

9
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría y Administración

"CARACTERISTICAS LABORALES DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
U. N. A. M."

Seminario de Investigación Administrativa

QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :

MARIA FELIX ESTRADA OLASCUAGA



Profr. del Seminario:
L.A. y C.P. Humberto Ramírez Iglesias

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AGOSTO DE 1991



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.

INDICE :

AGRADECIMIENTOS.

INTRODUCCION.

I.-	HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.....	1
1.-	El Floresmagonismo.....	2
2.-	La Casa del Obrero Mundial.....	5
3.-	La Confederación Regional Obrero Mexicana.....	7
4.-	La Confederación de Trabajadores de México.....	15
5.-	El Congreso del Trabajo.....	24
II.-	HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.....	31
1.-	Creación de la Universidad Nacional de México.....	32
2.-	La Conquista de la Autonomía Universitaria.....	42
3.-	La Ley Orgánica de 1945.....	48
4.-	El Conflicto Estudiantil de 1968.....	50
5.-	La Universidad Nacional Autónoma de México De 1970 a la Fecha.....	51
6.-	Estructura Organizacional de la UNAM.....	55
III.-	EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO.....	62
1.-	Antecedentes.....	63
2.-	Primeras Agrupaciones de los Trabajadores.....	65
A.-	La Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma.....	65
B.-	Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México.....	73
C.-	Sindicato de Trabajadores de la Univer- sidad Nacional Autónoma de México.....	79
D.-	Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	85
E.-	Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	88

3.- El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	95
A.- La huelga del STEUNAM de 1972.....	104
B.- Consolidación del STEUNAM.....	119
4.- Fusión del STEUNAM y el SPAUNAM y su Disolución.....	127
5.- Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	130
A.- La huelga del STUNAM en 1983.....	138
IV.- SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM.....	151
1.- Antecedentes de la ENEP Zaragoza.....	152
A.- Generalidades de las Actividades de la ENEP Zaragoza.....	154
B.- Organización Administrativa de la ENEP Zaragoza.....	160
2.- Metodología del Trabajo de Campo.....	171
A.- Planteamiento del problema.....	171
B.- Objetivos de la Investigación.....	172
C.- Determinación de la Hipótesis.....	173
D.- Determinación de la Muestra.....	173
E.- Diseño de la Investigación.....	175
V.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	176
CONCLUSIONES.....	211
SUGERENCIAS.....	221
BIBLIOGRAFIA.....	228

INTRODUCCION.

Siendo la Universidad Nacional Autónoma de México un organismo público descentralizado, cuyos objetivos centrales se basan en la docencia, investigación y extensión de la cultura, representa uno de los principales focos de atención de nuestro país.

La finalidad de su creación fué impartir la educación al pueblo mexicano, con lo que se lograrían mayores avances en cuanto a la especialización de recursos humanos en las diferentes disciplinas tecnológicas, científicas y artísticas, que marcarían un crecimiento considerable del pueblo mexicano.

Sin embargo, podemos ver que al paso del tiempo nuestra Máxima Casa de Estudios ha venido sufriendo fuertes cambios que han desviado su ruta, tristemente algunos de éstos son desfavorables.

En la actualidad no es ignorado por nosotros que en la Universidad se gestan una gran variedad de conflictos que se refieren en lo interno a sus aspectos financieros deficientes, el deterioro del nivel académico, los salarios inadecuados tanto para el personal académico como para el administrativo; entre otros. Y en cuanto a su aspecto externo principalmente enfrentamos un desprestigio de nuestra Universidad, ya que la sociedad la califica como un centro de estudios conflictivo, sin tomar en cuenta que de ella surge la mayo

ría de los profesionistas que dirigen la administración pública de --
nuestro país y su economía.

Por otro lado, la Universidad Nacional también tiene una gran importan-
cia en nuestro país como generadora de fuentes de empleo, ya que alber-
ga a una población importante de trabajadores y representa para muchos
de ellos su principal medio de vida.

En lo referente a la organización de los trabajadores en nuestro país,
considero de vital importancia tratar en el primer capítulo de este -
trabajo las generalidades del movimiento obrero en México, que pudiera
servir como marco de referencia del ámbito donde se desarrolla el sin-
dicalismo universitario, tema central de la investigación, el cual se-
rá tratado ampliamente más adelante.

De esta forma el segundo capítulo de la investigación tiene como fina-
lidad hacer una breve reseña de la historia de la Universidad con el -
objeto de que las personas que consulten este trabajo se interesen en
rescatar y respetar la noble tarea que tiene encomendada la UNAM y pa-
ra la que fué creada, y que la lucha de personajes importantes que - -
trabajaron en su constitución sea reconocida y seguida como ejemplo -
para cuidar de su conservación, tanto física como moral.

Un tercer capítulo, que es el más amplio del trabajo se refiere al
Sindicalismo Universitario en particular, en él se detallan el -
origen, desarrollo y consolidación de una organización que ha toma

do grandes dimensiones e importancia tanto para la universidad como para el país, porque en el momento que se ve afectado por serios -- problemas, cuenta con el apoyo de los sindicatos universitarios hermanos, procedentes de los diferentes Estados de la República Mexicana, así como de los sindicatos independientes de la capital. Y como si fuera poco tiene pactos de solidaridad con los sindicatos -- citados en último término.

De la misma forma se hace necesario realizar una investigación de campo que arroje resultados diferentes a los que se han escrito sobre el tema, porque no es lo mismo acudir a fuentes bibliográficas o hemerográficas y aceptar el criterio y punto de vista de un autor, que acudir directamente a los lugares donde se está gestando la problemática y entrevistar a los protagonistas de ésta, para concluir una investigación.

CAPITULO 1.

"HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO".

Este capítulo tiene como objetivo plantear un panorama general de - - los acontecimientos vividos por los trabajadores mexicanos, además de ubicar en la historia del movimiento obrero en México, el papel que - desempeñan las organizaciones obreras.

También es importante que nos sirva como marco de referencia para - - el tema central del presente trabajo relacionado con el Sindicalismo- Universitario.

I.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.

Durante el siglo XIX, los trabajadores no contaban con disposiciones legales que les garantizaran el derecho de formar sindicatos, - por lo que se agruparon en mutualidades y cooperativas, lo más que pudieron lograr fué el derecho de asociación que contemplaba el artículo 9º de la Carta Magna de 1857.

Los trabajadores estaban condicionados a la prohibición de los sindicatos, descartando totalmente el contrato colectivo de trabajo y reivindicando el contrato individual de trabajo, la huelga estaba considerada como un atentado al libre juego de la oferta y la demanda; entre otras cosas.

Durante este siglo las primeras agrupaciones laborales (no obreras del todo) estuvieron conformadas principalmente por artesanos que tendían a organizarse en sociedades mutualistas, o bien se dejaban influenciar en lo ideológico.

Para el siglo XX los obreros permanecieron con todas éstas características, en el país había una industria precaria, predominaban los artesanos y la extracción social de los pocos obreros era artesanal o francamente agrícola. Sus objetivos eran limitados, tanto por sus demandas como por su organización, sus tendencias más avanzadas se encaminaban a que sus organizaciones fueran reconocidas.

La clase trabajadora era la más desprotegida en ese entonces, por lo que en México se registran una serie de sucesos que han modificado a lo largo de la historia esta situación, entre éstos podemos mencionar:

1.- EL FLORESMAGONISMO

Al forjador de las primera ideologías programáticas de la insurrección de 1910, se le conoce con el nombre de Floresmagonismo por el hecho de que los fundadores de esta corriente fueron los hermanos -- Flores Magón: Ricardo (el de mayor participación), Enrique y Jesús, -- los tres dedicados al periodismo político.

Utilizaron como arma principal un órgano de comunicación a través -- del cual transmitieron su ideología al pueblo: el Periódico "Regeneración", que nace el 7 de agosto de 1900, sosteniendo una indeclinable lucha contra la dictadura Porfirista y proclamándose por la abolición de la propiedad privada de la tierra, y de los medios de producción.

Por otro lado, el Partido Liberal Mexicano fué el medio organizativo con el cual los hermanos Flores Magón contaban para llevar a cabo su ideología. Fué el organizador de masas.

A principios de este siglo, el Floresmagonismo a través del Partido Liberal y de "Regeneración", crearon un ambiente tenso en contra de

la política de Porfirio Díaz, por lo que el camino para comenzar la insurrección se fué trazando desde 1900 hasta 1910 cuando se dió el estallido social. Las bases sobre las cuales se pretendía desenvolver los hechos, fueron creadas por el Floresmagonismo, éstas estaban orientadas a las clases trabajadoras.

Al momento del estallido de la insurrección armada de 1910, también se encontraba la burguesía nacional dividida en dos grupos:

Uno, conocido como los científicos, quienes rodeaban a Porfirio Díaz éstos poseían todos los mejores negocios que se daban dentro del País, y los que ocupaban los mejores puestos públicos dentro de la administración del Estado.

El otro grupo, era la burguesía relegada la que no tenía las mismas posibilidades ni se les brindaban iguales oportunidades, es ésta la que se manifiesta contra Díaz al momento del movimiento armado y de la que surge Don Francisco I. Madero, representando al Partido Antirreeleccionista.

En esas fechas los partidos de oposición de mayor fuerza eran el Partido Liberal encabezado por los hermanos Flores Magón, y el Partido Antirreeleccionista representado por Madero.

Al momento de comenzar la insurrección los dirigentes del Partido Liberal se encontraban presos y otros eran perseguidos por la policía,

situación que facilitó a Madero tomar las riendas de la revuelta, argumentando siempre que era bajo la misma causa del Partido Liberal. Estos argumentos eran calumnias creadas por Madero para atraer al --- pueblo a luchar y para que lo apoyaran en sus deseos de obtener el - poder.

En ningún momento podían unirse los partidos, ya que los antirreeleccionistas su objetivo era quitar a Díaz del poder y poner a otro en - su lugar; mientras que los liberales se proclamaban no por un cambio- de gobierno, sino por un cambio social.

Con Madero en el poder, se comienza a debilitar toda tendencia Flores magonista, cosa que causó inconformidad y sucesivos movimientos armados. En junio de 1911, Ricardo Flores Magón fué arrestado por la policía de los Estados Unidos y "Regeneración" se suspendió, vuelve a - hacer su reaparición nuevamente cuando Ricardo logra su libertad en - 1912; un nuevo arresto de este personaje impidió la circulación del - periódico hasta 1916; asimismo Ricardo Flores Magón tuvo una serie de posteriores encarcelamientos y finalmente el 20 de noviembre de 1922, a los 51 años de edad, ciego y sin atención médica muere en una cár-- cel de Kansas, en los Estados Unidos.

Es hasta 1917, con el ascenso de Venustiano Carranza al poder, que se comienzan a utilizar los principios Floresmagonistas que se reflejan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, misma que fué apoyada en un programa que hicieron los Flores -

Magón en 1906 y en un manifiesto lanzado al pueblo en 1911. El mencionado programa de 1906, fué el que orientó a la clase obrera a organizarse y como consecuencia de ésto se dan las primeras huelgas en México: la de Cananea en junio de 1906 y la de Río Blanco en 1907.

2.- LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

La muerte de Ricardo Flores Magón, no significó el olvido de sus ideas, ya que había dejado huella imborrable en la memoria de los obreros, y en México se habían manifestado las inquietudes de organización de este sector. Como consecuencia el 22 de septiembre de 1912 queda instituída la "Casa del Obrero" en el lugar que tenía en el Palacio de los Azulejos.

La Casa del Obrero nació por las circunstancias, porque no existió ningún acuerdo previo que proyectara la idea de fundarla y seguirla, a ello se debe que en sus primeros meses de vida funcionara como Centro de Divulgación Doctrinal de ideas avanzadas.

Los organismos políticos de la época también concedían escasa o nula importancia al papel de los obreros en la lucha social.

En la época en que queda formada la Casa del Obrero se encontraba el señor Madero en la presidencia; el movimiento obrero se dedica a luchar en primer término por el gremialismo y su participación directa en acontecimientos políticos, que en ese entonces era casi nula.

Posteriormente el 1 de mayo de 1913, se agrega a la Casa del Obrero - la palabra Mundial, en homenaje al principio de solidaridad internacional de los trabajadores y en homenaje también a los mártires de -- Chicago; asimismo, se adopta la bandera roja y negra como símbolo y emblema de la lucha y aspiraciones de la Casa del Obrero Mundial. Se decide hacer una manifestación para conmemorar esto, y es entonces - cuando principia una de las primeras batallas de la clase obrera en nuestro país; y llega a tal grado la intensa actividad desarrollada - por propagandistas de la Casa del Obrero Mundial que finalmente Venustiano Carranza la clausura y desata una represión en contra de los -- activistas más combativos.

Al ser arrojados los miembros de la Casa del Obrero Mundial del local que tenían en el Palacio de los Azulejos, Carranza el primero de agosto de 1916 reitera y precisa más la postura constitucionalista respecto a la huelga planteada por los obreros:

"... Los trabajadores son una pequeña parte de la sociedad y ésta no existe sólo para ellos, pues hay otras clases cuyos intereses no les es lícito violar, porque sus derechos son tan respetables como los -- suyos. (...) La suspensión ilícita del trabajo no sólo sirve de presión al industrial, sino perjudica directamente o indirectamente a la sociedad. (...) La huelga no va contra las empresas particulares sino afecta de manera principal al gobierno y a los intereses de la na- - ción...." (1)

(1) Reyna José Luis.- TRES ESTUDIOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.- Edit. Colegio de México.- 1978.- p. 18

Sin embargo, para estas fechas ya era un hecho que los trabajadores se organizaban en sindicatos y hasta que habían logrado una escala -- más: Las Federaciones.

La desaparición de la Casa del Obrero Mundial ocurre cuando el líder de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal aconseja que entren en receso en cuanto a las actividades tanto de la Federación como de la Casa del Obrero Mundial a fin de no complicar la grave situación en que estaban colocados algunos trabajadores detenidos por participar activamente en la huelga. Por lo que todos deberían obrar con cautela e inteligencia para evitar mayor número de aprehensiones.

