) La crisis económica en que se encuentra el país, En junio de 1983 quedó claro que las formas de lucha tradicionales no son del todo viables, ya que adquieren nuevos significados.
- b) Quedó claro que el bienestar económico y social de los trabajadores se decidirá unilateralmente por parte del gobierno, así lo demuestran los topes salariales, el bajo incremento a los salarios mínimos, la liberación de precios, la política fiscal que grava exageradamente al consumo y que repercute inmediatamente en el nivel de vida del asalariado.
- c) El hecho de pertenecer al sindicalismo oficial o independiente no asegura mejor bienestar económico y social.
- d) Los sindicatos que pretenden ejercer plenamente sus derechos sindicales, simplemente no se les otorga nada de lo que solicitan, cuando mejor les va.

Por lo anterior, las alianzas deberán consolidarse primero dentro del propio sindicalismo universitario, entre académicos y administrativos y posteriormente con organizaciones como el Congreso del Trabajo, el cual demuestra a cada paso, que es incapaz de salir en defensa de los trabajadores, ejemplos recientes son los casos de los trabajadores nucleares, los telefonista y los trabajadores de los cines propiedad del Estado.

El sindicalismo universitario deberá replantear, adecuar, sus formas de lucha y sus demandas de acuerdo a los nuevos tiempos que se viven en el país y en la Universidad, utilizando la negociación como forma de lucha principalmente.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- CAMACHO, Manuel. La clase obrera en la historia de México, "El futuro inmediato", Siglo XXI Editores, Vol. 15, México, 1981.
- CORDOVA, Arnaldo. La formación del poder político en México, Editorial Era, Serie Popular No. 15, México, 1980.
- FUENTES Molinar, Olac. México Hoy, "Educación pública y Sociedad", Siglo XXI Editores; México, 1981.
- GRAMSCI, Antonio. Los Usos de Gramsci. (Juan Carlos Portantiero, comp. e introducción), Siglo XXI Editores, México, 1977.
- GUEVARA Niebla, Gilberto. La crisis de la educación superior en México, "Introducción; los múltiples rostros de la crisis universitaria", Editorial Nueva Imagen, México, 1983.
- HART, John M. El anarquismo y la clase obrera mexicana 1860-1931, Siglo XXI Editores, México, 1980.
- HURTADO Márquez, Eugenio. La Universidad Autónoma 1929-1944, Comisión Técnica de Estudios y Proyectos Legislativos, UNAM, México, 1976.
- JIMENEZ Mier y Teran, Fernando. El autoritarismo en la gobierno de la UNAM, Ediciones de Cultura Popular, México, 1982.
- LEAL, Juan Felipe. México: Estado, burocracia y sindicatos, Editorial El Caballito, México, 1979.
- LENIN, V.I. Acercas de los Sindicatos. Editorial Progreso, Moscú, 1979.

- LOPEZ Pineda, Fabián. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), Sus luchas y conquistas 1971-1977, Tesis Profesional, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1983.
- LOSOVSKI, A. Marx y los sindicatos, Editorial Juan Grijalbo, (Colección 70 No. 45), México, 1969.
- MARX, Carlos y ENGELS Federico. Obras Escogidas, Tomos I y II, Editorial Progreso, Moscú, 1971.
- MARX, Carlos y ENGELS Federico. Correspondencia, 1846-1881, Ediciones de Cultura Popular, México, 1977.
- MARX, Carlos. Contribución a la crítica de la Economía Política. Introducción a la crítica de la Economía Política, Editorial Fondo de Cultura Popular, México, 1970.
- MORO, Martín, Bouzas Alfonso, Palacios Isaac. Control y luchas del movimiento obrero, Editorial Nuevo Tiempo, México, 1978.
- MOVIMIENTO Obrero 1970-1980, Cronología. Equipo de Estudios de la Clase Obrera en México (ECOM), Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1982.
- ORTEGA Aguirre, Maximino. Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero. "La Asamblea del Congreso del Trabajo y el sindicalismo universitario", Editorial Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, 1980.
- PADUA, Jorge A. La crisis de la educación superior en México. "Movilidad social y universidad", Editorial Nueva Imagen, México, 1983.
- PELAEZ, Gerardo. Situación actual y perspectivas del movimiento sindical en México, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, 1978.
- PORTELLI, Hugues. Gramsci y el bloque histórico, Siglo XXI Editores, México, 1980.
- PULIDO Aranda, Alberto. 50 años de sindicalismo universitario, Cronología, Secretaría de Educación Sindical y Promoción Cultural, STUNAM, México, 1983.

REYNA Muñoz, Manuel. Memoria del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, "Sindicatos ideológicos, Sindicatos Unitarios", Editorial Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, 1980.

WOLDENBERG, José. Solidaridad y el sindicalismo universitario, 1972-1980, compilación, Editorial Foro Universitario, STUNAM, México, 1982.

ZAPATA, Francisco. Tres estudios sobre el movimiento obrero en México, "Afiliación y organización sindical en México", Editorial Colegio de México, México, 1976.

REVISTAS

ARIAS Marín, Alan. "Contribución al estudio de la universidad capitalista", Cuadernos 38, Serie: Avances de Investigación, Centro de Estudios Latinoamericanos, FCPyS, UNAM, 1979.

BERMEO Reyes, José Alfredo. "La estructuración del charrismo sindical y los sindicatos nacionales de industria 1935-1952", PONENCIA, División de Estudios de Posgrado, FCPyS, UNAM, noviembre de 1982.

