

2ej
53

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES



EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO EL CASO DE LOS ACADEMICOS EN LA U. N. A. M. 1971-1982

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA
P R E S E N T A

MARIA ELENA REGALADO BAEZA

MEXICO, D. F.

1986



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

	<u>PAGINAS</u>
I N T R O D U C C I O N	1
CAPITULO I	
<u>EL CONTEXTO</u>	12
1. Desarrollo del Sindicalismo: Visión Global.	13
2. Sindicalismo en América Latina.	19
3. Estado Mexicano y Sindicatos.	23
4. Sindicalismo Universitario: Coyuntura Política y su surgimiento.	33
CAPITULO II	
<u>EL SINDICALISMO EN LA UNAM</u>	41
1. Reseña Histórica.	42
2. Proyecto Universitario del rector Dr. Pablo González Casanova.	49
2.1 Antecedentes.	49
2.2 Coyuntura Política y Proyecto Educativo.	52
2.3 Contenido del Proyecto.	56

3.	Lucha del STEUNAM y caída del rector Dr. Pablo González Casanova.	64
4.	Política del rector Soberón y el reconocimiento del Sindicato (STEUNAM)	78

CAPITULO III

	<u>EL SINDICALISMO ACADEMICO</u>	89
1.	Antecedentes.	90
2.	Desarrollo del SPAUNAM.	92
3.	Constitución del SPAUNAM.	105
3.1	Asamblea Constitutiva.	105
3.2	Primer Congreso del SPAUNAM	110
3.2.1	Declaración de Principios.	111
3.2.2	Contrato Colectivo.	120
3.2.3	Plan de Acción.	130
4.	Lucha por el reconocimiento.	133

CAPITULO IV

	<u>EL FRACASO DE LA DIRECCION SINDICAL</u>	142
1.	Una Línea Política Errónea.	143
2.	El Apartado "C" y la Legislación Universitaria.	170

3.	La Creación del SUNTU.	175
4.	La Legislación Universitaria de José López Portillo.	182
C O N C L U S I O N E S		189
B I B L I O G R A F I A		199
H E M E R O G R A F I A		201

I N T R O D U C C I O N

La historia de la Universidad Nacional, se encuentra indisolublemente ligada a la historia de nuestro país. Asimismo, los acontecimientos más relevantes ocurridos desde hace 75 años, en este centro de estudios, han repercutido en múltiples ocasiones en la vida política nacional, hasta llegar a convertirse en algunos momentos en el centro de la actividad política.

Un claro ejemplo de este fenómeno lo constituye el movimiento popular-estudiantil de 1968, durante el cual la UNAM ocupó el primer plano en el debate y confrontación hacia el régimen de Díaz Ordáz. Razón por la cual fue duramente golpeada y sumida en una profunda crisis política de la que aún no ha conseguido recuperarse completamente. Durante este período, fueron los estudiantes quienes asimilaron la hegemonía en la dirección política y en los que recayó el peso fundamental del movimiento.

Pasado este proceso y una vez concluido el sexenio de Díaz Ordáz bajo el nuevo régimen de Luis Echeverría, el protagonista principal de la política universitaria será el sindicalismo, primero de trabajadores administrativos y posteriormente de trabajadores académicos. La historia del sindicalismo en la UNAM, marca entonces una nueva etapa en la vida política universitaria y expresa en buena medida las características más relevantes de la política nacional.

Si bien los trabajadores administrativos fueron

los que abrieron la brecha y marcaron el camino de la organización sindical, el momento de ascenso de los académicos a esta opción organizativa propició el debate en torno a una de las "quedas de toque" de la política del Estado y las autoridades universitarias, esto es, el terreno académico, que constituye la materia de trabajo de los docentes e investigadores.

Hoy en día el sindicalismo universitario sigue siendo un importante actor del quehacer político. Sin embargo, en su sector académico particularmente, se encuentra profundamente debilitado y sin un proyecto claro que permita prever su recuperación a un mediano plazo.

Ante esta situación, consideramos de enorme importancia abrir un espacio para el análisis de lo que ha sido el sindicalismo académico universitario, a partir de su ubicación en el contexto político y social del país, sin dejar a un lado las condiciones históricas que intervinieron en su proceso de formación y desarrollo.

El trabajo que presentamos a continuación, parte de estas inquietudes y propone una reflexión sobre el sindicalismo académico en la UNAM durante el período 1971-1982.

Hemos seleccionado este período porque, como lo expresamos a lo largo del trabajo, en él están comprendidas tres importantes etapas de su historia: la primera en torno a su origen (1971-1974), la segunda en relación a su consolidación (1974-1977) y finalmente una tercera de su debilitamiento (1977-1982).

Nuestro trabajo de investigación tiene como línea metodológica principal, el análisis del sindicalismo académico en la UNAM, ubicado en el contexto histórico-social que le pertenece, por lo que hemos recurrido constantemente a la consideración de los aspectos políticos, sociales y económicos prevaletentes en el país durante el período aludido.

En cuanto a las técnicas empleadas, podemos afirmar que se trata de un trabajo de investigación documental, basado fundamentalmente en tareas de recopilación de información hemerográfica, para lo que acudimos no sólo a las hemerotecas, sino a una serie de archivos, desde institucionales como el del STUNAM, hasta archivos personales de profesores universitarios. Todo este material se encuentra consignado en la parte relativa a fuentes documentales.

El manejo que hacemos de los datos a lo largo del trabajo, va más con la idea de explicar el fenómeno que de "reseñar" acontecimientos, sin embargo, debido a la complejidad del tema y a la importancia de algunos documentos o informaciones, para su comprensión, nos hemos visto obligados en ciertos momentos a transcribir casi íntegramente los que constituyen verdaderos testimonios históricos.

Para comprender el fenómeno sindical universitario, consideramos necesario estructurar este trabajo en 4 Capítulos:

El primer capítulo se refiere a los antecedentes. Se brin

da un panorama del desarrollo del sindicalismo a nivel mundial dando a conocer las tendencias y corrientes sindicales, como elementos que influyeron en el inicio del sindicalismo en Latinoamérica y en México. Se analiza el surgimiento de los sindicatos como órganos de resistencia de la clase trabajadora y vemos como el sindicalismo, en su origen, tuvo dos vertientes principales: a) La Tradunionista, surgida en Inglaterra que se caracterizó por buscar reivindicaciones economicistas y b) El sindicalismo revolucionario que surgió en Francia y luchó por reivindicaciones económicas, pero también políticas; buscó esta tendencia la liberación de la clase trabajadora de su explotador (la burguesía).

Explicamos de qué manera en su desarrollo, el sindicalismo se ha convertido en una de las principales fuerzas políticas de la sociedad.

Presentamos un contexto general, reseñando la evolución y consolidación del sindicalismo en América Latina, para en éste localizar a México y ver cómo, en una respuesta natural de la clase trabajadora a la explotación e influído en sus orígenes por las tendencias anarquistas y revolucionarias, surgió el sindicalismo. Sin embargo, el Estado Mexicano logró corporativizar y semi-corporativizar a estos organismos de lucha.

El sindicalismo independiente ha tenido que dar una batalla muy fuerte para poder subsistir, consolidarse y mantener alternativas diferenciadas de los sindicatos controlados por el propio gobierno.

Mostramos que, del Sindicalismo Independiente, emergió el Sindicalismo Universitario en 1929 y se desarrolló como una de las principales fuerzas de las universidades de nuestro país.

En el segundo capítulo, elaboramos una reseña histórica del sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con el objeto de dar un panorama de las luchas de los trabajadores de la Universidad, por la sindicalización. En esta parte del trabajo contemplamos el contexto en el que se da el sindicalismo universitario, explicamos la influencia que tuvo el movimiento estudiantil popular de 1968 en los centros de enseñanza superior del país y cómo la crisis de legitimidad del Estado, puso en peligro al régimen político mexicano.

Señalamos que, bajo la presidencia del Lic. Luis Echeverría Álvarez, se diseñó una política reformista burguesa que contempla, entre otros aspectos, cambios en la educación.

Al Doctor Pablo González Casanova, rector de la UNAM, le correspondió el implementar la reforma educativa, para lo que desarrolló un proyecto democrático y progresista. Este proyecto partió de 2 grandes coordenadas: a) La política delineada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior (ANUIES) y b) Las demandas específicas enarboladas por el movimiento estudiantil y por los trabajadores.

En la reforma educativa del Dr. Pablo González

Casanova, originalmente existió la idea de crear la "Nueva Universidad", en el 2º semestre de 1970 se discutieron los proyectos por una comisión formada, entre otros por Roger Díaz de Cosío, Pablo González Casanova, Eduardo Cesarmón, Juan Manuel Terán y Henrique González Casanova. Existieron en la discusión puntos de vista divergentes, sobre todo entre Roger Díaz de Cosío y Pablo González Casanova. El resultado fue un proyecto único, que más tarde sería el Colegio de Ciencias y Humanidades.

Los elementos centrales de la Reforma Educativa del Dr. Pablo González Casanova fueron: la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), la Universidad Abierta y la Extensión Universitaria. En relación al CCH, se trataba de crear un órgano permanente de innovación de la universidad, capaz de realizar funciones distintas sin tener que cambiar toda la estructura universitaria. En cuanto a la Universidad Abierta, es un proyecto que proporcionaría educación universitaria a los que habían sido excluidos del sistema. Con la Extensión Universitaria se llegaría a Sectores más amplios, con la creación de casa de cultura y se utilizarían íntegramente los medios masivos de comunicación.

Finalizamos esta exposición con el desarrollo de la lucha sostenida por el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM). Por la obtención de sus demandas y la aceptación de la renuncia al rector Pablo González Casanova, cuando el STEUNAM sostenía una huelga. El reconocimiento

del STEUNAM y la política del nuevo rector Guillermo Soberón Acevedo, que en su administración manejó dos criterios centrales: "rendimiento" y "eficacia".

En el tercer capítulo tratamos en específico del Sindicalismo Académico en la UNAM. Presentamos sus antecedentes y describimos el contexto en el que surge el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM), dirigido por su núcleo organizador, el Consejo Sindical. Se señalan las actividades que fueron preparatorias en la construcción de este sindicato, como: asambleas, mítines y discusiones; estas actividades permitieron la creación de un organismo denominado "Coalicción de Organismos Magisteriales de la UNAM". Esta Coalición inicia su labor el 17 de octubre de 1973, con un Pliego Petitorio al rector Soberón, en el que entre otros puntos, solicitaba aumento de salarios del 46.75% y un emplazamiento a huelga para el 30 de octubre, de no ser resuelto dicho pliego.

Por su lado el rector Guillermo Soberón, en abril de 1974, publicó un Proyecto de Estatutos del Personal Académico.

La Coalición magisterial plantea la necesidad de un organismo sindical, mismo que se constituye el 13 de julio de 1974 (SPAUNAM).

En el 1er. Congreso del SPAUNAM, se aprobaron: Los Estatutos, el Contrato Colectivo y el Plan de Acción, documentos que consideramos, nos permiten conocer las posiciones de los trabajadores académicos. Por éllo

exponemos dichos materiales y agregamos un breve análisis.

Explicamos también la lucha que dió el SPAUNAM por su reconocimiento, tratando primero de lograr que el Consejo Universitario se pronunciara por la sindicalización. De no obtener resultados favorables, recurriría a la huelga.

Las autoridades establecieron un marco de negociación, separando los aspectos académicos de los aspectos gremiales, de la contratación colectiva. Crearon y fomentaron las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), como contrapeso al SPAUNAM.

Presentamos por último, un relato de los hechos que conocemos como (el movimiento de junio) en 1975, cuando el SPAUNAM estalla una huelga con el objetivo de lograr su reconocimiento y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

La huelga se levantó a los 9 días. Como producto de la negociación, surgió un instrumento bilateral que regiría las relaciones laborales del Personal académico de la universidad. Nos referimos al Título de las Condiciones Gremiales, mismo que fue aprobado por el Consejo Universitario en su sesión extraordinaria del día 27 de noviembre de 1975.

El último capítulo del trabajo, contiene la demostración del fracaso del SPAUNAM al perder la titularidad.

Analizamos los procedimientos que realizó la dirección sindical del SPAUNAM, tales como:

- a) El levantamiento de la huelga de junio de 1975.
- b) La integración de la dirección sindical, sin los profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), sector importante del sindicato.
- c) El haber privilegiado la línea negociadora sobre la movilización.
- d) El seguir una política de alianzas.
- e) El haber descuidado la consolidación del SPAUNAM.
- f) El darle prioridad a la gestión de prestaciones.

Nos referimos también al Frente Nacional de Acción Popular (FNAP) y presentamos un documento que en su primera conferencia realizó en mayo de 1976.

El Consejo Sindical en el origen del SPAUNAM, elaboró un Proyecto Académico, el cual presentamos para su análisis.

Por otro lado, en 1976 la rectoría manifestó que el sector mayoritario del personal académico lo constituían las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) y que el SPAUNAM dejaba de ser el representante del interés mayoritario de los profesores. Para el 1º de febrero de 1977, estas asociaciones, convertidas en Federación, revisaron el Título de las Condiciones Gremiales. *

También analizamos la manera en que el STEUNAM, Sindicato del Personal Administrativo, por medio de su Comité Ejecutivo, propuso al SPAUNAM Sindicato del Personal Académico, la fusión para la construcción de un Sindicato Unico y un Contrato Colectivo Unico.

Detallamos el convenio firmado con tal motivo y el plan de acción que llegó al estallamiento de la huelga el 20 de junio de 1977.

Señalamos todos los recursos que empleó la rectoría, con el propósito de detener al Sindicato Unico, solicitando incluso la declaración de la huelga ilegal, culminando con la entrada de la policía a la universidad el 7 de julio de 1977.

Nos referimos también al Apartado "C" y la legislación universitaria, en esta parte reproducimos la propuesta presentada por el rector Guillermo Soberón Acevedo, al Presidente de la República Luis Echeverría Alvarez, el 24 de agosto de 1976, para que se incluyera un Apartado "C" al Art. 123 Constitucional, que rigiera las relaciones laborales en la UNAM. Así como la serie de discusiones que esta iniciativa generó, finalizando con el congelamiento de la misma, por no contar con el apoyo suficiente.

Tratamos, además, la creación del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) el 12 de octubre de 1979, que contaba con 28 organizaciones. Este Sindicato desarrolló un plan de acción que culminaría con el estallamiento de la huelga el 1º de noviembre de 1980 de no obtener su reconocimiento y de no haberse llevado a cabo la firma del Contrato Colectivo Unico, con las autoridades universitarias.

Por último realizamos un análisis de las implicaciones de lo que conocemos como "Ley López Portillo", que fue publicada en el Diario Oficial en enero y octubre de 1980.

En las conclusiones, establecemos las aportaciones que nos parecieron más relevantes de este estudio.

CAPITULO I

EL CONTEXTO

1. DESARROLLO DEL SINDICALISMO:VISION GLOBAL

El surgimiento del capitalismo, como un nuevo modo de Producción, constituye una revolución sobre la organización social y las formas de producción anteriores: se centralizan los medios de producción; se concentra la propiedad en unas cuantas manos; se aglomera la población; la masa en los países se convierte en trabajadores; en la superestructura se crea el moderno Estado burgues, con sus diversas instituciones y formas de control.

El Capitalismo en sus inicios desarrolló la fase de la libre competencia, a la cual correspondió una forma determinada del Estado Capitalista: El Estado Liberal. En esta etapa del laissez faire el Estado no interviene directamente a la actividad económica, sino que su papel se limita a garantizar las condiciones para que funcionen las leyes naturales de la economía y el libre juego del cual depende la autoregulación del sistema. El Estado Liberal se podría simbolizar en el término Estado-Policia.

La asociación profesional y los sindicatos, fueron la respuesta de los trabajadores al liberalismo económico y al capitalismo y representó un gran esfuerzo por elevar la dignidad humana y defender sus condiciones de trabajo. Es evidente que la miseria y el trabajo en común fueron los principales factores para que los trabajadores se organizaran y asociaran. Poco a poco las organizaciones sindicales fueron las estructuras alternativas que se

opusieron al poder económico de los patronos; eran consecuencia de la propia división social del trabajo producida por el capitalismo.

"Al sostener la bondad de las leyes de la oferta y la demanda, al predicar la inutilidad y maldad de toda reglamentación económica -estatal o corporativa- el Estado Liberal se muestra francamente hostil ante los primeros intentos de organización sindical de los trabajadores" (1).

A los ojos del liberalismo económico aparece como un hecho reaccionario el sindicalismo, ya que se consideraba como un intento por restablecer los estamentos medievales, como un afán de reglamentar las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo que violentaba las leyes naturales del mercado. De tal suerte que el Estado Liberal combatió al sindicalismo por todos los medios, entre ellos el código penal y la policía.

Posteriormente, con la concentración de la producción y el desarrollo mayor del capitalismo industrial, se pasó a la fase del Capitalismo Monopolista. A partir de 1880 se inicia un prolongado período de transición del capitalismo liberal al capitalismo monopolista, que se consuma ya de manera acabada hacia 1945, cuando el capitalismo monopolístico se consolida plenamente.

A la fase del capitalismo monopolista, Lennin le llama el Imperialismo. Le corresponde otra forma del

(1).- J.F. LEAL: México; Estado Burocracia y Sindicatos, México 1985, pág. 116.

estado capitalista: El Estado Capitalista-Monopolista. Los cambios que operan en el sistema capitalista, no solo abarcan la estructura, las instituciones y la acción del aparato estatal. Se extienden a nuevas relaciones que este guarda con el sistema económico y la sociedad.

El Estado Monopólico, asume una actitud distinta a la del Estado Liberal, ya que no solo tolera los sindicatos, sino que los reconoce y busca que no escapen a su control. Pretende legalizar el conflicto, institucionalizarlo y mantenerlo dentro de márgenes tolerables.

Después de la Primera Guerra Mundial, el Estado Capitalista se vió obligado a hacer un ajuste de su política frente a los sindicatos. La Economía de Guerra le exigió la revisión a fondo de las relaciones hasta entonces vigentes, entre el Estado y los sindicatos. El Estado tuvo una intervención determinante en la economía y buscó la integración de los grupos de interés, entre ellos los sindicatos.

Más tarde, con la Crisis Económica de 1929, desde el Estado se mantuvo la idea de integrar a los sindicatos dentro de los moldes corporativos o semi-corporativos.

La reforma corporativa o semicorporativa del Estado Capitalista buscó, entre otras cosas, hacer que los sindicatos fueran un factor de colaboración, pacificación y armonía social. El Estado, al incorporar a los sindicatos como órganos de concurso para el desarrollo de su política, pretende fungir como árbitro conciliador,

representante del interés general, entre los distintos grupos de interés, consultándolos para el diseño de su política.

A través de partidos políticos que engloban a federaciones o confederaciones sindicales, obtienen una representación en el gobierno. Al participar en muchos sindicatos los asuntos del Estado Capitalista, los organismos sindicales tienden a integrarse políticamente al mismo. Aunque se debe reconocer que tienen autonomía relativa, respecto del propio Estado, y que incluso han llegado a utilizar el derecho de huelga. A su vez, los sindicatos además de cumplir su política reivindicativa, han tendido en la práctica a influir en las decisiones globales de la política gubernamental, ya que sus dirigentes comprenden que de esta política depende la situación social y laboral de los trabajadores.

El sindicalismo, entonces, paso a paso se ve afectado ideológicamente y gradualmente la concertación sustituye a la actividad política. El Sindicato empezó a sufrir problemas de burocratización y tecnificación por el crecimiento de la base y por los compromisos adquiridos respecto de la política gubernamental.

Por eso algunos autores describen la evolución del sindicalismo occidental como "el paso del sindicalismo de Oposición a un Sindicalismo de Control" (2)

(2).- A. TOURAINE Y B. MOTTEZ: Clase Obrera y Sociedad Global; Francia; apuntes, pág. 10.

Podríamos señalar que en la cultura occidental, dentro de la amplia gama de corrientes sindicales, existen 2 principales tendencias: la Inglesa y la Francesa. La primera se manifestó por lograr una asociación Profesional de tipo gremial, preocupándose en sus inicios por obtener mejoras económicas y poco por las reivindicaciones de carácter político. Más tarde, sin embargo, con el avance del capitalismo, tuvieron que incorporar estas reivindicaciones políticas a la lucha sindical. Esta corriente sindical aspiraba dentro de sus objetivos a lograr reformas parciales dentro del sistema.

Mario de la Cueva sostiene que:

Esta forma de organización se explicó por el espíritu egoísta y aristocrático del -- movimiento obrero de Inglaterra, en los -- años posteriores a los intentos revolucionarios de principios de siglo; los obreros de un gremio, los constructores de máquinas, por ejemplo, no tenían que ayudar a -- los candeleros. (3)

Julio Godio afirma: "El tradeunionismo inglés era explícitamente reformista." (4)

La otra tendencia, la representaban los sindicatos franceses. Desde sus orígenes, estos se organizaron por actividades similares o conexas, dando lugar a sindicatos más amplios de empresa. Al sindicalismo francés le importó más la posición general de lucha contra el sistema capitalista, que las conquistas locales, buscando la

(3).- M. DE LA CUEVA: Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; México, 1967, pág. 300.

(4).- J. GODIO: Socialismo y Luchas Obreras 1900-1950; Buenos Aires, 1971, pág. 30.

unidad de trabajadores de distintas ramas industriales. Lentamente constituyó una doctrina sindical revolucionaria que "rechazó toda colaboración con el Estado, que proclamó la necesidad de intensificar la lucha de clases y que acordó apartarse de todo partido político." (5)

El sindicalismo francés tuvo una vida más asarozada que la del inglés. La brutalidad de la Ley Chapelier y del Código Penal, obligó a los trabajadores franceses a la acción revolucionaria. Hacia 1848 estuvieron cerca de una gran revolución social, pero el movimiento obrero fue derrotado. En 1871 fue derrotada la comuna de París.

Las dos tendencias sindicales, tuvieron contextos socio-político diferentes, así como raíces ideológicas distintas. Cristalizarían después, en los diversos foros sindicales del movimiento obrero, en un continuum de corrientes que existen hasta nuestros días y cuyos extremos serían dos: a) la Corriente Reformista, que busca la colaboración con el Estado Capitalista y que, como parte central de su política, persigue reformas económicas, políticas y sociales; b) la Corriente Sindical Anticapitalista, que busca la realización del socialismo y la no colaboración de clases como punto vital de su estrategia.

El Sindicalismo se desarrolló y llegó a constituirse en la teoría y práctica del movimiento obrero encaminada a la transformación de la sociedad y del estado.

(5).- M. DE LA CUEVA: Ob. Cit., pág. 306.

2. SINDICALISMO EN AMERICA LATINA

En términos generales, en Latinoamérica, a medida que se incrementa la industrialización, surgen las agrupaciones sindicales. Sin embargo, la evolución y la consolidación del sindicalismo son desiguales y heterogéneos, cuando se trata de cada uno de los países que conforman a América Latina. En las naciones en que se ha desarrollado más el capitalismo, las primeras agrupaciones gremiales aparecen entre las dos últimas décadas del siglo pasado y la primera del actual. En países como México, Chile o Argentina, las primeras agrupaciones gremiales se desarrollan con una fuerte influencia anarquista.

Entre 1910 y 1930, las naciones latinoamericana atraviesan por una crisis económica. Esta situación genera el incremento de la actividad en los gremios. Aumentan los movimientos de huelga y nacen más agrupaciones. El mutualismo que existía, con el incremento de estas actividades y bajo las condiciones señaladas, es desplazado por agrupaciones sindicales. Estas agrupaciones levantan, como principales demandas, el reconocimiento de los sindicatos y el establecimiento de normas jurídicas para su actuación.

En el período 1930-1940, los sindicatos Latinoamericanos tienden a la organización nacional: se forman Sindicatos Nacionales y Federaciones. En muchos de ellos se lleva a cabo una polémica en torno a si la función de los sindicatos es estrictamente la de luchar por reinvin-

dicaciones económicas, o si también tiene funciones políticas. Como resultado de esta discusión, algunos sindicatos se declaran Apolíticos y otros (llamados de izquierda) reinvidican su derecho a la política.

Al inicio de la década de los 50', las federaciones y los sindicatos tienden a mantener una política estable y a institucionalizarse.

No podemos negar la realización que existe entre el crecimiento económico y el desarrollo de los sindicatos, como consecuencia de la política económica adoptada en los países Latinoamericanos. Se desarrolla una incipiente -aunque más adelante, experimentada- clase obrera. Prevalece, no obstante, un numeroso ejército industrial de reserva de origen campesino. El desempleo alcanza una magnitud preocupante y, del total de la población económicamente activa, apenas el 30% son agremiados.*

Como una constante, las luchas que se han dado en nuestro continente buscan lograr el establecimiento de las relaciones contractuales bilaterales y el Derecho a ejercer la huelga. Sin embargo, es indudable que las luchas de los Sindicatos de Latinoamérica también han estado directamente ligadas a las transformaciones sociales. Los trabajadores de estos países, conscientes del papel que juegan en la producción, han llegado a realizar huelgas nacionales que adquirieron rasgos altamente políticos. Colombia 1977, Nicaragua 1979, El Salvador 1980, son ejemplos de ello.

También, en el movimiento sindical Latinoamericana-

(*).- S. CORDERO Y S. GOMEZ TAGLE: Estado y Trabajadores de las Empresas Estatales en México; México 1978.

no, de Argentina, Chile, México y Perú, existe un arraigo nacionalista que origina un anti-imperialismo en los sindicatos de industria y en las grandes centrales, aunque dentro del movimiento se dé una amplia gama de tendencias ideológicas.

En el caso de México, después de la revolución de 1910, el Estado se consolida como Poder Civil. Al interior del Estado se manifiesta la lucha de clases, donde el aparato de gobierno aparece como Conciliador de los intereses del trabajo y del capital. Aunque la política económica del Estado privilegia la acumulación del capital, en algunos casos dirigentes de la burocracia pública tienen que satisfacer las demandas de los trabajadores, que están organizados y pueden presionar. El movimiento obrero poco a poco se convierte en la base principal social del Estado. La relación del Gobierno con los sindicatos y las grandes centrales obreras adquiere un progresivo carácter institucional, posibilitado por el funcionamiento de mecanismos que permiten que los dirigentes de los sindicatos y de las grandes centrales obreras ocupen cargos políticos y por la inscripción masiva de los trabajadores a las organizaciones obreras. Los sindicatos dejan de ser organismos de frente amplio. El partido Oficial se convierte en representante de los sectores organizados más importantes del país: Campesinado, Proletariado y Sectores Medios. De esta manera el sistema Político mismo, obstaculiza la organización de partidos y organismos de oposición.

La organización sindical tiene funciones ambivalentes. No es tarea sencilla el identificar el límite que la separa de la sociedad civil y del Estado.

Tres factores básicos permiten el establecimiento de esta específica relación Estado mexicano-movimiento obrero:

- 1.- Las relaciones laborales particulares entre sindicato y empresa.
- 2.- La participación de las centrales obreras y de los sindicatos del partido oficial PRI y el Congreso del Trabajo, donde los dirigentes tienen acceso a las decisiones en materia de política económica y participación directa en la política.
- 3.- La relación de los trabajadores con el Estado-Patrón. (pudiendo controlar la intervención de la economía en el Estado y por medio de las organizaciones sindicales controlar la intervención del Estado en la Economía). (6)

En general, para garantizar la expansión y acumulación del capital, en el Estado mexicano, se han creado instituciones y organismos laborales. Para lograr el desarrollo del capitalismo, los dirigentes estatales han promovido reformas económicas, que pueden llegar a afectar interés de fracciones específicas de la clase del capital. La organización autónoma de los trabajadores es seriamente obstaculizada por el control que las centrales oficiales ejercen sobre ellos.

Veamos con más detalle el caso de México.

(6).- S. CORDERO Y S. GOMEZ TAGLE: Estado y Trabajadores de las Empresas Estatales en México; México, 1978, págs. 98-108.

3. ESTADO MEXICANO Y SINDICATOS

El Estado, producto de la propia sociedad, surge con la aparición de la propiedad privada y la división de la sociedad en clases. Fue generado por la no-conciliación de las contradicciones de clase: "El Estado surgió en el sitio, en el momento y en el grado en que las contradicciones de clase no pueden objetivamente, conciliarse". (7)

De acuerdo con Lennin, el Estado:

Es un Organó de dominación de Clase, un -
 órgano de opresión de una clase por otra,
 es la creación del orden que legaliza y -
 afianza esta opresión, amortiguando los -
 choques entre las clases . (8)

La historia de la sociedad ha conocido 4 tipos de Estado: el Esclavista, el Feudal, el Burgués y el Estado Socialista surgido en 1917. El Estado asume diversas formas, según la correlación de fuerzas y los métodos de dirección del Poder de las Clases Dominantes. En la actualidad, el Estado Capitalista se encuentra al servicio de los monopolios y de las grandes empresas.

El Estado burgués se presenta como organización de todo el pueblo, situado por encima de las clases, con los llamados órganos de representación popular, los parlamentos y otras instituciones de la democracia burguesa, como son: el Derecho de Sufragio, las libertades burgue-

(7).- ALEJANDROU ET. AL.: Teoría del Estado y el Derecho; México, 1966, pág. 46.

(8).- V. I. LENNIN: El Estado y la Revolución, la Doctrina Marxista del Estado y las Tareas del Proletariado en la Revolución; Pekín, 1966, pág. 7

sas, los partidos políticos. Los principales instrumentos de poder son: el ejército, la policía y organismos de inteligencia. A partir de él, la burguesía representa el interés de toda la nación.

Desde 1917, Lennin apreciaba que el crecimiento del Aparato Estatal Burgués adquiriría proporciones gigantescas.

En particular el imperialismo, la época - del capital bancario, la época de los gigantescos monopolios capitalistas, la época de la transformación del capitalismo - monopolista en capitalismo monopolista de Estados, muestra un extraordinario rebozamiento de la máquina estatal, un crecimiento estatal sin precedente de su aparato - burocrático y militar, en relación con el reforzamiento de la represión contra el - proletariado, tanto en los países republicanos más "libres". (9)

La Maquinaria del Estado Burgués, incluye en la actualidad un enorme aparato de funcionarios burocráticos encabezados por el Gobierno.

Las principales funciones del Estado Burgués son: consolidar y proteger la propiedad privada capitalista, sobre los instrumentos y medios básicos de producción; garantizar y proteger las condiciones de la explotación capitalista de los trabajadores; ejercer una abierta represión y funciones de control sobre las organizaciones de obreros, campesinos y otras clases trabajadoras.

Los Estados Burgueses, en cuanto a sus funciones al exterior, defienden el territorio de la clase dominante de su país. Desencadenan guerras con la finalidad de

(9).- R. MILLIBAND: El Estado y la Sociedad Capitalista; México, 1970, pag. 8.

apoderarse de nuevos territorios, mercados y esferas de influencia. "Protegen" las inversiones económicas y empresas monopólicas, en los países dependientes.

El Estado en México ha asumido diversas formas a lo largo de la historia. Asumió una forma Teocrático-militar en el mundo prehispánico. Más tarde configuró un Estado Monárquico Colonial, en el cual se gobernaba concediendo privilegios y delegaciones jurisdiccionales a los cuerpos locales, a los cuales oponía y equilibraba.

En la 1ª etapa del México Independiente, comúnmente conocido con el nombre de "Período de la anarquía" (10), el Estado Nacional sólo existía formalmente. Carecía de un control efectivo sobre la población y el territorio, y se hallaba constituido por múltiples poderes locales, cuya autonomía era el signo más visible de la debilidad del poder central. Más que un poder público, existían poderes locales de los propietarios: la Iglesia, los Terratenientes, los cuerpos y estamentos de poseedores.

Poco a poco, sugieron dos tendencias políticas: los liberales y los conservadores. Las diferencias entre ambos se fueron profundizando por la crisis política interna y por las agresiones externas.

Primero se dió la guerra de Tejas (1832), después la 1ª guerra con Francia (1838) y más tarde la invasión

(10).- J.F. LEAL: ob. cit., pág. 8.

Norteamericana (1847), que culminó con la pérdida de más de la mitad de nuestro territorio. El enfrentamiento entre estas 2 fuerzas tuvo un desenlace definitivo hacia 1857, cuando se va a establecer un nuevo Estado, que sería Secular y Democrático.

Posteriormente, con el triunfo de la República, en 1867, se consolida una nueva forma de Estado: "el Estado Liberal Oligárquico", como le denomina Juan Felipe Leal. (11)

El nuevo estado duró de 1867 a 1914 (12). Se caracterizó por separar la Iglesia del Estado y por adoptar la forma de una República Democrática, Representativa y Federal. Sostiene la división de los poderes en: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Respeta la soberanía de los Estados. Concibe al individuo como el elemento rector de la sociedad, por lo que el Estado debía limitarse en su actividad a garantizar y promover los intereses de los particulares y desarrollar dentro del mercado la libre competencia.