3.- LA CONFEDERACION REGIONAL OBRERO MEXICANA (CROM).

Otro avance importantísimo en la organización sindical en México, fué la creación de confederaciones, mismas que agrupan a diversas federaciones.

En la primera mitad de este siglo la Confederación más importante fué la CROM, de la cual a continuación se detalla su evolución.

Considerando la situación precaria en que vivían los obreros y campesinos, y el afán de seguir luchando para contar con un gremio respetable y que fuera representativo, la clase obrera insistía en organizarse.

En febrero de 1916 se llevó a efecto en Veracruz un Congreso Obrero - convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, en -- tal Congreso se acordó formar un organismo sindical obrero llamado - Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, que estableciera como principio fundamental de la organización obrera el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la so cialización de los medios de producción.

El 18 de mayo de 1916 la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, giró comunicación a los empresarios amenazando con la - - huelga si no se cubrían los salarios en moneda de oro, pues el caos - monetario y el movimiento inflacionario devaluaban la moneda y quie-- nes recibían el golpe eran los obreros.

El 22 de mayo van a la huelga, logrando el apoyo de electricistas y tranviarios, Carranza ordena a la Comandancia Militar que amenace con fuertes penas a los obreros que han suspendido los servicios públicos. Los obreros cedieron transitoriamente, esperando la solución de la -- Junta de Industriales y Comerciantes.

Al respecto Carranza hizo fijar un bando por el cual condenaba la - - huelga, decretando la pena de muerte para todo el que participara directa o indirectamente en el movimiento.

Las organizaciones obreras de Tampico se congregan el 13 de diciembre de 1917 y acuerdan convocar a la realización de un Congreso Obrero --

para formar una organización nacional. Dicho Congreso se reunió del primero al 12 de mayo de 1918, en la Ciudad de Saltillo, con la aprobación del C. Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador de Coahuila, la representación abarcó mineros, ferrocarrileros, tranviarios, obreros -- textiles, electricistas, metalúrgicos, carpinteros, cargadores y estibadores. De esta reunión surgió la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM) el 13 de mayo de 1918, misma que significaba una nueva organización laboral, que en lo futuro representaría un papel muy importante en la historia del movimiento obrero en México. La dirección de la CROM fué tomada por Luis N. Morones.

La CROM tiene como principal característica su estrecha vinculación con el Estado. Líderes obreros y dirigentes políticos conforman una alianza que revertirá directamente en un control "estricto" sobre las masas trabajadoras. La CROM nace con gran fuerza a la sombra del Estado, lo que reflejaba que el liderazgo aceptaba las reglas del juego - definidas por el propio Estado.

Es importante señalar la existencia de un pacto secreto entre Morones y Obregón, que desemboca en la creación del Partido Laborista Mexicano en 1919, creado para apoyar la candidatura de Obregón, oponiéndose a los planes electorales de Carranza, pacto que además incluía puestos políticos para los principales líderes obreros. Esta situación es la que permite explicar el enorme desarrollo de la CROM y el poderío de sus dirigentes, apoyados por Obregón y Calles. El poder de Morones llega al grado de imponer candidatos e inclusive a destituir de

sus cargos a quienes se les oponían.

Después de que en las elecciones de 1920 queda en el poder el 1º de diciembre el Sr. Alvaro Obregón, éste da todo su apoyo a la CROM y a Morones, posteriormente en 1924 con el apoyo de la CROM, Plutarco -- Elfas Calles es electo Presidente de México. Entre 1926 y 1927 el -- campesinado mexicano sufre una represión laboral, y por último se profana su recurso espiritual en el que se han refugiado sus sectores -- más atrasados: la religión.

El gobierno de Calles desencadenó con la guerra cristera, la forma -- más degradada de la lucha de clases, grandiosa en su abyección, en la que el Estado burgués se mostró anticampesino en su lucha contra los terratenientes reaccionarios.

Para las elecciones presidenciales de 1928, debido al creciente poder de la CROM, el Partido Laborista Mexicano intenta proponer como candi dato a Luis N. Morones, pero Obregón también aspira a la presidencia, sin importarle el lema "Sufragio Efectivo. No Reelección", Obregón - consigue su propósito a pesar del desacuerdo de Calles y de la CROM, lo que orilla a un enfrentamiento entre la CROM y los principales líderes políticos. El resultado del conflicto demostró el peligro que constituía la estructura sindical cromista y el poder adquirido por sus líderes dentro del modelo político prevaleciente. Calles y Obregón consideran peligrosas las exigencias de Morones y su grupo, por lo que actúan: el primero tratando de neutralizarlo y el segundo de

destruirlo. La vinculación con el gobierno se resquebraja y se inicia la decadencia de la CROM, pues una parte de esta continúa la idea de postular a Morones como candidato presidencial, en tanto que la otra (la mayoría) se separa para brindar su apoyo político a Obregón-cuya fortaleza política es indiscutible.

En julio de 1928, cae asesinado Alvaro Obregón en manos de un fanático religioso; y Calles designa presidente provisional a Emilio Portes Gil un Obregonista extremo, quien ataca duramente a la CROM y no duda en manipular a los otros sectores obreros organizados de la Confederación General de Trabajadores (CGT) y los grupos comunistas que se habían integrado en la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) para enfrentarlos con la CROM.

Con esta crisis, empezaba la transición de un modelo político personal a otro de tipo institucional. El Partido Nacional Revolucionario es creado en marzo de 1929, su creación elimina políticamente al Partido Laboral Mexicano.

La crisis mundial de 1929 y la redefinición política y económica interna que origina, afectan seriamente a esta central, iniciándose un proceso caracterizado por la búsqueda de nuevas relaciones para definir una alianza entre el movimiento sindical y el Estado, más acorde con la nueva situación.

En 1929, el Estado empezó activamente a buscar la eliminación más que

de la CROM misma, de su grupo directivo. Calles no trató de impedirlo pues la colaboración de la Central Obrera ya no era necesaria para la consolidación del poder "revolucionario". Portes Gil se opuso a que los empleados públicos dieran contribuciones forzosas a la CROM, y con eso destruyó sus fuerzas; el año de 1920 se caracterizó por la decadencia de Morones, quien vivió dramáticamente la realidad de una organización que habiendo sido muy poderosa era totalmente dependiente del Estado, y que su intento por actuar olvidando dicha liga sólo sirvió para exhibir sus limitaciones de una manera más clara.

Un conflicto se desencadena por la promulgación de la Ley Federal del Trabajo mencionada en la Constitución de 1917 y que se refiere a la reglamentación del artículo 123 constitucional. A partir de 1919 -- comienza a plantearse la posibilidad de legislar en esta materia. -- Después de varios proyectos finalmente en 1930 se hace inminente la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y se publica el 28 de agosto de 1931 en el Diario Oficial.

Si bien varias figuras destacan durante este período como líderes del movimiento sindical, el papel principal lo jugaba Vicente Lombardo Toledano, quien presentaba la peculiaridad de haber surgido a diferencia de Morones y de los principales líderes sindicalistas del medio intelectual. Siendo estudiante de Derecho, participó en el Congreso de Saltillo, integrándose a la CROM donde su actuación fué destacada, su ideología indefinida y poco precisa lo llevó a posiciones ambiguas que van desde su participación en la expulsión del embajador soviético

co en México en 1930; hasta asumir una posición prosoviética en la -- segunda mitad de la década de los treinta.

La presencia de Lombardo Toledano empieza a ser más notoria a partir de su separación de la CROM en 1932 debido a discrepancias con Moro-- nes. Un año más tarde se produce una fuerte crisis dentro de la CROM separándose un sector de la misma; de esta manera Morones queda al -- frente de la CROM "auténtica" y se constituye la CROM "depurada" enca bezada por Lombardo Toledano.

En 1933, se reúne el Congreso Obrero Campesino de México, en el cual se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos del -- Estado de Puebla, la Federación de Campesinos del Distrito Federal, - la Federación Sindical de Querétaro, la Liga Campesina "Ursulo Galvan" la Federación Local de Trabajadores, la Confederación General de Tra-- bajadores, la Confederación Nacional de Electricistas y Similares de la República Mexicana.

La CGOM cuyo Secretario General fué Lombardo Toledano, tendrá un pa-- pel importante en su breve período de existencia, porque permite la - entrada de Lombardo Toledano en la política sindical y porque la - -- CGOM se constituirá en la organización que ofrecerá un fuerte apoyo a la política Cardenista así como un antecedente importante para la - - creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM)

El 1º de diciembre de 1933, asume la Presidencia el General Lázaro Cár-- denas, y su política agraria y laboral es su base principal de susten

tación. La intensificación de la Reforma Agraria, el apoyo a las manifestaciones y las demandas de los trabajadores, el respeto al derecho de huelga y el programa de unificación obrera y campesina del nuevo gobierno consolidan esta alianza, la que a la postre fué más benéfica para el Estado y el desarrollo capitalista del país a partir de 1940, que para los sectores populares participantes en esa alianza.

El descontento del sector patronal y la recesión económica de la que todavía no se recuperaba el país, junto con los ataques de Calles al Gobierno Cardenista, agudizaron los conflictos. Estos elementos aceleran la alianza del movimiento sindical y de Cárdenas, a través del Comité Nacional de Defensa Proletaria, se crea un pacto de solidaridad.

Sentados sus objetivos, el Comité Nacional define el principio de autonomía y de solidaridad en sus problemas entre las agrupaciones, -- comprometiéndose a luchar contra cualquier otra índole que ponga en peligro la vida de las agrupaciones obreras y campesinas de la República o los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

El paso siguiente anunciado en la base del pacto de solidaridad fué llevar a cabo un Congreso Nacional Obrero y Campesino, en el que se trate en una forma definitiva lo relativo a la unificación del proletariado en una sola central de organización y propaganda. El bloque constituido en el que estaban incluidos los sindicatos tradicionalmente fuertes y combativos constituyeron un golpe final para que Calles y Morones partieran al exilio.

El apoyo obrero al Cardenismo permitió sustentar una plataforma sólida para otro rasgo distintivo de la política desarrollada por Cárdenas: una política con rasgos redistributivos para los sectores populares, la que sería también un fuerte puntal cuando el gobierno Cardenista decide nacionalizar la industria petrolera.

Con estos antecedentes, durante la celebración del Segundo Congreso de la CGOCM en febrero de 1936, esta Central decide disolverse para dar paso a la creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

4.- LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (CTM).

En momentos más estables de la Nación y con una visión amplia en el sindicalismo, regresan diferentes organizaciones sindicales con el objeto de formar un aparato que asuma en un momento dado la representatividad de todos, así como la alianza de la CGOCM, la mayoría de los obreros de la vieja CROM (1935); con la Confederación Sindical Unitaria de México, con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, con el Sindicato Mexicano de Electricistas, -- Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México y otras organizaciones regionales, nace la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en febrero de 1936.

La dirección de la nueva central queda en manos de Lombardo Toledano, quien es designado Secretario General. Define su posición en térmi--

nos radicales adoptando como lema "Por una Sociedad sin Clases", como doctrina y táctica de lucha la CTM declaró:

"... La CTM es un frente sindical nacional dentro de la lucha de clases al servicio del proletariado mexicano. Su congreso constituyente quiso garantizar la unificación de los diversos núcleos de la clase - trabajadora, excluyendo los sectarismos..." (2)

La CTM amplía rápidamente el número de sus sindicatos, en el momento de su constitución estaba integrada por 200 000 miembros; para 1937 - aumentan a 480 000 en tanto que en 1939 asciende el número a 949 000; y llega en 1940 a más de un millón de sindicatos.

Sin embargo, la CTM pasa por momentos críticos en estos primeros años, sufre varias divisiones importantes entre las que figuran la del Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares; y la de los Ferrocarrileros. El Sindicato Mexicano de Electricistas también se separa de la CTM al iniciar una huelga que no es apoyada por la Central; es decir, dos de los sindicatos más importantes para el movimiento obrero organizado.

Un conflicto que se suscita a raíz del enfrentamiento de los dos candidatos presidenciales: Avila Camacho y Almazán, reviste momentos dra máticos temiéndose graves conflictos internos e inclusive de amenazas

(2) Op. Cit. P.82

de una invasión extranjera para liquidar el peligroso ensayo comunista en México. En este clima la CTM organiza el Frente Popular Electoral encabezado por Luis Quintero, con objeto de apoyar la candidatura de Avila Camacho. Sin embargo, los conflictos por la sucesión repercuten dentro de la misma CTM, originando la separación de la Federación Regional de Obreros y Campesinos de Puebla para apoyar la candidatura de Almazán.

El cambio presidencial origina un cambio radical en la política estatal en la que no puede dejarse de lado la influencia de la Segunda -- Guerra Mundial. Dentro de la CTM el cambio se presentó a nivel de la dirección. En 1941 se efectúan elecciones para secretario general se presenta Fidel Velázquez como candidato único, resulta elegido y ocupa el cargo hasta la actualidad con una breve interrupción en que es nombrado Fernando Amilpa (1947 - 1950).

La Segunda Guerra Mundial significó para México su "despegue" hacia la industrialización. En un corto período de tiempo (1940 - 1945) el país empieza a cambiar su fisonomía al acelerarse el desarrollo de su estructura industrial. De tal forma que, al concluir la Guerra, México salió fortalecido económica y políticamente. Desde el punto de vista económico, por el fuerte crecimiento del producto en general y del producto industrial en particular. Desde el punto de vista político, se vigorizaron las instituciones y los sectores del entonces -- Partido de la Revolución Mexicana (que a partir de 1946 cambió su -- denominación a Partido Revolucionario Institucional PRI), en donde se

encontraba inserta, como representante del sector obrero la CTM. -- Esta consolidación del partido se constituyó como pilar importante -- que permitió al sistema político mexicano empezar lo que se ha llamado su época de estabilidad política y de cambio institucional.