BOLETIN de Noticias Periodísticas Seleccionadas 1971-1980, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México.

BORJA, Roberto. "La autonomía universitaria" (cien años de lucha de las masas), Controversia, No. 12, Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, 1976.

CAZES Menache, Daniel. "Estado, crisis, educación superior y futuro de las universidades públicas en México", Foro Universitario No. 40, STUNAM, México, 1984.

CENTRO Nacional de Comunicación Social (CENCOS), "El caso del SPAUNAM en la prensa", México, 3 al 28 de junio de 1975.

- CORDERA, Rafael. Arruti, Fernando. "16 tesis sobre la universidad ante la crisis", Foro Universitario No. 40, STUNAM, México, 1984.
- ECHEVERRIA Alvarez, Luis. "Discursos, Campaña Electoral 1969-1970", Pensamiento. Doctrina, Vol. II, III, Comisión Nacional Editorial, P.R.I.
- "EL sexenio de López Portillo y la educación superior: la reflexión necesaria", Foro Universitario No. 28, Editorial, STUNAM, México, 1983.
- "ESTADO y universidades: la emergencia de nuevas contradicciones", Foro Universitario No. 41, Editorial, STUNAM, México, 1984.
- FUENTES Molinar, Olac. "Las épocas de la universidad mexicana", Cuadernos Políticos No. 36, Editorial Era, México, abril-junio, 1983.
- GUEVARA Niebla, Gilberto. "La educación superior en el ciclo desarrollista de México", Cuadernos Políticos No. 25, Editorial Era, México, julio-septiembre, 1980.
- GUTIERREZ Esthela, Talavera Fernando. "El sindicalismo universitario, las fuerzas de izquierda y el Estado", Cuadernos Políticos No. 25, Editorial Era, México, julio-septiembre, 1980.
- HIRSCH, Adler Ana, Castro Inés. "Plan Nacional de Educación Superior, lineamientos generales para el periodo 1981-1991", Foro Universitario No. 21 STUNAM, México, 1982.
- LA Reforma de la UNAM: interrogantes y previsiones. Foro Universitario No. 39, Editorial, STUNAM, México, 1984.
- LA transformación de la universidad. Foro Universitario No. 21 Editorial, STUNAM, México, 1982.
- LA Universidad en la mira. Foro Universitario No. 40, Editorial, STUNAM, México, 1984.
- LEAL, Juan Felipe, Woldenberg José. "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos", Revista Cuadernos Políticos No. 7, Editorial Era, México, enero-marzo, 1976.

- MORALES Aragón, Eliezer. "El marco del rector; ¿Rescate académico o eficientismo administrativo", Foro Universitario No. 40, STUNAM, México, 1984.
- MORALES Aragón, Eliezer. "Democracia universitaria y proyecto académico", Foro Universitario No. 21, STUNAM, México, 1982.
- MORENO, Rafael. "Sindicato académico contra universidad", Pensamiento Universitario No. 2, UNAM, México, 1977.
- ORNELAS Navarro, Carlos. "Las universidades mexicanas en el sexenio de López Portillo: la retórica de la planeación y la ideología de la eficiencia", Foro Universitario No. 28, STUNAM, México, 1983.
- PESCADOR Osuna, José Angel. "El balance de la educación superior en el sexenio 1976-1982", Foro Universitario No. 28, STUNAM, México, 1983.
- P.N.D. y la autonomía universitaria. Foro Universitario No. 37, Editorial, STUNAM, México, 1983.
- QUINTANILLA, Susana. "¿Reforma o continuidad ...?", Foro Universitario No. 40, STUNAM, México, 1984.
- QUINTANILLA, Susana. "Viejos problemas, nuevos tiempos: La XXI Asamblea de la ANUIES", Foro Universitario No. 38, STUNAM, México, 1984.
- RAMOS, Víctor. "Financiamiento y reforma universitaria. Posiciones sindicales", Foro Universitario No. 41, STUNAM, México, 1984.
- SANCHEZ Noriega, Ma. de los Angeles. "La huelga de la Universidad Nacional Autónoma de México; una cronología", Revista Estudios Políticos No. 10, Centro de Estudios Políticos, FCPyS, México, abril-junio, 1977.
- SOBERON Acevedo, Guillermo. "El sentido de la Universidad", Revista de la Universidad No. 10, UNAM, México, 1982.
- TENTI Fanfani, Emilio. "Crisis y universidad: notas para un debate", Foro Universitario No. 38, STUNAM, México, 1984.

TOMA de Posesión. México 1970-1976, Editorial Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (MBC)

VELEZ Pliego, Alfonso. "Reflexiones sobre los criterios y procedimientos generales para la evaluación de la educación superior", Foro Universitario No. 38, STUNAM, México, 1984.

WOLDENBERG, José. "Características de los estudios sobre la clase obrera y movimiento obrero", Revista Mexicana de Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1978.

TEXTOS LEGALES

Catálogo de Puestos del Personal de Base de la UNAM. 1984.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estatutos STEUNAM, SPAUNAM, STUNAM, 1973-1984.

Ley Federal del Trabajo, 1970.

Nuevo Tabulador de Salarios del Personal Académico de la UNAM. 1984.

DOCUMENTOS SINDICALES (De 1970-1984)

Volantes, Desplegados, Manifiestos, Carteles, Circulares, Programas, Resolutivos.

Periódicos: Venceremos y Unión.