Los elementos mencionados corresponden al carácter liberal de este Estado. Sin embargo, por el lado de las prácticas políticas imperantes, estos eran oligárquicas, expresión de los compromisos político-administrativos adquiridos por las oligarquías regionales o locales más importantes del país. De ahí que predominaran, como formas de liderazgo político, el caudillismo y el caciquismo,

(11).- Ibid. pág. 10.

(12).- Ibid. pág. 12.

y de ahí la ausencia de los Partidos Políticos y la existencia de Dictadura.

La Revolución Mexicana se precipitó, debido a que en la sucesión presidencial de 1910, las clases y grupos dominantes cayeron en una crisis de auto-representación que, aunada a la crisis económica internacional, se tradujo en múltiples enfrentamientos, entre los científicos y fracciones burguesas regionales.

Al no ser capaz el Gobierno porfirista de ofrecer una salida a esta crisis, el bloque en el poder comienza a desintegrarse, hasta caer completamente ante la embestida de la Revolución Popular. Esta liquidó, no sólo a los gobiernos de Díaz, Madero y Huerta, sino al Estado Liberal Oligárquico, en el año de 1914.

La destrucción del Estado Liberal Oligárquico, hace que las clases y las fracciones de clase en el poder, pierdan su aparato de dominación. Sin ejército, sin policía, sin rurales ni jefes políticos, las clases que detentaron el poder durante el Porfirismo se encuentran imposibilitadas para gobernar al país.

Ni el campesinado, cuya participación en la revolución fue determinante, ni el proletariado industrial poco numeroso y disperso, fueron capaces de asumir la dirección de la revolución. Correspondió así a los sectores de la pequeña burguesía radical, urbana y rural, el orientar este proceso. Debido al contexto político existente, poco a poco se convirtió en una burocracia militar y política, que en aquellos momentos fue la única fuerza

capaz de estructurar al nuevo Estado.

Los ejércitos triunfantes comandados por Carranza y Obregón, operaron como la única fuerza que estructuró al Nuevo Estado. Esto significó que las armas y la política constituyeron una unidad original y contradictoria. Al interior de una naciente burocracia, poco a poco, se fue consolidando el nuevo Estado, cuyas características quedaron formalizadas en la Constitución de 1917.

Tres son las más importantes características políticas del Nuevo Estado, a saber: la Democracia Representativa, la Dictadura Presidencial y el Corporativismo.

La Constitución establece principios del liberalismo. Fija una serie de garantías individuales en los primeros 29 artículos. Establece que la soberanía reside original y esencialmente en el Pueblo, quien la ejerce por medio de sus representantes (Art. 39 Constitucional). Implanta la división de poderes: ejecutivo, legislativo y judicial. Concibe al país como una República, compuesta de Estados libres y soberanos en cuanto a su régimen interior, pero vinculados por un pacto federal.

Por otra parte la Constitución le otorga al Presidente de México la facultad para iniciar leyes y emitir decretos, convirtiéndose en otro poder legislativo. El Presidente tiene además, las facultades de nombrar y remover a las autoridades judiciales. De tal suerte, el poder Ejecutivo domina, sobre el Legislativo y el Judicial.

La soberanía de los Estados se halla extremada-

mente limitada por la Federación y también sometida a los poderes discrecionales del Presidente. De ahí que se diga que en México existe una dictadura Constitucional Presidencialista.

El Estado Mexicano, poco a poco se ha ido haciendo dependiente del imperialismo. Ya para la década de los '50, era un hecho palpable la participación del Estado Nacional, subordinado a los intereses imperialistas, y la inversión extranjera comenzó a ser la condición sine qua non, para el desarrollo nacional. El Estado Mexicano es pues, un Estado Capitalista Dependiente.

Su misión primordial consiste en promover el desarrollo capitalista de México, a la luz de las condiciones impuestas por el imperialismo.

El Estado Mexicano reconoce la existencia de las clases sociales y propone su regulación por medio de la vía institucional. La conciliación de los intereses contradictorios queda a cargo del aparato de Gobierno quien, a través de los tribunales de Conciliación y Arbitraje, debe obtener el equilibrio de los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. El Estado se postula como un poder por encima de las clases sociales e integra una variedad de organismos tripartitas, encargados de la conciliación entre las partes. Estos organismos son Corporativos, porque integran a las Clases sociales al aparato del Estado, por ramas específicas de actividad económica y en forma vertical.

Ejemplos de estos Organismos, son los siguientes: Tribunales Laborales, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional Mixta de Protección al Salario, Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, Consejo Nacional de Fomento de Recursos Humanos para la Industria, Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, entre otros.

Esto no significa que el corporativismo mexicano, sea de tipo fascista. El fascismo niega la lucha de clases e integra a trabajadores y empresarios en un mismo sindicato. Por el contrario, el Corporativismo Mexicano reconoce la lucha de clases e incorpora a los obreros y a los capitalistas en sindicatos distintos, para que luego participen en organismos tripartitas, en los que el Estado se presenta como una tercera parte independiente. Ello, sin perder el propósito primordial del Estado Mexicano, que es el de producir y reproducir la dominación del capital, frenando sus excesos y buscando la conciliación de las clases para el desarrollo capitalista del país, a costa evidentemente de los asalariados.

Los Sindicatos Oficiales de México, desde su aparición, tienen como función el obtener el equilibrio en los factores de la producción cuando este se haya roto; no la de luchar por la emancipación histórica del proletariado, termina esta característica, el que toda lucha reivindicativa de los trabajadores deba ser primeramente reconocida legalmente por el Estado y luego arbitrada por el mismo Estado, so pena de que se le considere ilegal

y delictuosa (de naturaleza penal).

Además del control legal de los sindicatos, el Estado también ejerce un control político sobre los mismos, al ser enclavados en grandes centrales obreras y al pasar estas a formar parte del partido del gobierno. Los sindicatos se convierten así en organismos de orden público y se propicia que dentro de las organizaciones sindicales del movimiento obrero se genere una burocracia representante del Estado. Esta burocracia, consciente del lugar que ocupan dentro de la estructura de dominación y de su utilidad para la acumulación capitalista, desempeña el papel de mediatizadora de las demandas de los trabajadores y tiene compromisos articulados con el Gobierno. Dentro de sus formas de control incluyen el pistoleroismo, la manipulación electoral, la expulsión de los trabajadores opuestos a su política e ingerencia en los tribunales de conciliación.

El Estado Mexicano, al nacer en un contexto de debilidad estructural de las clases sociales, estableció su supremacía sobre la sociedad. La burocracia gubernamental se encargó de reconocer y organizar directamente a las clases y fracciones de clase, tanto dominantes como dominadas, señalándoles los marcos institucionales dentro de los cuales son permitidos los conflictos; pero siempre bajo el arbitraje Estatal.

La interrelación de los factores mencionados determina el que el desarrollo histórico de los sindicatos en México, pase por las siguientes etapas:

"Una primera fase de Prohibición, de 1856 a 1911, dentro de lo que hemos llamado el Estado Liberal Oligárquico.

Una segunda fase, que podríamos denominar de Tolerancia, va de 1912 a 1917, y coincide con la destrucción del Estado Liberal Oligárquico y con la construcción del Nuevo Estado Burocrático en México.

La tercera fase, que podríamos nombrar de Reconocimiento, abarca de 1918 a 1938, ya dentro de lo que llamamos el Nuevo Estado Mexicano.

La cuarta y última fase, la de integración de los sindicatos a las instituciones del Estado, cubre de 1938 a la fecha. Se inicia con el Presidente Lázaro Cárdenas, al integrar las grandes centrales obreras bajo la dirección del Estado."

4. SINDICALISMO UNIVERSITARIO:
COYUNTURA POLITICA DE SU SURGIMIENTO

La incapacidad del modelo económico para satisfacer las necesidades sociales y la creciente inconformidad por parte de diversos grupos, fueron características de nuestro país durante el período 1960-70. Entre otros se agudizaron los siguientes problemas: desequilibrio entre campo y ciudad, marginación, pobreza, desempleo creciente, enriquecimiento desmedido de una élite, autoritarismo del aparato político.

La Política de Industrialización empobrecía al campo y hacía al país entero entrar en la crisis del capitalismo. Se agudizaba la desigualdad de los ingresos, por incrementar el Producto Nacional Bruto. Desigualdad que limitaba el mercado interno. Las empresas trasnacionales, aprovechando la situación, continuaban su expansión. El endeudamiento externo crecía irremediablemente.

El Estado pedía apoyo, manifiesto en los frecuentes conflictos con grupos de profesionales, burocráticos y estudiantiles. "Se rompió el equilibrio entre apoyos otorgados, demandas planteadas y beneficios disponibles", (13) que el Gobierno Mexicano había mantenido por varias décadas.

El movimiento estudiantil-popular de 1968, fue

(13).- P. LATAPI: Análisis de un Sexenio de Educación en México, 1970-76; México, pág. 50.

una de las principales manifestaciones de la Crisis económica, política y social que vivía el País. Movimiento que representó una protesta dirigida contra la represión y negación al diálogo del Gobierno, el autoritarismo del sistema político y la deficiencia en la atención que el proceso de desarrollo prestaba a las necesidades sociales. El Presidente Díaz Ordáz recurrió a la violencia, porque se alteraron las reglas del funcionamiento político y se puso en peligro su estabilidad.

En este contexto, el régimen del Presidente Luis Echeverría Álvarez, se encuentra ante dos alternativas a finales de 1970: a) las orientaciones del régimen anterior (represión); b) cambiar las orientaciones y entonces iniciar una liberalización del ambiente político.

Echeverría optó por esta última. Desarrolló un proyecto de Reforma, basado prácticamente en la Apertura Democrática: se ampliaría la participación en la toma de decisiones; se propiciaría la creación de nuevos partidos políticos y se reforzaría a los ya existentes; el PRI se reformaría internamente; se estimularía la participación sindical; se enfatizaría la Autonomía de las universidades; y se daría validez a la desidencia de los intelectuales.

La reforma abarcaba la política económica. Buscaba la modernización del aparato productivo, con mayor énfasis en el campo. Procuraba aumentar la productividad, conquistar el mercado externo, fortalecer el mercado interno y mejorar la capacidad de compra de los sectores

mayoritarios. Auspiciaba el que las clases populares, mejoraran sus condiciones de vida a través de más oportunidades de cultura y educación, la integración de los marginados al desarrollo nacional y la lucha contra el desempleo.

En el terreno Internacional, su proyecto de reforma permitiría el incremento de las relaciones con los países llamados del Tercer Mundo, la solidaridad con los Estados dependientes y el fortalecimiento de la posición de México ante conflictos internacionales.

La apertura democrática propuesta por Echeverría, buscaba llegar a todos los grupos sociales para popularizar la educación. Pretendía flexibilidad, para adaptarse a los requerimientos sociales; liberación de la crítica en los medios de expresión; Reformas electorales. Debía ser esta apertura más política que "democrática". (14)

Para poder tomar decisiones transformadoras, se necesitaba imprimir un sentido participativo al Sistema Político. El movimiento de 1968, había reclamado una instancia formal de diálogo y Echeverría la llevó a sus últimas consecuencias.

Para este régimen, Diálogo significó la participación de los distintos sectores de la comunidad nacional en el planteamiento de problemas y soluciones. Sacudir mediante el enfrentamiento, de los sectores de opinión que representan a los grupos sociales y económicos intere-

(14).- Ibid, págs. 59 y 60.

sados, al burocratismo del aparato político administrativo. "La Apertura fijó una base de apoyo para reorientar el modelo de desarrollo". (15)

El régimen de Echeverría, logró cambiar el clima de relaciones que existió desde 1968.

Durante la década de los '60, una característica de la educación superior, era que carecía de una programación adecuada, actuando solo como factor de movilidad social y económica para profesionistas, que empleaba la dinámica del desarrollo.

La Reforma Educativa de 1970 percibe, como un problema muy importante, las "relaciones que existen entre la educación, la economía y las estructuras sociales".(16)

Educar, para el régimen de Echeverría, consistió en habilitar mediante una tendencia nacionalista y actualizada, con procedimientos eficaces para la enseñanza a la población para la participación masiva en la actividad económica y cultural, como medio de superación de las condiciones del subdesarrollo.

El Mexicano educado podría contrarrestar la subordinación colonialista; la influencia de los medios masivos de comunicación; la ingerencia de mensajes y valores de los representantes del mercado de bienes y servicios. Un México educado estimularía la producción nacional y prepararía los cuadros Técnicos y Profesionales que combatirían la dependencia tecnológica.

(15).- P. MUÑOZ LEDO: Sistema Político para el Desarrollo Independiente; México, 1976, pág. 272.

(16).- Ibid, pág. 274

En su Tercer Informe, el Presidente Luis Echeverría A. definió el quehacer educativo de la nación, "Como una tarea política afín a un estilo de vida". (17)

La educación se concibió como un proceso que transformaría la economía, las artes y la cultura e instauraría en orden social más justo.

En su primer informe de gobierno, afirmó "nada propicia más la igualdad de oportunidades que la ampliación del Sistema Educativo". (18)

El esquema manejado por el régimen fue conciliatorio, ante la desconfianza de los intelectuales y la hostilidad de los estudiantes.

Se auspició la expansión de la educación superior, para atender mejor a la demanda social. En la educación superior, la matrícula creció durante este período, de la siguiente manera:

En licenciatura de: 256,752 a 545,182 alumnos.

En bachillerato de: 278,404 a 607,058 alumnos.

La tasa anual de crecimiento oscilaba entre 11 y 14%, en el sexenio de Echeverría llegó al 22%. (19)

A su vez, el profesorado general creció de 26,485 a 47,832. (20)

En 1971 se concede la Autonomía a las Universidades de Oaxaca, Nuevo León y Sinaloa. Se funda la Univer-

(17).- Tercer Informe Presidencial; México, 1973.

(18).- Primer Informe de Gobierno; México, 1970.

(19).- La Enseñanza Superior en México, 1970-1976; México, 1975.

(20).- Ibid

sidad Autónoma de Cd. Juárez, en 1973. Nuevas escuelas fueron creadas, como la de Veterinaria y Zootecnia en la Universidad de Nayarit (1974) Ciencias del Mar en la de Sinaloa (1973-74); se establecen 16 Institutos Tecnológicos Regionales (1970-76)

En cuanto al Subsidio Federal de los ingresos Estatales se incrementó "de 23.5% en 1970 al 52.4% en 1976". (21) Y provinieron principalmente de la SEP, pero también de la Secretaría de la Presidencia, el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) y otras fuentes. El diálogo jugó un papel importante en esta etapa.

"La expansión educativa, recupera el equilibrio del Sistema Político y sirve para el reajuste de la estabilidad política". (22)

La Reforma educativa actuó como elemento legitimador del régimen, ya que después del movimiento estudiantil de 1968 y de la represión, el Estado Mexicano quedó divorciado de la Sociedad Civil. El abrir espacios educativos a las nuevas generaciones sirvió como catalizador y válvula de escape para el sector insatisfecho de los estudiantes.

Además de dar auge al desarrollo del Sistema Universitario, buscaba conciliarse con los intelectuales y grupos de oposición al régimen político Mexicano.

La educación del régimen de Echeverría desempeñó importantes funciones para el Sistema Político como lo

(21).- Ibid

(22).- P. LATAPI: Ob. Cit., pág. 141

señalamos, buscó modernizar la educación, adaptándola a los requerimientos del desarrollo capitalista con una orientación Nacionalista, mejorando notoriamente la imagen del deteriorado Estado Mexicano.

En este contexto surgió el sindicalismo Universitario: un progresivo deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de las masas populares del campo y las ciudades; la presencia de procesos político ideológicos de gran profundidad, como el movimiento estudiantil popular de 1968; y, cierto auge del movimiento obrero independiente, expresado en la lucha de la tendencia democrática del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) y del movimiento sindical ferroviario.

Los sindicatos universitarios surgieron, entre otras razones, por la necesidad de participación de los trabajadores de este sector en la toma de decisiones, lo que era asunto exclusivo de la burocracia universitaria. Los trabajadores universitarios se percataron de que solamente organizados de manera permanente podrían lograr sus reivindicaciones y mejorar sus condiciones de vida. En sus inicios, el Sindicalismo Universitario luchó por mantener sus organizaciones fuera de control del sindicalismo oficial ("charrismo") y buscando lograr una verdadera democracia.

Los más relevantes fueron el STEUNAM (1971), dentro del sector administrativo y el SPAUNAM (1974), primera experiencia sindical dentro del magistrado univer-

sitario.

Desde sus orígenes, los Sindicatos Universitarios fueron aliados centrales del movimiento obrero independiente, y desarrollaron luchas muy importantes, que incluso cambiaron la correlación de fuerzas de algunas universidades. Sobre esto hay consenso, entre los estudiosos del tema. Esthela Gutiérrez (23), por ejemplo, sostiene que al principio de la década de los '70, (1972):

Los trabajadores Universitarios retoman - las demandas del movimiento obrero -la - democracia sindical y el Sindicalismo independiente- y reactivan derechos que década - das antes habían sido ejercidos por los - trabajadores, como la negociación directa entre trabajadores y patrones y las movili - zaciones de huelga, no sujetas al arbitraje del Estado.

Estas demandas y conquistas más tarde se anularían, por la legislación Constitucional respectiva acerca de las universidades, propuesta y aprobada en 1979, bajo el Gobierno de López Portillo.

Bajo la cobertura de la autonomía universitaria, se desarrollaron y consolidaron los Sindicatos Universitarios, llegando a ser en 1985 más de 35 organizaciones.

(23).- E. GUTIERREZ Y F. TALAVERA: El Sindicalismo Universitario Izquierda y Estado; México, pág. 29.

CAPITULO II

EL SINDICALISMO EN LA UNAM

1. RESEÑA HISTORICA

El artículo 31 de la Ley Orgánica que en 1929 otorga la autonomía a la Universidad Nacional,* establece la relación de la Universidad con el Estado en lo referente a la situación laboral de sus trabajadores: dejan de ser empleados federales.

Al considerar éstos que la medida los deja sin protección, el 27 de septiembre de 1929 fundan la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Mexicana Autónoma (UEUNMA). El 12 de enero de 1931, esta Unión demanda aumentos salariales.

El 18 de enero de 1932, en el Consejo Universitario se dió entrada a un comunicado de la UEUNMA. En él, los empleados demandan la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. El 6 de febrero de 1932 se firma el Contrato Colectivo de Trabajo, siendo rector de la Universidad el Lic. Ignacio García Tellez.* Se presentó al Consejo Universitario para su aprobación, pero nunca fue discutido en este órgano. Además, como la Unión de Empleados tenía poca fuerza, nunca entró en vigor. En el mes de agosto del mismo año fue discutido y aprobado un Reglamento de Servicio Civil para empleados de la Universidad y otro para el personal obrero y servidumbre. El Presidente Abelardo Rodríguez vetó el Reglamento de los empleados y lo devolvió al Consejo Universitario.

(*) El Contrato contenía 36 cláusulas y 1 transitorio.
(*).- A. PULIDO ARANDA: 50 Años de Sindicalismo; Ob. Cit. pág. 15.

En 1933, el Consejo Universitario aprueba un Reglamento Interior, que establecía que el Rector era el Jefe superior de las oficinas y de los empleados.

El 18 de octubre de 1933, ante la coyuntura de una nueva Ley Orgánica de la UNAM y apoyados sus integrantes en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se constituye el "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM). Los trabajadores solicitan su Registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F., considerando que se cumplían los requisitos mencionados en los artículos 242 y 243 de la Ley Federal del Trabajo. El 3 de noviembre de 1933 la Junta otorga el registro con el No. 474, hoja 190 del Libro Segundo. Fue, así, la primera organización sindical en la enseñanza superior que obtiene personalidad jurídica.

En 1937, ante una iniciativa de las autoridades de la UNAM, que pretendía la incorporación de sus empleados al Estatuto Jurídico de los Empleados Federales, se integró un Comité Reorganizador del SEOUNAM. El 22 de julio de 1937, este Comité Reorganizador circula un manifiesto que fundamentalmente solicita que los trabajadores universitarios fuesen considerados dentro de la Ley Federal del Trabajo. La respuesta de la rectoría no se hizo esperar. El 26 de julio el Rector Chico Goeme, a la vez que amenazaba a los dirigentes sindicales, expresó:

La rectoría de la UNAM ratifica su criterio en el sentido que estima que la interpretación jurídica correcta acerca de la personalidad de la UNAM es que se trata de un caso típico de personalidad de derecho público descentralizado. En consecuencia, el criterio de la rectoría es precisamente el punto de vista opuesto a la opinión de que la UNAM es persona de derecho Privado, que puede estimarse que su situación es equivalente a la de una organización patronal. (1)

El 31 de julio, los dirigentes invitan a los profesores a integrarse en el sindicato, partiendo de que en la UNAM existían 3 fundamentos básicos: Cuerpo Docente, Alumnos y Trabajadores. Sin los alumnos, quedaban los trabajadores y los maestros. El Comité Reorganizador defendió, también enérgicamente, el Derecho de Asociación y Huelga. Finalmente, se dirigieron a los estudiantes para denunciar al Presidente de la Federación de Estudiantes Universitarios (FEU) que, unido con el Rector, atacó al Comité. (2) La rectoría envió a un grupo de pistoleros para disolver una asamblea de trabajadores, expulsando de la UNAM a los integrantes del Comité, el día 18 de agosto de 1937, a menos de un mes de que había circulado el manifiesto original.

El 19 de mayo de 1938 se formó el Sindicato de Trabajadores de la Imprenta Universitaria (STIU), en el período del rector Gustavo Baz Prada. Su primer Comité Ejecutivo lo formaron los siguientes trabajadores: Secre-

(1).- F. LOPEZ PINEDA: Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM; Tesis inédita 1979, FCPS. UNAM pág.80.

(2).- Ibid pág. 83

tario General, Nicolás Navarro; Secretario del Interior, Julio Prieto; Secretario del Exterior, Antonio Acevedo Escobedo; Secretario de Actas, José Luis Martínez Gracida. (3) El STIU tuvo poca actividad sindical. Sin embargo, fue disuelto hasta 1966. (4)

No obstante que el SEOUNAM tenía registro, las autoridades universitarias nunca lo reconocieron. Su situación se tornó muy vulnerable a partir del 3 de octubre de 1949, cuando le cancelaron su registro, ya que desde 1942 se había reformado la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional. (5) Por esta cancelación fue disuelto el SEOUNAM y, en un nuevo esfuerzo por lograr la organización sindical, se constituyó el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Su primer Secretario General fue José Gómez Robledo. Procede a solicitar su Registro Sindical, pero el Laudo fue negativo. El 5 de noviembre de 1949 el STUNAM interpuso una demanda de amparo (6), la cual las autoridades rechazan, por carecer de fundamentación.

En 1961, se inicia la lucha por la aprobación del Estatuto del Personal Administrativo, del Reglamento de Escalafón y del Reglamento de Condiciones Generales de

-
- (3).- Folleto Editado por el STIU. En su 15 aniversario, 1953, pág. 12
 (4).- F. LÓPEZ PINEDA: Ob. Cit., pág. 86
 (5).- Periódico "Lucha", año II, No. 1, 30 abril 1963, México, D.F.
 (6).- A. PULIDO: Cronología 50 años de Sindicalismo Universitario STUNAM, pág. 39

Trabajo. Para ello, se formó una Comisión Mixta, que en el mes de mayo entregó al Rector, Ignacio Chávez, un anteproyecto del Estatuto. En julio de 1962, el Dr. Ignacio Chávez contesta que las prestaciones que se solicitan son mayores a las que confiere la Ley Federal del Trabajo. La respuesta del Rector indignó a la comunidad universitaria, manifestando su inconformidad en protestas. La negociación de este anteproyecto de Estatuto no culminó, debido a la falta de responsabilidad y seriedad de la representación de la UNAM. (7)

La presión de las autoridades hacia el Sindicato, lo obligan a buscar apoyo de organizaciones de apoyo oficial como la FSTSE y la CNOP. En efecto, el 3 de octubre de 1962 el Sindicato ingresa a la CNOP, con 2750 trabajadores afiliados. Logran 3 licencias sindicales; pero preocupados por la expedición del Estatuto del Personal Administrativo, del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, del Reglamento de Escalafón y del Tabulador de Sueldos, en la asamblea del 13 de febrero de 1963, deciden disolver el Sindicato. (8) Tres días después, en Asamblea General Extraordinaria, se constituyó una nueva organización sindical en lugar del STUNAM: el SEOUNAM. El 13 de mayo el SEOUNAM solicitó su registro sindical, el cual fue negado. Realiza actividades sindicales durante 3 años y en 1966 deja de ser SEOUNAM para

(7).- F. LOPEZ PINEDA: Ob. Cit., pág. 88

(8).- Volante dirigido a los Trabajadores de la UNAM, noviembre 1963.

convertirse en Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM). En la asamblea constitutiva del 28 de octubre, se llevaron a cabo elecciones para el primer Comité Ejecutivo del ATAUNAM; pero, como no se logró acuerdo respecto a los resultados de la votación, surgieron dos Comités. El rector Ignacio Chávez, sugiere un recuento, para determinar a qué comité se reconocerá. El 12 de mayo de 1967, se efectuó este recuento y el rector se vió obligado a reconocer a la planilla blanca-azul con 3,000 votos, encabezada por Miguel Núñez Alvarado, ya que la amarilla solo obtuvo 583. (9)

En agosto de 1967, se instala por primera vez la Comisión Mixta de Escalafón. En 1968 se aprueba bilateralmente el Reglamento correspondiente, publicándose también el Reglamento Interior de Trabajo.

Posteriormente se convocó a elecciones de un nuevo Comité Ejecutivo del ATAUNAM el día 24 de enero de 1970. El 6 de mayo se celebraron dichos sufragios, triunfando la planilla encabezada por Nicolás Olivos Cuellar (blanca). Los de la planilla verde, derrotados, se autodenominaron los verdaderos representantes de los trabajadores. Se suscitó entonces un conflicto integremial, razón por la cual el Rector llamó a un recuento el 15 de junio de 1970. Triunfando por amplia mayoría Nicolás Olivos Cuellar.

Para 1971 se promueve la creación del STEUNAM y

(9).- F. LOPEZ PINEDA: Historia del STEUNAM; Ob. Cit., pág. 23

también la creación de una organización Nacional de Trabajadores Universitarios, llamada "Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana".

El 12 de noviembre de 1971 se realizó una asamblea con el objetivo de constituir un sindicato. Esta se efectuó con la asistencia de 89 trabajadores, quienes decidieron formar el "Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM" (STEUNAM). Se aprobaron sus Estatutos y se eligió al Comité Ejecutivo. Acordaron que su Secretario General electo, Evaristo Pérez Arreola, realizara los trámites necesarios para obtener el registro del Sindicato, el cual fue solicitado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el 15 de noviembre. (10)

Los trabajadores apoyaron al Comité Ejecutivo y se expidieron documentos, solicitando el reconocimiento del Sindicato, dirigiéndolos al Rector Dr. Pablo González Casanova, al Presidente de la República y al Secretario de Trabajo y Previsión Social. Se realizaron mítines en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para obtener el registro. Llegaron telegramas de solidaridad de Morelos y Guerrero a la propia Secretaría, apoyando esta petición.

El 14 de enero de 1972, se notificó al STEUNAM la resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la que negaban el registro solicitado.

(10).- F. LOPEZ PINEDA: Historia del STEUNAM; Ob. Cit., pág. 30

2. PROYECTO UNIVERSITARIO DEL RECTOR

PABLO GONZALEZ CASANOVA

2.1 ANTECEDENTES.-

"En la década de los cincuentas las dificultades para la valorización del capital aumentan y la tasa de ganancia decae" (11); este fenómeno cobra expresión con un descenso en el ritmo de inversión y un estancamiento en la producción.

La política Estatal se orientaba cada vez más a favorecer los intereses del gran capital financiero. En el sexenio del Presidente Gustavo Díaz Ordáz "la política de estabilización" (avalada por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, desde los inicios de la década de los cincuentas) alcanza su punto máximo.

La política Educativa del Estado, en su aspecto financiero, se caracterizó por una tendencia hacia la disminución del gasto. Por ejemplo en el sexenio de Adolfo López Mateos, la tasa de crecimiento del gasto educativo alcanzó un promedio de 18.82%; para el sexenio de Gustavo Díaz Ordáz se reduce a 7.85%. (12) Una consecuencia necesaria de esta política fue la incapacidad del sistema educativo para satisfacer la demanda educativa, que dió un rápido ascenso, sobre todo en el nivel medio y medio superior.

Los elementos citados significaban un elemento

(11).- C. OCHOA: Reforma Universitaria o Racionalización Tecnocrática; Ob. Cit., pág. 60

(12).- Ibid pág. 62.

explosivo. Se observaba fundamentalmente en la inconformidad, cada vez mayor, de las masas estudiantiles, que alcanzó su momento culminante en una de las luchas sociales más importantes de las últimas décadas: el Movimiento Estudiantil-popular de 1968. Constituyó una lucha abierta contra el gobierno y un gran aliento democratizador en todo el país.

En el caso de las Universidades del País, el movimiento estudiantil-popular de 1968 influyó, entre otros aspectos, en la politización que en estos centros de enseñanza se da. Encuentra concreción en luchas estudiantiles inspiradas en la democratización de las Universidades como en los casos de Puebla, Guerrero, Sinaloa, Nuevo León y Distrito Federal.

Ante esta situación, desde el Estado Mexicano se trató de controlar los movimientos, por medio de diversas medidas y de la propia represión. Rectores y Autoridades Gubernamentales, en sus propias localidades, acudieron a todo tipo de recursos para frenar los movimientos.

El movimiento estudiantil-popular de 1968 permitió la politización de la comunidad universitaria y en el caso de los trabajadores y empleados de la UNAM hizo que, en aras de la democratización, buscaran también su propia organización, pero con una gran ventaja sobre el movimiento estudiantil, ya que esta organización no sería coyuntural sino permanente: El Sindicato.

La Crisis político-ideológica, la legitimidad del Estado después de las represiones de 1968 y 1971,

la Crisis Económica,* constituyen puntos de referencia fundamentales que ha de considerar el régimen del Presidente Luis Echeverría Álvarez para el diseño de una política reformista-burguesa, de apertura democrática orientada a mantener la estabilidad política y dar continuidad al proceso de acumulación.

Dos elementos claves en la educación para apoyar y desarrollar la política Echeverrista fueron: en la Secretaría de Educación Pública, el Dr. Víctor Bravo Ahuja y en la Universidad, el Dr. Pablo González Casanova.

(*) La modificación del Mercado Laboral de Técnicos y Profesionistas, la atención universitaria a las necesidades del gran capital monopólico en materia de recursos humanos, la tecnología y la concentración de conocimientos en áreas consideradas críticas.

2.2 COYUNTURA POLITICA Y PROYECTO EDUCATIVO.-

El Dr. Pablo González Casanova, se movía dentro del esquema político-ideológico según el cual no existían solo dos alternativas políticas a nivel nacional: "o Democracia o Fascismo". Sostenía que el sector estatal y las autoridades universitarias se encontraban frente a presiones simultáneas que, con los signos más distintos, enjuician los intentos de reformas educativas. (13)

Este punto de vista presuponia la existencia de un Estado-Comunidad al margen y por encima de las relaciones de clase, al cual se le otorgaba la capacidad de iniciar y profundizar una serie de reformas radicales, sociales, económicas y políticas. De esta concepción se desprendía el apoyo al reformismo gubernamental.

En cuanto a la Universidad, el esquema colocaba en el mismo nivel y contexto, a sectores radicalizados del movimiento estudiantil y a grupos empresariales con tendencias golpistas.

Dentro de este contexto político sumamente complejo, podríamos considerar los siguientes cambios:

- 1.- Dentro del bloque dominante a nivel nacional operó un proceso de recomposición de fuerzas.
- 2.- Se generaron una serie de contradicciones entre el bloque dominante, con su fracción hegemónica decidida a instaurar una política reformista y los diversos

(13).- A. ALVAREZ: El Sindicalismo ante diez años de Reforma Universitaria; México, 1983, pág. 9.

sectores empresariales particularmente el grupo Monterrey.

- 3.- En el nivel específico de la política educativa, como ya vimos, se presentaron puntos de vista divergentes.
- 4.- El movimiento estudiantil, dentro de la UNAM y a nivel nacional, buscó alternativas ante la reforma tecnocrática.
- 5.- Los trabajadores iniciaron su proceso de organización sindical, aunque por el momento carecieron de una presencia política significativa.

En el período que el Dr. Pablo González Casanova ocupó la Rectoría de la UNAM, dos grandes coordenadas definieron la política educativa. Una delineada por el Modelo SEP-ANUIES (Secretaría de Educación Pública - Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior) y la otra coordenada se refiere a las demandas específicas, enarboladas por el movimiento estudiantil y posteriormente por los trabajadores.

En enero de 1971 el Secretario de Educación Pública, Victor Bravo Ahuja, dió a conocer el Programa de Acción Inmediata, documento que constituye el primer paso sistemático del régimen sobre la reforma educativa.

El objetivo del programa sería:

"Idear e instrumentar una reforma que no solamente la apliquen las dependencias de la SEP, sino que atraiga inclusive a aquellas ramas de la educación que desarrolladas dentro del ámbito de la autonomía universitaria, buscarían su coordinación". (14)

(14).- Excelsior; 8 de marzo de 1971.