Miguel Alemán (1946 - 1952) sin duda impuso de manera fundamental el crecimiento del país a expensas de una creciente desigualdad en la -- distribución del ingreso. En este marco tiene lugar el Pacto Obrero-Industrial, firmado en abril de 1945 por la CTM, que se había constituido como la más importante organización de trabajadores a pesar de su corta existencia, y los hombres de negocios de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA) agrupación integrada -- por pequeños y medianos industriales con una ideología nacionalista.- La idea central de ese pacto era garantizar una unión de clases con -- el objetivo de seguir impulsando el desarrollo económico del País, -- conseguir una economía autónoma y elevar el nivel de vida de las ma--sas del pueblo mexicano.

Dentro del marco del expansionismo de este decenio, la CTM empieza a fracturarse al nivel de su liderazgo, esto se tradujo en un franco -- proceso de congelación de demandas obreras cuyo objeto era no perturbar al crecimiento económico que el país experimentaba.

En 1947 cuando llegó el momento de nuevas elecciones para designar el Comité de la CTM, las discrepancias internas entre los principales -- dirigentes no se hicieron esperar, lo que condujo a que uno de los --

sindicatos más importantes, el de Ferrocarrileros se separara de la CTM, además de que Lombardo Toledano quedaría definitivamente fuera de la Confederación. La facción "moderada" encabezada por Fidel Vellazquez y Amilpa, entre otros, se impuso a la facción más "progresista", encabezada por Lombardo, lo que a la larga redundó en un mayor control de la clase trabajadora organizada, eliminando así obstáculos que facilitaron la definición de políticas tendientes a impulsar el crecimiento económico del país, aunque a expensas de una franca regresión en la distribución del ingreso.

Tan radical fué el giro de la CTM que su antiguo lema de "Por una Sociedad sin Clases" fué sustituido por el de "La Emancipación Económica de México" en 1947.

El crecimiento económico del país continuó en ascenso durante la segunda mitad de los años cuarenta, aunque a un ritmo inferior si se le compara con la primera mitad del decenio. El decremento del poder adquisitivo de los trabajadores urbanos continuó aunque esa caída era ya menos brusca al comparársele con el momento de la guerra. En otras palabras, la "política laboral" más clara era contener cualquier demanda reivindicativa de la clase trabajadora y mantener aproximadamente a un mismo nivel los salarios. Independientemente de la elevación de los precios, para lo que las organizaciones obreras juga ban un papel fundamental. El hecho de mantener esta situación era indicio de su consolidación como estructuras de control, en particular la CTM.

Esto se hace factible precisamente por la "depuración" que se hacía - al interior de la CTM excluyendo de su seno a aquellos elementos - "izquierdizantes", que hubieran podido obstaculizar el proyecto de desarrollo que se gestaba, caracterizable en términos de rápido crecimiento y escasa redistribución. Por esta razón, no es coincidencia - que en estos años (1947 - 1948) empezara a denominarse a la práctica-sindical corrupta como "charrismo".

A principios de la década de los años cincuenta se efectuaron una serie de reuniones con los representantes de cuatro Confederaciones con el fin de articularlas en una sola organización y tener con ello una mayor representatividad al nivel de la clase trabajadora. Así, en abril de 1952 los representantes de la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), de la Confederación Proletaria Nacional - (CPN), de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), se fusionaron en una sola Central que se denominó la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) la cual se afilió al PRI desde el momento mismo de su creación, pero sin ligarse directamente a la CTM y su secretario general fué Luis Gómez Z.

La creación de la CROC es importante pues en algún sentido se constituía como una alternativa que fusionara y diera mayor coherencia al movimiento obrero organizado.

Sin embargo, la CTM seguía siendo la Central más importante tanto en términos de número como de peso político, pero a pesar de su poderío,

no vió con buenos ojos la creación de la CROC y declaró que la nueva Confederación se había formado con vistas de enfrentarse a la CTM y que no se trataba de un instrumento auténtico de lucha sindical en beneficio de los trabajadores.

La CTM a principios de la década de los cincuentas y hasta la fecha, es la Central mayoritaria y la de mayor peso político ya que no sólo contiene afiliados en casi todos los estados de la República, sino que además, tiene representantes en el Senado y en la Cámara de Diputados.

En resumen, las principales centrales obreras en la década de los -- sesentas fueron:

A.- LA CTM.

La Confederación de Trabajadores de México, emerge como una de --- las principales Confederaciones de mayor empuje y fuerza, con un total de 1 644 sindicatos afiliados y un 48% de la población económicamente activa. Esta Confederación fué formada en el año de - 1936 pero fué tomando fuerza paulatinamente y es entre la década - de los cincuentas y sesentas cuando se consolidó como la primerísi ma Confederación en la República Mexicana.

B.- LA C.R.O.C.

La Confederación Regional de Obreros y Campesinos, aparece como

la segunda gran Confederación de la República Mexicana entre la década de los años cincuenta y los sesenta con el 16% de la población económicamente activa.

C.- LA C.R.O.M.

La Confederación Regional Obrero Mexicana en la década de los años sesenta es totalmente desplazada por la C.T.M. y la C.R.O.C. sin dejar de ser una de las más importantes, pero con menos fuerza dentro del país. Desde la década de los años veintes la CROM fué una de las primeras Confederaciones, pero perdieron fuerza al empezar la década de los años treinta, y actualmente la CROM existe en pequeñas agrupaciones en toda la República.

D.- LA C.G.T.

La Confederación General de Trabajadores, aunque ha existido desde los años veinte, nunca ha tomado gran fuerza ya que sigue su tendencia anarquista la que influyó para que nunca tuvieran los objetivos. Año tras año, esta Confederación ha estado perdiendo fuerza y actualmente ya no existe, para los años setentas, la C.G.T. mantenía el 2.1% de agremiados.

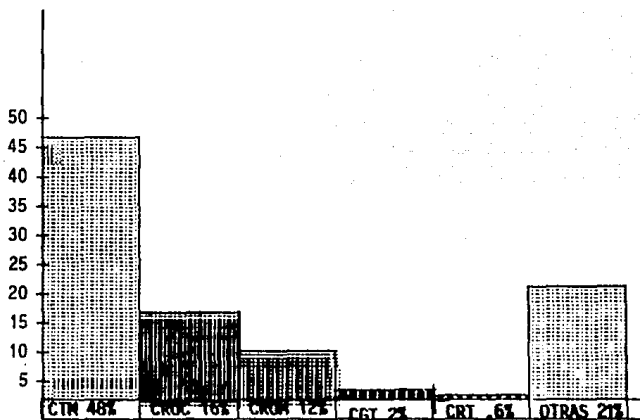
E.- LA C.R.T.

La Confederación Revolucionaria de Trabajadores, con poca fuerza y que no se le vió mayor movimiento tenía el 0.6% de la población económicamente activa y actualmente ya no existe.

F.- OTRAS CENTRALES.

Por otro lado, el 21% de la población económicamente activa está afiliado dentro de las otras Confederaciones, ya que éstas no -- llegan ni al 0.1% de la población económicamente activa o sólo -- son pequeñas agrupaciones dentro del territorio nacional.

GRAFICAMENTE SE REPRESENTA DE LA SIGUIENTE FORMA.



5.- EL CONGRESO DEL TRABAJO.

A la nueva organización global del sindicalismo mexicano concurren organizaciones gremialistas, unificadas en Confederaciones, Sindicatos-Nacionales de Industria, así como la Federación del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). De la conjugación de estos órganos surge el Congreso del Trabajo, fundado el viernes 18 de febrero de 1966.

A partir de la consolidación del Congreso del Trabajo, el movimiento obrero mexicano se encuentra frente a la plena expresión de la relación dialéctica entre el trabajo y el capital dentro de un marco donde la sociedad industrial es intervenida por el Estado.

Los elementos que definen la estructura sindical mexicana es el resultado de un proceso de unificación sindical que ha llevado a la formación de dicha cúpula de carácter plus confederacional.

El Congreso del Trabajo puede definirse como una agrupación que intenta unificar organizaciones de trabajadores con intereses distintos, -- definir y coordinar políticas laborales comunes para los trabajadores-asalariados del país.

Con la creación del Congreso del Trabajo, se consolidó un mecanismo -- integrador, ya que las fuerzas sindicales actuaban dispersas, conformando una estructura que unió y formó un aparato poderoso colmado de

experiencias para contribuir al desarrollo socioeconómico del país.

Sus principales objetivos son:

- * Desarrollo del país en forma armónica
- * Justicia Social.
- * Alianza de los trabajadores del campo y la ciudad.
- * Solidarizar a todos los obreros para evitar la explotación.
- * Luchar en forma permanente contra los monopolios nativos y trasnacionales.

Desde su creación, ha pugnado por el cumplimiento y actualización de - la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social.

El Congreso del Trabajo es un foro político donde se sintetizan y concilian posiciones entre las directivas sindicales representantes de -- los trabajadores.

En el organismo cúpula se marca un programa dentro del sistema político social mexicano, la estrategia general del movimiento obrero organi zado.

Su función es articuladora, ya que su tarea es la de establecer el - - equilibrio entre las organizaciones que lo forman para posibilitar la acción conjunta.

En virtud de ser uno de sus objetivos principales cuidar los intereses de los trabajadores, a partir de la fecha de su constitución se lograron las siguientes prestaciones para el beneficio de la clase -- trabajadora:

A.- EL INFONAVIT.

La localización de la industria nacional concentrada en las grandes ciudades del país, ha convertido a la vivienda en un satisfactor difícil de alcanzar para el trabajador, por tal motivo se -- creó en 1972 el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), con el objeto de satisfacer una de las necesidades básicas del obrero.

B.- EL FONACOT.

A petición del Congreso del Trabajo se abrió al sector asalariado la posibilidad de obtener bienes indispensables para el hogar y -- en mayo de 1974 se funda el Fondo Nacional de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT)

C.- EL INET.

En 1974 se crea también el Instituto Nacional de Estudios del -- Trabajo (INET) órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; mismo que funciona básicamente en la formación y capacitación del personal técnico y administrativo

de las funciones públicas.

D.- EL CONACUR.

El Consejo Nacional de Cultura y Recreación de los Trabajadores - (CONACUR) es creado en julio de 1975.

E.- EL CONAPROS.

En abril de 1974 se estableció el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAPROS), calificado como un organismo de -- colaboración social. Este con la finalidad de promover los mecanismos que permitieran hacer llegar a las familias populares los productos básicos para la subsistencia ya que el proceso inflacionario amenazaba con un desequilibrio en la economía obrera.

F.- EL CEHMO.

El Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero (CEHMO), -- fué creado para impedir la pérdida de documentos, testimonios, -- panfletos y archivos relacionados con la historia del movimiento obrero en México. Este fué creado el 28 de junio de 1973.

G.- EL CENIET.

El Centro de Información y Estadística del Trabajo (CENIET) fué -

creado en 1974, su objetivo es integrar y mejorar la información y las estadísticas laborales.

De esta forma, a continuación se enlistan los organismos integrados del Congreso del Trabajo.

* Confederación de Trabajadores de México.	C.T.M.
* Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.	C.R.O.C.
* Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	F.S.T.S.E.
* Confederación Regional Obrero Mexicana.	C.R.O.M.
* Confederación Obrera Revolucionaria	C.O.R.
* Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Rep. Mexicana.	STFRM.
* Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.	MINEROS.
* Federación de Trabajadores del Distrito Federal.	F.T.D.F.
* Sindicato Mexicano de Electricistas	S.M.E.
* Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la Rep.Mex.	S.R.T.P.R.M.
* Confederación General de Trabajadores	C.G.T.
* Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.	S.T.R.M.
* Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.	S.N.T.E.
* Federación de Agrupaciones Obreras.	F.A.O.

- * Confederación Revolucionaria de Trabajadores. C.R.T.
- * Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. SNT.S.S.
- * Asociación Sindical de Pilotos Aviadores. A.S.P.A
- * Sindicato de Trabajadores del INFONAVIT. S. INFONAVIT
- * Asociación Nacional de Actores. A.N.D.A.
- * Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana. S.T.P.C.R.M.
- * Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos. F.N.U.T.E.P.
- * Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica, Similares y Conexos de la - República Mexicana. TE. Y MANUALES
- * Confederación Nacional "Martín Torres" TEXTILES.
- * Federación Revolucionaria de Obreros Textiles. F.R.O.T.
- * Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación. A.S.S.A.
- * Federación Nacional de Cañeros. F.N. C.
- * Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México. C.O.C.E.M.
- * Unión Linotipográfica de la República Mexicana. U.L.R.M.
- * Alianza de Trasviarios de México. A.T.M.
- * Sindicato Industrial de Trabajadores del Ramo de la Lana y Conexos. SIND. LANA
- * Sindicato de Trabajadores de Novedades Editores. S.T.N.E.
- * Federación de Sindicatos de Traba-

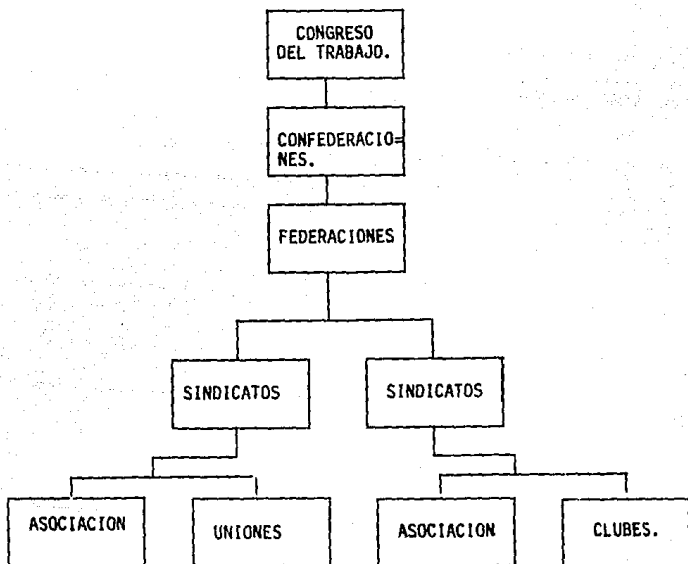
jadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones descentralizadas de carácter Estatal de la República Mexicana.

F.S.T.S.G.E.M.

* Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexas.

RED PRENSA.

Para finalizar este capítulo se muestra en la siguiente gráfica de manera general la organización obrera en México.



CAPITULO II

"HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO".