Entre la tesis más importante del documento, podemos señalar las siguientes:

- 1.- La necesidad de Planificar la reforma.
- 2.- Incrementar el rendimiento escolar del ciclo primario.
- 3.- Implementar actividades tecnológicas, en un bachillerato.
- 4.- Acreditar a los egresados de enseñanza media como auxiliares, técnicos y técnicos profesionales.
- 5.- Organizar y coordinar las actividades del Consejo Nacional de Recursos Humanos, para relacionar la Escuela con la Industria. (Programa Escuela-Industria)

Aunque no 'está contemplada en el Programa, surge la necesidad de coordinar los diferentes niveles y formas del Sistema Educativo Nacional.

De la XII Asamblea de la ANUIES, del 21 de abril de 1971, surge un Documento que plantea la necesidad de una "Reforma Integra".

"Plantea establecer una coordinación de - los Recursos Educativos del país y conju - gar los esfuerzos de las instituciones de enseñanza que, sin menoscabo de su identidad, crearían un sistema de enseñanza con créditos académicos comunes y de equivalencias que den la máxima fluidez al Sistema". (15)

"Esta situación implica necesariamente: - homogenizar planes y programas de estudio; un control riguroso de los conocimientos; la cuantificación de los conocimientos; un sistema nacional de exámenes, para especificar lo que el educando debe saber al término del grado". (16)

-
- (15).- C. OCHOA: Reforma Universitaria o Racionalización Tecnocrática; Ob. Cit., pág. 17.
- (16).- Ibid pág. 51.

Por otro lado, para racionalizar la reforma es necesario la creación de un Marco Legal en el cual apoyarse, surgió así la iniciativa de reformar la legislación en materia educativa.

Se propuso que la enseñanza media superior tuviera una duración de 3 años, con un carácter esencialmente formativo, en el que se tratarán de conjugar el estudio de las ciencias con las humanidades a la vez que se facilita la salida terminal, capacitando al estudiante para su incorporación al trabajo productivo.

Lo que podríamos denominar el "Modelo ANUIES", quedó integrado por las propuestas anteriores, por algunas consideraciones de las reuniones de Toluca y Tepic,* como son: La Definición del Concepto de Autonomía y la Creación de Sistemas de Educación Abierta.

La ANUIES presentó al Presidente Luis Echeverría Alvarez, un estudio sobre la demanda de educación a nivel medio superior y superior, como primer paso para el establecimiento de un mayor número de centros educativos y de Instituciones que serían organismos públicos descentralizados del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio.

La operación de este proyecto de reforma educativa, implicaba enfrentar muchos problemas de carácter financiero y político. Un obstáculo importante que habría de enfrentar la reforma tecnocrática estaba representado por el movimiento estudiantil.

(*) Toluca, agosto de 1971 y Tepic, octubre de 1972.

2.3 CONTENIDO DEL PROYECTO.-

La Reforma Universitaria está constituida por dos elementos centrales: a) la Creación del Colegio de Ciencias y Humanidades; b) la Creación de la Universidad Abierta. El primero de estos surgió del acuerdo unánime del Consejo Universitario del 26 de enero de 1971. Originalmente existía la idea de integrar el Sistema de la "Nueva Universidad", creando lo que se denominaba Escuela Nacional Profesional y Colegio Nacional de Ciencias y Humanidades. Estos proyectos fueron discutidos, en el 2º Semestre de 1970, por una comisión especial cuyo Presidente era Roger Díaz de Cosío. Participaron, entre otros: Pablo González Casanova, Enrique González Casanova, Eduardo Césarmon y Juan Manuel Terán. Existieron puntos de vista divergentes, particularmente entre el Rector Pablo González Casanova y Roger Díaz de Cosío.

Para Roger Díaz de Cosío, los modelos de crecimiento que debían adoptarse debían ser celulares, como los de una gran empresa que tiene muchas unidades, con una gran descentralización. Así, según las necesidades futuras del país, algunas células podrían reproducirse ampliamente, otras permanecer iguales y otras llegar a morir, sin que se afectara la calidad, la eficiencia y la solidaridad del conjunto. Las nuevas células o unidades deberían ser consideradas como avenidas para descongestionar las carreras y los estudios tradicionales.

Para Pablo González Casanova, el proyecto Colegio de Ciencias y Humanidades consistía en: Formar especialis-

tas con una cultura básica, que les permitiera posteriormente dominar áreas o campos de trabajo interdisciplinarios y hacer combinaciones variadas, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo científico y humanístico, que exigían simultáneamente, el dominio de lenguas, métodos y combinación de especialidades.

En tal perspectiva al Colegio de Ciencias y Humanidades se le presentaba la tarea de relacionar el trabajo del humanista con el del científico y el del técnico. En síntesis se trataría de desarrollar una educación polivalente, formando especialistas capaces de relacionar la Enseñanza con la Investigación. Se establecerían bases para la preparación de investigadores y técnicos en áreas insuficientemente desarrolladas en el país. La idea de interdisciplina en la educación, relacionada con el método de análisis histórico estaría vinculada al estudio de los fenómenos históricos, políticos y sociales. Se planteaba la posibilidad de que los alumnos a partir del 3er. año, trabajaran en las diversas instalaciones de la UNAM.

De las discusiones sobre el proyecto, poco a poco se conformó en un proyecto único, congelándose en principio la idea de crear una Escuela Nacional Profesional, y emergiendo el proyecto de lo que sería después el Colegio de Ciencias y Humanidades.

Para Pablo González Casanova, el CCH constituía "Un paso histórico en la transformación de la Universidad Nacional en la Nueva Universidad".

Una de las funciones primordiales del CCH, partiendo de que el país necesita ser más soberano, más justo y debe nutrirse de su propia cultura y no de las ajenas; consistirá en adaptar constantemente los estudios a las necesidades cambiantes del país.

En una conferencia de Prensa, Pablo González C., reconocía: "Se trata de crear un órgano permanente de innovación de la universidad, capaz de realizar funciones distintas sin tener que cambiar toda la estructura universitaria". (17)

El CCH constituyó una alternativa de transición y de transacción dentro de los grupos dominantes, ante la imposibilidad de transformar en un tiempo más o menos corto la estructura universitaria en su conjunto.

En lo que respecta a la estructura de gobierno y administrativa el Colegio se integraría con los siguientes órganos: El Comité Directivo; El Consejo del Colegio; El Coordinador y los Directores del Colegio; los Consejos Internos de las Unidades Académicas o en su caso de los planteles.

Como resultado del proyecto CCH, se establecieron 3 unidades de bachillerato primero y luego 2 más sumando 5 en total, la ubicación de estos se daría en relación a la cercanía donde se generaba la demanda, atendiendo también a la descentralización, la cual fue iniciada al comenzar la rectoría de Ignacio Chávez y continuada en

(17).- Excelsior; 8 de marzo de 1971.

la rectoría de Barros Sierra, quien establece la Comisión de Planeación Universitaria, a cargo del Lic. Horacio Flores de la Peña quien por primera vez y de manera sistemática maneja el conocimiento de la realidad cuantitativa de la Universidad, y formula previsiones en relación al verdadero crecimiento de la UNAM.

Otro de los aspectos muy importantes de la reforma lo constituían las Opciones Técnicas que serían entre 150 a 200 especialidades, divididas en áreas como: ferrocarriles y autovías, autotransportes foráneos y transporte colectivo, rehabilitación, asistencia social, administración de hoteles y moteles, etc.

El Rector Pablo González Casanova afirmaba que con el nuevo sistema se acabaría definitivamente la deserción escolar y el rechazo de jóvenes del primer ingreso.

De acuerdo con la reforma planteada surgen diversas formas de colaboración de algunas escuelas y facultades con el Estado; un caso relevante se da en la Facultad de Derecho, se pretendía que los estudiantes tomaran clases en los juzgados y diversas dependencias gubernamentales; a la vez que se facilitaba la entrada a la Facultad de funcionarios gubernamentales e incluso a jefes de incorporaciones policiales. Otra forma de colaboración significativa se da en el proceso de vinculación de las escuelas y facultades con la Industria. Por ejemplo, el caso de la Facultad de Química y las grandes corporaciones multinacionales; una importante expresión fue la firma de un contrato entre la Facultad de Química y una

empresa multinacional productora de aditivos orgánicos y mediante el cual esta empresa encomendaba a la Facultad unas investigaciones, con el objeto de poner en el mercado mundial algunos de sus productos; la forma de pago por las investigaciones, el uso de servicios y aparatos; se realizaba con un porcentaje sobre las ventas de los productos. El caso de la Facultad de Química citado, lo presentaba el Director de la misma, José Herrán, como el primer paso a la productividad de nuestra tecnología.

La creación del CCH, buscaba la realización de diversos objetivos, entre ellos: abrir nuevas posibilidades en la enseñanza media superior, nuevas unidades para innovar organización y perspectivas académicas; la enseñanza y la investigación para la docencia interdisciplinaria, en los niveles superior, medio superior y posgrado; este sistema escapa al tradicional, donde el alumno era un sujeto pasivo del proceso de la educación; la organización se da con la participación de los profesores y de los estudiantes.

En relación al segundo elemento citado, la creación de la Universidad Abierta; en un documento, el Secretario General de la Universidad, Madrazo Garamendi, dió a conocer ante el Consejo Universitario el Proyecto para la Universidad Abierta, que surge como una solución de transacción entre el creciente aumento de la demanda educativa y la situación financiera por la que atraviesa el Estado, con el propósito de proporcionar educación universitaria a los que habían sido excluidos del sistema.

Las 3 razones que sustentaban este proyecto son dadas a conocer por Henrique González Casanova:

- 1.- El tratar de reducir el aprendizaje a una única vía es la causa de la crisis Universitaria que hoy se manifiesta.
- 2.- La satisfacción de educación superior y particularmente grave en los sectores medios pues estamos propiciando en ellos que traten de obtener por la -- fuerza, por la presión, por una serie de procedimientos que no tienen nada -- de académico, la derogación de normas legales que tampoco tienen justificación académica alguna.
- 3.- El Sistema consistirá en un sistema legal, reconocer que se pueda aprender -- cualquier cosa fuera de la escuela. (18)

El Rector Pablo González Casanova, leyó un documento ante la asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior, donde planteaba la necesidad de que dentro del proceso de "Reforma Universitaria", se emplearían en la enseñanza "las técnicas más modernas, que consisten en fijar con claridad los objetivos de aprendizaje, señaló también la idea de los paquetes de material didáctico que dan a los estudiantes la capacidad de aprender fuera de los locales escolares, estableciendo como forma extrema de aplicación, de la reforma académica, la Universidad Abierta. "Las Ciudades Universitarias aisladas y las escuelas aisladas tenderían a desaparecer con los profesores catedráticos que serán sustituidos por maestros consultores, directores de seminario, de taller." (19) Situación que necesariamente implicaba

(18).- Gaceta UNAM; Vol. I No. 57; 31 de octubre de 1971, pág. 1.
 (19).- Ibid

proporcionar el mayor grado de racionalidad, al funcionamiento del sistema educativo, a partir de la vinculación de todo plan de inversión para la producción y servicios, con los planes de investigación para la educación.

La estructura de gobierno y la toma de decisiones en la Universidad Abierta, se centralizaba en la rectoría. El Rector es el Jefe de la "Comisión Académica", ésta dictaminaría sobre planes de estudio, "forma de aplicación", "medios de aprendizaje", "evaluación"; también el rector nombraría al Coordinador de la Universidad Abierta.

La política del Dr. Pablo González C., también se manifestaba favorable a aumentar el número de organizaciones democráticas de profesores y estudiantes, así como de reconocer a los comités de lucha, bajo la condición de su democraticación. En relación al gobierno universitario, aceptaba la idea según la cual "la participación y representación de los estudiantes deba ocupar también un lugar significativo". (20)

Es indudable que la política educativa del Dr. Pablo González C. está vertebrada por un conjunto de consideraciones político-ideológicas; pero objetivamente el proyecto es contradictorio y ambivalente, además careció de una base social amplia en la cual apoyar su ejecución.

Como podemos observar, algunos otros elementos relevantes del proyecto del Dr. Pablo González Casanova fueron:

(20).- C. OCHOA: Reforma Universitaria o Racionalización Tecnocrática; Ob. Cit., pág. 50.

Su convicción de estructurar un Gobierno Universitario con mayor participación democrática.

La vinculación entre la Teoría y la Práctica.

La Descentralización de la UNAM.

La extensión Universitaria, estableciendo las Casas de Cultura.

La interdisciplina.

3. LUCHA DEL STEUNAM Y CAIDA DEL RECTOR,
DR. PABLO GONZALEZ CASANOVA

El 12 de noviembre de 1971 en una Asamblea General se constituyó el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), fue nombrado Secretario General, Evaristo Pérez Arreola quién a petición de los trabajadores solicitó el registro del Sindicato a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el 15 de noviembre del mismo año. Requisito negado por dicha Secretaría el 12 de enero de 1972.

Ante esta situación el STEUNAM realizó algunas actividades: en enero de 1972, un mítin en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para protestar por la resolución de ésta, en relación al registro del sindicato; hablaron por el STEUNAM: Evaristo Pérez Arreola y por la ATAUNAM: Nicolás Olivos Cuéllar.

El 28 de enero de 1972, el Comité Ejecutivo del STEUNAM interpuso demanda de amparo, mientras se da en lo general la lucha por el reconocimiento del Sindicato, y una lucha interna entre disidentes del STEUNAM y disidentes del ATAUNAM, los cuales se unen para desprestigiar al STEUNAM, "lucha que culminó con un dictamen del día 15 de mayo de 1972 de la Comisión de Honor y Justicia en el que resolvió la expulsión de la ATAUNAM de un grupo de personas encabezadas por Pedro Armas Rojas". (21)

(21).- Gaceta UNAM; Vol. I No. 51; 31 de octubre de 1971, pág. 1.

El STEUNAM, envió una queja respecto a lo que consideraba violaciones, a la "Oficina Internacional del Trabajo", dicha organización envía una carta al Secretario General del STEUNAM comunicando:

que la queja contra el gobierno de México, registrada con el número 696 fue tratada - por el Comité de Libertad Sindical en su - 61ª reunión, celebrada el 30 de mayo de - 1972; y queda aplazado el examen del caso a su próxima reunión, por carecer de las - informaciones solicitadas al Gobierno Mexicano sobre el asunto. (22)

El 27 de julio de 1972, se concede el amparo por el Juzgado de Distrito en Materia Administrativa al STEUNAM por la negación de su registro sindical por parte de la STPS.

A casi un año de la petición de Amparo que presentara el STEUNAM y al no haber respuesta por parte de las autoridades, el Sindicato se dirigió al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, al Secretario de Trabajo y Previsión Social y al Juez Segundo del Distrito en Materia Administrativa y a la Opinión Pública en una Carta Abierta, el 14 de septiembre de 1972:

- 1.- El 28 de enero del año en curso ante ese juzgado que está a su cargo, se interpuso la demanda de amparo, solicitando la protección de la justicia federal, en contra del atropello cometido en agravio del STEUNAM, por diversos funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al negarle al primero su registro sindical;

(22).- Copia de la Carta Original; Archivo Personal; Prof. Ochoa Cuauhtémoc.

- 2.- Substanciado que fue el procedimiento, habiéndose demostrado con las pruebas ofrecidas del amparo para efectos de - que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Autoridad responsable, registre nuestro sindicato, sólo queda pendiente la sentencia respectiva; en virtud del tiempo transcurrido y en función de la claridad que se advierte en dicho proceso, nuestro sector abriga muchas dudas y temores de que una vez más en su perjuicio sea violado el orden jurídico existente. (23)

Para poder alcanzar sus objetivos y considerando que no quedaba otro camino el STEUNAM emplazó a huelga a la Rectoría el 13 de octubre de 1972, para en caso de no haber respuesta, estallarla el 25 del mismo mes.

El Sindicato con el emplazamiento a huelga hace la petición al Rector Pablo González C., por la firma de un contrato colectivo que normara las relaciones laborales de la UNAM con sus trabajadores administrativos, y el reconocimiento del Sindicato.

El STEUNAM inicia su presión organizando una serie de paros escalonados en la UNAM, a partir del 17 de octubre.

Las Autoridades Universitarias contestaron:

En relación al registro del Sindicato de Trabajadores de la UNAM, y por tanto, a la firma de un Contrato Colectivo que derivaría del mismo, es necesario precisar con el mayor cuidado al respecto no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino a la Ley Orgánica de la UNAM particularmente en lo que se refiere a impedir un posible uso personal de las acciones políticas sindicales en detrimento de la Autonomía Universitaria...invitamos a los trabajadores y empleados de la UNAM a resolver cualquier problema por medio de los instrumentos que la propia institución cuenta, es decir,

dentro del marco de la Legislación Universitaria y con estricto apego y cumplimiento al artículo 13 de la Ley Orgánica, y reiteramos una vez más la invitación hecha a los trabajadores Universitarios para que se revise a la mayor brevedad posible el actual Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM, y dado el caso se redacte uno nuevo. (24)

Ante esta respuesta el STEUNAM en un manifiesto publicado el 23 de octubre, planteó:

La Constitución General de la República establece que es trabajador quien presta un servicio bajo la dirección y dependencia de otro y mediante el pago de un salario, además que los trabajadores tienen derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes; que el Sindicato es una Coalición permanente y que los sindicatos en representación de sus agremiados pueden contratar colectivamente emplazando a huelga al patrón.

Conforme a esas disposiciones constitucionales los trabajadores y empleados al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, formamos el STEUNAM y emplazamos a huelga a nuestro patrón, pidiéndole la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, huelga que deberá estallar si no se firma el 25 del presente mes a las doce horas...Nosotros consideramos que las argumentaciones de Rectoría son infundadas y que el ejercicio de nuestro derecho a organizarnos sindicalmente y a exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, emplazando a huelga, en forma alguna puede violar la Autonomía Universitaria, antes bien, viene a reforzarla..., Considerando válidas las razones para no aceptar el Sindicato y la Contratación Colectiva, se llegaría al absurdo de tener que aceptar que para el personal al servicio de la UNAM no rige la Constitución en cuanto a los derechos de los trabajadores, porque su ejercicio sería peligroso para la Autonomía Universitaria y tal peligro debe conjurarse aún violando la propia carta fundamental...No se puede afirmar

válidamente, que la UNAM deba estar al margen de la observancia de la Constitución - en perjuicio de diez mil trabajadores y - empleados que laboran subordinados a ella y mediante un salario.

Los miembros del STEUNAM han sido informados sobre la negativa del Rector a firmar el Contrato Colectivo de Trabajo que le fue presentado y han decidido seguir la - lucha hasta conseguir la contratación -- colectiva, por lo que en caso de no llegar se al cumplimiento del Pliego de Peticio - nes formulado, el día y hora indicados es - tallará un movimiento de huelga en todas - las instalaciones y dependencias de la - UNAM, que solo se levantará hasta que se - celebre el contrato solicitado.

Creemos que nuestra petición es justa y le gal, por lo que lograremos lo que pedimos: Un Contrato Colectivo de Trabajo que rija las relaciones de trabajo entre la UNAM y el personal a su servicio. (25)

En la lucha del STEUNAM, comenzó a haber disiden - cias entre los propios trabajadores, ya que se constituyó una corriente en desacuerdo con los dirigentes del Sindi - cato, la cual conformó la Comisión Coordinadora de la Coalición de Trabajadores de la UNAM, quienes con fecha 24 de octubre de 1972 plantearon:

- 1.- Desconocemos a la ATAUNAM y al STEUNAM por no representar los derechos de los Trabajadores.
- 2.- Desconocemos cualquier representación, que se adjudiquen a nombre de los tra - bajadores, Evaristo Pérez Arreola y - los hermanos Nicolás y Leonardo Olivos Cuéllar.
- 3.- Repudiamos la huelga convocada por -- estos sujetos el 25 de octubre.
- 4.- Responsabilizamos a estos sujetos de - cualquier agresión que sufran los ver - daderos trabajadores para obligarnos a secundar la ilegal huelga. (26)

(25).- MANIFIESTO DEL COMITE EJECUTIVO DEL STEUNAM; octubre 1972.

(26).- Volante; Comisión Coordinadora de la Coalición de Trabajadores de la UNAM; Cd. Universitaria; octubre 1972.

Al no llegar a ningún acuerdo el 25 de octubre de 1972 a las 12 horas, se inició la huelga en 35 dependencias con más de ocho mil trabajadores; poco a poco se fueron agregando otras dependencias. Huelga que duró 83 días y que tendría dos aspectos importantes uno, tener las dependencias abiertas, con el objeto de mantener organizado el apoyo de maestros y estudiantes; dos, precedente único en el país, por indicaciones del Rector Dr. Pablo González Casanova, no se suspendieron los pagos de los trabajadores universitarios, durante el tiempo que duró el conflicto. Estos 2 aspectos la fortalecieron.

El día 24 de octubre el Sindicato (STEUNAM) realizó un paro de 24 horas precedido de otras actividades sindicales similares, medida en la que se reiteraron sus principales demandas: El Reconocimiento del Sindicato; Firma del Contrato Colectivo de Trabajo; Aumento de Sueldo cada 2 años; Ascenso cada 5 años por Antigüedad, Viviendas, Becas para sus hijos, Ampliación del Servicio de Guarderías y otros.

Durante los primeros días de huelga se realizaron diversos pronunciamientos a través de desplegados en los periódicos, pero sobre todo, en volantes donde se manifestaron las diversas posiciones existentes ante el Conflicto.

La Coalición de Trabajadores de la UNAM denunció que los planteamientos de Evaristo Pérez Arreola y Nicolás Olivos Cuéllar, respecto a la cláusula de exclusión, los habían realizado sin consultar a los trabajadores, además

señalando que la trayectoria de estos dirigentes generaba desconfianza e inseguridad, por eso llamaron a integrar un Consejo de Huelga y un Sindicato de Trabajadores independientes, donde la asamblea de trabajadores fuera el órgano máximo de decisión, que se mantuviera la independencia política frente al Estado y las Autoridades Universitarias y que los líderes fueran substituidos cuando los trabajadores lo determinaran.

La Coalición aceptaba la huelga como instrumento de lucha, pero le imputaba a la dirección ATAUNAM-STEUNAM, el no haber procesado democráticamente el movimiento en el interior de los organismos de base.

Las Autoridades Universitarias buscaron alternativas y trataron de dar solución al problema sugiriendo 10 puntos de acuerdo.

Los 10 puntos sugeridos para la solución del Conflicto eran los siguientes:

- 1.- De acuerdo con la Legislación Universitaria, art. 13 de la Ley Orgánica, --
corresponde al Consejo Universitario --
el dictar y aprobar las normas que rijan las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus servidores.
- 2.- Para conciliar los principios de Autonomía y Sindicalismo y resolver una --
demanda legítima de los trabajadores --
universitarios, se designa a la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario, la que en unión de asesores --
de la Administración Central y del Colegio de Directores, habrá de sostener pláticas con los trabajadores.
- 3.- La Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario habrá de estudiar con --
los trabajadores, tanto el solicitado Contrato Colectivo del Trabajador, así como las demandas de otros grupos que hayan sido planteados previo análisis de la Legislación Universitaria y --

- Nacional.
- 4.- Habrán de incorporarse al texto del documento que se produzca, todas aquellas demandas legítimas que permitan que el trabajador universitario, en uso de sus derechos, goce de todas las prestaciones, y que su relación de trabajo sea modelo para todo el país.
 - 5.- A muy corto plazo, el Estatuto Laboral que se produzca podrá ser elevado a la categoría de Contrato Colectivo de Trabajo una vez que el propio Consejo Universitario, en uso de sus facultades, haya enviado la iniciativa correspondiente al Ejecutivo y ésta haya sido, en su caso, aprobada por el Poder Legislativo para que se reforme o adicione la Legislación Nacional correspondiente.
 - 6.- La reforma a la Legislación Nacional podrá contemplar un capítulo que regule las relaciones de los trabajadores universitario con las Universidades, preservando expresamente la garantía a la autonomía.
 - 7.- La titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, una vez registrado el Sindicato, cumplidos los pasos anteriores, corresponderá al STEUNAM siempre y cuando este organismo, que es el que ha demandado el registro sindical, -- pruebe por los medios democráticos más idóneos que cuenta con la mayoría absoluta, pues es del conocimiento público que existen otros grupos importantes de trabajadores que discrepan de la dirección actual del STEUNAM y ATAUNAM.
 - 8.- Será motivo de reflexión y estudio por parte de los trabajadores y del H. Consejo Universitario, el aspecto referente a la cláusula de exclusión, ya que la tradición universitaria ha sido de lucha por defender los derechos a quien discrepa, y evitar perjuicios a personas por razones ideológicas.
 - 9.- La Cláusula de Admisión o ingreso será motivo de revisión cuidadosa, sobre todo en los casos de puestos técnicos y de especialidad.
 - 10.- Como prueba de que el sindicalismo no habrá de afectar el cumplimiento de los fines universitarios, se requiere

de los trabajadores que han suspendido labores, las reanuden de inmediato, - evitando así el perjuicio que se está causando a los integrantes de la Comunidad Universitaria. (27)

Los trabajadores después de analizar la propuesta, la consideraron insatisfactoria ya que tenía serios inconvenientes, entre otros, la titularidad del Contrato ya que la propuesta señalaba una clara intromisión de las Autoridades en los organismos, de los trabajadores. Motivo por el cual decidieron de manera unánime continuar el movimiento de huelga.

Como ya señalamos las discrepancias fundamentales entre el STEUNAM y la Coalición de Trabajadores daban turno a los procedimientos de la movilización de los mismos, la forma de estallar la huelga y la existencia de la Cláusula de Exclusión.

La rectoría y sus incondicionales aprovechando la división entre los trabajadores, desataron una campaña de desprestigio contra el Sindicato, motivo por el cual el organismo sindical para contrarrestarla emitió una carta abierta dirigida a los estudiantes y profesores en la que afirmó que se debería ubicar la huelga como parte de la lucha de la clase obrera, manifestando que su lucha se encuadraba dentro del sindicalismo independiente y que era para que se respetara la voluntad de los trabajadores y que los dirigentes podrían ser removidos por la base trabajadora.

(27).-- F. LOPEZ PINEDA: Historia del STEUNAM; Ob. Cit., pág. 38.

Poco a poco la Coalición de Trabajadores comenzó a desquebrajarse, con la salida de los empleados de Estadística, más tarde con el deslinde de los trabajadores de la Escuela Nacional de Economía y 7 dependencias más. Ante esa situación la Coalición decidió conformar un Sindicato para el día 7 de noviembre de 1972.

Mientras tanto el STEUNAM retiró de la mesa de discusiones la Cláusula de Exclusión para anular gran cantidad de ataques de que era objeto.

El 15 de noviembre de 1972 la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario entregó un documento a los huelguistas donde daban respuesta al proyecto de Contrato Colectivo. Se aseguraba que el art. 123 Constitucional no tipificaba el caso de la UNAM y su personal administrativo, que entonces debía ser por medio del art. 13 de la Ley Orgánica, que se regularan esas relaciones. No se aceptaba la figura de un Contrato Colectivo, ya que este servía para regular las condiciones de trabajo de las empresas con fines de lucro y en su lugar se proponía un Convenio. Se proponía también que las asociaciones de trabajadores, reconocieran estatuariamente la Autonomía Universitaria; las Asociaciones de Trabajadores deberían perseguir los mismos fines que la UNAM; para la firma del Contrato Colectivo de Trabajo se consideraría mayoritaria la Asociación que tuviera la más alta afiliación en la Universidad, y además en cada una por lo menos, del 51% de sus dependencias académicas y administrativas, además que se excluyera la Cláusula de Exclu-

sión de las negociaciones, por último que el derecho de huelga se pudiera practicar cuando se violaran las condiciones de trabajo de manera general y sistemática y de ninguna manera, realizarlo por determinaciones de Salarios de los trabajadores de la UNAM, ya que esta institución está subsidiada por el Gobierno Federal.

En la sesión del Consejo Universitario de 16 de noviembre se discutió el documento. El rector Dr. Pablo González Casanova, afirmó que se quería utilizar al Sindicalismo Universitario para acabar con la autonomía de la UNAM, y que estaba en contra del cierre de la UNAM por la fuerza.

Nicolás Olivos Cuéllar en nombre del CGH desaprobo la propuesta que formulaba la universidad e insistió en que no se debía demorar la discusión del Contrato Colectivo y su firma. La sesión se dió por terminada.

El 17 de noviembre, el rector Dr. Pablo González Casanova, presentó dos días después, su renuncia con carácter irrevocable a 2 años de estar en funciones, ya que inició su período el 6 de mayo de 1970.

Múltiples dependencias de la UNAM y otras organizaciones se pronunciaron por su no aceptación. Entre otros organismos el Colegio de Directores y los Consejos Técnicos de la Investigación Científica y de Humanidades quienes manifestaron:

Ante la renuncia presentada por el Dr. Pablo González Casanova, como rector de la UNAM, se permite manifestar a ustedes con

todo respeto, su más firme y unánime con--
vicción de que esa renuncia no debe ser --
aceptada...

La renuncia del rector hará muy difícil la
solución de los problemas actuales y produ-
cirá una gravísima crisis en la vida insti-
tucional y democrática de la Universidad. (28)

Ante la renuncia del Dr. Pablo González Casanova,
STEUNAM declaró: "Así como no deseamos la intervención
de las autoridades en nuestro sindicato, nosotros no in-
tervendremos en relación a la renuncia del rector." (29)

El día 21 de noviembre la Junta de Gobierno le
envió al Dr. Pablo González Casanova, el siguiente texto
resolutivo:

Muy distinguido Dr. Pablo González Casano-
va: La Junta de Gobierno ha conocido el -
texto de su renuncia al cargo de rector, -
formulada con fecha 17 de los corrientes.
En su reunión del día de hoy, esta Junta -
ha tomado la decisión unánime de no acep-
tarla, en virtud de las siguientes razones:

- 1.- La positiva labor realizada en la UNAM,
tarea que debe proseguir y ser con-
cluída por quien la ha emprendido en
forma tan destacada.
- 2.- No pueden ser ignoradas las opiniones
de las corrientes de opinión pública y
Comunidad Universitaria y apoyo en Pro
de que continúe su labor como rector.
- 3.- En las condiciones actuales su renun-
cia representa una decisión que pone -
en grave riesgo a la UNAM y al país. (30)

Sin embargo la huelga de la UNAM continuó no obs-
tante que el rector solicitaba para la reconsideración
de su renuncia el que cesaran los ataques a la Universi-
dad y el levantamiento de la huelga, al no suceder ésto
el rector González Casanova, insistió el día 6 de diciem-

(28).- Excelsior; México, 18 noviembre de 1972.

(29).- El Día; 19 noviembre de 1972.

(30).- Excelsior; 22 noviembre de 1972.

bre de 1972 ante la Junta de Gobierno de la UNAM que se hiciera efectiva la renuncia "en vista de que no se han cumplido las condiciones mínimas" (31) que puso para retirarla.

El día 7 de diciembre de 1972 a las 0.30 horas, el Presidente de la Junta de Gobierno Dr. Francisco López Cámara, comunicó la aceptación de la renuncia del Dr. Pablo González Casanova y que se procedería al nombramiento de un nuevo rector, exhortando a los trabajadores y a la Comisión de la Universidad, a continuar pláticas para solucionar el conflicto laboral.

Es muy importante destacar que durante todo el conflicto, Pablo González Casanova, siempre se opuso al uso de la fuerza pública, preservando la autonomía universitaria, utilizando el diálogo y la razón para la resolución del conflicto.

Es conveniente señalar que Pablo González Casanova y su equipo no tuvieron una clara comprensión del fenómeno sindical, lo que motivó en gran parte su salida, creyó que era suficiente su autoridad moral para convencer a los trabajadores de sus posiciones, sin ponderar suficientemente la gran voluntad de los trabajadores para ejercer sus derechos, y el grado de cohesión y combatividad que habían alcanzado.

Podríamos caracterizar la política de Pablo González Casanova, como paternalista, conciliadora y vacilan-

(31).- Excelsior; 7 noviembre de 1972.

te, en la que tuvo la idea de que el ejecutivo lo iba a apoyar siempre.

La falta de base social para el desarrollo de su proyecto, fue otra de las causas determinantes de su caída.

Por otro lado también influyó el suceso que culminó con la toma de rectoría, por un grupo de gentes encabezadas por Mario Falcón (1972).

4. LA POLITICA DEL RECTOR SOBERON Y
EL RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO (STEUNAM)

EL NOMBRAMIENTO DEL DR. GUILLERMO SOBERON ACEVEDO
COMO RECTOR.-

El día 8 de diciembre de 1972, comenzó la auscultación en la UNAM para designar un nuevo rector, realizándose diversas reuniones por parte de la Junta de Gobierno con profesores y alumnos.