Este capítulo, tiene como finalidad hacer una breve historia de la -- Actual Universidad Nacional Autónoma de México, principalmente de los aspectos más relevantes que han hecho figurar los protagonistas universitarios para dejarnos una Casa de Estudios digna.

Para este efecto consideramos necesario estudiar sus orígenes, desde su formación y agrupación; así como su entorno social y político.

II.- HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

1.- CREACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO.

Con la lucha de Independencia encabezada por Miguel Hidalgo y José -- María Morelos, la Universidad de origen Colonial dió muestras de debi- lidad, y se sumió en el olvido y la obsolescencia; y finalmente el 30- de noviembre de 1865 el Emperador Maximiliano la clausuró definitiva- mente.

Dos años después se creó la Escuela Nacional Preparatoria como resul- tado de la Ley Educativa puesta en vigor el 2 de diciembre de 1867; a esta escuela se introdujeron planes de estudios basados en la filoso- fía positivista que el educador y pensador mexicano Gabino Barreda -- había importado de Francia.

A pesar de la existencia en México de Escuelas Profesionales como la- de Jurisprudencia, Medicina, Ingeniería y Bellas Artes, el nuevo Esta- do Mexicano carecía de una institución educativa que articulara dife- rentes culturas.

Y después de 45 años que la Universidad permaneció ausente del escena- rio nacional, la sociedad del último tercio del siglo XIX requería de un proyecto educativo que fomentara el cultivo de las ciencias, las - artes y las humanidades. Así fué comprendido por hombres como Justo Sierra y Ezequiel A. Chávez entre otros.

Don Justo Sierra abrazó la idea de crear una Universidad Nacional y -- presentó el 7 de abril de 1881 ante la Cámara de Diputados una Ley -- Constitutiva de la Universidad que solicitaba el restablecimiento de la Casa de Estudios; el proyecto de ley constaba de 8 artículos que hacían referencia a que la Universidad estaría integrada por las Es--cuelas Profesionales; sería una corporación independiente, dotada de bienes propios constituidos por los edificios que ocupaban las Escue--las más las subvenciones acordadas por la Cámara de Diputados; y, la autoridad máxima sería nombrada por el titular del Poder Ejecutivo -- con la aprobación del Congreso.

Este proyecto no tuvo éxito, ni siquiera se rindió dictamen, pero el fracaso no desanimó a Sierra, ya que esperó pacientemente el momento idóneo para insistir en su aspiración.

La oportunidad se presentó al crearse el Consejo Superior de Educa--ción Pública, por ley del 30 de agosto de 1902, en la ceremonia de -- inauguración Justo Sierra titular de la Subsecretaría de Instrucción--Pública y de Bellas Artes del Gobierno de Porfirio Díaz, en su discurso aprovechó para demandar facultades al Poder Legislativo para el -- establecimiento de una Universidad; mostró con inteligencia y clari--dad la importancia vital de resucitar a la Universidad, pero con un nuevo espíritu, adecuado a las circunstancias históricas del momento.

Finalmente el primer paso en firme para la creación de la Universidad se dió a conocer el 30 de marzo de 1907. Justo Sierra comunicó públio

camente que su apertura coincidiría posiblemente con el primer centenario de la Independencia de México.

Para ello fué necesario discutir algunos proyectos de iniciativa, y el primero lo realizó Ezequiel A. Chávez por indicaciones de Sierra, en el cual se observan ideas interesantes como:

"... La Universidad Nacional estará integrada por las Facultades de - Jurisprudencia, Medicina, Ingeniería, Bellas Artes, Altos Estudios, - Odontología y Ciencias Químicas; por las Escuelas Nacionales de Música y de Arte Teatral; por el Museo Nacional de Arqueología, Historia y Etnología y el de Arte Colonial. Así como por las Instituciones -- docentes de Investigación Científica y de Cultura Estética que se -- creen en lo sucesivo..." (1)

"... Las funciones del gobierno interior de la Universidad se distribuirán para su ejercicio entre un Rector, un Consejo Universitario, - las Juntas del Personal Directivo, Administrativo y Docente de las -- Instituciones y los profesores de las mismas..." (2)

En general Ezequiel A. Chávez proponía una Universidad capaz de autogobernarse, con la intervención del Estado en asuntos específicos.

(1) González de Rivera Bertha Elena.- LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA Y SUS IMPLICACIONES LABORALES: 1929 - 1933.- Edit. UNAM.- p.26

(2) op.cit. p. 27

Tras las correspondientes discusiones y modificaciones, la iniciativa fué aprobada por el Congreso y promulgada como Ley el 26 de mayo de 1910. Y en septiembre de ese mismo año la Universidad Nacional de México inició su vida académica con 1,969 alumnos, 238 profesores, 142 ayudantes y con el Lic. Joaquín Egüfa Lis como primer Rector, quien ocupó el cargo del 23 de septiembre de 1910, al 23 de septiembre de 1913. Fueron tiempos críticos, ya que apenas dos meses después de su apertura el país fué conmovido por la Revolución.

Debido a esto último, la situación económica del Estado era crítica y al discutirse el presupuesto de la Universidad para el año fiscal de 1912 - 1913, llegó a discutirse la suspensión del subsidio estatal, lo que significaba la desaparición de la Universidad. Para el año siguiente (1913 - 1914) ya con Victoriano Huerta en la Presidencia se presentó la misma situación.

Es por esto que Félix F. Palavicini integrante de la Comisión de Instrucción Pública recalcó la necesidad de plena autonomía a la Institución, y si algo debería desaparecer era precisamente la Secretaría de Instrucción Pública.

Fué Victoriano Huerta quien el 14 de mayo de 1914 expidió una Ley Orgánica de la Universidad que mantenía vigentes muchos de los conceptos establecidos en la Ley Constitutiva de 1910, en combinación con los criterios gubernamentales; poco duró esto ya que en septiembre de 1914, meses después de la caída de Huerta, Carranza desconoció las me

didas adoptadas por Huerta y además decretó la derogación de los artículos 3º, 5º, 6º, 7º, 8º, 11º y 12º de la Ley Constitutiva de la Universidad, esto con el objeto de facilitar la obtención de la autonomía; sin embargo, entre los artículos suprimidos estaban aquellos que describían las funciones del Rector y del Consejo Universitario, lo que significaba que la Universidad estaba sin cabeza.

Como consecuencia, se inició la penetración de la revolución en la Universidad, debido a que fueron colocados personajes relacionados con el Carrancismo en puestos claves para el desarrollo de la entidad universitaria.

Para solucionar esto, Félix F. Palavicini, Valentín Gama y Ezequiel A. Chávez, presentaron proyectos de ley en donde proponían alejar a la Universidad de la injerencia estatal y confiar su gobierno al Rector y al Consejo Universitario exclusivamente, cada uno con diferentes puntos de vista.

El Ingeniero Valentín Gama, Rector de la Universidad en ese tiempo, difería de un punto con Palavicini, debido a que consideraba que el Rector no concebía la ausencia del poder estatal en los asuntos económicos de la Universidad; apegado al esquema liberal, pensaba que era necesaria la vigilancia del Estado como representante del pueblo. A su parecer una institución que tomara decisiones sin consultaría antidemocrática. Para él sólo había dos opciones: o se le otorgaba presupuesto federal o se le daban facultades autónomas, pero

no ambas cosas a la vez. En consecuencia la salida que él veía como más lógica era la privatización, quitarle a la Universidad su carácter oficial.

Contrario a esto, Chávez, Galindo y Julio García consideraban que el Gobierno Federal debía proporcionar los fondos requeridos para la permanencia y desenvolvimiento universitario y al mismo tiempo garantizar su autonomía.

El giro tomado por la lucha política impidió la realización de cualquiera de estos proyectos, pero en 1915 el Rector Gama pudo insistir en sus conceptos en un documento denominado "Ley Reorganizadora de la Universidad Nacional", donde proponía el retorno de la Universidad a la situación de la Ley Constitutiva de 1910; sin embargo, el cambio del Rector originó que esta propuesta no prosperara ya que el Lic. - José Natividad Macías (nuevo Rector) hizo caso omiso de las iniciativas de su antecesor.

Grandes repercusiones tuvo la promulgación de la Carta Magna el 5 de febrero de 1917, ya que en su artículo 14 transitorio suprimió las Secretarías de Justicia y la de Instrucción Pública y Bellas Artes (a esta última estaba adscrita la Universidad Nacional de México). Con esta decisión la Casa de Estudios quedaba prácticamente al aire, lo que provocó mayores injerencias políticas.

Fué por esto que Carranza decidió la creación del Departamento Univer

sitario y de Bellas Artes, con lo que la Universidad dependía directamente del Ejecutivo Federal, lo que fué aprobado por el entonces Rector porque aseguraba que de esa forma se evitarían interferencias políticas de cualquier Secretaría con lo que daba a entender que se le dotaba de mayor autonomía. Pero los hechos en la realidad demostraron lo contrario ya que en estas circunstancias era más directa la intervención presidencial en los asuntos de la Universidad.

Si 1917 marca el año de mayor dependencia de la Universidad Nacional de México ante el Ejecutivo Federal, también fué testigo de la primera batalla ganada en el proceso de hacer autónoma la educación superior en el país, el 5 de octubre se decretó la autonomía de la Universidad de Michoacán.

A la muerte de Carranza, quedó como Presidente Interino en 1920 don Adolfo de la Huerta, quien nombró a José Vasconcelos Rector de la Universidad y éste contando con todo el apoyo de las autoridades emprendió la reorganización del sistema educativo, con el objetivo principal de la federalización de la enseñanza, es decir, el establecimiento de la Secretaría de Educación Pública, para lograr este fin promovió su idea entre la comunidad universitaria, inclusive las discusiones sobre el proyecto fueron llevadas al interior del Consejo Universitario, de tal forma que debía aparecer como iniciativa surgida de la Universidad.

Esta campaña tuvo éxito y el 28 de septiembre de 1921 el Congreso de

la Unión aprobó el establecimiento de la Secretaría de Educación Pública y posteriormente el 12 de octubre Vasconcelos era titular de la dependencia.

La Universidad quedó adscrita a la naciente dependencia y por consecuencia las decisiones que la afectaban eran tomadas por el Secretario de Educación Pública y no por las autoridades universitarias como se suponía que debería ser; muchas ocasiones se tomaban decisiones que afectaban a la Universidad, sin consultar o informar con anterioridad al Rector o al Consejo Universitario.

Aunque muchas decisiones de Vasconcelos fueron impositivas y desataron protestas, en términos generales contó con la simpatía de los unversitarios quienes fueron los que apoyaron su candidatura a la Presicencia de la República.

Al inicio de su gestión, Vasconcelos no comulgaba con la idea de la autonomía universitaria, pero ante su derrota política cambió de giro con la idea de no permitir que los partidarios de Plutarco Elías Calles se infiltraran en la Universidad, cosa que Alfonso Caso aprovechó para presentar su proyecto de autonomía para la Universidad Nacional de México en agosto de 1923. Este proyecto precisaba la injerencia de la Secretaría de Educación Pública y garantizaba la inamovilidad del profesorado.

La Federación de Estudiantes de México, tomando como base la propues-

ta de Alfonso Caso, se adelantó y elaboró su propia versión y la presentó a la Cámara de Diputados. En esta iniciativa se pedía la autonomía técnica, facultad exclusiva para nombrar y remover al personal docente y administrativo y para disponer libremente del presupuesto asignado, así como personalidad jurídica para manejar los asuntos patrimoniales; proponía que el Rector fuera nombrado por el Presidente entre los integrantes de una terna elaborada por el Consejo Universitario.

Esta propuesta fué bien recibida por la mayoría de los Diputados, pero los conflictos políticos estallaron nuevamente, Alvaro Obregón apoyaba la candidatura de Plutarco Elías Calles y Adolfo de la Huerta -- encabezaba a los descontentos, situación que provocó el retorno a la lucha armada y consecuentemente interrumpieron el procedimiento de la iniciativa de autonomía universitaria.

Calles al asumir la Presidencia de la República mostró una abierta -- hostilidad hacia la Universidad Nacional de México, y el 23 de diciembre de 1924, ordenó el cierre temporal (durante el año de 1925) de la Facultad de Graduados, de la Escuela Normal Superior y de la Facultad de Filosofía y Letras, argumentando que la situación exigía dar preferencia a la educación elemental sobre la institución superior.

Posteriormente, en enero de 1925, el entonces Secretario de Educación Pública hizo referencia a que la Universidad había fracasado en la -- formación de profesionistas capaces de triunfar en un medio de compe-

tencia, que los estudiantes habían formado una burguesía intelectual-alejada de las clases trabajadoras; que su deber era crear y fortalecer un sentimiento de confraternidad con los de abajo. Y fué precisamente este acercamiento a las clases trabajadoras lo que el gobierno de Calles impuso a través del énfasis en los programas de extensión - universitaria.

Más tarde, el Cuarto Congreso Nacional de Estudiantes celebrado en Oaxaca en 1927, se caracterizó por la oposición estudiantil al régimen Callista, a la reelección de Obregón y a la censura del caudillismo. En el mismo Congreso se nombró a Vasconcelos como el Benemérito de la Educación, y surgieron los principales estudiantes Vasconcelistas que se desempeñaron en 1929.

En 1927 como consecuencia de la divergencia sobre la sucesión en el gobierno y las pretensiones reeleccionistas de Alvaro Obregón, se desembocó en el alzamiento armado.

Inicialmente lograron imponerse los Obregonistas, y su caudillo --- triunfó en las elecciones del 1º de junio de 1928; de esta forma quedaba abandonado uno de los principios de 1910: el de no reelección, - hecho que despertó las desavenencias entre los diversos sectores.

Pero aún más se complicó el asunto con el asesinato del presidente -- electo el 17 de julio de 1928. Y Calles para calmar un poco la situación designa a Emilio Portes Gil presidente interino y se toma la de-

cisión de crear el Partido Nacional Revolucionario para aglutinar -- las corrientes heterogeneas que conformaban el sustento del sistema.

2.- LA CONQUISTA DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA.

Para la apertura de la vida autónoma de la Universidad, ocurrieron -- dos hechos que se les puede considerar como antecedentes:

El primero se presentó el 9 de marzo de 1928 cuando el Secretario de Educación Pública contraviniendo los contenidos de la Ley Orgánica de la Universidad, concede voz y voto a los estudiantes en el Consejo -- Universitario.

El segundo, fué la presentación de un proyecto de Ley Autónoma por -- parte de la Liga Nacional de Estudiantes en el mes de septiembre de - 1928, mismo que ni siquiera fué discutido por el Congreso de la Unión, aunque provocó que se formara una comisión para elaborar un proyecto- alternativo, el que permitiría una evitente injerencia del Ejecutivo- Federal.

En la época en que se concedió la autonomía a la Universidad, la si-- tuación era crítica, Bertha Elena González del Rivero hace un resumen de ésta:

"... Durante el mes de marzo de 1928 se produjeron varios conflictos- a causa de la reforma al plan de estudios de la Escuela Nacional Pre-

paratoria mediante el cual el ciclo escolar se ampliaba a tres años.- Los estudiantes solicitaron la revocación ante la Secretaría de Educación Pública. El día 16 la policía y los bomberos intervinieron en el plantel y golpearon a varios alumnos, actitud que provocó las protestas de los universitarios (...) En el mes de abril, los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales se opusieron a la decisión del director (licenciado Narciso Bassols) de aplicar las resoluciones del Consejo Universitario acerca de las modificaciones al sistema de evaluación: en lugar de un exámen anual, se efectuarían re conocimientos trimestrales, como en las demás dependencias docentes universitarias..."

"... El 6 de mayo de 1929, los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales declaran la huelga general. El movimiento es encabezado por Arcadio Guevara y Antonio D'Amiano, presidente y secretario de la Sociedad de Alumnos, respectivamente. El 8 de mayo se da a conocer un acuerdo del Presidente de la República (Emilio Portes Gil) que a la letra dice:

I. A partir de esta fecha se clausura la Facultad de Derecho, mientras los alumnos de ella se opongan a cumplir los reglamentos universitarios.

II. Si durante el año de 1929 no es posible abrir la Facultad sobre las bases de la disciplina y cumplimiento de los reglamentos universitarios, la Universidad Nacional suprimirá en el año de 1930,-

la Facultad de Derecho y la de Ciencias Sociales, e invertirá el presupuesto que hasta ahora se le ha venido dedicando en escuelas politécnicas, que son indispensables para la industria y el progreso económico del país, México, 7 de mayo de 1929.- El Rector.- Antonio Castro Leal..."

"Durante el resto del mes (mayo de 1929) se producen enfrentamientos entre los estudiantes y la policía, lo cual provoca protestas por las medidas represivas y hace que la huelga se extienda a otras escuelas. El día 26, se organiza el Comité Central Ejecutivo de Huelga (...) El Comité entrega un pliego de peticiones al Presidente de la República el 28 de mayo. Entre otras cosas, se solicitan las renunciaciones del secretario y subsecretario de Educación Pública, del Rector, del Jefe de la Policía del departamento del Distrito Federal y del Jefe de Comisiones de Seguridad. Asimismo se pide que el Consejo Universitario se integre con igual número de delegados estudiantiles, directores y maestros, más un delegado de la Federación de Estudiantes de la República y otro de la Federación de Estudiantes del Distrito Federal. También se pedía que el rector fuera designado por el Presidente de una terna presentada por el Consejo Universitario..."

"... En un memorándum dirigido al Presidente Portes Gil, el 25 de mayo, el Dr. Puig Casauranc, en su calidad de Jefe del Departamento del Distrito Federal, recomienda conceder la autonomía a la Universidad - así ésta resolvería sus problemas sin involucrarse y comprometer el prestigio del Presidente..."

"... El 30 de mayo el Presidente responde a las peticiones de los -- huelguistas, señalando que sus exigencias son injustificadas, pero -- para solucionar el conflicto de la mejor manera, propone conceder la autonomía a la Universidad para que pueda resolver libremente sus problemas académicos y de gobierno. Con tal propósito, convoca a un -- período extraordinario de sesiones del Congreso de la Unión (...) El 6 de junio de 1929, el Poder Legislativo confiere facultades extraordinarias al Presidente para crear la Universidad Nacional Autónoma..."

"... El 10 de julio, se promulga la Ley Orgánica de la Universidad -- Nacional Autónoma de México. El día 11 se da por terminada la huelga de estudiantes..." (3)

A pesar de la autonomía la intervención estatal quedó asegurada no sólo en el plano económico, sino también en otros aspectos, como por -- ejemplo mencionaremos algunos:

A.- El Rector sería elegido por el Consejo Universitario entre los -- integrantes de una terna propuesta directamente por el Titular -- del Ejecutivo Federal.

B.- De acuerdo al artículo 30 de la Ley Orgánica de la Universidad de 1929, el Rector era el conducto mediante el cual la Universidad -- se comunicaría con las diversas autoridades; el Rector de hecho --

(3) op. cit. pp. 53-56

quedaba como el único portavoz oficial de la Universidad hacia el exterior y podía tamizar la información que por su conducto se -- transmitiera.

C.- El Presidente de la República estaba facultado para intervenir en algunas decisiones del Consejo Universitario, tales como: la clausura de alguna facultad, escuela o institución universitaria; las condiciones técnicas de admisión de estudiantes y de revalidación o visa de estudios realizados en el país o en el extranjero.

D.- El artículo 38 de la Ley Orgánica de la Universidad de 1929, facultaba al Estado para intervenir en la comprobación de gastos de la Universidad por conducto de la Contraloría de la Federación, - además de que la institución debía presentar anualmente un informe de labores al Presidente de la República, al Congreso de la -- Unión y a la Secretaría de Educación Pública.

La ansiada autonomía había sido arrancada al Estado gracias a la de-- terminación estudiantil, destacando particularmente Alejandro Gómez - Arias por su entrega y liderazgo por conseguir no una concesión, sino un derecho.

Pero hacia el año de 1933, convergieron en la Universidad Nacional -- Autónoma de México dos corrientes políticas, sobre la naturaleza de la educación que debería impartir. Profesores y estudiantes agrupa-- dos en uno u otro bando, concertaron un Congreso de Universitarios -

Mexicanos, cuyo propósito fué hallar una fórmula idónea para la Universidad. Se discutió el tema crucial de la ideología que debería regir a la Universidad, lo que suscitó una divergencia bien definida - que se conoce como la polémica Caso - Lombardo. Su origen fué la - - postura antagónica de estos distinguidos universitarios. Por un lado, Antonio Caso defendía la tesis de que la enseñanza no debía sujetarse a posturas ideológicas, sino guiarse por el principio de la libertad de cátedra; en contraste, Vicente Lombardo Toledano, su oponente, sostenía que la instrucción universitaria debería subordinarse al interés colectivo y por ende, adoptar el régimen socialista.

Después de la exposición de razones, la asamblea plenaria votó a favor de Lombardo Toledano. Las divergencias se polarizaron y una confrontación política intrauniversitaria entre liberales y socialistas se desató, provocando la renuncia del Rector Roberto Medellín y del Director de la Escuela Nacional Preparatoria (el propio Lombardo Toledano). El gobierno decidió intervenir y presentó ante el poder legislativo un nuevo proyecto de ley para la Universidad, en el cual proponía, entre otras cosas, suprimir el carácter de "nacional" de la Universidad y otorgarle por única ocasión un presupuesto fijo de 10 millones de pesos, con lo que el Estado se desentendía por completo de la Universidad, debido a su negativa de acatar la educación socialista en sus aulas.

De 1935 a 1944, la Universidad vivió un período de tranquilidad, sin embargo, es en este último año cuando se desencadena un conflicto in-

tramuros por problemas emanados de los nombramientos de los Directores de las Escuelas de Medicina Veterinaria y Preparatoria. La causa del conflicto fué la conducta autoritaria del rector Rodolfo Brito -- Foucher, quien se vió obligado a renunciar.

En tanto, el gobierno pendiente de la situación decidió no intervenir directamente, gracias a la gestión del Secretario de Educación Pública, Don Jaime Torres Bodet ante el Presidente Manuel Avila Camacho. Este ordenó que una Junta de avenimiento, integrada por exrectores, designaran a un Rector: Alfonso Caso. La misma Junta creó un Consejo Constituyente Universitario encomendado para formular un proyecto de Ley que rigiera la Universidad, en virtud de las deficiencias observadas en la anterior. Poco tiempo después, el Rector Alfonso Caso presentó al Consejo un Proyecto de Ley que más tarde fué aprobado por el Congreso de la Unión.

3.- LA LEY ORGANICA DE 1945.

La Ley Orgánica de 1945, restituye a la Universidad su carácter de -- Nacional y su condición de institución autónoma y la establece como -- un organismo descentralizado del Gobierno de México. Se incluye en esta Ley la conformación de un órgano especial, integrado por personas universitarios de reconocida capacidad e integridad; responsables de la elección del rector y de los directivos de facultades, escuelas e institutos: La Junta de Gobierno.

Suele señalarse el período comprendido de 1945 a 1966 como la época dorada de la UNAM. Fué en esta época cuando la Universidad tuvo mayor apoyo del Estado. El 20 de noviembre de 1952 se inauguraron las potentes instalaciones de la Ciudad Universitaria. La Universidad había crecido con gran celeridad y con ello se había consolidado como una de las mejores instituciones de educación superior de América Latina. Pero el mismo crecimiento obligó a las autoridades a imponer un costo al ingreso de estudiantes. Así en 1962, por iniciativa del Rector Dr. Ignacio Chávez Sánchez, se instituyó el exámen de admisión y se amplió a tres años el plan de estudios del bachillerato. Impulsó también la superación del personal docente y se preocupó por el nivel académico del alumnado. Esto despertó suspicacias que más tarde se manifestaron como abierto descontento contra el Dr. Chávez, sobre todo por la persistencia del exámen de admisión.

Un conflicto incidental en la Facultad de Derecho sirvió de pretexto para que un grupo de estudiantes de ese plantel se apoderara de la Rectoría y obligara al Rector a renunciar. La renuncia arrancada de esta manera no tenía ninguna validez jurídica, pero el Rector ratificó su renuncia ante la Junta de Gobierno. Tras la salida del Dr. Chávez, otras escuelas universitarias se organizaron e iniciaron una huelga en demanda de la supresión del exámen de admisión. Concluyó la huelga con la elección del Ingeniero Javier Barros Sierra, quien instauró el mecanismo de pase automático para los alumnos provenientes de la Escuela Nacional Preparatoria.

4.- EL CONFLICTO ESTUDIANTIL DE 1968.

El 22 de julio un grupo de alumnos de la Escuela Vocacional número 2 del Instituto Politécnico Nacional y de la Preparatoria Isaac Ochoterenana, incorporada a la UNAM, tuvieron un enfrentamiento violento, mismo que fué disuelto con la intervención de la policía. Cuatro días más tarde, una manifestación de universitarios y politécnicos que se dirigía al Zócalo de la Ciudad de México, fué concluida de la misma manera, lo que ocasionó que se declarara una huelga como protesta.

La noche del 29 de julio el ejército intervino ocupando varios planteles del Politécnico y de la Universidad. Ante estos hechos el Rector Barros Sierra encabezó el día 1º de agosto, una marcha de protesta por las acciones que habían violado el régimen jurídico de la Universidad, días después se creó el Consejo Nacional de Huelga, que aglutinaba a maestros y alumnos universitarios, politécnicos, normalistas y miembros de otras escuelas. Las manifestaciones continuaron y se fortalecieron cada vez más.

El día 18 de septiembre el ejército entró a Ciudad Universitaria. El Ingeniero Barros Sierra protestó por la ocupación del Campus Universitario. El miércoles 2 de octubre de 1968, el Consejo Nacional de Huelga había convocado a una manifestación en la Plaza de las Tres Culturas de Tlatelolco, cuando un contingente del ejército hizo su aparición.

De este conflicto se tienen varias teorías, cada una de acuerdo al -- punto de vista de los autores de libros que se han escrito sobre el tema, cuestión que en este trabajo no está a discusión, pero lo cierto es que se desató una repentina balacera contra la gente reunida -- en la manifestación. La UNAM por su parte, permaneció todavía cerrada hasta el 4 de diciembre de ese año, cuando se levantó la huelga en forma definitiva.

5.- LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO DE 1970 A LA FECHA.

En 1970, el Dr. Pablo González Casanova sustituyó al Ingeniero Barros Sierra en la Rectoría e inició un proyecto de renovación universitaria que fructificó en la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades y del Sistema de Universidad Abierta. Pero la continuidad del -- proyecto naufragó por la oposición de algunos grupos políticos y por la inestabilidad y confusión que vivía la Universidad entre los años de 1971 y 1972.

En estos años también se sucedieron diversos conflictos, los cuales -- culminaron con una huelga de los trabajadores administrativos en demanda de la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo y el reconocimiento del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad -- Nacional Autónoma de México (STEUNAM), principalmente.

Debido al largo proceso de este conflicto y que no se lograba el -- acuerdo entre la Universidad y el STEUNAM, el Dr. Pablo González Casa

nova se vió precisado a renunciar ante la imposibilidad de conciliar con las numerosas fuerzas políticas presentes en tal momento. En relación a este conflicto, en el siguiente capítulo se expondrá explícitamente el problema generado con el STEUNAM.

Posteriormente el Dr. Guillermo Soberón Acevedo ocupó la Rectoría en 1973 y permaneció en ella hasta 1981, momento en el cual concluyó su segundo período. Durante su rectorado la Universidad experimentó un notable crecimiento tanto en su planta física e instalaciones, como en su matrícula estudiantil. La investigación científica universitaria se consolidó con la creación de diversos centros y el incremento de académicos; se construyeron y pusieron en operación las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales y se ensayaron nuevos modelos pedagógicos de enseñanza.

En el siguiente período rectoral, a cargo del Dr. Octavio Rivero Serrano, se desarrolló en armonía y tranquilidad, sin embargo, la Universidad acumuló serios problemas, principalmente académicos, muchos de los cuales se incubaban desde años atrás. El Rector Rivero Serrano, conciente de este problema, propuso un plan de reforma universitaria pero prácticamente en vísperas de la sucesión rectoral, de modo que el proyecto no pudo cristalizar.