De estas consultas surgieron los nombres de: "Ricardo Guerra, Manuel Medrano Garamendi, Alfonso Bernal Sahagún y Fernando Ojesto Martínez, entre otros" (32)

El día 3 de enero de 1973 por mayoría de votos de la Junta de Gobierno de la UNAM designó al Dr. Guillermo Soberón Acevedo, como rector de la máxima casa de estudios, por un período de 4 años (1973-77). El Dr. Francisco López Cámara señaló que: "Con anterioridad declinaron ser considerados candidatos a la rectoría de la UNAM el Dr. Rubén Bonifaz Nuño, el Dr. Juan Casillas García de León, Lic. José Luis Ceceña y Dr. Manuel Lozano". (33)

Elementos importantes de la curricula de Guillermo Soberón A. son los siguientes: Obtuvo los grados de Médico Cirujano, Dr. en Filosofía y Dr. en Química Fisiológica, llegando incluso a fungir como Secretario en la Asociación Latinoamericana en Ciencias Fisiológicas.

(32).- El Día; 9 de diciembre de 1972.

(33).- Otros cuatro declinaron la candidatura; Excelsior, 4 de enero de 1973.

En cuanto a su carrera administrativa, Soberón dirigió el Departamento de Bioquímica del Instituto Nacional de Nutrición, llegando a ser, Jefe de Investigaciones del mismo.

Fue Director del Instituto de Investigaciones Biomédicas de la UNAM y Coordinador de la Investigación Científica.

Aparentemente un médico sin formación política, entraba a gobernar los destinos de la UNAM, muchos analistas auguraron que su gobierno no duraría todo el período, sin embargo Soberón sorprendió a todos al inaugurar un nuevo estilo de gobierno, caracterizado fundamentalmente por el control político de la UNAM, su autoritarismo, verticalismo y represión, sometiendo a la UNAM absolutamente a las directrices del Estado, durante 8 años.

Al conocer su nombramiento como rector de la UNAM, el Dr. Soberón declaró:

El puesto de rector es eminentemente académico. Quiero decir es este momento que sólo tengo compromisos con la Universidad. No pertenezco ni he militado en ningún bando político (...) Comprendo la gran responsabilidad del cargo en estos momentos de crisis. Es por ello que me permito hacer llegar a los trabajadores en huelga el siguiente llamado: Exhorto a los compañeros trabajadores para que, sin perjuicio de discutir las diferencias existentes en el presente conflicto, vuelvan al trabajo y hagan posible que se restablezca la normalidad en la institución, tomando en cuenta el grave perjuicio causado en las actividades docentes, administrativas y de investigación. (34)

Explicando que como muestra de buena voluntad, para resolver el conflicto, los trabajadores se desistieran de la huelga, de que no negociaría bajo presión. (35) Ante lo que el Sindicato decidió mantener la huelga y presionar para el reinicio de la negociación, misma que se reanudó en los primeros días de enero culminando el 11 de enero de 1973, al llegar a un acuerdo definitivo en los 10 puntos anteriores, discutidos con el rector González Casanova a los que se añadieron 2 más.

(35).- Ibid.

RECONOCIMIENTO DEL STEUNAM Y LOS ACUERDOS FINALES

Entre los acuerdos finales que se firmaron se encuentran los siguientes: El reconocimiento pleno del Sindicato; el STEUNAM titular del Convenio Colectivo de Trabajo; la creación de 4 Comisiones Mixtas: la de Conciliación, Higiene y Seguridad; Reglamento y Tabuladores, Admisión y Escalafón; Procedimientos para llevar a cabo los movimientos escalafonarios; una eficiente reglamentación del trabajo administrativo; un catálogo de obligaciones de la universidad con sus trabajadores; revisión de salarios cada 2 años; aumento a cada trabajador un nivel o dos por cada 5 años de servicios continuos prestados a la UNAM.

Entre las cláusulas pendientes por discutir:

Las relativas al aumento general de salarios; incremento en un 10% del importe de las indemnizaciones en que llegare a ser condenada la UNAM en casos de conflictos laborales (...). El proyecto del convenio del STEUNAM contiene 72 cláusulas, pues las correspondientes a obligaciones de la UNAM, se incluyeron la mayor parte en una sola cláusula con 24 incisos, de los cuales sólo quedan pendientes 7 (5 de índole económica y 2 de índole administrativa) (...). El esfuerzo y buena voluntad de la UNAM para llevar las condiciones económicas, sociales y culturales de sus trabajadores y empleados. (36)

El 16 de enero se reanudaron las actividades en la UNAM después de 83 días de huelga.

Es importante señalar que el conflicto se resolvió, cuando se cumplieron las demandas de los trabajadores por

(36).- F. LOPEZ PINEDA: Historia del STEUNAM; Ob. Cit., pág. 41.

las que se inició el movimiento, mismos que al rector anterior Pablo González Casanova, no le permitieron concederlas.

EL PROYECTO.-

El proyecto de Soberón - Desde el inicio de su gestión tuvo 2 preocupaciones centrales:

- 1.- Meter al orden jurídico a las fuerzas sindicales, y
- 2.- El realizar una reforma administrativa que asegurara, por un lado la utilización política de los presupuestos por programas y por el otro la centralización del mando de la UNAM, por medio de la expansión y diversificación de funciones, preparándose así para resistir a la desestabilizadora fuerza sindical. (37)

Otro elemento central de su política lo constituiría su supuesto apoliticismo universitario, opinando desde su inicio que en la universidad no podían participar los Partidos Políticos: "La Universidad no puede por definición, por estructura, por sus objetivos, ser un centro - anti, no puede convertirse en partido en contra o a favor". (38)

Su concepción de Autonomía Universitaria entró en contradicción con las rectorías anteriores, al sujetar a la UNAM en cualquier momento a la intervención del Estado: "La autonomía universitaria no significa extraterritorialidad. Los recintos universitarios no pueden ser, en caso alguno, refugios al margen de nuestras leyes, los que delinquen, deben responder de sus actos, ante la ciudadanía". (39)

En su política de investigación Soberón persiguió

(37).- A. ALVAREZ: Ob. Cit.

(38).- R. CREMOUX: Entrevista; enero de 1973, S/E.

(39).- El Día; 6 de octubre de 1973.

que los Centros e Instituciones fueran financiados por las empresas estatales, los organismos públicos y/o las empresas privadas; trabajando los temas que a éstas interesaban, de este modo ligó aún más la universidad, a las necesidades de la clase dominante. Quedando plasmada esta política en múltiples acuerdos con organismos gubernamentales y privados.

En 1973 Soberón crea las carreras de: Ingeniería de Alimentos, Ingeniería de Computación, Ingeniería Biomédica Básica, Licenciatura en Planeación del Desarrollo Rural. Manejó programas de: Investigación Clínica, de alimentos, de energéticos y de cómputo. Frenó el proyecto Colegio de Ciencias y Humanidades, columna vertebral de la política innovadora de González Casanova, se quedó en 5 el número de planteles CCH y en su lugar se crearon Colegios de Bachilleres; impidió crecer al CCH a nivel licenciatura, creando en su lugar las ENEP (Escuela Nacional de Estudios Profesionales).

"El Colegio de Bachilleres y la Universidad Autónoma Metropolitana, coadyuvarán a prestar atención a la demanda educativa". (40)

Estas instituciones, con una estructura de gobierno totalmente vertical y centralista, con esquemas controlados de la tecnología educativa, diseñando sus planes y programas de estudio, al margen del profesorado y alumnado.

(40).- Gaceta; UNAM, marzo de 1974.

La primera de 16, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Cuautitlán (ENEPC) fue inaugurada por el rector el lunes 22 de abril de 1974. Dos próximas ENEP estarán localizadas en San Juan Ixtacala y Santa Cruz Acatlán. El proyecto de la Universidad Abierta de González Casanova se continuó y el rector Soberón en febrero de 1974 designó como Coordinador al Dr. Augusto Moreno Moreno.

En cuanto a la política de extensión universitaria se abandonaron los proyectos originales de Pablo González Casanova y en su lugar, Soberón estableció un vigoroso programa con la televisión privada.

Respecto al Servicio Social fue desarrollado intensamente y esencialmente en el área de la salud y de los problemas agropecuarios. (41)

Mientras tanto, la huelga del STEUNAM continuaba pues el SITUNAM (Sindicato Independiente de Trabajadores..) no logró levantarla ni en las dependencias que aseguraba tener mayoría a pesar de que se había comprometido con la Comisión del Reglamento del Consejo Universitario, en un acuerdo firmado el 22 de diciembre de 1972. Así quedó comprobado que el STEUNAM era el legítimo representante de la mayoría y que sólo el podría resolver el conflicto.

El sindicalismo universitario estaba fuerte ideológicamente, se desarrollaban proyectos de auto organización de los profesores, trabajadores y estudiantes.

(41).- Gaceta; UNAM, Tercera Epoca V al VI, noviembre de 1973.

En las pláticas para la solución del conflicto se presentó una discrepancia en lo referente a la cláusula de exclusividad. El STEUNAM exigía prioridad en la contratación en todos los casos de cubrir vacantes, ya que así los hijos de los trabajadores universitarios, tendrían acceso a ellos; los puestos nuevos que surgieran no quedarían en manos de las autoridades, (este punto había sido aceptado por la Comisión anterior nombrada por Pablo González C.) la Comisión nombrada por Soberón, lo rechazaba, sin embargo, más adelante tuvieron que dar la razón a los trabajadores.

El Consejo General de Huelga del STEUNAM, invitó a que en todas las dependencias universitarias se realizara un balance del movimiento. Los trabajadores estuvieron constantemente informados de los resultados de las pláticas y para ello se realizaban asambleas y mítines.

La Comisión del Reglamento del Consejo Universitario dió a conocer a la opinión pública el 2 de enero de 1973 doce puntos, que serían posteriormente la base de la solución del conflicto huelguístico; quedando a discusión, la cláusula de exclusión.

El 11 de enero de 1973 llegaron a un acuerdo la UNAM y el STEUNAM poniendo fin al conflicto; agregaron a los 12 puntos mencionados otros 2:

DECIMO TERCERO.- Se establecerá una Comisión Mixta de admisión y Escalafón integrada por igual número de representantes de la Institución y del STEUNAM en su calidad de titular del Convenio Colectivo de Traba

jo, que formulará el manual de clasificación de puesto administrativos de base en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.

Al presentarse una vacante definitivo o un puesto, la Institución solicitará por escrito al Sindicato, el personal necesario y el Sindicato lo proporcionará en un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a áquel en el que se reciba la solicitud, debiendo reunir los requisitos que previamente hayan sido aprobados por la citada Comisión de Admisión y Escalafón. Si transcurrido el plazo antes citado, el Sindicato no proporciona el personal requerido la UNAM dentro de los quince días hábiles siguientes podrá presentar para ocupar los puestos en cuestión a elementos ajenos al sindicato, debiendo también reunir los requisitos indicados por la Comisión de Admisión y Escalafón. El personal de nuevo ingreso, independiente de quien lo presente: STEUNAM o UNAM, se sujetará a un período de prueba de 30 días, durante el cual deberá demostrar su idoneidad para ocupar el puesto ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.

DECIMO CUARTO.- Los representantes del STEUNAM se obliguen en nombre de sus afiliados a reanudar las labores dentro de las 72 horas siguientes a la aprobación por el H. Consejo Universitario, de los acuerdos mencionados en este documento y hacer entrega de los edificios e instalaciones universitarias a las personas que designe la Autoridad competente de la UNAM, el lunes 15 de enero de 1973 a las 12:00 a.m. Por su parte la UNAM se compromete a iniciar de inmediato y agotar en el plazo más breve la discusión sobre el Clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo, así como sobre otras demandas específicas pendientes de los trabajadores de algunas dependencias universitarias. (42)

En un mitin en la explanada de rectoría el 15 de enero, los trabajadores universitarios, levantaron la huelga y ese mismo día reanudaron sus labores.

(42).- I. CARRILLO PRIETO: El Conflicto Laboral de la UNAM en 1977; México, 1980; págs. 50-51.

"El 26 de febrero de 1973 se publicó en la Gaceta UNAM el Convenio Colectivo de Trabajo firmado por el STEUNAM y la UNAM." (43) Constaba de: una declaración conjunta de STEUNAM y UNAM, de 8 capítulos los cuales contenían 48 cláusulas y 3 cláusulas transitorias.

Una nueva etapa en las relaciones laborales entre la UNAM y sus trabajadores se inició, pues, ya no serían éstas unilaterales sino bilaterales; los trabajadores conquistaron su reconocimiento como organización sindical democrática e independiente, el derecho de contratación colectiva y el derecho de huelga.

(43).- Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM; Gaceta, UNAM; febrero de 1973.

CAPITULO III

EL SINDICALISMO ACADEMICO

1. ANTECEDENTES

En julio de 1937, mientras el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México, sostenía entre otras la demanda de un Contrato Colectivo de Trabajo que rigiera las relaciones laborales; surge una organización que oponiéndose a esta demanda, apoyó el punto de vista de las autoridades universitarias, sosteniendo que las relaciones laborales debían regirse por una Ley de Servicio Civil y por el Estatuto Jurídico de los Empleados Federales, nos referimos a la Unión de Empleados, Profesores y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México. Organización que en su directiva contaba con personal de confianza de autoridades universitarias (1), esta unión se desintegró en unos meses.

El 4 de abril de 1938, se constituye una sola organización, reuniendo las uniones y asociaciones de profesores de escuelas y facultades: la Federación de Profesores Universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se fundó la Asociación de Profesores Universitarios de México, A.C., el 10 de febrero de 1950, por la Promulgación del Estatuto del personal académico, que regulara las relaciones laborales y por obtener mejores condiciones de trabajo.

En septiembre 19 de 1964, se constituyó el Sindi-

(1).- J.E. PEREZ CRUZ: La Dirección Sindical 1929-1985; agosto-septiembre de 1985 CIHSU.

cato de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPUNAM). Sindicato que a pesar de que su reconocimiento ante las autoridades universitarias y su registro ante la Secretaría de Trabajo, fueron negados, logró que se iniciara la legislación con respecto al Estatuto del Personal Académico y un aumento de sueldos, realizando una huelga del 15 al 22 de julio de 1968.

2. DESARROLLO DEL SPAUNAM

Un hecho relevante en el curso del desarrollo del sindicalismo universitario, lo constituyó el sindicalismo académico. Los profesores e investigadores, la intelectualidad de la universidad, comienzan su organización impactados por la constitución del STEUNAM en noviembre de 1971, constituyendo un organismo que a la postre sería el principal soporte en la creación del SPAUNAM: el Consejo Sindical; corriente política formada por un grupo coherente y aunque heterogéneo, constituyó el principal organismo en la formación del Sindicato de Profesores e Investigadores de Enseñanza Media y Superior de la UNAM.

Los objetivos del que sería el núcleo central para la formación del sindicato de profesores eran los siguientes:

- 1.- Participar organizadamente en las luchas revolucionarias por la democracia social, económica y política y por el socialismo en México.
- 2.- Participar en la transformación revolucionaria de la Sociedad, fundamentalmente a través de las actividades docentes, de investigación y extensión universitaria.
- 3.- Transformar las instituciones de enseñanza media y superior concebidas como centros de política independiente y como promotores del cambio social.
- 4.- Defender los intereses gremiales de los profesores e investigadores de la Educación Media y Superior. (2)

Como se observa, los objetivos no se limitaban

(2).- F. LOPEZ PINEDA: Historia del STEUNAM: Luchas y Conquistas 1971-1977; México, pág. 12.

a cuestiones meramente sindicalistas, sino que se buscaba incidir en las luchas del proletariado y en la transformación democrática de la UNAM.

El papel del trabajador académico resulta relevante, porque es el reproductor de la ideología dominante, el encargado de la creación, difusión y aplicación del conocimiento científico, su actividad puede ayudar al desarrollo de la lucha de clases o a su retraso.

En las luchas del sindicalismo académico, se privilegia aún más la política, puesto que el enfrentamiento que se dá, es una lucha contra la política educativa del Estado.

Desde el inicio se planteó la necesidad de contar con un proyecto académico, que llevara a democratizar a la UNAM.

El Consejo Sindical desde el mes de mayo de 1973, se pronunció sobre la necesidad y conveniencia de la organización general del personal académico y propuso iniciar una amplia discusión sobre la relación contractual:

En las Instituciones de Enseñanza Media y Superior -sean autónomas o no- se presenta una relación Contractual, entre el personal académico y las personas morales (instituciones representadas por autoridades) que lo emplean. El salario es la expresión de esta relación bilateral que vincula a ambas entidades. (3)

El Consejo Sindical propuso una organización democrática e independiente de la tutela estatal, consideran-

(3).- "Manifiesto" Del Consejo Sindical de Profesores e Investigadores de la Enseñanza Media y Superior, Ciudad Universitaria, 2 de mayo de 1973.

do un obstáculo para la sindicalización la llamada "Ideología Comunitaria", la cual pretendía hacer ver que las relaciones e intereses entre los profesores, trabajadores, estudiantes y autoridades eran los mismos y armónicos, el concepto de comunidad universitaria subordinaba los intereses gremiales de los trabajadores académicos y les impedía su organización. Para luchar contra este concepto ideológico, el Consejo Sindical inició amplias campañas de concientización de los profesores e investigadores en cuanto a su situación como asalariados, e hizo saber la necesidad de una organización permanente para la defensa de sus intereses comunes, estos intereses fueron: los salariales, los de escalafón, los de condiciones de trabajo, de la reforma educativa, sobre el contenido de la educación, sobre las formas de gobierno, la selección de alumnos y otros.

El Consejo Sindical realizó una serie de actividades para lograr su objetivo de constituir un sindicato; convocó a una primera reunión Nacional de Profesores e Investigadores de Enseñanza Media y Superior los días 24, 25 y 26 de agosto de 1973 en Ciudad Universitaria, a la cual asistieron 310 participantes de 40 instituciones educativas del país. La Comisión Organizadora propuso un temario, en relación con los problemas: políticos, académicos y sindicales, mismo que fue aprobado para la discusión. La Plenaria del domingo 26, llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones:

La Sindicalización de los Profesores e Investigadores. Es inaplazable promover una organización del personal académico que - preste sus servicios en las instituciones de enseñanza media y superior.

En todos los organismos que imparten la enseñanza media y superior, se presenta una relación laboral entre las personas que - prestan sus servicios profesionales y las instituciones que los emplean. Esta relación laboral con fin preestablecido encuentra sus expresiones más claras en la prestación del trabajo subordinado y el salario que perciben los trabajadores académicos...

Las actuales organizaciones del Profesorado, académicas y profesionales, no tiene - como objetivo, la defensa de sus intereses gremiales... Es claro que la organización natural de los profesores, debe tener una definida configuración de carácter sindical, solo así podrán expresar, con la fuerza necesaria, sus opiniones sobre las cuestiones: políticas, académicas y laborales... La organización sindical debe tener un carácter peculiar y buscar la elevación de los niveles docente y de investigación.

Nuestros propósitos esenciales son los de construir una organización sindical nacional, unitaria y mayoritaria, que tenga como principios básicos: ser revolucionaria, autónoma, democrática e independiente del estado y de las Autoridades Administrativas Univesitarias.

Nuestra organización debe pugnar por los siguientes objetivos: la contratación colectiva, la selección y promoción del personal académico, a través de organizaciones colegiadas, con una efectiva participación de profesores y estudiantes; la regularización del personal académico, la otorgación de servicios y seguridad sociales; la superación académica en los aspectos sustantivos; metodológico y pedagógico; la participación efectiva en la formulación de planes y programas de estudio; investigación y difusión de la cultura; la organización de sistemas permanentes de formación de profesores e investigadores. (4)

En cuanto a la organización:

- 1.- Se integró una Coordinación Nacional - para la organización del personal académico de enseñanza media y superior, como corriente política de promoción Sindical.
- 2.- La formación de Comités Promotores Democráticos en cada uno de los centros de trabajo, encargados de caer, fomentar y organizar, organismos sindicales.
- 3.- Los Comités Promotores, concurrirán a la integración de un Comité Coordinador, - que se constituirá en la Cd. de Chilpancingo, Gro., en la primera quincena del mes - de octubre próximo.
- 4.- El Comité Coordinador convocará a una segunda reunión Nacional, de balance sobre los trabajos realizados, que tendrá lugar en la Cd. de Zacatecas, en el mes de --- diciembre próximo. (5)

En septiembre de 1973 en el marco del proceso inflacionario y la reducción acelerada del poder adquisitivo de los sueldos y salarios, el Consejo Sindical de Profesores e Investigadores de Enseñanza Media y Superior de la UNAM, difundió profusamente un desplegado que llamaba a los profesores, investigadores y técnicos académicos a luchar por:

- 1º Aumento de salarios del personal académico en un 50%.
- 2º El establecimiento de las relaciones - indispensables entre todas las organizaciones del personal académico, con - el fin de presentar un frente unido en torno a las demandas reivindicativas planteadas. (6)

Con este llamado se inicia la lucha de los profesores por mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

Para el 14, 15 y 16 de septiembre, se reunieron

-
- (5).- Copia del Acta Original; 12 de octubre de 1973.
 (6).- "Desplegado" Del Consejo Sindical; septiembre 1973.

maestros de enseñanza media y superior, organizados por el Consejo Sindical, mismo que el 3 de octubre invita a profesores de diversas escuelas a discutir el problema salarial. Como resultado de estas actividades se convoca, a una Asamblea General para integrar un organismo que luchara por el aumento de salarios. Dicha asamblea se efectuó en el paraninfo de la Preparatoria No. 2 con representantes de los siguientes organismos: APIC UNAM (Asociación de Profesores e Investigadores de Carrera de la Universidad Nacional Autónoma de México); El Consejo Sindical de Profesores e Investigadores de Enseñanza Media y Superior; Comisiones Sindicales del Colegio de Ciencias y Humanidades (5 plantelos) y la Federación de Uniones de Profesores de la Escuela Nacional Preparatoria; mismos que firmaron el Acta. De los quince acuerdos tomados por esta asamblea, algunos fueron los siguientes:

- Se integra un organismo denominado: -
"Coalición de Organismos Magisteriales de
la UNAM".

- El Objeto de este organismo será la -
atención de todas las actividades que se -
realicen con respecto del problema de Sue
dos y Salarios de los profesores (desde su
aumento hasta la determinación de una polí
tica general).

- El miércoles en asamblea, elaborar un
Pliego de Peticiones para presentarse esa
misma noche a las Autoridades Universita -
rias.

- Se acuerda realizar pláticas con el -
Sindicato de Trabajadores y Empleados de -
la UNAM (STEUNAM), para que se unan a esta
Comisión o a la Coalición que de ella --
naciere, que podrá ser no solo de organiza
ciones magisteriales sino también de orga
nizaciones de trabajadores.

- Si las demandas contenidas en el pliego petitorio son satisfechas en su totalidad la Comisión podrá acordarlas formalmente con las Autoridades Universitarias, en caso contrario se necesitará de las bases magisteriales para acordarlas formalmente con la Autoridad Universitaria. (7)

Como se acordó el 17 de octubre la Coalición dirige un Pliego Petitorio al rector Soberón:

- 1.- Aumento de salarios del 46.75%.
- 2.- Elaboración conjunta de una política - de salarios para profesores.
- 3.- Desconocimiento de Acuerdos no tomados por la Coalición.
- 4.- Emplazamiento a la UNAM al 30 de octubre para resolver el Pliego Petitorio. (8)

En cuanto al Pliego Petitorio, el rector Soberón en la Gaceta UNAM señaló:

Estamos ante dos actitudes: una, la de los profesores que contemplarán la difícil situación por la que atraviesa su casa de - Estudios y otra la de los que exigen a la Universidad lo que no puede darles... la petición de algunos grupos de profesores, representa un aumento de 374 millones al año, cantidad que está fuera de las posibilidades económicas de la institución. (9)

En un desplegado la Coalición responde al rector, denunciando el autoritarismo, la imposición y la unilateralidad del aumento de 13% otorgado a los profesores, confirma sus demandas de aumento salarial del 46.75% y la elaboración de una política salarial.

-
- (7).- "Boletín Informativo de la Coalición de Organismos Magisteriales de la UNAM" 1973.
 (8).- Ibid.
 (9).- Gaceta UNAM; Ciudad Univesitaria, 19 de octubre de 1973.

El rector en su misma actitud, intenta sorprender a los profesores con la publicación de la Gaceta del 14 de noviembre de 1973, de un anteproyecto de Estatuto del Personal Académico. La Coalición rechaza este anteproyecto por unilateral y por ir en contra de la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo.

Durante los meses de noviembre y diciembre la coalición se avoca a la formulación de un Proyecto de Estatutos del Sindicato para proponer a las bases magisteriales, la necesidad de garantizar un sindicato único, independiente, democrático, mayoritario y solidario con las luchas del pueblo trabajador. En enero de 1974 los Estatutos son reproducidos y se repartieron a la base magisterial. En febrero y marzo del mismo año se discutieron las bases del Anteproyecto y del Convenio Colectivo de Trabajo, elaborado por el Consejo Sindical y presentado por la Coalición a las bases magisteriales.

La coalición invita a los universitarios a luchar por el siguiente programa:

- 1.- Por un sindicato mayoritario, democrático e independiente de profesores de la - UNAM.
- 2.- Por la firma del Convenio Colectivo de Trabajo.
- 3.- Por la apertura de más turnos en la - Escuela Nacional Preparatoria (ENP) y el cumplimiento del Proyecto original del CCH.
- 4.- Por el rechazo al Anteproyecto de Estatuto del Personal Académico, presentado - unilateralmente por rectoría, por considerarlo lesivo al interés del Profesorado.

5.- Por el rechazo a las tentativas gubernamentales de separar de la UNAM a la ENP y al CCH. (10)

En la Gaceta UNAM del 24 de abril de 1974 se publicó el Proyecto de Estatuto del Personal Académico, aprobado por el Consejo Universitario.

La rectoría instrumentó y promovió el pronunciamiento incondicional a favor del Estatuto del Personal Académico (EPA) en Escuelas, Asociaciones, Institutos y Facultades, actitud que se logra entre otras en:

FACULTADES: Contaduría y Administración; - Medicina Veterinaria y Zootecnia y Derecho.

INSTITUTOS: Ingeniería; Investigaciones - Estéticas; Investigaciones Jurídicas; Geografía; Investigaciones Filológicas.

CENTROS: de Estudios Nucleares y Ciencias del Mar. (11)

La Coalición manifestó su rechazo a dicho proyecto y se basa en las siguientes consideraciones:

1.- El proyecto de Estatuto del Personal Académico es una contestación de las autoridades universitarias en contra de la lucha que están llevando varias organizaciones y núcleos numerosos de profesores por conquistar la organización sindical independiente, democrático y mayoritario del personal académico de la UNAM. Por otra parte, dicho "Proyecto" en una oposición radical al derecho de contratación colectiva de los profesores.

2.- La "auscultación en la que se fundamenta el proyecto se distinguió por su unilateralidad y antidemocracia, pues basándose en la lista de organizaciones y personas consultadas que la Gaceta reproduce se destaca sobre todo por su escasa representatividad y su carácter minoritario, dentro del conjunto del sector magisterial universitario. Que, en la mayoría de los casos, se trató de organismos y personas incondicionales de las autoridades.

(10).- Boletín Informativo de la Coalición.

(11).- "Desplegado" El Día; 12 de junio de 1974.

3.- Los procedimientos unilaterales de selección y promoción del trabajador, no sólo se conservan, sino se agudizan; volviéndose de una extrema rigidez en cuanto a los requisitos de promoción, en donde los de carácter burocrático y escalafonario se sitúan por encima de los de orden académico. Así, por ejemplo, para ocupar una determinada categoría no bastan un título de licenciatura o doctorado y un concurso de oposición, además de una obra científica, necesitándose un determinado número de años, trabajando en la categoría y nivel inmediato inferior.

4.- Es evidente el intento mediatizador y divisionista del proyecto, pues la creación de un gran número de nuevas categorías y niveles docentes, al ser aplicado generaría una más profunda estratificación del personal académico: donde ahora existe sólo una categoría (ayudante de profesor de tiempo completo, etc.), se organizarían tres, cada una dividida a su vez en tres diferentes niveles. Esto, en la práctica se traduciría de inmediato en fuertes dificultades opuestas a cualquier propósito de unificación del profesorado en torno a intereses comunes.

5.- En el caso específico del C.C.H., el proyecto atenta de manera frontal las más importantes conquistas obtenidas por el profesorado y estudiantes: la decisiva intervención de las Academias en los procesos de selección del nuevo personal docente; de planes de enseñanza, en las decisiones administrativas y políticas de los Planteles.

6.- Por último, en forma autoritaria, pretende restringir el derecho de asociación de los profesores universitarios. Mientras que en el actual estatuto se consigna que el personal académico tiene derecho a "organizarse en forma congruente con la estructura orgánica de la Universidad", el proyecto señala que los profesores sólo podemos organizarnos "en asociaciones, colegios o academias". Agregando que "dichas organizaciones serán independientes de las autoridades universitarias y de cualquier partido político, organización obrera, campesina o burocrática". Con esto se violan

incluso garantías individuales laborales - consagradas en la constitución y en las - leyes laborales. (12)

Otro opositor fue la Asociación del Personal Académico de Carrera (APAC)* porque el proyecto "No corresponde a los intereses del Personal Académico". (13)

Por lo anterior y considerando que la única manera de frenar esta agresión de las autoridades universitarias al sector docente, es la organización democrática y combativa de las bases magisteriales; la Coalición hace un llamado a intensificar el proceso de sindicalización del sector magisterial de la UNAM, y maneja como fecha de constitución del sindicato el 13 de julio de 1974. La Comisión consideró que era tiempo suficiente para que las comisiones de trabajo, del Convenio Colectivo y de Afiliación, desarrollaran sus actividades; mismas que en el mes de mayo rindieron su informe.

A nueve meses del proceso de sindicalización de los profesores universitarios, dicho proceso toma forma organizativa. La Coalición de Organismos Magisteriales de la UNAM, ya no podía responder correctamente a este fenómeno. Se enfrentaba además a problemas fuertes, para construir un organismo democrático e independiente; problemas de orden político, organizativo y táctico. Se carecía de una concepción sindical sólida que permitiera el trazarse una estrategia global; la Coalición no había podido romper el cerco que representaba la Universidad

(12).- "Desplegado" El Día; 12 de junio de 1974.

(13).- El Heraldo de México; 17 de junio de 1974.

(*).- Organismo que agrupaba a gran parte de la comunidad científica y que gozaba de gran prestigio.

como patrón; y la composición ideológica del profesorado en el cual privaba la ideología "universitaria".

Los documentos publicados y las acciones realizadas por la Coalición, estaban basados en argumentos simplistas, como lo que se referían a: el carácter de asalariados comunes y corrientes de los profesores y los de la sobreexplotación, sin profundizar y sin ubicar globalmente al profesorado universitario, sin perder de vista, el lugar que ocupan dentro del conjunto de los asalariados, frente a los demás estratos de la sociedad y frente al Estado.

La Coalición entra en un proceso de burocratización, al tratar de resolver problemas como, el de la carencia del Contrato Colectivo, los Estatutos y un adecuado órgano de prensa; en consecuencia se aísla de las bases y de otros profesores no pertenecientes a la coalición; se agudiza el proceso de desgaste interno: escasa asistencia de los delegados y polarización entre los sectores pertenecientes a la coalición.

En base a lo expresado la Coalición se planteó la urgente necesidad de dar un salto que permitiera el avance de todos los trabajos a realizar y la reorganización de fuerzas y su movilización. La salida tenía que ser la formación del organismo sindical que encare la acción de los profesores sindicalistas.

La iniciativa fue bien acogida mayoritariamente; sin embargo, atravesó por serios problemas, entre otros:

Un grupo de profesores representantes de la denominada "Ideología Universitaria", defensores de las concepciones maniobreras de la defensa de la "Comunidad Universitaria", vinculados al aparato administrativo de la UNAM, intentaron frenar y sabotear el acto constitutivo; aprovechando las principales debilidades y algunos errores cometidos por la coalición. Estos profesores trataron de impedir que la Asociación del Personal Académico de la UNAM (APAC), participara en la Convocatoria a la Asamblea Constitutiva del SPAUNAM, e incluso que se manifestara en contra, pretextando un apresuramiento sospechoso de querer imponer un sindicato, estos intentos y otros fueron derrotados y no se produjo la escisión en las fuerzas sindicalistas.

A pesar de la actitud negativa de las autoridades universitarias y de la posición de algunos profesores de querer formar federaciones de sindicatos en lugar de un Sindicato Unico, la Coalición continuó sus esfuerzos hasta lograr la constitución del Sindicato del Personal Académico (SPAUNAM) el 13 de julio de 1974.

3. CONSTITUCION DEL SPAUNAM

3.1 ASAMBLEA CONSTITUTIVA.-

La Asamblea Constitutiva del 13 de julio de 1974, se realizó en el auditorio de la Facultad de Ciencias, a las 12:00 horas, fue un acto en el que se manifestó una fuerza considerable del profesorado por la sindicalización, y quedó constituido legalmente el Sindicato.