En 1985, en su ascenso a la Rectoría, el Dr. Jorge Carpizo McGregor, asumió el compromiso de renovar la Universidad y de instrumentar los medios para la transformación de la Institución. Con esta bandera, -

el Rector emprendió un intento de reforma que se sustentó en una auto crítica donde la comunidad del Alma Mater tuvo oportunidad de partici par. El Dr. Carpizo expuso en el documento "Fortaleza y Debilidad de la UNAM" un diagnóstico franco de la situación académica de la Univer sidad, subrayando los problemas pero también las virtudes de la Insti tución Educativa más grande de América Latina. Posteriormente, el -- Rector propuso ante el Consejo Universitario un primer paquete de re- formas que fueron aprobadas.

No obstante, algunas de las medidas incluidas en el paquete causaron- irritación y rechazo por parte del estudiantado, en particular en lo relativo al incremento de cuotas de exámenes e inscripciones, al con- dicionamiento del pase automático y a la implantación de un sistema - de evaluación mediante exámenes departamentales. La disidencia cre-- ció en pocas semanas y desembocó en una huelga estudiantil en demanda de la supresión de las medidas recientemente puestas en vigor. Días después, en su sesión del 10 de febrero de 1987, el Consejo Univer sario aprobó la suspensión indefinida de los reglamentos en disputa, a propuesta del propio rector, y determinó la realización de un Con-- greso Universitario donde se discutiera el contenido de una reforma - universitaria a fondo. Para ello, el Consejo Universitario determinó que se integrara una comisión encargada de organizar el Congreso.

Posteriormente el Congreso Universitario se llevó a cabo del 14 de -- mayo al 5 de junio de 1990, con la representación de los diversos sec tores de la comunidad universitaria y bajo el rectorado del Dr. José

Sarukhán Kermess. Los 846 delegados al congreso elegidos mediante voto universal y secreto, se dieron cita en el Frontón Cerrado de la -- Ciudad Universitaria para discutir las diversas propuestas que la comunidad había hecho para reformar la Universidad. El Congreso abordó a grandes rasgos una serie de temas de gran importancia para la vida académica de la Universidad. Durante los 23 días que duró el evento se lograron algunos acuerdos académicos importantes que sin duda --- coadyuvarán a transformar positivamente a la UNAM.

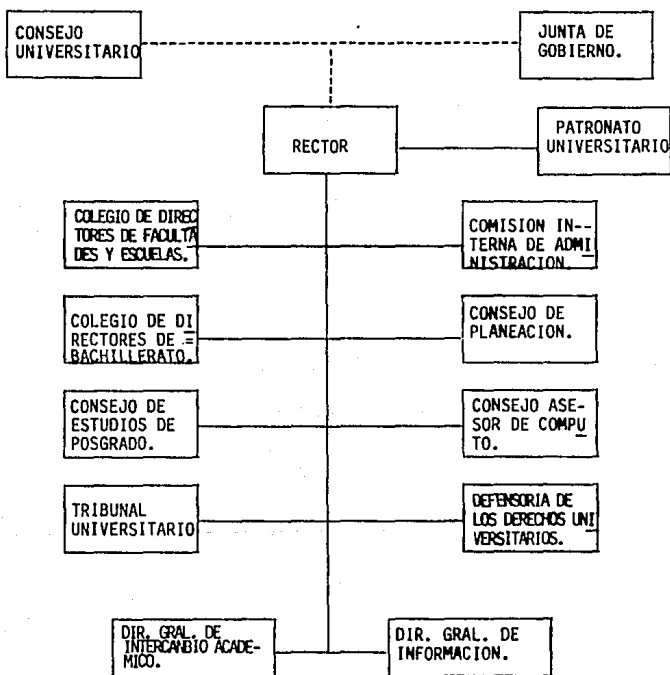
Entre las resoluciones aprobadas se cuentan:

- A.- La creación de Consejos Académicos de Area, como órganos intermedios entre el Consejo Universitario y los Consejos Técnicos.
- B.- El establecimiento de órganos colegiados plurales y representativos para la difusión cultural.
- C.- La ampliación del Consejo Asesor del Patrimonio Editorial.
- D.- El mejoramiento de las condiciones de estudio y trabajo académico.
- E.- La expedición de un nuevo estatuto general y nuevo estatuto del personal académico.
- F.- Además de otros acuerdos que indudablemente se reflejarán en beneficio de la Institución.

6.-ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNAM.

Una vez estudiado el origen y desarrollo de la UNAM, es necesario hacer mención de la forma en que se encuentra organizada como una Institución consolidada a través del tiempo y de su historia.

A.- PRINCIPALES AUTORIDADES QUE LA CONFORMAN:



1.- El Consejo Universitario.

Elabora las normas y disposiciones generales que ayuden a una -- mejor organización y funcionamiento de la Universidad, en los -- aspectos técnicos, docentes y administrativos, además de conocer de cualquier otro asunto que no sea responsabilidad de alguna -- otra autoridad universitaria.

El Consejo Universitario está integrado por el Rector, los Directores de facultades y Escuelas, los representantes de profesores y alumnos de las facultades y escuelas, por un profesor representante de los centros de difusión cultural y por un representante de los empleados administrativos. El Secretario General de la -- UNAM funge como Secretario del Consejo.

2.- La Junta de Gobierno.

Es un órgano de autoridad, formado por 15 miembros de la comunidad académica que son elegidos por el Consejo Universitario. De acuerdo a sus funciones, la principal es la de designar al Rector, a los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos; así como a los patronos, previa consulta a la comunidad universitaria.

La Junta de Gobierno debe reunirse una vez al mes, o cuando el -- presidente de la Junta convoque por considerarlo conveniente.

3.- El Rector.

Es una autoridad Universitaria que tiene como función cuidar del estricto cumplimiento de las disposiciones dictadas por la Junta de Gobierno y el Consejo Universitario, además de ser el Presidente del mismo Consejo y el representante legal de la Institución.

Es elegido por la Junta de Gobierno cada cuatro años y puede ser reelecto por otro período igual, a juicio de la misma Junta.

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Universidad, el Rector debe -- ser mexicano por nacimiento, poseer un grado académico superior -- al de bachiller, ser mayor de 35 y menor de 70 años de edad, además de haberse distinguido en el desarrollo profesional de su -- actividad y de haber realizado labores de docencia o de investigación en la propia Universidad.

4.- Patronato Universitario.

Está integrado por tres patronos honorarios que se desempeñan en el cargo por un tiempo indefinido según lo menciona el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Universidad, aunque de acuerdo al Reglamento Interior del Patronato, sólo podrán desempeñar el cargo los patronos por seis años.

Cada uno de los patronos es designado por la Junta de Gobierno, a

partir de una terna propuesta por el Rector, procurando que se --
trate de personas con experiencia en asuntos financieros.

En forma general, el Patronato debe administrar el patrimonio - -
Universitario y los recursos ordinarios, así como los extraordi--
narios como son las donaciones, fideicomiso, etc. Las funciones
arriba señaladas son realizadas a través de la Tesorería-Contra
rfa y las direcciones generales de Control e Informática, de Fi--
nanzas y a la de Patrimonio Universitario, así como de Auditoría-
Interna.

5.- Colegio de Directores de Facultades y Escuelas.

Este tiene por objeto mantener la comunicación entre el Rector y-
los Directores de Facultades y Escuelas, actuando como un órgano-
de coordinación académica y de administración.

En este Colegio se opina sobre aspectos académicos, de administra
ción escolar y sobre todos aquellos que permitan planear mejor --
el desarrollo de la Institución.

El Colegio está formado por el Rector como presidente, los Direc-
tores de todas las Facultades y Escuelas, los Coordinadores de Hu
manidades, de la Investigación Científica y el Colegio de Cien- -
cias y Humanidades. El cargo de Secretario del Colegio está ocu-
pado por el Secretario General de la UNAM.

6.- Colegio de Directores de Bachillerato.

Es un órgano asesor encargado de mantener y mejorar la comunicación entre el Rector y los Directores de los planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y del bachillerato del Colegio de - - Ciencias y Humanidades.

Al igual que el anterior, esta Presidido por el Rector, y su Secretario es el Secretario General de la UNAM; el Director general de la Escuela Nacional Preparatoria y sus Directores Auxiliares.

7.- Consejo de Estudios de Posgrado.

Es un organismo coordinador encargado de señalar lineamientos generales sobre los estudios de posgrado universitario. Dictamina sobre la creación o reformas de planes y programas de estudio de especialización, maestría y doctorado y promueve la creación de - proyectos entre distintas instituciones y áreas del conocimiento. También organiza proyectos que vinculen la docencia con la investigación.

8.- Comisión Interna de Administración.

Estudia y propone las modificaciones necesarias que en lo relativo a atribuciones y funciones tienen las dependencias universitarias. También debe opinar sobre los aspectos de planeación del

sistema administrativo de la UNAM, con el objeto de racionalizar y mejorar el uso de los recursos con que cuenta la Institución.

9.- El Consejo de Planeación.

Es la instancia encargada de coordinar las labores de planeación- efectuadas por las diferentes dependencias universitarias.

Entre sus funciones se cuentan: servir como órgano de consulta -- del Rector y estudiar y proponer los lineamientos generales para la planeación de la Institución.

Por su parte el Director General de Planeación, Evaluación y ---- Proyectos Académicos, funge como Secretario Técnico del Consejo.

10.- Consejo Asesor de Cómputo.

Este es un órgano universitario creado para brindar apoyo y aseso ría en materia de computación. Como parte de sus funciones, el - Consejo tiene la responsabilidad de participar en el desarrollo - de la computación en la Universidad, así como asesorar en lo rela tivo a adquisición y mantenimiento de los equipos correspondien-- tes.

En las entidades antes mencionadas, a todas ellas las preside el -- Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, y funge como -- Secretario el Secretario de la Universidad, por lo tanto podemos observar que existe una relación directa entre el Rector y los Directores de Escuelas y Facultades, así como entre el Rector y los Directores de las Escuelas Nacionales Preparatorias y los Colegios de Ciencias y Humanidades.

CAPITULO III:

" EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO ".

El actual Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), juega un papel muy importante dentro de la Institución, ya que a esta organización se encuentran afiliados todos los trabajadores administrativos de la Universidad; además de que presenta características peculiares en cuanto a su injerencia en los asuntos laborales de la Institución.

Por esta razón y otras más se hace necesario estudiar en el presente capítulo lo referente al STUNAM y su injerencia en los asuntos Universitarios.

III.- EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO.

1.- ANTECEDENTES.

Si lo situamos en el terreno de la evolución de las agrupaciones obreras, el sindicalismo universitario nació en el momento en que predominaban los sindicatos por empresa. Estos agrupaban a todos los asalariados frente a la dirección patronal, cualquiera que fuera la especialidad o grado de calificación de cada uno de ellos.

Antes de que se lograra la autonomía de la Universidad Nacional, sus trabajadores administrativos no estaban organizados en un sindicato ni asociación que los representara.

Los trabajadores eran contratados en forma individual de acuerdo a su profesión, no existía un Contrato Colectivo de Trabajo, ni un Estatuto específico que regulara las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores; la única base jurídica era la Ley Orgánica de la Universidad vigente.

Todas aquellas personas que trabajaban para la Universidad estaban -- clasificadas de la siguiente forma:

- * Los Funcionarios.
- * Los Empleados.
- * El Personal Obrero
- * La Servidumbre.

A.- Los Funcionarios:

El Rector, el Secretario General, el Tesorero, el Auditor, los --
Directores de las Facultades, de Institutos y demás entidades Un
iversitarias; los cuales estarían sujetos a las disposiciones espe
ciales que para cada caso consignaba la Ley Orgánica de la Univer
sidad Nacional o los reglamentos respectivos.

B.- Los Empleados:

Las personas que prestaban servicios regulares en la Universidad,
eran considerados empleados, y estos a su vez clasificados en --
dos tipos:

- a). Empleados Técnicos: eran los individuos expertos en una rama determinada del saber con los conocimientos necesarios para atender un servicio científico o artístico de la Universidad Nacional, tales como los Geólogos, Mineralogistas, Químicos, Sismólogos, Bibliotecarios, Astrónomos, Empleados de Inventarios de Almacén, Archivo, Estadística y Contabilidad.
- b). Los empleados administrativos: eran los que no requerían necesariamente reunir las condiciones indicadas en el inciso anterior.

C.- El Personal Obrero:

Estaba formado por los individuos hábiles en un oficio que regu--

larmente prestaban servicios de su ramo a la Universidad Nacional, tales como mecánicos, carpinteros, jardineros y demás similares.

D.- Servidumbre:

Estaba integrada por los conserjes, jefes de mozo, mozos, choferes, veladores, etc.

En otra categoría estaban comprendidos los profesores titulares y --- adjuntos que llevaban a cabo las actividades docentes en la Universidad.

En estas condiciones es como surge la primera organización de los Trabajadores Administrativos Universitarios, con el nombre de Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma.

2.- PRIMERAS AGRUPACIONES DE LOS TRABAJADORES.

A.- La Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma. (UEUNMA).

Como se mencionó en el capítulo anterior, en 1929, el Gobierno de México otorgó la autonomía a la actual Universidad Nacional Autónoma de México, este hecho además de modificar las relaciones de la Universidad con el Estado, cambia también la situación laboral de los empleados de la Universidad al dejar de ser considerados empleados federales.

Dicha situación quedó plasmada en el Artículo 31 de la Ley Orgánica-- de 1929 que a la letra dice:

"...Los empleados de la Universidad de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esta Ley, pero por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios - que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley. A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime conveniente - sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación a - la Ley de Pensiones Civiles de Retiro..."

Debido a que los trabajadores quedaban sin protección laboral, decidieron fundar la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma el 27 de septiembre de 1929, con el objeto de proteger los intereses de los trabajadores universitarios.