"La cifra de sindicalización fue de 1891 profesores universitarios, pertenecientes a más de 40 dependencias". (14) Esta cifra la componían: Escuelas y Facultades el 29%, la Escuela Nacional Preparatoria (6 planteles) el 10%, Institutos y Centros de Investigación el 5%, el Colegio de Ciencias y Humanidades el 56%, aproximadamente. La Afiliación en las preparatorias es muy reducida, con esto se pierde por el momento uno de los 3 pilares fundamentales sobre los cuales se suponía que descansaría el Sindicato; los otros 2 serían los CCH que representan más de la mitad de las afiliaciones y el Conjunto de Escuelas y Facultades compuesto por: Ciencias, Economía, Arquitectura, Ciencias Políticas, Psicología y Filosofía. Preocupó que el grueso de los profesores universitarios, permanecían al margen del proceso de sindicalización.

En la Asamblea Constitutiva se aprobaron unánimamente los Estatutos transitorios en sus puntos generales

(14).- Manifiesto; 26 de agosto de 1974.

y la Declaración de Principios. Los cuales serían revisados y aprobados en forma definitiva por el Primer Congreso General Ordinario.

Destacan en la Declaración de Principios del sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM):

La democracia y soberanía sindical, así -- como la libre voluntad de sus agremiados y la libre militancia con igualdad de derecho y obligaciones ajena a toda discriminación social, racial, política o ideológica. El principio de Solidaridad, de libre asociación, autonomía, transformación, defensa nacional de la cultura y dirección y -- alcance de la función educativa.

Estructuración democrática magisterial de la educación media superior, tendiente a -- la creación de un organismo sindical Nacional y Unitario.

Planificación de un sistema nacional de -- educación que extienda los beneficios de -- la enseñanza a todos los mexicanos, que -- atienda las necesidades de las mayorías -- marginadas y vinculación más estrecha de -- las labores docentes con la investigación.

Participación de los trabajadores académicos en la educación obrera en los propios centros de trabajo.

EXCLUIDOS

No podrán ser socios del sindicato los -- miembros del Personal Académico que su situación contractual esté definida en el -- art. 3º de la Ley Orgánica, y aquéllos funcionarios académicos designados por la Junta de Gobierno y/o el rector. En este -- aspecto hubo varias proposiciones, en cuanto a la consideración de miembros del Consejo Universitario, que se dijo, se ventilarían posteriormente. (15)

Quedó asentado durante la asamblea que en un plazo de 3 meses, se convocará al Primer Congreso de este Sindicato, en donde se plantearán las primeras peticiones

y demandas a las autoridades de la UNAM.

Elige la alternativa de no pedir su registro en la Secretaría del Trabajo. Medida importante, políticamente fundamental pues cuestiona los mecanismos de control, tradicionales, que el Estado Mexicano ejerce sobre la clase obrera.

La Constitución del Sindicato de Profesores de la Universidad Autónoma de México, fue un paso importante en el Sindicalismo Universitario; sin embargo, para desarrollarse tiene que abordar y resolver lo siguiente:

- La elaboración de una estrategia sindical global (que considere la Constitución de un Sindicato Nacional del Personal Académico; y la respuesta a la política de rectoría y del Estado en contra del sindicato; además que considere la respuesta al binomio de lo académico y lo laboral).

- Formar dos herramientas indispensables: el Contrato Colectivo de Trabajo y los Estatutos definitivos.
- Impulsar la formación de grupos de trabajo sindical de base, de cuadros medios, cuadros dirigentes.
- Construir un medio de comunicación, ágil y capaz de educar y politizar a las grandes masas de profesores y de extender la influencia del sindicato hasta aquellos sectores a los que todavía no llega.
- Afiliar masivamente a los profesores de preparatoria, de facultades e institutos.

Una vez que se constituyó el SPAUNAM, una de sus tareas principales fue, el convencer a la mayoría de los

profesores universitarios de la necesidad de consolidar una organización permanente y la de enfrentar la permanente campaña, que con objeto de descalificar al sindicalismo, desató la rectoría, acusando al Sindicato de ser un elemento antiacadémico.

El Sindicato para tener peso político era evidente que tenía que representar a la mayoría de los profesores, de no ser así, las autoridades no tomarían en cuenta sus puntos de vista. Se veía que en un momento dado, sería obligatorio el realizar un emplazamiento a huelga, una vez que las posibilidades de negociación hubieran sido agotadas.

En el período inmediato a la Constitución del Sindicato, el país vivió una situación de crisis económica general y en septiembre de 1974 por recomendación Presidencial (Echeverría), se aumentaron los salarios en un 22% a los que ganaban hasta \$5,000 y \$1,000 a los que ganaban salarios superiores a esa cifra. (16)

Ante esta iniciativa gubernamental la APAC y el SPAUNAM solicitaron un aumento del 40% y el STEUNAM del 50%. Sin embargo, el rector de la UNAM otorgó unilateralmente un aumento de \$1,100 para el personal de carrera con percepciones superiores a \$5,000 mensuales y de \$550, para los profesores de medio tiempo con salarios superiores a \$2,500. Se aumentó un 22% al personal de carrera de tiempo completo con ingresos inferiores a \$5,000 y a

(16).- "Mejorar el Nivel Económico, Principio Básico del SPAUNAM" El Día; 14 de julio de 1974.

los de medio tiempo con percepciones inferiores a los \$2,500. Estableciendo un aumento de \$27.50 por hora semana mes a los profesores de asignatura. (17)

El SPAUNAM, la APAC y la Federación de Profesores de Preparatoria, manifestaron su inconformidad con esta medida, porque no fue discutida bilateralmente.

(17).- "Mejorar el Nivel Económico; Principio Básico del SPAUNAM" El Día; 14 de julio de 1974.

3.2 PRIMER CONGRESO DE SPAUNAM.-

El Primer Congreso del Personal Académico se reunió el mes de octubre de 1974 en 2 fases del 12 al 14 y del 19 al 21 del mismo mes. La discusión se organizó en 3 mesas: una de estatutos, otra relativa al Contrato Colectivo y en la última se discutiría el Plan de Acción.

3.2.1 DECLARACION DE PRINCIPIOS.-

En la mesa de estatutos, se aprobó la siguiente

Declaración de Principios:

I. Una de las características fundamentales del Estado en México es la anulación -- de las formas independientes de lucha de -- las clases trabajadoras y la subordinación de la sociedad a los intereses de una minoría privilegiada. En estas condiciones, -- la vida política se restringe o incluso -- desaparece y las funciones de las instituciones sociales, tales como los centros de enseñanza media y superior, se deforman o se nulifican.

II. La Universidad es una institución -- pública cuyas funciones son la investigación científica, la docencia y la difusión de la cultura; como tal, constituye una -- pieza clave del sistema económico político dominante, el cual se sirva de las mismas para proveerse de los cuadros científicos y técnicos que necesita, pero a la vez, la Universidad cumple una función social al -- desarrollar la cultura. Es precisamente -- su función social la que debe reforzarse y hacerse prevalecer en cuanto institución -- pública.

El SPAUNAM, en la medida en que la Universidad cuenta con el instrumento legal de la autonomía, la defenderá como condición necesaria para alcanzar ese objetivo. La -- autonomía es una libertad democrática esencial y constituye el principio que sustenta la vida intelectual y la educación media superior. La autonomía administrativa y académica de los centros de cultura media y superior se da fundamentalmente con:

- a) La libertad para gobernarse a sí mismo sin la interferencia del poder público;
- b) La libertad de cátedra y la libertad -- de investigación en las necesidades populares, sin la mediatización y la coacción de los intereses desarrollistas inscritos en el uso social de la ciencia impuesto por -- los grupos de poder científico y financiero dentro y fuera de la Universidad;
- c) La inviolabilidad de los recintos universitarios; y

d) La ineludible obligación del poder público de proporcionar los medios económicos necesarios para el sostenimiento de los centros de cultura.

En tal virtud, se pugnará por la democratización de la enseñanza, entendida ésta como una educación crítica científica y al mismo tiempo crítica de la educación actual; por la defensa de los centros de educación media y superior y de su autonomía, defendiéndolos de las agresiones que sufren y, especialmente, de las que provengan del Estado, la iniciativa privada y los grupos fascistas.

Lo anterior, sin embargo, no debe ser sino el conducto indispensable a través del cual se logrará lo que debe ser considerado como verdadero objetivo de una democratización real de la enseñanza: acceso de las masas trabajadoras a la educación media y superior, condición indispensable del desarrollo de la función social de la universidad que hasta hoy ha prevalecido como elemento demagógico de la ideología del Estado.

III. El sindicato es la representación social de los trabajadores académicos frente al Estado, las autoridades universitarias y las fuerzas sociales y políticas del país, para la defensa y promoción de los intereses profesionales de los mismos trabajadores académicos y para lograr la participación efectiva de éstos en la política de investigación y docencia de la Universidad.

Siendo una organización de trabajadores, el SPAUNAM considera la independencia sindical como condición indispensable para lograr la democratización política de México.

IV. La constitución del SPAUNAM se funda en la participación democrática de todos sus afiliados, la cual comprenderá como postulados fundamentales:

- a) Libre militancia de los miembros del sindicato con igualdad de derechos y obligaciones y ajena a cualquier forma de discriminación;
- b) Elección para todos los puestos representativos siguiendo el principio de la mayoría;

c) Deliberación en asambleas de base o de representantes de todo asunto que guarde relación con la política del sindicato y con los intereses de sus afiliados;

d) Revocabilidad de los mandatos que por elección se hayan conferido a los representantes, los cuales quedarán permanentemente sujetos a control de sus asambleas;

e) Respeto a los derechos de las minorías.

V. El sindicato será independiente, política y orgánicamente:

a) Frente al Estado;

b) Frente a las autoridades universitarias;

c) Frente a cualquier partido político, rechazando la afiliación colectiva obligatoria;

d) Frente a las centrales sindicales sometidas al aparato del Estado.

VI. La unidad indestructible de los trabajadores es condición indispensable para la defensa eficaz de sus legítimos derechos. Consecuentemente con este principio, buscará la unidad con todo el personal académico nacional de enseñanza media y superior en un solo organismo, aliándose, federándose, confederándose o como juzgue conveniente, en defensa de sus intereses.

VII. El SPAUNAM será solidario con la lucha de todos los trabajadores por sus reivindicaciones económicas, por las libertades sindicales y con todas las luchas democráticas del pueblo mexicano y con las luchas de los pueblos del mundo por su liberación. En especial, el SPAUNAM buscará en este sentido la colaboración y el apoyo mutuo con los estudiantes y los trabajadores universitarios.

VIII. El SPAUNAM defiende la universidad de la cultura y sus condiciones de libertad de expresión y de disenso. La función de los centros de enseñanza superior e investigación como creadores y difusores de cultura, arte, ciencia y tecnología debe tener como dirección y alcance las necesidades de las mayorías, luchando contra la degradación de la educación y su utilización por las clases dominantes y el imperialismo.

IX. El personal académico comparte con los alumnos la responsabilidad de la eficiente formación profesional de los estudiantes. Es compromiso ineludible del SPAUNAM desarrollar su trabajo académico y sus relaciones con el estudiantado en tal forma que éste reciba el máximo beneficio, para que así se formen profesionales bien clasificados y conscientes del papel que deben desempeñar en la sociedad. Al mismo tiempo, es también compromiso del SPAUNAM el vigilar que se observe la disciplina laboral y elevar los niveles académicos en general y la conciencia social del personal docente. Su lucha contempla, por tanto, la profesionalización de la enseñanza. (18)

De su contenido, queda claro que en la Declaración de Principios se establece:

- a) Una concepción democrática y progresista de las tareas de la universidad;
- b) La necesidad de la democratización de la enseñanza, para que las grandes masas de trabajadores tengan acceso a la universidad;
- c) El principio orgánico del sindicato, la participación democrática de sus afiliados y el principio de la revocación;
- d) La independencia y autonomía del Sindicato de Profesores, frente a las autoridades universitarias, al Estado y a los partidos políticos;
- e) La necesaria solidaridad de las luchas del SPAUNAM con las luchas democráticas de la clase trabajadora (con lo que el punto VII va más allá de los marcos universitarios).
- f) El logro de una Ciencia y Tecnología, al servicio de

(18).- Estatutos de SPAUNAM; octubre de 1974.

las mayorías y desde una posición anti-imperialista (punto VIII).

Contempla la Declaración, por último, la urgente necesidad de lograr la profesionalización de la enseñanza como un paso necesario para la elevación de los niveles académicos de la UNAM.

Cabe destacar que en los Estatutos, en su Capítulo I, se establecen principios de defensa laboral y el Derecho de los profesores para participar en la realización de los planes y programas de estudio. En su art. 5º establece un programa de acción que constituía un proyecto no solo sindical sino académico "vinculación efectiva de las labores docentes con la investigación y sobre todo con la práctica científica... participación de los estudiantes en la elaboración de los programas académicos..." (19)

En el Capítulo II se explica quiénes son los miembros del Sindicato, estableciendo en su art. 8º que la afiliación al sindicato es personal y voluntaria, y no acepta la Cláusula de Exclusión.

En el Capítulo III se establecen los derechos y obligaciones de los socios.

El Capítulo IV señala cuáles son las sanciones y correcciones disciplinarias, indicando las siguientes:

- a) Amonestación escrita; b) Suspensión de derechos sindicales hasta 6 meses; c) Destitución del cargo sindi-

(19).- Ibid.

cal y d) Expulsión del sindicato; las cuales serían aplicadas según la gravedad de las faltas.

En el Capítulo V se determinó el Sistema y Organos de Gobierno, estipulando como órganos de gobierno, en orden jerárquico los siguientes:

- a) El Congreso General;
- b) El Consejo General de Representantes;
- c) El Comité Ejecutivo;
- d) Las Asambleas Seccionales; y
- e) Los Comités Seccionales.

Creando 3 Comisiones Autónomas para la vigilancia del correcto funcionamiento del sindicato: a) Comisión de Honor y Justicia, b) Comisión de Vigilancia y c) Comisión de Hacienda. Estableciendo una estructura más democrática que la del STEUNAM, ya que en la asistencia a los Congresos los miembros del Comité Ejecutivo y del CGR, sólo tendrían voz y no voto; para tener derecho a voto tendrían que ser electos, por sus asambleas seccionales como delegados al congreso.

El comité Ejecutivo estaría compuesto únicamente por 9 Secretarías.

El Capítulo VI explica las facultades y funciones de los órganos de Gobierno, estableciendo la obligación de celebrar Congresos anualmente, el realizar informes trimestrales por parte del Comité Ejecutivo al CGR, lo cual implicaba un control más directo de la base sobre los puestos directivos.

Señalándose en este mismo Capítulo las funciones

de Congreso como máximo órgano de Gobierno del Sindicato, del Consejo General de representantes, máximo órgano de representación del Sindicato entre Congreso y Congreso y las del Comité Ejecutivo como órgano ejecutor de la política del Sindicato.

Indicando por último, las funciones de las Comisiones Autónomas.

El Capítulo VII, debería ser el relativo a las elecciones del Comité Ejecutivo, pero el Primer Congreso General Ordinario, aplazó la aprobación de este capítulo, remitiéndolo a un nuevo Congreso General, ya que las opiniones estaban muy divididas, respecto a si debería de ser el Congreso quien nombrara al Comité Ejecutivo o debería ser por voto directo secreto y universal (tal como se realizaba en el STEUNAM), o debería ser electo por el CGR).

Después de duros debates, se logró la posición mediadora de trasladarse esta decisión a un próximo Congreso. (20)

El Capítulo VIII habla acerca de las secciones que integraron el Sindicato, cabe destacar dentro de este capítulo, el Derecho de las Secciones a realizar huelgas de solidaridad, respecto de otras organizaciones gremiales, previa autorización del CGR, y el hecho de que en el art. 47 se estableciera que para hacer efectivo el

(20).- Entrevista a los Profesores: Javier Centeno Avila y Pedro Echeverría V.

ejercicio de la autonomía y el trabajo sindical seccional, cada una de las secciones tendría derecho al 25% de las cuotas.

El Capítulo IX, indica lo que constituyó el patrimonio del sindicato.

El Capítulo X señala lo relativo a la huelga, existiendo un punto de vista precautorio al establecer, que para iniciar el movimiento de huelga, ésta debería ser aprobada por el voto de 2/3 partes de las secciones y de los delegados al CGR, y previa celebración de asambleas seccionales en que existiera un quórum de más del 50%. Lo cual hacía ver que el punto de la huelga era un asunto bastante espinoso y se buscaba, para su realización, el máximo concurso, aunque es evidente que lo más democrático sería que cualquier huelga para estallarse, se acuerde por mayoría simple. Un elemento positivo en este Capítulo relativo a la huelga se estableció en el art. 57 de los Estatutos; al fijar que para la realización de la huelga, se requería constituir un Comité de Huelga el cual estaría formado por el CGR, el Comité Ejecutivo y por dos miembros de cada sección, por cada delegado que ésta tuviera al CGR; este artículo permitió que para el desarrollo de la huelga se instrumentara un organismo mucho más amplio que el CGR para la toma de decisiones y que el sindicato se fortaleciera con una mayor participación. Cuestión que el sindicalismo Universitario, poco a poco abandonó, hasta llegar a la actualidad en que el CGR y el Comité Ejecutivo se constituyen

automáticamente en Comité de Huelga.

El Capítulo XI expresa como sería posible reformar los Estatutos.

Por último los Primeros Estatutos del SPAUNAM establecieron 5 artículos transitorios entre los que destacan: el establecimiento de una Comisión Coordinadora que quedaría encargada de dirigir y coordinar los trabajos encaminados a lograr la firma del Contrato Colectivo. Así mismo se establecieron Comisiones Autónomas, que tuvieron vigencia hasta el siguiente Congreso.

3.2.2 EL CONTRATO COLECTIVO.-

En la Mesa de Contrato Colectivo, del Primer Congreso del SPAUNAM, se generó un documento de avanzada, para la etapa en que fue elaborado. Es una de las aportaciones del Movimiento Académico al Sindicalismo Académico. Incluye aspectos académicos centrales del trabajo de los docentes, como la adscripción, definitividad y promoción del Personal Académico. Son estas, cuestiones que la burocracia universitaria no está dispuesta a ceder por ningún concepto. Estos puntos serían los esenciales en la negociación para el reconocimiento del Sindicato. Los aspectos académicos serían declarados no negociables y fijados como ámbito exclusivo de las autoridades universitarias, lo cual sería incluso legitimado posteriormente por la propia legislación de López Portillo (1977).

El documento que representó por primera vez un nuevo estilo es la relación entre profesores y autoridades, ya que establecía la bilateralidad como norma para el establecimiento de las relaciones de trabajo del Sector Académico, merece que realicemos un pequeño análisis de su contenido.

El Documento fue producto del Primer Congreso del SPAUNAM de octubre de 1974.

Estaba integrado por 8 títulos y 53 cláusulas. El Título Primero se refería a las disposiciones Generales y a las Definiciones Generales, a las que deberían sujetarse las Autoridades y el Sindicato. Estableciendo en su Cláusula 3 del Capítulo I, que el Contrato Colecti-

vo substituiría al Estatuto del Personal Académico. Aspiración que no se logró.

En la Cláusula 4 se establecía el respeto a los usos y costumbres que beneficiaran a los trabajadores académicos.

En el Capítulo II del Título Primero, se establecieron las relaciones entre el Sindicato y la Institución. Constituyendo este Capítulo uno de los más importantes del Contrato ya que en el se dieron los procedimientos de Ingreso del Personal Académico.

En la cláusula 5 de este Capítulo se estableció un procedimiento laboral expédito para regular los conflictos entre autoridades y trabajadores académicos, señalando como primera instancia la propia autoridad local y como segunda instancia la Comisión Mixta de Conciliación, integrada en forma paritaria por 2 representantes de la UNAM y 2 del Sindicato. Las resoluciones se tomarían por simple mayoría y en caso de empate podría nombrarse un árbitro, dejando a salvo los derechos del trabajador académico, para recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de no estar de acuerdo con el dictámen del mismo.

En la Cláusula 6 se establece que las necesidades de nuevo personal académico, serían determinados en función de los planes y programas de estudio, investigación, difusión de la cultura y de los planes y programas periódicos de desarrollo del personal académico, de cada dependencia; en cuya elaboración participarían los organismos

colegiados del personal académico. Cualquier necesidad de nuevo personal sería notificada a los cuerpos colegiados y a la Comisión Académica, para que se presentaran candidatos que cubrieran los requisitos. Cualquier profesor se sujetaría a un período de aspirantía de 2 semestres académicos y si su idoneidad fuera cuestionada por las autoridades, debería someterse a los exámenes y evaluaciones señalados para el caso, dentro de las 72 horas siguientes. Si un profesor aprobara los exámenes requeridos se le confirmaría en el puesto, si no, podría ser separado sin responsabilidad para la UNAM.

Se estableció también la obligación de la UNAM de solicitar personal a los Organismos Colegiados, para los trabajos por obra determinada.

El Título Segundo, explica lo relativo a la selección, adscripción y promoción del Personal Académico.

En su Cláusula 7 estableció, que es el personal académico de la dependencia, quien fija los requisitos y procedimientos para la selección, adscripción y promoción del Personal Académico.

En su Cláusula 8 se fijaron las Comisiones Dictaminadoras, como el organismo concreto para realizar el procedimiento de selección y adscripción, aprobado por el Cuerpo Colegiado.

En la Cláusula 9, se establece que el Sindicato vigilaría el cumplimiento de las normas y procedimientos aprobados por el Cuerpo Colegiado. También menciona que establecería una Comisión Mixta Académica de vigilancia.

El sindicato podría vetar solo un dictamen, ante el Cuerpo Colegiado correspondiente, cuando se hubieren afectado intereses laborales de profesores e investigadores. En esta Cláusula también se propusieron nuevas categorías de profesores: la de aspirante; la de suplente y definitivo, que sustituían a las de profesor por contrato; interinos y definitivos de asignatura.

Por último, se eliminaban los Concursos de oposición para substituirlos por exámenes de selección o promoción, los cuales podían ser reemplazados por exámenes de méritos. El objetivo de esta medida era el que los profesores e investigadores dejaran de disputarse entre ellos, un número reducido de plazas, y que la universidad tuviera la obligación de abrir plazas automáticamente para todos los profesores que cubrían los requisitos.

El Título Tercero expone los Derechos y Obligaciones del Personal Académico, abarca de la Cláusula 10 a la 23. Se establecen en la Cláusula 12 los derechos a obtener desde salarios por el ejercicio normal de su nombramiento, así como el pago de asesorías, asistencia como jurado a exámenes, comisiones, y las percepciones en función de la antigüedad. Se establece así mismo, el derecho a la promoción, la escala móvil de salarios, el derecho a conservar su adscripción, el derecho a permutar hacia otra dependencia. Se establece 40 horas a la semana para el personal de tiempo completo sin que en ningún caso, pueda exceder la enseñanza oral de 12 horas, para los ciclos profesionales y de posgrado; y de 18 horas

para la educación media superior, fijando 20 horas semana-
rias para el personal de medio tiempo.

Se establece en la Cláusula 13, el derecho a la
concentración Geográfica de sus actividades, buscando
evitar la dispersión y los profesores Taxis.

En la Cláusula 17, se estableció el derecho de
todo trabajador académico, a conservar su horario o a
solicitar el cambio del mismo, conquista lograda por los
Colegios de Ciencias y Humanidades.

En la Cláusula 18, se estableció el derecho al
Año Sabático, por parte del personal académico, buscando
reducir su ejercicio de 7 a 6 años.

Se establece en la Cláusula 21, derechos muy por
encima del Estatuto del Personal Académico, para los pro-
fesores jubilados, y por último; en la Cláusula 23 se
establecieron derechos a indemnización, cuando se trate
de una rescisión injustificada, por parte de la UNAM,
fijando montos superiores a los señalados por la Ley.
En esta misma Cláusula se protege a los trabajadores
académicos que se encontraron sujetos a proceso penal por
cuestiones de índole política.

El Título Cuarto establece la jornada de Trabajo
y los descansos legales. Abarca de la Cláusula 27 a la 32.

En la Cláusula 27, se establece que la jornada
de trabajo para el personal de tiempo completo, podría
ser discontinua y para el personal de medio tiempo, los
profesores de asignatura, no serán obligados a que su
jornada sea discontinua.

En la Cláusula 29, se establece que no podrán ofrecerse más de 2 semestres académicos, en un año escolar, y que la duración de estos sería de 16 semanas efectivas de clase como mínimo y 20 como máximo.

En la Cláusula 30, se establecen vacaciones por encima de las establecidas en el Estatuto del Personal Académico, fijando una prima vacacional del 40%.

Por último, en la Cláusula 32, se establece el derecho del Personal Académico de carrera, a disfrutar de 14 días económicos por semestre. Esta misma prestación para los profesores de asignatura, siempre y cuando la ejercieran de manera discontinua, sin faltar 5 días seguidos al mismo grupo.

El Título Quinto, de los Salarios. En la Cláusula 32 bis, se indica que los salarios del Personal Académico de base, serían uniformes para cada nivel dentro de su categoría y si explica que se anexará un tabulador.

En la Cláusula 33, se determina que los salarios se revisarán cada año, y en la 34 se estipula que la escala móvil de salarios, será revisada cada 2 meses para reintegrar el poder adquisitivo.

En la Cláusula 35, se solicita un incremento salarial del 40%.

En la Cláusula 37, se establece el compromiso de la UNAM a instaurar un método de pronto pago, que evitara la tardanza administrativa, en nuevas contrataciones fijando un plazo máximo de 2 quincenas para pagar.

La última Cláusula del Título Quinto, se refiere a

las retenciones y descuentos, buscando comprometer a la UNAM, para que cualquier descuento no excediera del 10% del salario mensual de un trabajador académico. Estableciendo la obligación de la Institución las cuotas: Sindicales, Fondo de Ahorro, ISSSTE, Impuestos, Asociaciones y Primas de Seguro de Vida.

Título Sexto. De las Condiciones de Trabajo. Esta prte del Contrato Colectivo, abarca de la Cláusula 39 a la 51. En la Cláusula 39 se establece la obligación para la UNAM y el SPAUNAM de instaurar un Reglamento Interior de Trabajo, en un plazo no mayor de 30 días a la firma del Contrato.

La Institución y el Sindicato, formularán las reglas necesarias para la ejecución del trabajo, de acuerdo con los planes de trabajo académico, aprobados por los organismos colegiados respectivos.

La Institución y el Sindicato, establecerían una Comisión Mixta de Reglamento Interno de Trabajo, para vigilar el cumplimiento de éste. El Reglamento Interior de Trabajo, no sería contrario a las leyes de orden público, ni al contrato colectivo, ni a los usos y costumbres establecidos que hubieran sido favorable a los trabajadores académicos.

En la Cláusula 41, se fijan las medidas concernientes a la higiene y seguridad, así como a los riesgos de trabajo.

En la Cláusula 42, se establece que la Universidad está obligada a proporcionar al personal académico,

en forma expedita, los útiles, instrumentos y libros indispensables para la realización de sus labores, estableciendo la obligación de que cuando fueran libros de texto, o cualquier material impreso, la universidad se comprometía a reproducirlos.

Se fijó también en la Cláusula 45, la obligación de la UNAM de dar todo tipo de facilidades a los trabajadores académicos, que estudian dentro o fuera de la Institución, de brindarles todas las facilidades para sus estudios.

Cláusula 46, se establece el deber de la Universidad de proporcionar servicios de guardería a los trabajadores que laboren más de quince horas semanales.

La Cláusula 47 constituye una verdadera aportación a las condiciones de trabajo. Es obligación de la UNAM, en el caso de grupos académicos, que excedan del número de alumnos contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo, el cargar con los gastos de nuevas contrataciones o el pago de mayor número de horas de clase, requiriendo para la solución de este problema, de la intervención de los Organismos Colegiados.

La Cláusula 48, también constituye una verdadera aportación, por primera vez en la UNAM, se busca que exista un programa de formación de profesores, el cual se instrumentaría por medio de un Instituto de superación académica, dicho Instituto, contrataría a los mejores profesores de la Universidad, en opinión de los Cuerpos Colegiados, para impartir los cursos de superación y for-

mación de profesores, investigadores, ayudantes y técnicos, tanto en instituciones del país, como en el extranjero. El Sindicato intervendría, junto con las autoridades, en la elaboración de dichos programas.

En la Cláusula 49, se establece la necesidad de un programa de intercambio de profesores e investigadores con otras instituciones de enseñanza superior del país, el programa buscaba superar académicamente a los maestros de la UNAM, así como a los profesores de otros centros de enseñanza. Los gastos correrían a cargo de la UNAM y de la Institución que participara en dicho plan.

Las Cláusula 50, se refiere a la libertad de cátedra y de investigación, así como a la de afiliación y militancia política y de credo religioso, como derechos inalienables, estableciendo por último la Cláusula 51, el principio de la profesionalización de la enseñanza.

El Título Séptimo, se refiere a las obligaciones de la UNAM y se establece en una sola Cláusula de múltiples apartados: a) Obligación de la UNAM de informar sobre las plazas de nueva creación en 60 días hábiles; b) obligación de la UNAM de practicar los descuentos a cuotas ordinarias y extraordinarias del Sindicato; c) A cubrir las aportaciones que correspondan al ISSSTE, así como aquellas que se les descuenten por su condición de asalariado; en el apartado d) establece prestaciones superiores a las de la Ley, al trabajador académico que se jubile; en el apartado f) establece la obligación de otorgar a los trabajadores académicos de la UNAM, que

cursen como alumnos, así como a su esposa e hijos, becas correspondientes al importe de la inscripción y las colegiaturas, a la necesidad de un local sindical, cubículos para las sesiones del sindicato; en el apartado i) el sindicato establece la prestación de 3 meses de aguinaldo. Por último el apartado k), l), m) y n), se establece la obligación de la UNAM de proporcionar créditos para la obtención de habitación, anteojos, aparatos ortopédicos, establecer un fondo de retiro y la obligación de establecer un seguro de vida, con cargo a la UNAM de un 75% y al trabajador un 25%.

En el Título Octavo, último del Contrato, se regula la terminación de los Efectos de la Contratación Individual.

Se establecen, cuáles son causales de rescisión, sin responsabilidad.

3.2.3. PLAN DE ACCION.-

El SPAUNAM tuvo que buscar mecanismos para presionar a las autoridades y lograr sus demandas. Con este objeto, se elaboró un plan de acción que contenía todo tipo de actividades y que culminaría con el estallido de la huelga, el día 16 de junio de 1975, en caso de no obtener el 40% de aumento salarial y la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Se propusieron desplegados informativos para su publicación en la prensa, manifiestos y volantes a la comunidad universitaria. Asambleas informativas para dar a conocer a profesores, trabajadores y estudiantes, los acuerdos del primer Congreso del SPAUNAM, como la distribución masiva del Contrato Colectivo y de los Estatutos.

Como uno de los primeros actos organizativos, se realizó la instalación del Primer Consejo General de Representantes (CGR).

Se acordaron también algunas medidas de presión para que el rector, reuniera al Consejo Universitario y este se pronunciara sobre el derecho a la Sindicalización. También acordaron diversas manifestaciones, entre las cuales destacan la celebración de mítines informativos, los días 28 y 29 de abril (1975). Se convocaría a asambleas seccionales para nombrar en su oportunidad, al Comité de Huelga, estipulándose un plazo del 28 de abril al 8 de mayo y estableciéndose la fecha de 9 de mayo para su instalación.

De no haber una respuesta positiva, por parte de

las autoridades, el 30 de abril se celebraría una conferencia de prensa para informar sobre el emplazamiento a huelga y, ese mismo día, la Comisión Coordinadora entregaría a la rectoría, formalmente, los documentos correspondientes y las demandas concretas.

El 1º de mayo se participaría en un acto conjunto con las organizaciones independientes en la Casa del Lago. El día 4 de mayo se asistiría a la toma de posesión del nuevo rector de la Universidad de Guerrero, Profr. Arquímides Morales Carranza.

En caso de no llegar a un acuerdo con la representación de las autoridades universitarias, se propusieron como medidas de presión, paros escalonados los días 4, 6 y 9 de junio, los que culminarían con un paro total de labores de 24 horas, el día 11 del mismo mes, fijando para el día 16 de junio a las 7:00 a.m. el estallido de la huelga.

Se emprendieron acciones en el sector de las Facultades y Escuelas, tomando en cuenta que Psicología, Ciencias, Economía y Artes Plásticas, se consideraban fuertes y sin oposición a la sindicalización. En Ciencias Políticas y Arquitectura, aunque se preveía cierta oposición, se consideraba que se saldría adelante. Filosofía y Letras, Trabajo Social y Enfermería, se ganarían con un trabajo sindical consistente. La Facultad de Derecho, se le dió por perdida, por las condiciones existentes en la misma, y por las características de su personal académico. El Colegio de Ciencias y Humanidades, se

sabía, apoyó casi en forma unánime al sindicato. En las preparatorias se buscaba incidir para lograr una buena presencia del sindicato. Uno de los lugares más difíciles de penetrar, se consideró que serían los Institutos de Investigación, ya que habría seguramente amenazas y presiones, para controlar este importante sector.*

Evidentemente, la rectoría, lanzaría todo tipo de iniciativas y realizaría todo tipo de maniobras, contra la sindicalización, desde la provocación, hasta la amenaza de represión.

(*).- 1er. Congreso SPAUNAM; octubre 1974.

4. LA LUCHA POR EL RECONOCIMIENTO DEL SPAUNAM

Tras la aprobación del Consejo Universitario del Estatuto del Personal Académico en 1974, lo cual significó una derrota al Sindicato del personal académico, este tendría que redefinir su estrategia. El Consejo Sindical como núcleo hegemónico del SPAUNAM diseñó como plan estratégico: Primero, el obligar al Consejo Universitario a pronunciarse por la sindicalización, realizando todas las medidas de presión para lograr este objetivo; Segundo, una vez agotada esta instancia, no se tenía otro recurso que el de la huelga.

Ante la cerrazón de las autoridades, el Sindicato instrumentó gradualmente el plan de acción, hasta llegar a medidas de fuerza como lo fueron los paros parciales; los cuales constituyeron un éxito.

En lo relativo a las peticiones del sindicato de obtener un aumento salarial del 40%, y la firma de un Contrato Colectivo, el Consejo Universitario en los primeros días del mes de junio, por conducto de las Comisiones de Legislación Universitaria presidida por Pedro Astudillo y Ursúa y la Comisión de Trabajo Académico, dieron a conocer su dictamen:

1.- No procede la firma de un Contrato o -
Convenio Colectivo de Trabajo con el perso-
nal académico, por contravenir tanto la -
naturaleza de los servicios prestados por
dicho personal como por la estructura Jurí-
dica de la UNAM.

2.- En lo académico es esencial y está es-
tablecida la participación de todos los -
sectores de la comunidad universitaria de

acuerdo con nuestra legislación. Los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de Contrato Colectivo, deben ser estudiados, y en su caso, - puestas a la consideración del Consejo Universitario, como reformas o adiciones al - Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

3.- Que la rectoría designe una comisión, para que con representantes de las diversas asociaciones del personal académico, - estudie los procedimientos para que dichas asociaciones intervengan en los aspectos gremiales del referido personal, que son: la revisión anual de las remuneraciones y las prestaciones sociales y proponga al Consejo Universitario, dichos procedimientos para que, en su caso, sean incorporados a la legislación universitaria. (21)

En este dictamen las autoridades establecieron su marco de negociación, el cual sería inamovible, separan los aspectos más importantes de la contratación colectiva, o sea los académicos y fijan solo los elementos economicistas, como objeto de la contratación colectiva.

Ante el Acuerdo del Consejo Universitario, al Sindicato, no le quedó otro camino mas que el estallar la huelga.

Como es obvio, el Sindicato desvirtuó toda la argumentación de la Patronal Universitaria, en diversos foros y debates, entre otros, el Jurista Dr. Nestor de Buen Lozano, vertió argumentos contundentes sobre la situación del "personal académico" como trabajador, demostrando que las autoridades universitarias, eran también patronos, ya que realizan funciones de dirección y supervisión, (horarios, desarrollo de programas, desempeño académico).

En cuanto a la igualdad de jerarquía de la Ley Orgánica y la Ley Federal del Trabajo, explica que es en el ámbito de su aplicación donde se define cual de los ordenamientos rige, en el campo laboral la Ley que priva, no es la de mayor rango, sino la más favorable a los trabajadores.

Por otra parte, se viola la propia Constitución, ya que es facultad exclusiva del Congreso de la Unión, el dictar leyes en materia laboral; si se delegara esta función en favor de un órgano interno de la UNAM, consecuentemente, cualquier acuerdo sería nulo. (22)

En la primera semana de junio las autoridades universitarias, aprovechando errores del Consejo de Coordinación de la Academia de Historia del CCH Vallejo; por conducto del Coordinador Fernando Pérez Correa, quien utilizó al Tribunal Universitario, decretaron la suspensión de 12 activos profesores, buscando evidentemente, desviar los objetivos de la lucha del Sindicato, ya que en lugar de buscar la Contratación Colectiva y el reconocimiento del Sindicato, se convertiría el movimiento en una lucha de autodefensa, por la reinstalación de los maestros. (23)

Otra provocación al movimiento sindical, fue el hecho de que un día antes del estallido de la huelga 2 jóvenes fueron asesinados, en las instalaciones universitarias en el marco de una exposición canina. (24)

(22).- El Universal; 4 de junio de 1975.

(23).- El Herald; 16 de junio de 1975.

(24).- Comunicado a la Comunidad Universitaria: Frente Sindical, junio de 1975.

El 16 de junio de 1975 a las 7:00 a.m., el SPAUNAM estalló la huelga. Ante la política de provocación del rector Guillermo Soberón, el SPAUNAM acordó la suspensión de labores con una modalidad: en las secciones controladas por el sindicato, se cerrarían las instalaciones totalmente; en la Ciudad Universitaria solo se bloquearían los accesos. Así las escuelas que quisieran dar clases, podrían hacerlo, esto con el fin de evitar la provocación y los enfrentamientos innecesarios.

El mismo día 16, la mayoría de los miembros de la comisión negociadora, presentaron un documento a la comisión nombrada por la rectoría, en el cual planteaban un paquete de negociación que consideraban, en instrumentos separados, las demandas concernientes al Título II del Contrato, que las autoridades calificaban de académicas, de las demandas estrictamente gremiales. (25) Documento que no fue discutido al interior del Sindicato, sino fue dado a conocer, después de presentado a las autoridades.

Este procedimiento equivocado, fue criticado por la Asamblea Estudiantil de la Facultad de Ciencias, quienes consideraban: "que estaban de acuerdo en que había que ceder pero que la Titularidad, bilateralidad y Cuestiones académicas, se perdían con la concesión hecha." (26)

-
- (25).- Entrevista a los Profrs. Javier Centeno Avila y Pedro Echeverría V., Delegados Sindicales del SPAUNAM.
- (26).- Comunicado a la Comunidad Universitaria: Facultad de Ciencias, junio de 1975.

A pesar de las críticas, el movimiento del sindicato creció, los mítines invitados por el SPAUNAM, eran masivos y se recibían apoyos y solidaridad, de diversas universidades, como las de Guerrero y Sinaloa. De Sindicatos Democráticos, como las Secciones Nucleares del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). De partidos como el Comunista Mexicano, que en esta época, era hegemónico en la dirección del STEUNAM. (27)

El SPAUNAM, durante la huelga creció de 250 delegados a 300 en una semana, la afiliación aumentó un 25%, y las dependencias en huelga llegaron a sumar 50.

Las autoridades universitarias por conducto del rector, informaron que las pérdidas diarias para la UNAM eran de 12 millones de pesos y que no pagaría a los paristas.

La huelga transcurrió con múltiples dificultades; pero se contó con la solidaridad por parte del STEUNAM, así como con el apoyo crítico de los estudiantes, ya que veían con cierta desconfianza a la dirección sindical.

Las guardias que al inicio de la huelga eran numerosas, fueron decayendo y debilitándose, existiendo cierta incapacidad para cubrir todas las dependencias universitarias, sólo se mantuvieron permanentemente, los activistas del Comité de Huelga, sin que hubiera un apoyo masivo por parte de los maestros.

(27).- Desplegados en la Prensa Naciona; junio de 1975.

Al eliminarse el principal obstáculo de la negociación que era la separación de lo gremial y lo académico, las autoridades de rectoría y la Comisión Coordinadora del Sindicato, negociaron los aspectos económicos que más tarde habrían de constituir el Título de las Condiciones Gremiales.

El martes 24 de junio, la Comisión de rectoría propuso al Comité de huelga, que "aceptara el incremento del 16% en el salario y que se suspendiera la huelga, mientras se revisaba la redacción de los acuerdos generales a los que se había llegado y que se reinicie la huelga en cualquier momento". (28)

Ante la propuesta de las autoridades, se desató una discusión larga y acalorada del comité de huelga, existiendo 2 posiciones: si para levantar la huelga era necesaria la discusión de la base de profesores, o si el Comité de Huelga, sin previa consulta, podría hacerlo. La resolución de este debate fue, de que el Comité de Huelga, asume la decisión de aceptar el 16% de aumento salarial y "levantar la huelga" (otra vez sin consultar a las bases). (29)

El hecho de que los representantes del Comité de Huelga asumieran la responsabilidad de la decisión, sin previa consulta de las bases, trajo un costo político muy alto al sindicato: inconformidad y posteriormente, desafiliaciones.

(28).- Comunicado del Frente Sindical; junio de 1975.

(29).- *Ibid.*

Durante este movimiento de junio, surgió la oposición dentro del sindicato, misma que en múltiples manifestos y comunicados a la Comunidad Universitaria, critica la dirección sindical y le da el mote de "charra".

Las actividades de la dirección sindical, provocaron también, el desencanto de muchos profesores que veían en el SPAUNAM, un sindicato diferente, por la democracia que se podía practicar en su seno.

La huelga del SPAUNAM duró 9 días, se levantó el día 24 de junio con el acuerdo señalado anteriormente.

Como producto de la negociación, surgió un instrumento bilateral que habría de regir las relaciones laborales del personal académico con la Universidad: el Título de las Condiciones Gremiales.

Las autoridades reconocieron el derecho de asociación del personal académico, siempre y cuando se respetaran los principios de Autonomía, y los de libertad de cátedra e investigación.

La UNAM también reconoció el carácter de trabajadores a los miembros del personal académico, solo debía realizarse por Concurso de Oposición abierto y que el Cuerpo Colegiado, encargado de su instrumentación, serían las comisiones dictaminadoras.

La integración de las Comisiones Dictaminadoras, se harían con 6 miembros, el rector designaría uno, el Consejo Técnico dos, y el conjunto del personal académico tres. Acuerdo académico de primordial importancia, que las autoridades jamás cumplieron.

Se acordaron diversas comisiones mixtas, fundamentales para el desarrollo sindical: "de conciliación, vivienda, vigilancia, prestaciones sociales, higiene y seguridad". (30)

Entre los puntos especiales del Título de las Condiciones Gremiales, se mencionaba la Concentración y la Regularización del personal académico. En el caso de los profesores de enseñanza media superior, se desarrollaría un proyecto de "Profesor Especial de Carrera". (31) Acuerdo que llevaría a los profesores de la Preparatoria y del CCH, a un verdadero régimen de excepción, ya que se les establecería una mayor carga académica, que a los profesores asociados de la UNAM, con el mismo salario; además de una legislación de control, al margen del Estatuto del Personal Académico (EPA).

El Título de las Condiciones Gremiales también reguló, y era su campo más específico de acción, los salarios y las prestaciones sociales, estableciendo nuevos salarios, aguinaldo, primas vacacionales, becas, guarderías, condiciones de higiene y seguridad. Para la prestación de servicios: lentes, aparatos ortopédicos y descuentos en libros.

"El Título de las Condiciones Gremiales del Personal Académico de la UNAM, fue aprobado por el Consejo

(30).- Documentos de SPAUNAM; 2º Congreso General Extraordinario; México, pág. 8.

(31).- Acuerdo de la UNAM y las Agrupaciones del Personal Académico; Gaceta UNAM; 25 de junio de 1975.

Universitario en su sesión extraordinaria del día 27 de noviembre de 1975." (32)

Las autoridades de la UNAM, declararon ante la prensa lo siguiente: "Las pérdidas fueron de 40 millones de pesos, se firmó un Capítulo de las Condiciones Gremiales y no un Contrato Colectivo, el incremento del salario será del 16%, retroactivo al 1º de marzo". (33)

(32).- A. PULIDO ARANDA: 50 años de Sindicalismo; Ob. Cit. pág. 122.

(33).- El Día; 25 de junio de 1975.

CAPITULO IV

EL FRACASO DE LA DIRECCION SINDICAL

1. EL FRACASO DE LA DIRECCION SINDICAL:
UNA LINEA POLITICA ERRONEA

El SPAUNAM, como sindicato académico, significó un peligro para el poder de las autoridades universitarias, al reivindicar que el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, debía realizarse por procedimientos claros, como el concurso de oposición abierto: dejaba, en los cuerpos colegiados en que tenía representación el mismo personal docente la instrumentación de estos aspectos. El Sindicato, como tal, sólo tendría la función de vigilancia por medio de una comisión mixta.

La Universidad no dejó clara la bilateralidad (como en el caso de los trabajadores administrativos). Era ambigua, ya que en las Comisiones Mixtas (vigilancia, vivienda y concentración geográfica, como ejemplo), les dió presencia también a las asociaciones del personal académico. Estos organismos conservadores, creados por la propia autoridad, servían de contrapeso al sindicato.

El Consejo Sindical, organismo hegemónico en el Sindicato del Personal Académico, manifestó problemas internos, ante el nombramiento del primer Comité Ejecutivo. Recordemos que el sindicato dejó pendiente en su primer Congreso la forma de elección, existiendo tres alternativas: a) el Comité Ejecutivo sería nombrado por el Congreso (que es una forma indirecta de elección). b) el Comité Ejecutivo sería electo por voto secreto,

directo y universal y, c) el Comité Ejecutivo sería nombrado por el consejo General (propuesta minoritaria que no ameritó mayor discusión).

Esta polémica trajo como consecuencia que el Consejo Sindical se dividiera: Una parte constituida por el propio Consejo Sindical; la otra parte por el Frente Sindical, integrado principalmente por profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades. En el 2º Congreso General Ordinario, 2ª fase (7 de mayo de 1976), los dos grupos se disputarían la hegemonía. Esta ruptura debilitó mucho al Sindicato y le impidió cumplir cabalmente sus objetivos. En esta fase del Congreso del SPAUNAM, se eligió también el Comité Ejecutivo por vía del propio Congreso. Resultó ganadora esta posición por convenir al interés del Consejo Sindical, que en esos momentos era la corriente mayoritaria, debido a su alianza con el entonces Partido Comunista Mexicano (PCM).

Es así que el Primer Comité Ejecutivo del SPAUNAM quedó integrado por miembros del Partido Comunista Mexicano y por miembros del propio Consejo Sindical. Integran-tes en aquel momento de la revista Punto Crítico, la abandonarían posteriormente debido a la aceptación de un puesto público por parte de uno de sus representantes, representantes, y pasarían a formar parte del Movimiento de Acción Popular (MAP).

Ante la incapacidad para lograr un acuerdo con el Frente Sindical, el Sindicato desdeñó, de su dirección, al Sector más activo y democrático, constituido por

los Profesores del CCH.

Desde su inicio, la dirección del SPAUNAM realizó una política guiada por la negociación y no por la movilización, privilegiando la relación con las autoridades, sobre el trabajo de base. Esta política de cúpula trajo como consecuencia que poco a poco la dirección del SPAUNAM se desvinculara de las bases; de los profesores. Los estudiantes siempre fueron considerados como un sector de apoyo y no como un sector estratégico para las luchas del sindicato.

Es así como el Sindicato no tuvo capacidad para la defensa eficaz de sus agremiados. Por ejemplo, profesores del CCH Vallejo, fueron consignados al Tribunal Universitario (expedientes 11/75 y 12/75) y, finalmente, sancionados. (1) Lo mismo sucedió con profesores de la ENEP Cuautitlán, que jamás fueron reinstalados.

La primera y única revisión de salarios que realizó el SPAUNAM, se llevó a cabo el 1º de febrero de 1976. Tras 4 horas de huelga y ante la inconformidad de los afiliados, obtuvo el 18% de aumento salarial, ya que era el tope impuesto por el Estado y la Rectoría. (2)

Por otra parte la dirección sindical desarrolló una política de solidaridad, acorde con el proyecto nacional del sector hegemónico (Consejo Sindical). Mantuvo estrecha relación con la tendencia democrática del SUTERM,

(1).- Gaceta UNAM; Tercera Epoca, Vol. X No. 10; 6 de junio de 1975, pág. 6.

(2).- SPAUNAM No. 35; 2ª Quincena de marzo de 1976 (último número), pág. 11.

representante del proyecto nacionalista revolucionario. También promovió la construcción de una Federación de Sindicatos del Personal Académico, para lo cual realizó reuniones de carácter nacional, (en Chilpancingo, Morelia y Zacatecas), tratando de constituirse en un polo alternativo, al sindicalismo administrativo, representado por el Partido Comunista Mexicano.

En julio 16 de 1976, el Sindicato de Trabajadores Independientes de la Universidad Autónoma Metropolitana, a casi un año y medio de su nacimiento (4 de mayo de 1975) y tras un movimiento de huelga, obtuvo la contratación colectiva. Logró conquistas como el ingreso y promoción del personal académico por medio de procedimientos acordados por Comisiones Mixtas. Reinvidicaciones que el SPAUNAM no logró en su oportunidad.

En diciembre de 1977, año y medio después de su creación (10 de julio de 1976), el Sindicato de Trabajadores Independientes del Colegio de Bachilleres logró su Contrato Colectivo. Lo obtuvo bajo condiciones desfavorables, ya que las autoridades los incorporaron al Aparato b) del art. 123 Constitucional, con las implicaciones que de este se derivan.

Mientras tanto, el Comité Ejecutivo del SPAUNAM impulsó, junto con la tendencia democrática, un movimiento amplio hacia la clase obrera, que buscaba tener incidencia en la problemática de los trabajadores. Nos referimos al Frente Nacional de Acción Popular (FNAP), que habría de ser uno de los ejes centrales de la política

nacional del SPAUNAM. Su primera conferencia se realizó del 14 al 16 de mayo de 1976. En un documento de 12 cuartillas, el FNAP da sus puntos de vista sobre la situación económica del país y la nueva política del régimen. Proponía 15 puntos y un plan de acción, que a manera de resumen son los siguientes:

La reciente devaluación del peso mexicano constituye el primer paso en la definición de una nueva estrategia de desarrollo económico para el país.

Ante la evidente intención de los responsables, de ocultar y confundir a los sectores populares sobre el cambio radical en la política económica del gobierno, es necesario difundir la verdad de dicha política y de los efectos previsibles que tendrá sobre las clases trabajadoras populares. La política económica que pretende enfrentar la crisis actual, sacrificando y abiertamente el nivel de vida del pueblo y entregando la economía nacional al imperialismo.

1.- La economía mexicana se caracteriza en su estructura, funcionamiento y por las contradicciones que genera por ser una economía capitalista, crecientemente monopolística, subdesarrollada y dependiente.

2.- Durante la década de los años 60's el desarrollo capitalista de la economía mexicana se caracterizó por altas y estables tasas de crecimiento del producto nacional, bajo crecimiento de los procesos y una estable tasa de cambio de nuestra moneda en los mercados mundiales.

Durante el período, el proceso de acumulación se basó fundamentalmente en la expansión de la producción industrial, crecientemente penetrada por el capital monopolístico extranjero, privilegiándose las ramas de producción que satisfacen la demanda de grupos de altos ingresos, cuya contrapartida fue el rezago relativo del sector agrícola, todo ello en el marco de auge del capitalismo internacional.

3.- Esta forma de crecer de la economía -- mexicana, concentró y monopolizó la producción, generando escasa expansión del empleo y empeorando más aún la concentrada distribución del ingreso. La política económica, estuvo centralmente dirigida a patrocinar el desarrollo industrial, con descuido del campo y estimulando al capital nacional y extranjero monopolísticos.

4.- La base fundamental en que se apoyó el llamado milagro mexicano, fue el control de los trabajadores, garantizándose así bajos salarios y altas tasas de ganancia al capital. Cuando fue necesario, el Estado reprimió a los movimientos independientes, como el de los trabajadores ferrocarrileros en 1958-59, el de los médicos en 1965, y el movimiento estudiantil popular de -- 1968, entre otros.

5.- En el contexto del inicio de una crisis económica mundial, al finalizar los años sesentas, la situación nacional se caracterizaba por una crisis de legitimidad social y política del Estado Mexicano y por una economía en camino al estancamiento, particularmente en la agricultura.

6.- Sexenio 1971-76: La administración gubernamental, intenta recomponer la imagen del Estado y recuperar la base social, -- estratégicamente implementando el desarrollo económico y social.

7.- La estrategia buscaba: paliar la crisis agrícola, redistribuir el ingreso a las clases populares, elevar la captación fiscal del Estado, aumentar el nivel de -- empleo, impulsar las exportaciones de manufacturas livianas y frenar el endeudamiento externo. Medidas que se enfrentan a -- una crisis económica mundial y a una crisis interna.

8.- El Estado se enfrentó a una situación de estancamiento con inflación, frente a -- la cual no se pudo articular la nueva política económica, se hizo a un lado el proyecto de "desarrollo compartido", por primera vez en la historia del país se provocó una grave crisis financiera, manifestándose, principalmente en la salida de capitales, la especulación y la conversión de las cuentas bancarias en dólares.

Estos elementos agravaron la situación social del país, al crecer la miseria y el desempleo; la migración del campo que multiplica los cinturones de miseria, cuyas manifestaciones más importantes fueron las ocupaciones de tierras por campesinos, y la insurgencia obrera, popular.

9.- La Devaluación: El 31 de agosto de 1976 el régimen cancela todos sus intentos, iniciando una nueva estrategia de acumulación de capital con la devaluación del peso.

10.- Frente a las presiones del Fondo Monetario Internacional (FMI), del Banco Mundial (BM) y de la burguesía nacional, y ante las contradicciones de la estructura socio económica interna, el gobierno mexicano viró su estrategia de política económica hacia un modelo imperialista. El modelo del FMI y del BM buscaba en primer lugar trasladar los costos económicos y sociales de la crisis mundial a los países dependientes.

11.- Los costos de la nueva política económica pesan fundamentalmente, sobre la clase obrera y los sectores populares del país; en el control de salarios, reducción del gasto estatal, salud pública, servicios médicos, vivienda y educación.

12.- Esta nueva política, pretende aumentar los recursos financieros del Estado para seguir apoyando la acumulación privada, y puede incluir la renuncia al control de actividades económicas claves, como la petroquímica básica, la industria del hierro y el acero, entre otras. Vendiendo empresas paraestatales a la burguesía nacional y extranjera o permitiendo su participación en empresas o industrias hasta hoy enteramente estatales.

13.- Uno de los efectos de la estructura económica del país, será la quiebra de pequeñas y medianas empresas, que pasarán a manos de monopolios nacionales e internacionales.

14.- Para los sectores populares, la crisis se traduciría en una drástica reducción del nivel de vida, un creciente desempleo, y en la clase obrera un mayor control político.

15.- Ante la situación nacional, las organizaciones democráticas e independientes, debemos construir una alternativa propia.

El FNAP propugna ante los trabajadores del país la consolidación de las organizaciones de clase, donde se estructure y se decida un plan de acción de política económica y social de contenido popular respaldado con la movilización nacional.

Por una Alternativa Popular.

Tenemos ante nosotros las repercusiones de una política que busca la estabilización - mediante la resesión, la limitación de la actividad económica estatal y la profundización de la dependencia con el imperialismo.

El Programa del FNAP, rechaza la política económica gubernamental y da como alternativa, la lucha por la expansión del área económica estatal, el incremento del gasto gubernamental en: salubridad, educación, vivienda, etc., los recursos para esto deberán ser el producto de una política fiscal, que deje de gravar más a los trabajadores y se dirija a los impuestos sobre el capital y los ingresos que este genera.

Esta reforma debe concentrarse en los ingresos y la propiedad de los privilegiados.

Lucharemos por la Independencia Económica, deben nacionalizarse las ramas industriales que procuren los bienes de primera necesidad.

Impulsar la participación de los obreros en la administración y control de las empresas. Deben acabarse con los privilegios a las ganancias de los grandes monopolios nacionales y extranjeros.

El Estado debe expandir su control con instituciones con intereses sociales y no mercantiles, como la CONASUPO, con presencia de los sectores populares en su administración.

Es indispensable controlar estrictamente los recursos financieros del país, para frenar la salida de capitales y la especulación.

La ampliación del peso del Estado en la economía nacional, la reorientación popular de su gasto y del sector paraestatal,

la reforma fiscal sobre las ganancias, y - el control de las actividades industria--- les, comerciales y financieras del país; - es sólo parte de un programa popular, el - cual debe enriquecerse con demandas funda- mentales de los trabajadores, como aumen- tos de salarios que eleven el nivel de vi- da del pueblo, el derecho de trabajo para todos, planta para los eventuales, escala móvil de horas en el trabajo, acompañado - con el seguro de desempleo para todos los trabajadores.

En la defensa del nivel de vida, en primer término, habremos de luchar por una escala móvil de salarios. En segundo término, de fenderemos nuestros ingresos promoviendo - en nuestros centros de trabajo, en las col- onias populares, y en todo lugar que sea posible, Comités de Lucha contra la care- stía, promover la venta de los artículos de primera necesidad con precios bajo control oficial, congelamiento de rentas.

En las zonas rurales del país, reivindicamos el rescate de los Comisariados Ejida- les y Comunales del control estatal; e im- pulsaremos la verdadera colectivización - del campo.

PLAN DE ACCION.

El FNAP, ha resuelto iniciar una campaña - de difusión y discusión en todo el país en torno a las causas y efectos de la crisis económica, para que sean los trabajadores quienes adopten las modalidades necesarias para afrontar la crisis. Se iniciaran mo- vilizaciones en todo el país.

Se realizará la Segunda Conferencia Nacio- nal de la Insurgencia Obrera, Campesina y Popular, los días 22 y 23 de enero de 1977.

Las actividades de organización deben co- menzar desde los niveles elementales. En cada centro de trabajo deben formarse comi- tés contra la carestía, comités por la de- fensa de los salarios. (3)

(3).- Puntos de vista del FNAP sobre la situación econó- mica del país y la nueva política económica.

El Comité Ejecutivo del SPAUNAM, acorde con su proyecto político, el 29 de julio llegó incluso a realizar un paro de apoyo por 24 horas, en solidaridad con la tendencia democrática del SUTERM cuando fue incapaz de defender a sus propios afiliados (profesores despedidos del CCH Vallejo).

La política burocrática de los dirigentes, los llevó a un aislamiento respecto de sus bases. Con todo y que no estaba lo suficientemente acabado, se dejó de impulsar el Proyecto Académico. No obstante, hicieron esfuerzos por marcar directrices a través de diversos foros académicos.

Debemos recordar que el Consejo Sindical, en el origen del Sindicato Académico, elaboró un proyecto académico -que incluso presentó al Consejo Universitario- que poco a poco abandonó.

Sus puntos más relevantes son los siguientes:

1.- El Problema: El acelerado crecimiento de la UNAM, entre otros factores, ha generado una burocracia académico-administrativa que ha eliminado las relaciones directas entre los profesores y las autoridades. La institución reafirma su organización formal; toma al personal académico (y a través de este a los estudiantes) en su rol estricto: "Los profesores enseñan y/o investigan, el resto lo deciden las autoridades (art. 4 a 56 del Estatuto del Personal Académico)".

Los profesores estamos "representados" en el Consejo Universitario y en el Consejo Técnico correspondiente; pero no se está reflejando la opinión de los profesores, ya que los consejeros son electos por voto individual de los profesores y una vez electos, se pierde todo vínculo. Los con-

sejeros electos no adquieren ningún compromiso con los profesores, pues no median en la elección, ni objetivos ni políticas -- académicas, ni programa de trabajo que per seguir, sino lazos de amistad, indicios de prestigio, conveniencia, etc.

No existe un órgano colegiado permanente -- de los profesores que sea representado por el consejero, que lo respalde o lo llame a cuentas.

Otro problema se presenta en relación a -- los cambios de directores, que provocan in seguridad. Los profesores a contrato pueden no quedar en el nuevo equipo, el personal de los puestos académicos es removido libremente por el director. Proyectos de reforma de años de trabajo, pueden ser modificados, cambiados o congelados por el -- director. Evidencia la existencia de órga nos permanentes de los profesores que -- garanticen seguridad en el trabajo y la -- continuidad en los proyectos.

"Las funciones Académicas son manejadas -- administrativamente, de esta forma, las -- relaciones entre profesores, y de éstos -- con los alumnos y con las autoridades son burocráticas, individualizadas y manipulables".

No se puede negar que los especialistas -- saben sobre su área y que las autoridades están integradas por profesores en actividades académico-administrativas, que los profesores no deciden sobre cuestiones que directamente los afectan, además que no -- hay garantía de que las autoridades lo sepan "todo".

Finalmente, las nuevas formas de gobierno, son expresión evidente de la inoperancia -- de la actual comunicación entre autoridades -- y profesores, y contienen relaciones -- reales que apuntan su superación: "los profesores organizados participan en las decisiones de su plantel". *

2.- Sindicato y Academias: No obstante los múltiples beneficios que pueden aportar la organización de los profesores (en Academias o Colegios), son pocas las que exis--

(*).- Fracción 12 art. 41 del Estatuto del Personal Académico; llamado a organizarse de Pablo González C.

ten. Ni el "permiso de las autoridades", ** ni la Asociación de Profesores e Investigadores de Carrera (APIC), ni el Consejo Sindical, han sido suficientes para impulsarlas. De las organizaciones existentes unas son débiles y con escasas o intracendentes funciones. Las otras (Arquitectura, CCH, Economía) han surgido por agudos problemas internos; mediante intensa lucha, que aún no aseguran su existencia futura. Se requiere del apoyo de otras organizaciones y planteles para que puedan surgir y consolidarse las Academias; requieren el impulso político de una organización más amplia de los profesores, por la coyuntura de la Reforma al Estatuto del Personal Académico y por la posición del Consejo Sindical, el Sindicato y el Contrato, son los instrumentos adecuados.

Una organización requiere un proceso de gestación en torno a la satisfacción de intereses concretos, más o menos inmediatos de los miembros que la integran. Creemos que en el propio proceso de discusión del contrato y formación del Sindicato, se irán organizando las academias, pues el contrato puede contemplar, tanto la intervención de los profesores en la selección y promoción del personal académico, como la perspectiva de la seguridad en el centro de trabajo y mejoras sustanciales en sueldos y salarios.

3.- Definición y Funciones: Academia es -- "La reunión del Personal Académico Especializado en determinada área o campo de conocimiento", que tiene como objetivos entre otros los siguientes: a) dentro de los márgenes que establezca el Contrato, diseñar criterios, y procesos y dictaminar sobre la selección y promoción del personal académico del área correspondiente. b) formular y proponer planes y programas de estudio e investigación en coordinación con las demás academias de la dependencia que se trate. c) proponer candidatos para consejeros técnicos, conforme a los requisitos que señala el Estatuto General, los que una vez electos, serán los representantes de la academia ante el Consejo Técnico respectivo y responsable de la misma.

(**).- Fracción 12 art. 41, Ibid.

d) discutir y decidir sobre asuntos propios de la especialidad. En el caso de que en un plantel solo exista una academia, cumplirá con más funciones o se atribuirán a un órgano colegiado de profesores del plantel (asamblea general, reunión de representantes de academias, otras). e) Negociar con la dirección correspondiente las particularidades de su gestión. f) Profesores candidatos para consejero universitario, conforme a los requisitos que establece el Estatuto General de la UNAM. Una vez electo el Consejero, será el representante del órgano colegiado de que se trate, ante el Consejo Universitario y responsable ante él mismo.

4.- Organización: Sería conveniente que cada academia se organizara dentro de los siguientes lineamientos:

- Tener como funciones, entre otras, las señaladas en el apartado correspondiente.
- Estar integrada por todos los profesores e investigadores, ayudantes de profesor, de investigador y por una representación estudiantil, y todos de la especialidad que corresponda.
- Disponer de reglamentación mínima interna, sancionada por la propia academia.
- Decidir por mayoría mediante voto calificado, según los distintos tipos de profesores que establezca el Contrato, además de los estudiantes.
- Comunicado de su formación a las autoridades y al sindicato. (4)

Este proyecto no formaba parte, ni del Contrato Colectivo, ni de los Estatutos. Como se expresó, buscaba el fortalecimiento de los Consejos Técnicos y del Consejo Universitario, así como una mayor participación de los profesores en la toma de decisiones de carácter académico.

El Aparato Sindical, al no vislumbrar con clari-

dad la importancia del Proyecto Académico y al dejar que rectoría le impusiera la separación de lo gremial y lo académico, fue convirtiéndose en una instancia meramente gestora de las prestaciones sindicales. Uno de los mayores errores de la dirección sindical fue el abandonar el terreno académico y dejarlo en manos de la burocracia universitaria; se constituyó en una de las principales causas de su debilitamiento.

Ante la ofensiva del sindicalismo académico, la rectoría organizó a sectores conservadores y de derecha del personal docente en asociaciones. Se trataba de organizaciones que en su origen eran estrictamente académicas, sin tener principios sindicales. La Comisión de Acreditación, establecida con la UNAM, buscó por todos los medios acreditar a los miembros de estas asociaciones. Llegó incluso a registrar una asociación de sólo 2 miembros, de la preparatoria No. 8, y descalificar, por el mínimo error administrativo, a los miembros del Sindicato de Profesores.

El SPAUNAM logró su primera revisión de salarios con una precaria ventaja sobre las asociaciones blancas, creadas por la rectoría. Como era de esperarse, la rectoría puso todo el aparato administrativo al servicio de estas espureas asociaciones, para cambiar la correlación de fuerzas dentro de la universidad y tener un instrumento de control hacia los profesores.