La primitiva organización laboral universitaria buscaba configurar como sindicato de empresa, así lo demostraba su interés por beneficiar a todos los empleados de la universidad, sin importar el rango ni categoría, pero su estructura definitivamente gremialista impedía un avance en este sentido, de ahí que se originaran dos organizaciones: una para profesores y otra para el personal no docente.

Asimismo, para confirmar su estructura y funcionamiento era de vital-

importancia analizar sus estatutos, y los de la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma fueron emitidos el 29 de octubre de 1929, mismos que tienen una gran importancia en la historia del sindicalismo universitario, ya que son testimonio de la primera organización laboral universitaria en nuestro país, fruto del esfuerzo de un puñado de trabajadores que luchó por mantener viva su incipiente organización.

Para la consolidación de la UEUNMA se requería la existencia de estos estatutos, un cuerpo reglamentario que fijara sus objetivos y sus fines; quiénes eran sus socios, derechos y obligaciones de los mismos; su gobierno y sobre quiénes recaería, como habrían de elegirse, las asambleas, disciplinas y otros incisos.

a). Objetivos y Fines.

- *Hacer valer ante las autoridades universitarias, los derechos -- que quienes sirvieran a la Universidad, tenían como trabajado-- res.
- * Cooperar con las mismas autoridades para el mejor servicio y -- prestigio de la Universidad, tomando en consideración los dere-- chos que asisten a ambas partes.
- * Trabajar porque los miembros de la Unión obtuvieran un mejora-- miento moral, intelectual y económico, y fomentar la sociabili--

dad con objeto de lograr sus legítimas aspiraciones.

- * Congregar energías, inteligencias y voluntades de hombres útiles compenetrados de las ideas de reivindicación social para construir así una entidad de todo respeto.
- * Desarrollar las actividades económicas para disminución del costo de la vida, utilizando para ello los principios del cooperativismo y practicando la previsión social en todas sus ramas.
- * Establecer la justicia y rectitud de procederes, en las relaciones que por razón de las labores existían entre los socios.
- * Gestionar se estableciera el escalafón en los servicios a base de competencia y laboriosidad, como una acto de estricta justicia, para no quedar expuestos a injustas preferencias, por recomendaciones de cualquier género.

b). Socios.

Sus socios o miembros debían tener el carácter de empleados de cualquier categoría no docente, es decir los empleados de confianza. De igual forma deberían de prestar sus servicios en el mismo centro de trabajo. Se trataba por lo tanto de una sociedad de carácter gremial.

Para ingresar como socio de la Unión, se requería satisfacer los siguientes requisitos:

- * Solicitarlo por escrito ante la Asamblea, por conducto de la --
Secretaría General.
- * Que la petición estuviera apoyada por un socio activo, cuya fir-
ma debería aparecer al calce.
- * Prestar sus servicios a la Universidad Nacional Autónoma, con -
carácter de empleado de cualquier categoría no docente, a par--
tir de la vigencia de la Ley de Autonomía, sin distinción de na
cionalidad ni sexo.
- * Ser mayor de edad o presentar autorización de sus padres o tu--
tores legales.
- * No pertenecer a otra agrupación gremial con la cual esta Unión--
celebrase pacto federal.
- * Observar buena conducta en el servicio, a juicio de la Asamblea
General.
- * No ser miembro de agrupación alguna que en cuestiones sociales--
tuviera pugnas con las finalidades de la Unión.

c). Gobierno.

La Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma, tenía como órgano de gobierno a un Comité Ejecutivo integrado de la siguiente forma:

- * Secretario General.
- * Secretario del Interior y de Actas.
- * Secretario del Exterior.
- * Secretario de Justicia.
- * Secretario de Hacienda.
- * Secretario de Trabajo y Previsión Social.
- * Secretario de Legislación.

d). Las Asambleas.

Las asambleas generales eran de dos tipos:

Ordinarias se efectuarían cuando menos una vez al mes, de acuerdo a lo previsto en los reglamentos. 15 socios constituirían el quórum para la asamblea general ordinaria.

Extraordinarias, se llevarían a cabo cuando a juicio del Comité Ejecutivo fuera necesaria, en éstas no se podía tratar asuntos diferentes que los expresados en la convocatoria. Sus acuerdos serían válidos cualquiera que fuera el número de sus concurrentes siempre que pasara de diez.

La estructura básica de la UEUNMA fué por lo tanto, la asamblea, con carácter electivo y democrático. El 29 de noviembre de 1929, un mes después de emitidos los estatutos, la Unión convocó a elecciones del Comité Ejecutivo. Con el mismo fin la Unión emitió volantes dirigidos a los empleados universitarios y donde se instaba a sus sectores técnicos, administrativos, de servidumbre y obreros a reunirse, con el fin de formar planillas para elegir delegados en reunión de la -- organización.

Pero el 18 de agosto de 1931, el Presidente Ortiz Rubio promulgó la Ley Federal del Trabajo y la Unión de Empleados Universitarios basándose en esta iniciativa registraron sus primeras demandas al Consejo Universitario, las cuales se referían a aumentos salariales para los trabajadores.

Pero fué hasta enero de 1932, que la Unión de Empleados demanda al H. Consejo la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo de acuerdo a los artículos 4º y 23º de la Ley Federal del Trabajo, donde en la -- primera cláusula quedaba asentado claramente que la Universidad era el patrón y la Unión de Empleados el sindicato como legítimo representante de los trabajadores.

Este contrato contenía 36 cláusulas divididas en 14 apartados, mismos que se referían a:

* Dependencias.

- * Salarios.
- * Horarios.
- * Cantidad y calidad del trabajo.
- * Vacaciones.
- * Vacantes.
- * Tiempo extraordinario.
- * Supernumerarios.
- * Cláusula Sindical.
- * Reajustes.
- * Defunciones.
- * Riesgos y enfermedades.
- * Descuentos.
- * Transitorio.

Pero este contrato nunca fué discutivo por el Consejo Universitario y por lo tanto no entró en vigor; y dada la poca fuerza de la Unión de Empleados no pudo hacerse efectiva la vigencia del mismo.

En 1933, el Consejo Universitario aprueba un Reglamento Interior de las Oficinas Administrativas de la Universidad. En él se establecía que el Rector era el jefe superior tanto de las Oficinas de la Universidad como de sus trabajadores; no se hacía mención alguna de la Unión de Empleados, quizás por el propio debilitamiento de esta organización que le valió su propia desaparición en ese año. La Unión dejó de existir pero dió lugar a una nueva organización sindical constituida por los trabajadores universitarios, la cual lograría el reco

nocimiento de las autoridades del país.

B.- Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México: (SEOUAM).

En octubre de 1933, se presentó una nueva situación política en la -- Universidad: el H. Congreso de la Unión, el 18 de octubre de 1933 suprime el carácter de "Nacional" a la Universidad, lo que ocasiona la derogación de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de 1929, y crea en su lugar la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México, como una institución privada totalmente desligada del poder público, lo que favorecía a los trabajadores universitarios, mismos que aprovecharon para constituir un nuevo sindicato y solicitar -- su registro de acuerdo a la fracción II del artículo 233 de la Ley -- Federal del Trabajo, con el nombre de "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México".

La nueva Universidad quedaba colocada dentro de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo como patrón de sus obreros y empleados de acuerdo con la definición que daba el artículo 4º de la misma ley.

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, -- otorgó el 3 de noviembre de 1933 el registro del Sindicato; sin embargo, las autoridades universitarias no reconocieron este registro. -- Sin arraigo suficiente el sindicato casi desapareció. Posteriormente siendo Secretario General del Sindicato el Señor Daniel Bravo Chávez,

trató de recuperar su fuerza creando un Comité Reorganizador en el año de 1937.

Este Comité el 22 de julio de 1937, emitió su primer manifiesto a la comunidad universitaria, en el sentido de presentar su oposición a - que los trabajadores universitarios fueran integrados al Estatuto Jurídico de los Empleados Federales por atentar contra la autonomía de la Institución, lo que implicaría una traición a los ideales de la -- juventud universitaria.

Por ello, el Comité solicitaba que se considerara a los trabajadores universitarios dentro de la Ley Federal del Trabajo ya que ésta no ha cía distinción entre empresa con utilidades o sin ellas para garantizar los derechos de los trabajadores.

El 26 de julio de 1937, la Rectoría repartió un volante entre la comu nidad universitaria en respuesta del manifiesto del Comité Reorganizado r, donde expresó que estimaba que la interpretación jurídica correc ta acerca de la personalidad de la Universidad es de que se trata de un caso típico de personalidad de derecho público descentralizado.

Posteriormente esta respuesta se hizo violenta en contra del Comité - Reorganizador, amenazando el Rector a los principales dirigentes con expulsarlos de la Institución y éstos últimos hicieron caso omiso de la amenaza y continuaron su tarea.

El 31 de julio de 1937, el Comité Reorganizador emitió un segundo manifiesto, en el que consideraban que la comunidad universitaria estaba formada por 3 elementos: cuerpo docente, alumnos y trabajadores; - se decía que abstrayéndose del elemento alumno quedaban dos que eran afines, por lo que invitaban al personal docente a integrarse al sindicato. Se hacía en este manifiesto una enérgica defensa del derecho de asociación y de huelga.

A este manifiesto la Rectoría respondió con violencia, por lo que en una asamblea que dirigía el Sr. Daniel Bravo Chávez, Secretario General del Sindicato, llegó un grupo de pistoleros a disolverla y expulsar al citado trabajador el 17 de agosto de 1937.

Posteriormente el Señor Santos Orlaineta, ocupa el cargo de Secretario General del Sindicato, quien demandó a la Universidad la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo con prestaciones de \$ 200,000.00 - - (Doscientos mil pesos, 00/100 M.N.), pero ante la carencia de fondos de la institución demandada, tuvo que desistir y el 10 de noviembre - de 1941 retiró la demanda de la Secretaría del Trabajo y Previsión -- Social.

Hasta 1944, la situación laboral de los trabajadores universitarios - se mantuvo estable, pero en este año, debido a la renuncia necesaria del Rector Rodolfo Brito Foucher, por conflictos académicos, se creó una Junta de Avenimiento de ex-rectores de la Universidad, con la finalidad de designar a un nuevo rector y posteriormente formular un --

nuevo proyecto de Ley que rigiera a la Universidad.

El nuevo Rector fué designado, ocupando el cargo el C. Alfonso Caso; quien presentó el proyecto de Ley y fué aprobado por el Congreso de la Unión, por lo que el 6 de enero de 1945, se publica en el Diario Oficial la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la que nuevamente se le otorga el carácter de "Nacional".

Esta reglamentación vuelve a sufrir cambios, y en cuanto a su artículo 13º que se refiere a su personal, dice textualmente:

"... Las relaciones de la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirá por Estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo."

En relación a este articulado, en el proyecto de iniciativa de la nueva Ley Orgánica, presentado al Consejo Universitario el Rector Alfonso Caso, manifestaba:

"... Es un principio general reconocido por la Suprema Corte de Justicia en México que los funcionarios y empleados de establecimientos y corporaciones públicas, puedan ser sometidos sin quebranto de ningún texto constitucional a un régimen extracontractual estatutario. En años recientes, cuando por consideraciones diversas el gobierno ha atribuído a ciertas empresas el carácter de corporaciones públicas

resulta explicable que se haya sometido a ciertos grupos de trabajadores de tales empresas a un régimen contractual. Pero la Universidad no es una empresa, no organiza los elementos de la producción para la persecución de ningún propósito lucrativo, nunca ha tenido, ni tiene, ni se propone tener provechos en sentido económico, es, como ya se -- dijo antes, una comunidad de cultura. Por estas razones, el anteproyecto que ha vuelto a definir el carácter público de la Universidad, -- acoge en cuanto al problema de las relaciones entre la Universidad y su personal docente o administrativo, una relación que no es nueva si no que hace más de diez años fué establecida por la Suprema Corte de Justicia (...) Conviene, sin embargo, dejar claro que el hecho de que las relaciones entre la Universidad y sus servidores tengan un carácter estatutario no contractual, no será un obstáculo para que, como -- el proyecto indica un reglamento del Consejo otorgue a los profesores y a los empleados universitarios todos los derechos y prestaciones de orden social que, a estas horas, deben considerarse ya incorporadas -- definitivamente al orden jurídico en que vivimos, como elementales -- exigencias de la civilización contemporánea..." (1)

En este aspecto, el Senador Fernando Amilpa, no comulgaba con el criterio del Rector Alfonso Caso, pero no por esto se opuso a la aprobación de esta nueva Ley; y tampoco dejó de expresar lo que al respecto opinaba:

(1) Foro Universitario.- "UNIVERSIDAD Y RELACIONES LABORALES".- Revista STUNAM.- No.4.- Méx. 1981.- p.50

"...Al hacer el estudio de este proyecto, para expresar ante ustedes nuestras ideas; tenemos, por el paso nuestro a través de los tribunales del Trabajo, experiencias de lo que significa el estado de irresponsabilidad en que frente a sus trabajadores quiso colocarse desde un principio la Universidad Nacional Autónoma de México (...) Nosotros consideramos, que dada la situación política que guardan en el presente la Universidad, el Estado y las personas interesadas en la vida de la misma, es indispensable despachar esta Ley; pero si mañana sus trabajadores tuvieran otro concepto de sus derechos y de las medidas de que deberían disponer para liquidar las diferencias que tengan con la Universidad, será cuestión de ellos..." (2)

Con el transcurso del tiempo se ha observado que las palabras de Amilpa fueron proféticas, ya que los trabajadores administrativos continuaron luchando para conquistar los derechos que les confería la Ley Federal del Trabajo y a los que se refería el artículo 13 (ya antes citado) de la Ley Orgánica de la Universidad.

En la nueva Ley las autoridades se comprometían a formular los reglamentos del artículo 13 de la Ley Orgánica en un plazo de 6 meses; sin embargo, estos fueron aprobados 20 años después, en 1965 ante la insistencia y demanda constante de los trabajadores.

(2) op. cit. p.54

El Sindicato no tenía en esa época la presencia que el momento requería, por ello el 3 de octubre de 1949 la Junta de Conciliación y Arbitraje se declaró incompetente para seguir interviniendo en el expediente relativo al Sindicato y dejó a salvo los derechos de los trabajadores, hecho que se consideró como cancelación del registro del Sindicato de Empleados y Obreros. Su laudo lo fundamentó en las reformas a la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y en la propia Ley Orgánica de 1945.