En diciembre de 1976, la rectoría manifestó que: "el Sector mayoritario del personal académico, lo consti-

tuían las llamadas Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) y que el SPAUNAM, dejaba de ser el representante del interés mayoritario de los profesores". (5) Es así como la política del Comité Ejecutivo y la de las autoridades universitarias, derrotaron al Sindicato del Personal Académico de la Universidad. Para la revisión del Título de las Condiciones Generales, del 1º de febrero de 1977, fueron estas asociaciones, convertidas ya en Federación, las que la llevaron a cabo, al margen de los profesores que representaba el SPAUNAM.

El número de afiliados que tenían las AAPAUNAM era de 5,139, mientras que el SPAUNAM era de 3,547. (6)

El jueves 13 de enero del mismo año se iniciaron las pláticas tendientes a la revisión de condiciones gremiales, estuvieron presentes 43 de las 44 Asociaciones del Personal Académico que representaron 8,624 de los 8,686 miembros del Personal Académico.

Ante esta coyuntura, el SPAUNAM definió como estrategia el no aceptar participar en las pláticas de rectoría con AAPAUNAM. También contemplaba el no legitimar la mayoría numérica que las Asociaciones habían logrado, gracias al aparato de rectoría, así como la realización de un Congreso General Extraordinario. Este se celebró los días 10 y 11 de diciembre de 1976. En el se deci-

(5).- Gaceta UNAM; Tercera Epoca, Vol. XIV, No. 21 C.U. 7 de enero de 1977, pág. 1.

(6).- Ibid y El Sol de México; 21 de enero de 1977.

dió presentar un Pliego Petitorio que incluía: un aumento salarial del 17% y ayudas, llamadas accesorias, tales como, transporte, renta y adquisición de libros. Analizando que no había otro camino mas que la huelga, para obligar a las autoridades a revisar el contrato con el único Sindicato de Profesores verdadero de la UNAM que era el SPAUNAM, "el emplazamiento se presentó el 20 de enero de 1977 y la huelga iniciaría el día 7 de febrero del mismo año." (7)

Como era de esperarse, las asociaciones blancas llegaron de inmediato a un acuerdo sobre la revisión salarial. Se obtuvo un 7% de aumento y diversos incrementos en las prestaciones tales como: las primas vacacionales y de antigüedad; pago de exámenes extraordinarios; y, siendo lo más relevante, la instalación de una tienda de auto servicio. (8)

El SPAUNAM se encontraba en una encrucijada. La rectoría fijó como estrategia el hacer ver a la opinión pública que la revisión, del 1º de febrero de 1977 con las AAPAUNAM, había sido totalmente legal, porque eran los legítimos representantes del interés gremial mayoritario de los profesores de la UNAM y que cualquier suspensión de actividades sería ilegal y, por lo tanto, sancionada.

Ante esta negra perspectiva, el STEUNAM, por con-

(7).- El Sol de México; 21 de enero de 1977.

(8).- Excelsior; 30 de enero de 1977.

ducto de su Comité Ejecutivo, propuso a la dirección de SPAUNAM, como solución para evitar una derrota y la dispersión del sector democrático de profesores que integraban el SPAUNAM, la construcción de un sindicato único y la lucha por un Contrato Colectivo único en la UNAM.

En este contexto, el Consejo General de Representantes del STEUNAM y el Comité de Huelga del SPAUNAM, el 4 de febrero de 1977 anunciaron: "la decisión de fusionar el SPAUNAM con el STEUNAM, y dijeron no haber consultado a las bases, ante la necesidad de salvar al SPAUNAM". (9)

El día 6 de febrero, los representantes del STEUNAM y del SPAUNAM, firmaron el Convenio de Unidad, con el que se inició el proceso de fusión entre ellos. Señalaban que una vez firmado el Contrato Colectivo, los dos sindicatos se disolverían y los patrimonios pasarían a la nueva organización.

Evaristo Pérez Arreola, Secretario General del STEUNAM, señaló que el objetivo era "crear una Central Unica de Trabajadores Universitarios del País". (10)

Los puntos del Convenio firmado fueron:

- 1.- Los miembros del STEUNAM y SPAUNAM, -
acuerdan integrar un sindicato único y luchar conjuntamente por un solo Contrato Colectivo para los trabajadores de la UNAM.
- 2.- Unificados en un solo sindicato, presentarán la demanda de contratación colectiva única, con emplazamiento a huelga a -

(9).- V. DURAN y G. SILVA: Reflexiones sobre el Movimiento, Manuscrito.

(10).- El Día; 7 de febrero de 1977.

las autoridades universitarias 45 días después de firmarse este Convenio. El SPAUNAM propone que la huelga debía estallar el 7 de febrero de 1977, dando por canceladas - las actuales negociaciones con la UNAM.

3.- La demanda de Contratación Colectiva - única comprenderá el actual convenio colectivo de trabajo del STEUNAM, y el proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUNAM, tratando de igualar lo más favorable de los Convenios, a los trabajadores. Adjunto a esta demanda central, el nuevo sindicato, podrá levantar otras reivindicaciones.

4.- El nuevo sindicato se denominará Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

5.- El 13 de marzo de 1977, se realizará la Asamblea Constitutiva del STUNAM, la que aprobará, la declaración de Principios, el Estatuto, el Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo y el Plan de Acción, de acuerdo con el siguiente procedimiento: a) Se iniciará la afiliación, individual y voluntaria de los trabajadores. b) Los Consejos de representantes del SPAUNAM y STEUNAM, elaborarán el proyecto de Estatuto y Declaración de Principios del STEUNAM, y el Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo; sometidos a una amplia discusión. Se presentarán a más tardar 2 semanas antes de la Asamblea Constitutiva. c) Se integrará una comisión coordinadora, que funcionará hasta la Asamblea Constitutiva, con 6 miembros del STEUNAM y 6 del SPAUNAM. d) La Asamblea Constitutiva del STUNAM se integrará por los delegados elegidos a razón de uno por cada 10 miembros.

6.- El STUNAM quedará integrado principalmente por 2 secciones, una agrupará a los miembros administrativos y otra a los académicos. Cada una tendrá su comité seccional y se dividirá en delegaciones por dependencia. Se creará un Consejo General de Representantes único, integrado por los delegados elegidos en asambleas delegacionales de cada sección. La proporción de los delegados de una y otra sección será siempre la misma y en base a criterios comunes.

7.- En tanto no se realice la elección, en los términos del Estatuto del STUNAM, el Comité Ejecutivo Central, será elegido por la Asamblea Constitutiva, de entre los miembros de los actuales Comités Ejecutivos del STEUNAM y SPAUNAM.

8.- El STEUNAM, se integrará a la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios, luchando por el proceso de un Sindicato Nacional.

9.- En tanto no se conquiste un Contrato Colectivo Unico, el STEUNAM y el SPAUNAM mantendrán su existencia legal, su estructura íntegra y sus instrumentos jurídicos, una vez firmado el Convenio Colectivo Unico, se disolverán, y sus patrimonios pasarán al STUNAM. (11)

Como estaba previsto, el domingo 27 de marzo del mismo año en el cine Internacional de la Ciudad de México, con asistencia de más o menos 3,500 personas, se llevó a cabo la Asamblea Constitutiva del STUNAM. "Se nombró el Comité Ejecutivo Provisional, se aprobaron los Estatutos y el Proyecto de Contrato Unico, se nombraron los Comités Ejecutivos Seccionales y se acordó emplazar a huelga a la UNAM, para el 20 de junio del mismo año". (12)

El STUNAM realizó un Plan de Acción que culminaría con la Huelga para movilizar las fuerzas y así enfrentarse al Estado.

La Federación de Sindicatos Universitarios que reunía a 28 agrupaciones, otorgó su apoyo al STUNAM. (13)

En el 2º encuentro Nacional de Trabajadores Universitarios, representantes de 25 universidades, reunidos en Monterrey, acordaron emprender una movilización a

(11).- Convenio Político del STEUNAM y el SPAUNAM; Venceremos No. 22, febrero de 1977, pág. 6.

(12).- F. LOPEZ PINEDA: Lucha y Conquistas; Ob. Cit., pág. 135.

nivel nacional. Se convino buscar apoyo de estudiantes, obreros, campesinos y clases populares... ganar la calle en esta lucha contra el sistema, realizar mítines, y manifestaciones en todo el país, y prepararse para una lucha larga. (14)

Las autoridades de rectoría, ante el documento petitorio del STUNAM, declararon no estar dispuestos a recibirlo y menos a firmarlo, porque ya existía un Contrato Colectivo firmado con el STEUNAM en el mes de noviembre y un Título de las Condiciones Gremiales, firmado con los académicos, ambos con vigencia de 2 años. Si se llegara a una huelga sería ilegal, más en el caso del SPAUNAM por ser minoritario. (15)

Decían también las autoridades que no era legal realizar un movimiento de huelga, para lograr la titularidad del Sector Académico, a partir del Sector Administrativo. Como ya expresamos, estos argumentos fueron los principales ejes de su estrategia.

A dos días del plazo del emplazamiento a huelga, la rectoría presentó una propuesta,* que prácticamente no añadía elementos nuevos. Sólo se aclaraba que "los académicos quedarían sujetos a las normas del Título de relaciones gremiales del Estatuto respectivo". (16)

-
- (*).- Esta propuesta con algunos matices, sería impuesta más tarde por vía de la represión al gran movimiento de huelga del STUNAM.
- (14).- El Universal; 30 de mayo de 1977.
- (15).- El Día; 28 de marzo de 1977.
- (16).- El Universal; 19 de junio de 1977.

El día 20 de junio de 1977, ante la inminencia de la huelga, las autoridades universitarias presentaron la siguiente propuesta momentos antes de la hora fijada para su estallido:

1.- La Universidad reconocerá al STUNAM como el representante subrogatorio del mayor interés profesional de los trabajadores y empleados administrativos; aceptará dicha subrogación, en los derechos y obligaciones del STEUNAM en favor del STUNAM, con respecto al Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

2.- Los afiliados al STUNAM, que pertenezcan al personal Académico, serán sujetos de los derechos y obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico; los intereses gremiales sujetos a lo dispuesto en el Título XIII de este Estatuto.

3.- El STUNAM reconoce que las relaciones laborales con la UNAM, se convienen bilateralmente, con el personal administrativo y el personal académico, conforme al Convenio Colectivo de Trabajo y el Título de las Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico.

4.- El Convenio Colectivo de Trabajo vigente, del Personal Académico será revisado el 1º de noviembre próximo.

5.- El Título XIII del Estatuto del Personal Académico vigente, será revisable en el Salario por Cuota, el 1º de febrero de 1978.

6.- Se podrán adoptar, nuevos acuerdos, entre el personal de la UNAM y la misma.

7.- Los casos de profesores, que hubieren solicitado su definitividad, y no se las hubieren tramitado; deberán acreditarlo ante el titular de su dependencia, en un plazo de 30 días. (17)

Este ofrecimiento fue rechazado por el STUNAM, ya que "se consideró parcial e insuficiente". (18)

(17).- El Día; 11 de julio de 1977.

(18).- El Universal; 19 de junio de 1977.

Las autoridades se habían encargado de informar a la opinión pública, por medio de la prensa nacional, que el Sindicato quería manejar los asuntos académicos de la Universidad, a lo que el STUNAM, en su desplegado en el Excelsior del 3 de julio de 1977 comunicó:

Se ha mentido al decir que pretendemos intervenir en los asuntos académicos de la Universidad... El Sindicato pretende que tales cuestiones, sean resueltas por organismos colegiados de base, integrados por el conjunto del personal académico de cada dependencia y no solo por simples asambleas como se ha dicho... Reiteramos nuestra decisión de luchar y dialogar. (19)

El 20 de junio de 1977, el STUNAM estalló la huelga. Recibió muestras de solidaridad de parte de asociaciones y organizaciones. La Federación de Sindicatos Universitarios anunció haber aprobado una huelga nacional en apoyo al STUNAM. El Sindicato del Colegio de Bachilleres informó que era posible se realizara un paro de solidaridad. La Universidad Autónoma Metropolitana dijo que se opondría a que en sus instalaciones se dieran clases a alumnos de la UNAM. El 29 de junio, 18 universidades del país, 2 escuelas superiores del Politécnico, Chapingo y Antropología, realizaron un paro de apoyo. En el centro de la ciudad, miembros de Sindicatos independientes, grupos de colonos populares y de estudiantes, realizaron una marcha. (20) El 6 de julio se efectuó una marcha; se calculaban 200 mil participantes en apoyo al STUNAM. (21)

(19).- Excelsior; 3 de julio de 1977.

(20).- El Universal; 30 de junio de 1977.

(21).- El Día; 7 de julio de 1977.

La rectoría, con el propósito de detener al Sindicato Unico, utilizó toda clase de recursos para oponerse a la justa reivindicación del nuevo sindicato. Recurrió a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje "a demandar la declaración de inexistencia de la huelga". (22) Según esta, el STUNAM no había presentado Pliego Petitorio con emplazamiento a huelga; "la suspensión de labores era ilegal". (23) También acudieron a diversas instancias del PRI, del Congreso del Trabajo y otras, quienes se manifestaron en contra del movimiento y solicitaron la intervención de las autoridades gubernamentales, ya que "se estaba violando simultáneamente, la legislación ordinaria en materia laboral, los ordenamientos en materia laboral y los ordenamientos que rigen la vida interna de la institución". (24)

Los dirigentes del Sindicato se inconformaron, señalando que la declaratoria de la Junta no procedía porque ese organismo no estaba en condiciones de tomar tal determinación. El STEUNAM, era un Sindicato reconocido por las autoridades laborales y el SPAUNAM estaba tácitamente reconocido por la Universidad.

El rector Guillermo Soberón se movió, con objeto de que la opinión pública estuviera a favor de las autoridades. Logró que se presentaran las instalaciones de escuelas particulares, para que se impartieran los cursos

(22).-- Novedades; 24 de junio de 1977.

(23).-- Excelsior; 28 de junio de 1977.

(24).-- El Día; 27 de junio de 1977.

de la UNAM, protegidos por la policía preventiva. (25) El Consorcio Televisà, cedió tiempo para que en sus canales se impartieran clases. En Ciudad Universitaria fueron suspendidas el agua y la energía eléctrica, según un grupo de profesores, por órdenes del rector. (26)

Basándose en la declaratoria de ilegalidad, las autoridades universitarias anunciaron que con fundamento en el artículo 206 del Título de Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico (EPA), y la Cláusula VIII del Convenio Colectivo, firmado con los administrativos, se rescindirían los Contratos a los trabajadores que hubiesen suspendido sus labores y no se presentasen a más tardar el 1º de julio (plazo que se amplió), y para sustituir a los que no lo hicieran, se iniciaría la contratación de nuevo personal. (27) Para esto solicitaron, por medio de la Prensa, personal para cubrir todas las categorías de la rama administrativa. Una multitud calculada en 10,000 desempleados acudió al llamado, causando desórdenes y destrozos, y hubieron de intervenir 300 granaderos con equipo antimotines para desalojarlos. (28)

También, representantes de las autoridades de rectoría denunciaron ante la Procuraduría General de la República que líderes del sindicato habían cerrado y saqueado la sede provisional de la Dirección de Publicacio-

(25).- El Día; 1º de julio de 1977.

(26).- Excelsior; 30 de junio de 1977.

(27).- Excelsior; 29 de junio de 1977.

(28).- El Día; 7 de julio de 1977.

nes. Se había responsable a los trabajadores de emplear la violencia, causar daños a la cultura, investigación científica y tecnológica. (29) Los acusados se presentaron a declarar y negaron todos los cargos. Aclararon que el Sindicato había propuesto personal para cubrir lo más urgente, como atender los cadáveres en Medicina, los animales e instrumental científico en Facultades e Institutos, sin obtener respuesta de las autoridades. (30)

Otro recurso de las autoridades fue elaborar una lista ante notario de los trabajadores que aceptaban su reincorporación a sus puestos. A los que no estuvieran en la lista, se les rescindiría el contrato.

El rector Soberón, logró escindir al Sindicato por vía del dirigente Alvaro Lechuga. Este personaje pretendió "rescatar" al STEUNAM, para lo cual forma una comisión negociadora, con delegados que lo siguieron, para obtener, además de lo ofrecido por rectoría, el cese a la represión, el pago de salarios caídos, el cese de las recisiones y la continuación de la vigencia del Contrato Colectivo. Para ésto, Lechuga propuso el levantamiento de la huelga. Cuando la Ciudad Universitaria fue ocupada por la policía. Constituyendo un acto de traición política.

En la madrugada del día 7 de julio, entre 8 y 12 mil elementos de la Dirección de Policía y Tránsito, por mandato de la Procuraduría General de la República, penetraron en C.U., desalojaron a los huelguistas y detuvie-

(29).- El Universal; 2 de junio de 1977.

(30).- Novedades; 5 de julio de 1977.

ron a 531 personas, entre ellas, dirigentes sindicales. (31)

Varios Notarios dieron Fé de que los policías iban desarmados, pero en el rotativo Ultimas Noticias del 8 de julio, apareció la fotografía de un policía con su fusil al lado. También fueron desalojados 2 locales sindicales.

El rector sostuvo que la acción había estado ceñida "al régimen de derecho en que vivimos, ya que la UNAM no era ajena a la jurisdicción nacional. Se trataba de arbitrariedades que no tenían base jurídica, porque no existieron órdenes de aprehensión, ni de desalojo." (32)

Representantes del Sindicato y de la UNAM se entrevistaron con el Lic. Jesús Reyes Heróles, Srio. de Gobernación. Se comunicó, entonces, que las personas aprehendidas serían liberadas de inmediato en forma incondicional, sin excepciones, y se suspenderían las órdenes de aprehensión contra cualquier miembro del sindicato. (33)

Ante el panorama descrito, el STUNAM tuvo que firmar el Convenio propuesto por las autoridades. Ello, salvo una Cláusula, que estipulaba que los cambios en la legislación nacional vigente, que se refirieran a la legislación laboral, entre la UNAM y su personal académico, no se adoptarían nuevos acuerdos. Se declaraban sin efecto las relaciones, se instalaría una tienda para

(31).- El Día; 8 de julio de 1977.

(32).- Ibid.

(33).- El Sol de México; 10 de julio de 1977.

los trabajadores. Aclaró el rector, no se pagaría cantidad alguna por concepto de salarios caídos. (34)

El día 11 de julio se retiró la policía de C.U., y el día 18 se reanudaron las clases.

Al no obtener el STUNAM el Contrato Colectivo Unico, el sindicalismo de la UNAM se debilitó, no lográndose reivindicaciones importantes en las revisiones inmediatas.

El 20 de diciembre de 1977 la Comisión Técnica Paritaria de Acreditación concluyó el procedimiento y emitió un documento pormenorizado de los resolutivos firmados por la representación de la UNAM con las 42 asociaciones.

(34).- El Día; 11 de julio de 1977.

2. EL APARTADO "C" Y LA LEGISLACION

UNIVERSITARIA

Ante la confrontación permanente con los sindicatos universitarios en búsqueda por lograr una organización nacional, las autoridades universitarias, encabezadas por Guillermo Soberón, trataron de definir un marco legal para la regulación de los conflictos, con una óptica totalmente conservadora y reaccionaria. Las autoridades argumentaron que existía un vacío jurídico en la regulación de las relaciones laborales, dentro de las universidades, ya que éstas no eran entidades productivas que persiguieran un beneficio económico; por tanto, no podían regirse por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y considerando que los profesores no estaban al servicio del Estado, no podían ser tipificados en el Apartado "B" del mismo artículo. Por lo anterior, la rectoría propuso la inclusión de un Apartado "C" al artículo 123 Constitucional, que regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las universidades e institutos de enseñanza superior, de carácter público y autónomas.

Esta propuesta fue elevada por el rector al Presidente de la República, Luis Echeverría Álvarez, el 24

de agosto de 1976.* Contenia los siguientes puntos:

I.- El Personal Académico y Administrativo podrán organizarse en Sindicatos o Asociaciones, que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de Cátedra e Investigación y los fines universitarios. - Sólo tendrán derecho a huelga, cuando se violen en forma sistemática, general y reiterada las condiciones laborales.

II.- Los Sindicatos y Asociaciones del Personal Académico, serán diversos de los del Personal Administrativo.

III. Las cuestiones de carácter académico, serán establecidas por el Consejo Universitario, y no podrán ser objeto de negociación.

IV.- Las condiciones laborales del personal administrativo, se establecerán en un Convenio Colectivo.

V.- Las condiciones del personal académico, se establecerán en un Convenio Colectivo, distinto al Convenio del personal administrativo.

VI.- Para la determinación de las prestaciones de carácter económico y social, las organizaciones del personal académico y administrativo, presentarán sus proposiciones a las autoridades de cada dependencia.

VII. El personal administrativo será definitivo en los términos que establezca la ley aplicable. El personal académico con antigüedad de 3 años ininterrumpidos, será evaluado para ver si procede su definitividad, los ayudantes de profesor o investigador, no podrán ser definitivos.

VIII. No podrá limitarse a las Universidades e Institutos, el derecho a la libre admisión de su personal, ni podrá establecerse la exclusión forzosa.

(*).- (se le dió el mote de ley Soberón), por considerar que:

"dicha iniciativa atenta contra el Derecho de Huelga, la Contratación Colectiva, la Organización Sindical y la unificación de los trabajadores universitarios... Atenta contra la Autonomía Universitaria... Refleja el Autoritarismo, prevaleciente en la UNAM... Pretende perpetuar la división entre los trabajadores administrativos y académicos... establecer unilateralmente una artificiosa separación entre lo académico y lo gremial".

IX.- En materia de Seguridad Social, se re girán por las leyes o acuerdos respectivos.

X.- Son aplicables a las disposiciones - del apartado "A" del art. 123 Constitucional, y sus leyes reglamentarias. (35)

Afirmaba Soberón, que este apartado "no tenía carácter coercitivo, sino que terminaría con las huelgas solidarias, que llevan al desquiciamiento de la educación superior." (36) También decía, que habría que "deslindar lo académico de lo gremial, ya que lo académico no es negociable. Hay que corregir la legislación laboral, pero siempre haciendo compatibles los legítimos derechos de los trabajadores, con los legítimos derechos y necesidades de las Universidades." (37)

La respuesta de los profesores y trabajadores de la UNAM, no se hizo esperar y los días 26, 27 y 28 de agosto de 1976, con el impulso del SPAUNAM, la APAC y el STEUNAM, se celebró el 1er. Foro Universitario, en el cual fue rechazada con firmeza la iniciativa de reforma constitucional, presentada por el Dr. Soberón.

A nueve meses de la iniciativa, el 30 de mayo de 1977, Soberón inicia una consulta interna en la UNAM. Convoca a que por escrito se manifiesten opiniones sobre las relaciones laborales, debiéndose entregar el 30 de junio, como fecha límite, para iniciar la discusión de inmediato. La fecha calculada para obstaculizar la auténtica participación de los trabajadores y profesores, ya

(35).- La Universidad en el Mundo; No. Especial; 1º de septiembre de 1976, pág. 4.

(36).- El Heraldó; 31 de mayo de 1977.

(37).- Excelsior; 25 de agosto de 1976.

que se encontrarían en paro de actividades. En consecuencia, la intervención de los mismos fue limitada; los pocos que participaron apoyaron la propuesta de rectoría.

Existieron diversos Foros, tanto dentro como fuera de la UNAM. El debate público, sugerido por el propio Presidente Luis Echeverría A., resalta el que se llevó a cabo en 8 sesiones, del 30 de agosto al 22 de octubre de 1976. (38) Participaron en él representantes sindicales, profesores y funcionarios universitarios, así como especialistas en "derecho laboral". Aparentemente, como en las opiniones fueron muy divididas, el Gobierno Federal decidió congelar la iniciativa.

En el mes de septiembre de 1977, se llevó a cabo la 3ª Reunión Nacional del Foro Universitario. Como resolución, en torno a la Ley Soberón, se decidió rechazar cualquier proyecto de legislación que restringiera o cancelara los derechos constitucionales del personal como eran: la Sindicalización de todos los trabajadores, la huelga, la contratación colectiva y la Titularidad Sindical. Algunas de las conclusiones a las que llegó este Foro fueron:

Los derechos de la clase trabajadora, son patrimonio inalienable e irrenunciable y no se puede ejercer acción en su contra... la función social de la universidad, no podrá cubrirse, si se impone la política del Estado, por el afán de controlar las fuerzas democráticas... debemos exigir la derogación del apartado "B" del art. 123 - Constitucional... La Secretaría de Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje, no

(38).- R. DELABRE: Conflicto Nacional y Lucha Sindical;
Artículo; México 1982, pág. 188.

deben declarar la existencia o inexistencia de las huelgas... el apartado "A" del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, pueden constituir el Marco Jurídico para regulación de las relaciones laborales en las universidades. (39)

(39).- Conclusiones del Foro Universitario; 15 de septiembre de 1977.

3. LA CREACION DEL SUNTU

Ante la iniciativa del Gobierno Federal y de las Autoridades Universitarias, de legislar las relaciones laborales en la universidad y evitar la construcción de organizaciones nacionales, la Federación de Sindicatos Universitarios (FSTU) decidió acelerar los trabajos de construcción del Sindicato Nacional. Es así como se realizaron diversos trabajos que culminaron con la creación del SUNTU, Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios.

En el mes de abril de 1979, la FSTU participó en el III festival del periódico Oposición. Donde difundieron los planteamientos del sindicalismo universitario en relación con la legislación universitaria, así como lo referente a la construcción del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU).

En una reunión del CNR de la FSTU, realizada el 9 y 10 de junio de 1979, se acordó la formación de la Comisión Coordinadora del Sindicato Nacional. Quedó formada por 20 personas, y se fijó un plazo de 3 meses para la constitución formal del SUNTU. (40)

La primera reunión de la Comisión Coordinadora del SUNTU, se llevó a cabo el 13 y 14 de julio de 1979. Se ratificó el plazo acordado previamente, un mes después, para la constitución del sindicato. Se discutió

(40).- Enlace, No. 13; 13 de agosto de 1979.

y aprobó el Proyecto de Estatutos del SUNTU, mismo que se publicó, para su discusión entre las bases sindicales durante los días restantes de julio y en el mes de agosto.

Los días 8 y 9 de septiembre de 1979, se realizó una nueva reunión para la construcción del SUNTU. Asistieron 31 sindicatos universitarios del país. Se fijaron como fechas para la realización de la Asamblea Constitutiva del sindicato los días 12 y 13 de octubre del mismo año. Se definirían la estructura interna y las acciones a seguir. (41)

En la Cd. de Cuernavaca, el 29 y 30 de septiembre, se reunió nuevamente la Comisión organizadora del Sindicato Nacional. Se discutió la preparación de la Asamblea Constitutiva del SUNTU. Fue ratificada la fecha para la celebración de la misma, el 12 de octubre, aprobándose la Convocatoria respectiva. Mientras tanto, en el contexto nacional, en torno a la creación del SUNTU se presentaban diversas opiniones a favor, como la del rector de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), Eduardo Franco, quien sostenía que se democratizaran las universidades del país, en sus sistemas administrativos y docentes, y se fortalecieran en lo académico, cultural y la extensión universitaria, mejorando las relaciones laborales. (42) En contra, la posición del rector de la UNAM, Guillermo Soberón, quien afirmó que, se opondría a la intromisión de los trabajadores en la vida académica

(41).- Uno más Uno; 13 de septiembre de 1979.

(42).- Ibid, 4 de octubre de 1979.

de la UNAM. (43)

Los problemas más importantes a enfrentar por parte del sindicato, eran el de lograr el reconocimiento por parte del Estado y el establecimiento de relaciones bilaterales con las autoridades universitarias, por medio de un Contrato Colectivo Unico.

Otro problema fue la redacción de un instrumento jurídico general, que permitiera integrar los diversos Contratos vigentes y homogenizar a nivel nacional las condiciones de trabajo. Para la realización del Contrato Colectivo Nacional, se integró una comisión redactora, con el objetivo de sentar las bases para la homogenización de las condiciones laborales y la unificación de fechas de revisión contractual y salarial.

En septiembre, la Comisión Organizadora elabora un documento que contiene un informe de lo resultado hasta el momento, así como un plan para el trabajo futuro. Este contempla 3 etapas.

En la primera se informa que se habían analizado los instrumentos jurídico-laborales de los siguientes sindicatos:

Contratos de Carácter Administrativo.-

STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México).

STAISET (Sindicato de Trabajadores Administrativos del Instituto de Estudios Superiores del Estado de Tlaxcala).

STAUDEM (Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma del Estado de México).

STESUAN (Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit).

STEUJED (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Juárez del Estado de Durango).

STEUABJO (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca).

Contratos de Carácter Académico-Administrativo.-

SITUAM (Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana).

STUANL (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León).

STUAC (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila).

Contratos de Carácter Académico.-

STAUAP (Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Puebla).

USCUAP (Unión Sindical de Catedráticos de la Universidad Autónoma de Puebla).

Para la segunda etapa, la Comisión Organizadora informa:

1º.- Se convoca a reuniones de estudio, análisis y asesoría jurídico-laboral, para sentar criterios, tales como, la defensa del apartado "A" del art. 123 Constitucional. Se considerarían las desigualdades existentes en el conjunto de Contratos Colectivos, como banderas de lucha. 2º.- Se elaboró un Índice de Temas, para el con-

tenido del Ante-Proyecto, el cual fue discutido y aprobado durante el VI Congreso Ordinario de la FSTU. 3ª.- Los Asesores Jurídicos de la FSTU, incorporarían sus observaciones, lo que marca el fin de esta etapa.

Se dice, además, que la Comisión Redactora, puso a la consideración de todos los sindicatos el Ante-Proyecto citado, señalando algunas consideraciones.

En lo referente a la tercera y última etapa el documento establece que se distribuyó dicho Ante-Proyecto,* en todos los sindicatos universitarios. Se pedía a los sindicatos que este se discutiera y comparara el contenido de cada una de las cláusulas propuestas con los convenios establecidos en las universidades. Con base en esto, cada uno de los sindicatos redactaría y presentaría el proyecto de las cláusulas que se adicionarían capítulo por capítulo y cláusula por cláusula, haciéndolas llegar a la Comisión Redactora. (44)

Este estudio permitió sentar las bases para la elaboración del Contrato Unico, en el que se siguió, como método de trabajo, el de la elaboración de contratos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

(*).- El Índice del Anteproyecto de Contrato Colectivo de Trabajo, presenta: Parte I.-Disposiciones Generales, 3 capítulos. Parte II.-De las Relaciones de Trabajo, 4 capítulos. Parte III.-Condiciones de Trabajo, 5 capítulos. Parte IV.-Comisiones Mixtas, 5 capítulos. Parte V.-De las Obligaciones de la Institución con el Sindicato y Reglamento Interior de Trabajo, 2 capítulos. Parte VI.-Cláusulas Transitorias.

(44).- Ante-Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo. Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios; Comisión Organizadora del SUNTU, septiembre de 1979.

En una reunión Nacional de Trabajo celebrada en Jalapa, Veracruz el 1 y 2 de diciembre de 1979, se concluyó el estudio comparativo de los diversos contratos, el cual fue distribuido a los sindicatos universitarios del país.

En septiembre de 1979, la Comisión Organizadora del SUNTU, presentó el ante-proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo. En la presentación del documento, se destacaba que los trabajadores universitarios del país debían de participar en organizaciones de clase, que les permitiera lograr sus justas reivindicaciones así como el respeto a sus derechos. También se consideraba que los trabajadores académicos y administrativos eran asalariados, por lo cual tenían que crear un frente común, por la defensa de sus derechos, contra los patrones y el Estado. Se contempló la necesidad de "Frenar las acciones de las autoridades intransigentes y establecer condiciones adecuadas que posibilitaran la transformación del actual sistema social, económico y político, en un régimen de libertad democrática". (45)

Se consideraba que la basta experiencia adquirida por el sindicalismo universitario lo había llevado a desarrollar tácticas y estrategias nuevas y que, como eran correctas, lo llevarían a la construcción de una organización sindical más acabada y democrática.

Para el 6 de octubre de 1979 el SUNTU contaba ya

(45).- Ante-Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo. Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios; Comisión Organizadora del SUNTU, septiembre de 1979.

con 28 organizaciones para su integración. (46) Como se había planeado, el 12 de octubre de 1979, en el Gimnasio Juan de la Barrera en la Ciudad de México, con la asistencia amplia de 7,000 trabajadores universitarios, quedó constituido el SUNTU, como un intento de organización nacional. (47)

Por el reconocimiento del SUNTU y la firma del Contrato Colectivo Unico, se organizaría un plan de acción, mismo que culminaría con una eventual huelga nacional, el 1º de noviembre de 1980.

{46}. - Uno más Uno; 7 de octubre de 1979.

{47}. - J. ORTEGA: Hacia la Huelga del SUNTU; Machete, julio de 1980.

4. LA LEGISLACION UNIVERSITARIA
DE JOSE LOPEZ PORTILLO

Como se ha explicado, en 1976, las autoridades universitarias argumentaron que existía un vacío jurídico en la definición de las relaciones laborales en las universidades. Ante esto, Soberón planteó la necesidad de incorporar un Apartado "C" en el artículo 123 Constitucional, esta propuesta, como ya se dijo antes, fue rechazada por no tener consenso. Sin embargo, Luis Echeverría se había pronunciado por la necesidad de constitucionalizar la autonomía y de institucionalizar las relaciones laborales en las universidades.

Desde esa época el Estado Mexicano, como todo Estado Capitalista, procuró establecer reglas del juego para que los conflictos universitarios no escaparan de la vía institucional. Sobre todo después del conflicto de 1977.

Ante la iniciativa del Estado, hubo dentro del sindicalismo universitario 2 posiciones. Una mayoritaria, que consideraba importante el reconocimiento legal del sindicato y que coincidía con las autoridades en el sentido de que no había una definición jurídica suficiente dentro de las universidades, estaba de acuerdo con la intervención de las juntas de conciliación en los conflictos de las propias universidades, aunque se oponía a la calificación de las huelgas por parte de las Juntas, sin que esta se realizara por medio de Comisiones Internas. Posición que el Estado evidentemente no aceptaría.

La otra posición, minoritaria, sostenía que el sindicalismo universitario no debería sujetarse al arbitraje del Estado, ya que era éste el que tendría la decisión en los conflictos, por ser parte esencial del sistema capitalista el institucionalizar el proceso de superación de contradicciones sociales. Se argumenta que la mejor forma de negociación, es la que se realiza directamente con el patrón y que la iniciativa de legislar no era de los sindicatos, sino del Estado, y que lo único que hacía la corriente mayoritaria era legitimar la propuesta Estatal.

Estas posiciones se confrontaron en el Sindicato Universitario más importante, el de la UNAM, durante el Primer Congreso Ordinario, celebrado en diciembre de 1978, y también en el Primer Congreso Extraordinario de 1979.

Es evidente que estas posiciones repercutieron al seno del SUNTU que, con su creación, dió pauta a que el Estado acelerara la aprobación de una nueva legislación. Como culminación de este proceso, el Presidente en turno José López Portillo, envió al Congreso de la Unión -en noviembre de 1979- una "iniciativa" para elevar la Autonomía Universitaria a rango de garantía social y dejar establecido que las relaciones laborales de las universidades se normarían por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Lo fundamental de esta reforma constitucional, se expresa en el siguiente texto:

"Las Universidades y demás instituciones de educa-

ción superior a las que la Ley otorgue autonomía (...) fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico". (48)

La iniciativa explicita que las relaciones laborales, tanto del personal académico como administrativo, se normarán por el Apartado "A" del 123 de la Constitución, con las modalidades que establezca la propia Ley Federal del Trabajo, conforme a las características de un trabajo especial de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra y de investigación, y los fines de las instituciones que a esta fracción se refieren.

La iniciativa modifica una parte del artículo 3º Constitucional, para constitucionalizar la autonomía y legitimar la separación de lo laboral y lo académico.

Convirtió este asunto en esfera exclusiva de las autoridades universitarias, al determinar que el ingreso, promoción y definitividad de los profesores, sería determinado por las universidades.

El otro artículo que se modificó de la Constitución, fue el 123 en el cual se incorporó a los trabajadores universitarios, dentro del Apartado "A", en el Título de los trabajadores especiales.

En la propia legislación constitucional, se prohibió el establecimiento de Sindicatos Nacionales, permitiendo únicamente la organización de Federaciones de Sindicatos Universitarios.

(48).- Propuesta Legislativa; Enviada al Congreso de la Unión por José López Portillo.

La Ley López Portillo fue aprobada en el inicio, de manera bastante favorable a los trabajadores por la Cámara de Diputados. Sin embargo la Cámara de Senadores la objetó, modificándola con restricciones sobre todo al derecho de asociación, regresándola a los diputados para una nueva revisión y estudio. Por fin, la redacción final fue aprobada el "13 de noviembre de 1979 por una votación de 266 diputados a favor y 44 en contra" (49), pasando a la Cámara de Senadores donde ya fue aprobada sin objeciones.

Las implicaciones que tuvo este importante Proyecto legislativo, fueron las siguientes:

- a) Al constitucionalizar la autonomía y legitimar la separación de los aspectos gremiales y académicos, se dejaron en manos de las burocracias universitarias, los aspectos más importantes de la vida académica como son: el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, quedando a su arbitrio.
- b) El Estado queda facultado para reconocer a los Sindicatos, así como para arbitrar y calificar las huelgas, interviniendo como "conciliador" en los conflictos universitarios.
- c) Se restringe el derecho de asociación, al impedir la libre organización de los trabajadores universitarios, limitándoles la posibilidad de construir organizaciones nacionales y restringiéndolos sólo a la formación

(49).- El Universal; 14 de noviembre de 1979.

de Federaciones Sindicales.

Como la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123, ésta como consecuencia también fue reformada, estableciéndose el Capítulo XVII.- Trabajo de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley,* que comprende el artículo 353J al 353U. De los cuales conviene destacar como restrictivos de los derechos de los trabajadores, los siguientes:

Artículo 353Q.- En los Contratos Colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos, no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395. (50)

Podemos observar que este artículo prohíbe la existencia de cláusulas de admisión exclusiva y de separación por expulsión del Sindicato en los Contratos Colectivos para el personal académico, lo que permite a las universidades controlar directamente al personal académico que no sea miembro del sindicato que tenga la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y por otro lado, la propia Universidad, no queda obligada a despedir al mencionado personal académico, que fuera expulsado del propio sindicato.

Artículo 353Ñ.- Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formadas por los trabajadores que

(*).- Adición publicada en el Diario Oficial del 20 de octubre de 1980.

(50).- Ley Federal del Trabajo.

presten sus servicios en cada una de ellas:
 I de Personal Académico. II de Personal -
 Administrativo, ó III de Institución si -
 comprende a ambos tipos de trabajadores. (51)

En este artículo podemos notar que se restringe el derecho de asociación, al impedir la construcción de sindicatos únicos nacionales y sólo permitir la creación de Federaciones de Sindicatos.

Artículo 353L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley, regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral - por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o - instituciones establezcan. (52)

En la interpretación de este artículo podemos decir, que se legitima en esta Ley secundaria, la separación de lo gremial y lo académico, estableciendo como zona exclusiva de la burocracia universitaria las cuestiones académicas, tales como: el ingreso, promoción y definitividad del personal académico.

En lo relativo al procesal-laboral, que fue publicado en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, el artículo 708 expresa:

Los representantes del gobierno, de los -
 trabajadores o de los patrones ante las -
 juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se

(51).- Ley Federal del Trabajo.

(52).- Ibid.

encuentren comprendidos en alguno de los -
supuestos a que se refiere el artículo -
anterior. De no hacerlo incurrirán en la
responsabilidad que se refiere a esta Ley. (53)

Podemos observar que en juicios laborales, las
organizaciones independientes y democráticas, pierden la
posibilidad de impugnar al representante del charrismo.

El artículo 923 señala:

No se dará trámite al escrito de emplaza-
miento de huelga cuando éste no sea formu-
lado conforme a los requisitos del artícu-
lo 920 ó sea presentado por un sindicato -
que no sea el titular del Contrato Colecti-
vo de Trabajo, o el administrador del Con-
trato Ley, o cuando se pretenda exigir la
firma de un Contrato Colectivo, no obstan-
te existir ya uno depositado en la Junta -
de Conciliación y Arbitraje Competente. El
presidente de la Junta, antes de iniciar -
el trámite de cualquier emplazamiento a -
huelga deberá cerciorarse de lo anterior,
ordenar la certificación correspondiente y
notificarle por escrito la resolución al -
promoviente. (54)

Existe la posibilidad en esta reforma, de que el
Jefe de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
(burócrata), de o no trámite, al emplazamiento, también
se presta, a la creación de organizaciones por parte de
los patrones, para contrarrestar los movimientos sindica-
les originales.

(53).- Ley Federal del Trabajo.

(54).- Ibid.

C O N C L U S I O N E S

Considerado a nivel mundial, el sindicalismo surgió como respuesta de los trabajadores a las condiciones de explotación existentes, producto del desarrollo capitalista. Desde sus orígenes se manifestaron 2 importantes vertientes: a) La corriente inglesa llamada tradeunionista de corte reformista y economicista, reflejada en múltiples tendencias y b) La corriente francesa, representativa del sindicalismo revolucionario, que busca reivindicaciones económicas, pero también lucha por las reivindicaciones políticas. Esta última aspira, además, a la liberación de la clase trabajadora mediante la lucha de clases y el aniquilamiento del régimen social existente. Esta corriente se expresó en múltiples movimientos.

Aunque en sus orígenes el sindicalismo fue un movimiento europeo, poco a poco prendió en los dos hemisferios. En América Latina se desarrolló al incrementarse la industrialización en las dos últimas décadas del siglo pasado y la primera del actual, con una fuerte influencia anarquista.

En la búsqueda de la organización nacional en el período de 1930-1940 se formaron sindicatos nacionales y federaciones, mismos que en el inicio de la década de los 50's. tienden a mantenerse estables e institucionalizarse.

El sindicalismo en México, tuvo fuerte influencia anarquista y revolucionaria, bajo el Estado liberal oligár

quico. Poco a poco se fue consolidando el nuevo Estado y sus características se formalizaron en la constitución de 1917. Las más importantes fueron: la democracia representativa, la dictadura presidencial y el corporativismo.

El corporativismo Mexicano reconoce la lucha de clases e incorpora a los obreros y a los capitalistas en sindicatos distintos, para que luego participen en organismos tripartistas, donde el Estado actúa como una tercera parte independiente.

El Estado Mexicano busca la conciliación de las clases para lograr el desarrollo capitalista del país, a costa de los asalariados. De esta forma el Estado Mexicano organizó los sindicatos de manera corporativa y semi-corporativa, constituyendo en la actualidad, importantes organismos de control del movimiento obrero.

No obstante la política estatal, ha surgido el sindicalismo independiente que ha buscado ser el contrapeso histórico al sindicalismo oficial, para éllo se ha organizado en centrales independientes. Su influencia no ha podido ser decisiva debido a la política estatal de combatirlos o controlarlos. En este contexto surgió el sindicalismo universitario.

Las autoridades universitarias mantuvieron durante muchos años en la UNAM una situación de excepción, al sujetar a los trabajadores universitarios a Estatutos Jurídicos unilateralmente impuestos por las mismas. Ante esto, el Sindicalismo Universitario emprende su lucha en 1929; y en 1972 termina con esa situación de excepción

al lograr el reconocimiento del STEUNAM y con él la bilateralidad, elemento nuevo para las universidades.

El Sindicalismo de la UNAM contribuyó al sindicalismo independiente. Esta fuerza organizada de manera permanente (los sindicatos) surgió en muchas universidades de nuestro país, y se constituyó en un polo de atracción para el movimiento obrero.

Desde los inicios de la década de los 50's., la política estatal se orientó a favorecer los intereses del gran capital financiero. En cuanto al aspecto económico de la política educativa, se caracterizó por una tendencia a la disminución del gasto. Una consecuencia de esta política fue la incapacidad del sistema educativo para satisfacer la demanda educativa, sobre todo en el nivel medio y medio superior.

Esta situación genera en las masas estudiantiles, una fuerte inconformidad que fue en aumento hasta culminar en una de las luchas sociales más importantes de las últimas décadas: El movimiento estudiantil popular de 1968, el cual constituyó una lucha abierta en contra del gobierno, un gran aliento democratizador y en el caso de las universidades influyó entre otros aspectos; a la politización que podemos observar en las luchas estudiantiles en las universidades de: Puebla, Guerrero, Sinaloa, Nuevo León y Distrito Federal.

La presidencia del Lic. Luis Echeverría Alvarez, diseñó una política reformista-burguesa de apertura democrática, encaminada a mantener la estabilidad política,

apoyada y desarrollada en la Secretaría de Educación Pública (SEP), por su Secretario Lic. Victor Bravo Ahuja, y en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), por el rector Dr. Pablo González Casanova.

El primer paso sistemático del régimen sobre la reforma educativa, lo constituyó el Programa de Acción Inmediata que fue dado a conocer por el Secretario de la SEP en enero de 1971. El objetivo del programa, sería instrumentar una reforma que se aplique a las dependencias de la SEP y de la UNAM, en forma coordinada.

El rector de la UNAM, apoyó el reformismo gubernamental, porque presuponia un Estado-Comunidad, al cual se le otorgaba la capacidad de iniciar y profundizar una serie de reformas radicales: Sociales, Políticas y Económicas.

Dos fueron los principales elementos de la reforma educativa del Dr. Pablo González Casanova: La creación del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) en 1971, y la creación de la Universidad Abierta. El CCH sería un órgano permanente de innovación de la Universidad, capaz de realizar funciones distintas sin tener que cambiar toda la estructura universitaria. El CCH constituía un paso histórico en la transformación de la UNAM en una Nueva Universidad. La Universidad Abierta, brindaría educación universitaria a todos los que la requirieran, sin una fuerte inversión y sin saturar las instalaciones de esta institución.

Tres de las principales causas de la caída del

rector Dr. Pablo González Casanova, en el año de 1972, fueron: 1º.- Que el proyecto educativo careció de una base social amplia en la cual apoyar su ejecución. 2º.- El apoyo del Ejecutivo le fue retirado, esto lo podemos constatar en el discurso que pronunció el Presidente Lic. Luis Echeverría Alvarez en la clausura de los trabajos del ANUIES, en Tepic, donde hizo mención a la íntima correlación que existe entre los fenómenos sociales y aclaró que cuando la explicación de los fenómenos que aquejan a una institución, se busca fuera de la misma, se puede abdicar la responsabilidad de enmendarlos. 3º.- Pablo González Casanova, no tuvo una idea clara del fenómeno sindical, creyó que su autoridad moral era suficiente para convencer a los trabajadores de sus posiciones. No ponderó lo suficiente la voluntad, el grado de cohesión y la combatividad que habían alcanzado los trabajadores.

Para la solución del conflicto sindical, el rector de la UNAM, utilizó el diálogo y la razón, se opuso al uso de la fuerza pública. El Dr. Pablo González Casanova, se convirtió en un obstáculo para la realización del proyecto modernizante-tecnocrático. Se nombró en su lugar al Dr. Guillermo Soberón Acevedo, para llevarlo a cabo. Durante su administración prevalecieron dos criterios centrales: "el rendimiento y la eficacia".

El 13 de julio de 1974, se constituyó el Sindicato del Personal Académico (SPAUNAM). Surgió el Sindicalismo Académico, el cual representó un proyecto muy avanzado, por lo que significó un peligro para el poder de la buro-

cracia universitaria, al fijar en su Contrato Colectivo: el ingreso, promoción y definitividad, cuestiones académicas que atentaban contra una de las principales fuentes del poder de las autoridades universitarias.

Hacia 1975, el SPAUNAM emplazó a huelga a las autoridades univesitarias, para obtener su reconocimiento y la firma de un Contrato Colectivo, documento que constituye una de las más importantes aportaciones el movimiento académico al sindicalismo. Ya que incluye entre otros elementos; la bilateralidad, como norma para el establecimiento de las relaciones de trabajo del sector académico.

Ante esta lucha, la rectoría de la UNAM fijó desde el inicio del conflicto como eje central de su estrategia, el separar lo gremial meramente economicista, de lo académico aspecto central del quehacer universitario, estableciendo el marco de negociación.

El SPAUNAM aceptó equivocadamente esta posición, y con ello rompió la columna vertebral de su estrategia: incidencia en lo académico.

Las autoridades lograron que lo académico fuera un área de su exclusiva competencia, en parte por la falta de visión y el pragmatismo de la dirección sindical, que siguió un procedimiento inconveniente (lo decidió el CGH). Estos acontecimientos fueron definitivos en el rumbo del Sindicalismo Académico.

El Proyecto Sindical era muy avanzado; pero en sus aspectos centrales fue gradualmente abandonado por la dirección, quien diseñó como principal estrategia la negociación, privilegiándola sobre la movilización y

participación de las bases. Los efectos de esta política burocrática fueron catastróficos y condujeron a la dirección del sindicato a divorciarse de las bases. El aparato sindical lejos de consolidar una política representativa de los intereses de los trabajadores académicos, se convirtió en un organismo de gestión, muchas de las decisiones fueron tomadas sólo a nivel de dirección, asumiendo un papel totalmente vanguardista.

Otro elemento fundamental para la derrota del sindicato, lo constituyó sin duda alguna, la política instrumentada por rectoría, quien desde el principio del sindicalismo académico, buscó organizar a los sectores de derecha de la universidad, en organismos contrapuestos a la organización sindical, dándole entrada a través de una comisión de acreditación, incluso a asociaciones integradas por sólo dos miembros, como el caso de la Preparatoria No. 8. Estas asociaciones blancas, desde su origen, tuvieron como principal elemento de desarrollo, el apoyo de las autoridades llegando a ser mayoritarias en diciembre de 1977.

Un SPAUNAM minoritario se encontró en 1977, ante la encrucijada de estallar una peligrosa huelga (porque no se tenían todos los elementos jurídicos para realizarla), o bien legitimar a las asociaciones blancas y aceptar la derrota sin lucha.

El STEUNAM que tenía la Titularidad del Contrato Colectivo Administrativo, otorgó solidaridad al SPAUNAM, y le dió una alternativa, la de luchar por un Sindicato

Único y una Contratación Colectiva Única en la UNAM. Para el desarrollo de este Proyecto, los dos sindicatos firmaron un pacto el 6 de febrero de 1977. No obstante que esta alternativa era la más adecuada, la decisión no fue suficientemente discutida por las bases de ambos sindicatos, lo que representó un gran descontento en las mismas.

Una vez fusionados en marzo de 1977, STEUNAM Y SPAUNAM (en STUNAM), se emprendió el camino de la huelga para lograr sus demandas: Sindicato Único y Contrato Colectivo Único en la UNAM.

La Rectoría fijó como estrategia; el no otorgar un contrato único, porque era atentatorio de lo académico y no firmar un contrato único otorgando la titularidad a SPAUNAM, dado que representaba una minoría del personal académico.

La lucha fue intensa y cubierta de gran solidaridad, hubo una muestra increíble de fortaleza que sólo fue frenada a 17 días de huelga, por la represión y el ingreso de 12,000 policías en la madrugada del 7 de julio de 1977, a los recintos universitarios. Se introduce un viraje en relación a la conceptualización de autonomía universitaria, en consecuencia no hay divorcio con el Estado, y se utiliza la fuerza pública.

Las Autoridades impusieron como resolución del conflicto, la subrogación del Contrato Colectivo Administrativo al STUNAM (cuya titularidad pertenecía al STEUNAM) y el compromiso de celebrar un recuento respecto del sector académico. El sindicato de profesores quedó como un

sector minoritario, en el seno de un gran sindicato administrativo.

La creación del SUNTU en octubre de 1979, representó un gran aliento para el movimiento sindical universitario, movimiento que buscaba las formas de remontar las limitaciones producidas por los estrechos marcos locales de negociación. El SUNTU se presenta como una alternativa para rebasar la maniobra del rector Soberón de establecer sindicatos gremiales, como expresó en su solicitud, (adición de un Apartado "C" al artículo 123 Constitucional), al Presidente de la República el 24 de agosto de 1976.

Ante esta nueva iniciativa del sindicalismo universitario, el Estado cerró espacios que pudieran conducir a un Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios para lo cual, aprobó una legislación de excepción que restringió la libertad de asociación, al impedir la construcción de sindicatos nacionales, institucionalizó los sindicatos universitarios, reguló sus conflictos por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. También legitimó la separación de lo gremial y lo académico, dejó lo académico como esfera exclusiva de las autoridades universitarias. Los artículos que se refieren a esta legislación fueron publicados en el Diario Oficial, el 4 de enero de 1980 y el 20 de octubre del mismo año.

Las Asociaciones gremiales blancas legitimaron su titularidad, merced a un recuento que ganaron en diciembre de 1977, gracias al total apoyo de las autoridades

de rectoría.

La falta de una política representativa de los intereses del sector académico; la política errónea de la dirección sindical del SPAUNAM; la ausencia de un proyecto académico acabado; la política de rectoría y la política del Estado, condujeron a la derrota del SPAUNAM.

Nos encontramos ante una profunda desmovilización y dispersión del sector académico el cual no realiza vida sindical al seno del STUNAM, dado que los principales asuntos que se discuten por las asambleas delegacionales (forma adecuada de deliberar y resolver) son fundamentalmente administrativos, dejando de lado la problemática académica y el abandono de los intereses de los trabajadores académicos por parte del aparato sindical; que contribuyó mucho a la crisis de participación que tiene este sector.

B I B L I O G R A F I A

BASURTO, Jorge. Tesis, S/T, S/F.

GAMBOA GONZALEZ, Victor Manuel. El Sindicalismo Universitario en la UNAM 1972-1975, Tesis, FCPS, octubre de 1979.

GERRATANA, Valentino. et. al. Consejos Obreros y Democracia Socialista, Ediciones Pasado y Presente, Argentina, 1972.

GRAMSCI, Antonio. Notas sobre Maquiavelo, sobre Política y sobre el Estado Moderno, Juan Pablos, México, 1975.

MAROLD J., Laski. Los Sindicatos, Fondo de Cultura Económica, México, 1975.

HYMAN, Richard. El Marxismo y la Sociología del Sindicalismo, Era, México, 1978.

KOLONTAI, Alejandra. La Oposición Obrera, Anagrama, Barcelona, 1976.

LATAPI, Pablo. Temas de Política Educativa (1976-1978), Fondo de Cultura Económica, México, 1982.

LEAL, Juan Felipe. México: Estado, Burocracia y Sindicatos, El Caballito, México, S/F.

LOPEZ PINEDA, Fabián. Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, Tesis inédita 1979, FCPS, UNAM.

. Historia del STEUNAM. Lucha y Conquistas 1971-1977, STEUNAM, México.

LOSOVSKI, A. Marx y los Sindicatos, Grijalbo, México, 1969

LUXEMBURGO, Rosa. Huelga de Masas, Partido y Sindicatos, Grijalbo, México, 1970.

MARIATEGUI, José Carlos. El Proletariado y su Organización, Grijalbo, México, 1970.

MOLINA, PIÑEIRO, Luis J. y Sánchez Vázquez, Arturo. Descripción de un Conflicto, UNAM, México, 1980.

MODZELEWSKI, J.K. Revolución Política o Poder Burocrático, Cuadernos Pasado y Presente, Buenos Aires, 1971.

NEGRI, Toni. Del Obrero Masa al Obrero Social, Amagrama, 1980.

PULIDO ARANDA, Alberto. Cronología 50 Años de Sindicalismo Universitario, STUNAM, México, S/F.

ROBLES, Martha. Educación y Sociedad en la Historia de México, Siglo XXI, México, 1986.

H E M E R O G R A F I A

1.- REVISTAS

MORALES, Eliezer (entrevista). Sindicalismo y Reforma Universitaria, Foro Universitario, STUNAM, número 2, Epoca II, México, enero de 1981.

Resoluciones del III Congreso General Ordinario (STUNAM) Política hacia el Sector Académico. Foro Universitario, STUNAM, número 6, Epoca II, México, mayo de 1981.

SANDOVAL, Pablo. Autonomía Universitaria y Derechos Laborales, Foro Universitario, STUNAM, número 12, Epoca II, México, noviembre de 1981.

EHRlich Q., Patricia. Sindicalismo Universitario y Educación, Foro Universitario, STUNAM, número 13, Epoca II, México, diciembre de 1981.

MORALES ARAGON, Eliezer. Condiciones Laborales y Nivel Académico, Foro Universitario, STUNAM, número 14, Epoca II, México, enero de 1982.

WOLDENBERG, José. Historia del SPAUNAM, Foro Universitario, STUNAM, número 15, Epoca II, México, febrero de 1982.

Los Académicos ante la Huelga del STEUNAM, (Historia del SPAUNAM III), Foro Universitario, STUNAM, número 17, Epoca II, México, abril de 1982.

El Estatuto del Personal Académico, (Historia del SPAUNAM VII), Foro Universitario, STUNAM, número 21, Epoca II, México, agosto de 1982.

CACCIARI, Máximo. Transformación del Estado y Proyecto Político, Cuadernos Político, Era, número 25, México, julio-septiembre de 1980.

TREJO DELABRE, Raúl. Conflicto Nacional y Lucha Sindical: la Huelga del STUNAM en 1977, INVESTIGACION ECONOMICA, Facultad de Economía, UNAM, número 161, Vol. XLI, julio-septiembre de 1982.

SILVIA GUERRERO, Lucila. Cronología del Sindicalismo en la UNAM (1929-1979). CUADERNOS DEL CENTRO DE DOCUMENTACION LEGISLATIVA UNIVERSITARIA, número 2, Vol. I, octubre-diciembre de 1979.

CORDERO, Salvador y Gómez Tagle, Silvia. Estado y Trabajadores de las Empresas Estatales en México, ESTUDIOS POLITICOS, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM, número 16, Vol. IV, octubre-diciembre de 1978.

2.- PONENCIAS

ALVAREZ, Alejandro. El Sindicalismo Ante Diez Años de Reforma Universitaria, marzo de 1983.

VENADERO, Rubén. Crisis Sindical y Política de Masas. S/F.
Reforma Universitaria o Racionalización Tecnocrática.
 (materiales de discusión) Academia de Historia CCH Sur.S/F

3.- PRENSA NACIONAL

Excelsior, 8 de marzo de 1971, México.

Excelsior, 14 de septiembre de 1972, México.

Excelsior, 7 de noviembre de 1972, México.

Excelsior, 18 de noviembre de 1972, México.

El Día, 19 de noviembre de 1972, México.

Excelsior, 22 de noviembre de 1972, México.

El Día, 9 de diciembre de 1972, México.

Excelsior, 4 de enero de 1973, México.

El Día, 6 de octubre de 1973, México.

El Herald, 17 de junio de 1974, México.

El Día, 14 de julio de 1974, México.

El Universal, 4 de junio de 1975, México.

El Herald, 16 de junio de 1975, México.

El Día, 25 de junio de 1975, México.

El Sol de México, 21 de enero de 1977, México.

Excelsior, 30 de enero de 1977, México.

El Día, 7 de febrero de 1977, México.

El Día, 28 de marzo de 1977, México.

El Universal, 25 de mayo de 1977, México.

El Universal, 30 de mayo de 1977, México.

El Heraldó, 31 de mayo de 1977, México.
El Universal, 2 de junio de 1977, México.
El Universal, 19 de junio de 1977, México.
Novedades, 24 de junio de 1977, México.
El Día, 27 de junio de 1977, México.
Excelsior, 28 de junio de 1977, México.
Excelsior, 29 de junio de 1977, México.
El Universal, 30 de junio de 1977, México.
El Día, 1º de julio de 1977, México.
Excelsior, 3 de julio de 1977, México.
Novedades, 5 de julio de 1977, México.
El Día, 7 de julio de 1977, México.
El Día, 8 de julio de 1977, México.
El Sol de México, 10 de julio de 1977, México.
El Día, 11 de julio de 1977, México.
Excelsior, 25 de agosto de 1977, México.
Uno más Uno, 13 de septiembre de 1979, México.
Uno más Uno, 4 de octubre de 1979, México.
Uno más Uno, 5 de octubre de 1979, México.
Uno más Uno, 7 de octubre de 1979, México.
El Universal, 14 de noviembre de 1979, México.
Uno más Uno, 21 de agosto de 1980, México.

4.- PUBLICACIONES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. (UNAM)

Gaceta UNAM

31 de octubre de 1971.

31 de octubre de 1972.

17 de noviembre de 1972.
 10 de enero de 1973 (número extraordinario)
 28 de febrero de 1973.
 22 de agosto de 1973.
 19 de octubre de 1973.
 7 de noviembre de 1973.
 28 de noviembre de 1973.
 9 de diciembre de 1973.
 12 de marzo de 1974.
 26 de abril de 1974.
 6 de junio de 1975.
 9 de junio de 1975.
 6 de mayo de 1975 (número extraordinario)
 26 de junio de 1975.
 16 de julio de 1975.

5.- PUBLICACIONES DE SINDICATOS DE LA UNAM

Publicación del STEUNAM

Venceremos

14 de febrero de 1972(número extraordinario)
 5 de junio de 1973.
 15 de octubre de 1974.
 1º de febrero de 1975.
 15 de junio de 1975.

Publicación del SPAUNAM

SPAUNAM

26 de agosto de 1974.

diciembre de 1974.

enero de 1975.

agosto de 1975.

15 de febrero de 1976.

1º de abril de 1976.

1º de septiembre de 1976.

15 de septiembre de 1976.

Documentos, 2º Congreso General Ordinario,
S/F.

marzo de 1977, último número.

Publicaciones del STUNAM

Resoluciones del Primer Congreso General Ordinario del
STUNAM, 17, 18 y 19 de febrero de 1978.

Publicaciones del SUNTU

Machete, julio de 1980.

Machete, agosto de 1980.

Resoluciones del Segundo Congreso General Extraordinario
del SUNTU, 16 y 17 de agosto de 1980.

6.- DOCUMENTOS. Varios.

6.1 VOLANTES. Sindicales.

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. A LA OPINION PUBLICA.
La Comisión Coordinadora de la Coalición de Trabajadores
de la UNAM, 24 de octubre de 1972.

A LOS TRABAJADORES ESTUDIANTES Y PROFESORES DE LA UNAM.
Los Trabajadores de la Escuela Nacional de Economía, 25
de octubre de 1972.

POR LA UNIFICACION DE LOS TRABAJADORES HASTA LA VICTORIA.
LA COALICION DE LOS TRABAJADORES, 27 de octubre de 1972.

A LOS TRABAJADORES DE LA UNAM, A LOS ESTUDIANTES, A LOS PROFESORES.

Trabajadores de la Escuela Nacional de Economía. S/F.

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. A LA OPINION PUBLICA.
STEUNAM, 31 de octubre de 1972.

BOLETIN INFORMATIVO DIARIO.

STEUNAM y FMVYZ, 31 de octubre de 1972.

A LA OPINION PUBLICA.

Los Estudiantes de la Facultad de Ciencias. S/F.

A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNAM. A LOS ESTUDIANTES Y MAESTROS EN GENERAL. A LAS AGRUPACIONES OBRERAS HERMANAS.

El Consejo de Huelga de los Trabajadores y Empleados de la UNAM, (ATAUNAM-STEUNAM).

CARTA ABIERTA AL CONSEJO GENERAL DE HUELGA DEL STEUNAM. Consejo Independiente de Huelga de la Coalición, 2 de noviembre de 1972.

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. A LA OPINION PUBLICA. La Asamblea de Profesores de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 27 de noviembre de 1972.

LLAMAMIENTO A TODOS LOS UNIVERSITARIOS. MAESTROS, INVESTIGADORES Y ESTUDIANTES.

Por el Consejo General de Huelga del STEUNAM: Evaristo Pérez Arreola, Rodolfo Ramos Maldonado, Margarita Hoffmar y Ma. Teresa O'Connor R., 30 de diciembre de 1972.

MANIFIESTO. CSPIEMS, 2 de mayo de 1973.

A LOS PROFESORES E INVESTIGADORES DE ENSEÑANZA MEDIA Y SUPERIOR. A LA OPINION PUBLICA.

Coordinación Nacional para la Organización del Personal Académico de Enseñanza Media y Superior, Gerardo Estrada R., agosto de 1973.

CONSEJO SINDICAL DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE ENSEÑANZA MEDIA Y SUPERIOR.

Comisión Sindical, 14 de agosto de 1973.

ACTA DE LA ASAMBLEA DEL DIA 12 DE OCTUBRE DE 1973.

En el Paraninfo de la ENEP Plantel No. 2.

CRONOLOGIA DE LA COALICION DE ORGANISMOS MAGISTERIALES DE LA UNAM. S/F.

MANIFIESTO. 26 de agosto de 1974.

RESOLUCIONES DE LA MESA SINDICAL. S/F.

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
Frente Sindical, junio de 1975.

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
Facultad de Ciencias, junio de 1975.

DOCUMENTOS DEL SPAUNAM.
2º Congreso General Extraordinario.

La Hoja Sindical. Frente Sindical del SPAUNAM, 23 de mayo de 1976.

La Hoja Sindical. Frente Sindical del SPAUNAM, 23 de octubre de 1976.

6.2 ESTATUTOS Y CONTRATOS COLECTIVOS

ANTEPROYECTO DE ESTATUTOS DEL CSPIEMS (Consejo Sindical de Profesores e Investigadores de Enseñanza Media y Superior).

ESTATUTOS del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM), Aprobados por el Primer Congreso General Ordinario de octubre de 1974.

Contrato Colectivo del SPAUNAM.
Proyecto Académico del SPAUNAM.

ESTATUTO del STUNAM, Aprobado en el Segundo Congreso General Ordinario, 1979.

ANTEPROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS, Comisión Organizadora del SUNTU, septiembre de 1979.

Copia de la Carta Original, enviada por el STEUNAM a la OIT.

Primer Informe de Gobierno. México, 1970.

Tercer Informe Presidencial. México, 1973.