C.- Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México 1949 - 1963: (STUNAM)

Al ser informados los trabajadores del laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje en contra de su Sindicato, deciden disolverlo y constituir una nueva organización. Así en octubre de 1949 se declaró formado el "Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México", su Secretario General Alfonso Lobato Salas, demandó su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el cual le fué negado.

Posteriormente inconformes los representantes del sindicato con la negativa, interpusieron demanda de amparo ante el C. Juez de Distrito en Materia Administrativa y la respuesta también fué negativa. Sin embargo, el que no los reconocieran no fué un factor determinante que les impidiera a los trabajadores universitarios seguir conservando su

organización y actuar a través de ella. Así el entonces Consejero -- Universitario por parte de los trabajadores, Roberto Ramos Viguera a instancias del sindicato, logró que los trabajadores fueran incorporados al régimen de pensiones, por acuerdo presidencial el 30 de abril de 1952. El Sindicato demandó un aumento salarial para todos los trabajadores en 1950, logrando que la Universidad aceptara otorgarlo.

En los años de 1957 a 1959 al finalizar su gestión como Secretario -- General del Sindicato, Padilla Sánchez y el Comité Ejecutivo hizo una evaluación de los logros obtenidos en ese período.

En primer lugar en 1958 se gestionó ante las autoridades universita-- rias una nivelación salarial del 10% para todos los trabajadores, lo-- grandando que el Consejo Universitario la aprobara.

En segundo término ese mismo año fué presentado al Rector Nabor Carrillo un pliego petitorio que constaba de 6 puntos:

- * Solicitar el reconocimiento de una comisión por parte del sindicato para discutir con la Universidad el aumento salarial de -- los trabajadores.
- * Se solicitaba una retabulación general en sueldos y categorías-- para evitar la anarquía que en este renglón existía.
- * La presentación al Consejo Universitario de un Reglamento de Esta

calafón y un Reglamento de Estímulos y Recompensas.

- * Incorporación del 10% de emergencia al sueldo nominal y sobre la percepción total. Aplicar el porcentaje de aumento.
- * Que el aumento de tipo general se incorporara al sueldo nominal
- * Que los trabajadores supernumerarios de la Universidad gozaran de la misma prestación.

El Rector Nabor Carrillo, dió respuesta a las peticiones de los trabajadores a través de su sindicato, otorgando sólo dos beneficios de los que arriba se citaron y son:

- * El 15% de aumento salarial y que el aumento de emergencia y el de nivelación se incorporaran al salario nominal.
- * Que en el presupuesto de la Universidad Nacional Autónoma de México (1959 - 1960) se incluyera la retabulación para todos los trabajadores.

Cabe señalar la importancia de estos logros sindicales porque en esta época no existía ningún ordenamiento legal que amparara a los trabajadores en sus disputas con las autoridades universitarias. El artículo 13 de la Ley Orgánica era letra muerta, sólo las acciones y las buenas relaciones de los dirigentes con las autoridades les permitían

tener algunos avances, además del número de afiliados al sindicato, - que en ese entonces ya alcanzaba la cantidad de 1,460. Por ello, en los siguientes períodos va a tener un impulso primordial la demanda - de la aprobación del Estatuto del Personal Administrativo.

En 1961 con Martín Hernández Granados como Secretario General, los -- trabajadores inician a través del sindicato su lucha por conquistar - la aprobación del Estatuto, el Reglamento de Escalafón y el Reglamen- to de Condiciones Generales de Trabajo. El 23 de marzo de 1961 por - acuerdo del Consejo de Delegados, el Comité Ejecutivo publica una car ta abierta dirigida al Rector Dr. Ignacio Chávez, en la que daban a - conocer los nombres de la comisión nombrada por el sindicato para dis cutir el Estatuto y las principales demandas de los trabajadores.

En esta carta, también pedían que se nombrara la comisión por parte - de las autoridades para que éstas fuera de carácter mixto, ya que --- cualquier disposición unilateral sobre el particular sería injusta e ilegal.

Para tal efecto, en mayo de 1961 la Comisión nombrada por el Sindica- to hizo entrega al Dr. Chávez de un anteproyecto de Estatuto y éste - último prometió estudiarlo y posteriormente convocarlos para su dis- cusión.

El estudio a que hacía mención el Rector no terminaría sino un año -- después cuando en el banquete del trabajador universitario efectuado-

el 14 de julio de 1962, entregó personalmente el estatuto al Secretario General del Sindicato Martín Hernández Granados, manifestando que las prestaciones otorgadas en él eran superiores a las que establecía la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Estado.

Sin embargo, no era verdad que las prestaciones fueran superiores a las de la Ley y al Estatuto Jurídico. Al conocer los trabajadores la propuesta del estatuto de las autoridades respondieron con indignación al comprobar que lejos de plasmarse en él viejas conquistas logradas en la práctica, éste no las contemplaba.

Las propuestas contenidas en el proyecto de las autoridades universitarias que más indignaron a los trabajadores porque representaban perder muchos de los "usos y costumbres" fueron:

- * Que todos los jefes, subjefes de oficina y departamento fueran de confianza; así como todo el personal profesional y pasantes.
- * Que el período de prueba que era de treinta días para el personal administrativo de nuevo ingreso, fuese de seis meses.
- * Reducir las vacaciones de cuarenta días a veinte días por año.
- * Nombrar una comisión mixta de escalafón en donde el Rector nombrara libremente a su representante, mientras que el represen--

tante de los trabajadores debería ser nombrado de acuerdo al es tatuto y la Ley Orgánica de la Universidad.

- * Prohibía de manera tajante la existencia del propio sindicato, - aduciendo violación a la autonomía de la Universidad.

La Comisión del Sindicato encargada de discutir el Estatuto, inició - pláticas con las autoridades de la Universidad en el mes de agosto y las suspende el 5 de septiembre de 1962 en protesta por la falta de - seriedad de la representación de la Universidad. Al no continuar la discusión con las autoridades universitarias no se logró en esta época que se aprobara el estatuto del personal administrativo. La falta de decisión de la dirección del sindicato, llevó a la no movilización de los trabajadores para sustentar las simples peticiones que ésta -- hacía.

La presión de las autoridades hacia el sindicato era fuerte, lo que - motivó al sindicato a buscar el apoyo de organizaciones oficialistas- como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y de la Confederación Nacional Obrero Patronal (CNOP) De esta manera el 3 de octubre de 1962 el STUNAM ingresa a la CNOP y al mismo tiempo su Secretario General Martín Hernández Granados es nom-- brado Subsecretario de Organización del Sector Popular en el Distrito Federal.

Para este año, el sindicato contaba ya con 2,750 afiliados, lo que --

aprovecharon para solicitar al Rector que les otorgara tres licencias sindicales para atender de tiempo completo los asuntos de los afiliados, logrando la aprobación de dichas licencias, las cuales fueron incrementándose en períodos posteriores. La obtención de éstas, significaba en la práctica el reconocimiento explícito del sindicato por las autoridades universitarias, asimismo mostraba que la organización sindical iba adquiriendo mayor presencia en la Universidad.

Convencidos los trabajadores de que en gran medida sus problemas de estabilidad en el empleo y el respeto a sus derechos laborales, sólo se alcanzarían en ese momento con la expedición del Estatuto del Personal Administrativo, del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, del Reglamento de Escalafón y del Tabulador de Sueldos; pero -- más aún, preocupados por la existencia de su organización sindical de cidieron disolverse como sindicato y constituir una nueva organización con el nombre del sindicato que en 1933 obtuvo su registro, para que con esos antecedentes se solicitara nuevamente el registro de este nuevo organismo ante las autoridades laborales.

D.- Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM).

En la asamblea general convocada el 16 de febrero de 1963, el punto más importante era el referente a la reorganización del sindicato. - Dado el informe del Comité Ejecutivo por el Secretario General Martín

Hernández Granados, se pasó a discutir la conveniencia de reorganización del sindicato. Esta reorganización consistía en disolver el antiguo STUNAM y crear en su lugar el "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México", propuesta que fué - - aceptada por unanimidad por los asambleístas.

Por ello la asamblea llegó a los siguientes acuerdos:

- * Aceptaban la adopción de la nueva organización denominada como "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional -- Autónoma de México".
- * Aprobaron las modificaciones al estatuto que fueron propuestas por el Comité Ejecutivo.
- * Expresamente se ratificaba la elección de los actuales cuerpos de gobierno.
- * Se daban amplias facultades al Comité Ejecutivo para hacer todas las gestiones necesarias y convenientes ante las autoridades federales del trabajo, a fin de tomar nota de estos acuerdos y recibir la documentación respectiva.

Con esta decisión quedaba constituido el Sindicato de Empleados y --- Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México el 16 de febrero de 1963 con el lema de "la fuerza por la unidad y el trabajo".

El Comité Ejecutivo del sindicato solicitó su registro el 13 de marzo de 1963 a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero nuevamente fué negado, argumentando las autoridades que ya con anterioridad se había pretendido este registro y que había sido negado; por lo tanto, como se trataba de la misma institución de sus servidores, con idéntico carácter y de igual agrupación que la solicitud anterior, la Secretaría estimaba que no había lugar a iniciar el trámite de la organización solicitante.

Sin embargo, los trabajadores no se dieron por vencidos y solicitaron amparo contra la resolución, misma que les fué negada también. Posteriormente se realizaron elecciones en el sindicato siendo electo Alfonso Bravo Chávez como Secretario General. El Comité Ejecutivo presidido por Bravo Chávez va a alcanzar el viejo anhelo de los trabajadores logrando la aprobación del "Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM". El cual vendría a regular por primera vez las relaciones laborales de los trabajadores universitarios.

El Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM fué aprobado por el Consejo Universitario el 20 de diciembre de 1965, sin haber incluido gran parte de las propuestas del sindicato e imponiéndole a los trabajadores aspectos que lesionaban su organización. En este sentido, el Sr. Bravo Chávez decía que lo importante por el momento era tener una base para defender sus derechos, a pesar de la violación del artículo 55 del Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM que textualmente dice:

"... Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (...) los trabajadores no podrán tomar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores e investigadores de la Universidad (...) La Asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a partidos políticos, podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad..."

El Estatuto del Personal Administrativo fué un logro de los trabajadores administrativos, pero éste sin duda tuvo un costo muy alto, porque con él dejaba de existir su sindicato y se les imponía a los trabajadores desde arriba la forma de organizarse. De hecho, representaba una interferencia directa de las autoridades universitarias en los asuntos internos de los trabajadores. Sin embargo, posteriormente los trabajadores constituirían la mencionada Asociación dándole un carácter clasista, de lucha y defensa de los derechos de los trabajadores.

E.- Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM)

Al disolverse el Sindicato por disposición del Artículo 55 del Estatuto del Personal Administrativo, los trabajadores conservan su unidad; el Consejo Sindical reunido en asamblea extraordinaria del 7 de

enero de 1966 decidieron nombrar una comisión para que redactara el anteproyecto del Estatuto Interno y del Acta Constitutiva de la Asociación, así como hacer un llamado a los ex-secretarios generales para que se integraran a los trabajos de ésta. Tales anteproyectos fueron considerados necesarios y urgentes para poder convocar a la asamblea general constituyente y a la elección de su primer Comité Ejecutivo.

La Asamblea General Constitutiva de la "Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México" se realizó el 25 de abril de 1966. En ella se aprobó su Estatuto Interno y una Junta Provisional de Gobierno como máximo órgano de gobierno de la Asociación. En su estatuto se introdujeron dos aspectos totalmente nuevos para el sindicalismo universitario:

* El voto secreto para elegir a los representantes.

* El Consejo de Representantes.

Tales innovaciones fueron impulsadas por el Frente Sindical Resurgimiento en la asamblea citada contra la oposición de grupos tradicionales.

La Junta Provisional de Gobierno de la Asociación convocó a elecciones de Comité Ejecutivo para el mes de octubre de ese mismo año, no sin antes haber enfrentado los embates de un grupo de trabajadores --

llamado "Grupo Renovación" que dirigían los CC. Joaquín Romero Olivares y Gustavo Moctezuma Hernández, quienes hacían labor divisionista dentro de la Asociación, impugnando tanto la validez de ésta y de la Junta Provisional como la propia convocatoria.

En agosto de 1966 se efectuaron las elecciones para consejeros universitarios por parte de los trabajadores, para tal efecto se formaron dos planillas: la blanca, impulsada por el grupo "Frente Sindical Resurgimiento"; y la amarilla impulsada por el grupo "Renovación". Resultó supuesta ganadora la planilla amarilla, triunfo que fue objetado por los integrantes de la planilla blanca.

Los trabajadores afiliados a la planilla blanca aseguraban que las votaciones habían sido planeadas para un despojo, debido a que los integrantes de la planilla amarilla estaban apoyados por las autoridades universitarias y por si fuera poco, también recalcaban que en el acto de votaciones había un empate con 1 419 votos para cada una (según exámen de las actas de cada dependencia) y que no había razón para querer otorgar un voto más para la planilla amarilla. También decían que el empate se había obtenido por el cómputo de una casilla que no se instaló a la hora ni en el lugar señalados y en donde unilateralmente se efectuó votación con la sola presencia del representante de las autoridades y esto no era válido, ya que en este caso las votaciones representaban una farsa con la intervención de los trabajadores.

Aún contra las protestas de los miembros de la planilla blanca, las

autoridades universitarias reconocieron el triunfo de la planilla --- amarilla. El 28 de octubre del mismo año se llevan a cabo las elecciones del primer Comité Ejecutivo de la ATAUNAM. Participaron cuatro planillas; la guinda, verde, amarilla y blanca-azul. El resultado de las votaciones fué:

- * Planilla guinda 180 votos.
- * Planilla verde 600 votos
- * Planilla amarilla 1,420 votos
- * Planilla blanca-azul 1,521 votos.

Como es de notarse la planilla blanca-azul fué la que obtuvo mayor votación, por lo que su representante Miguel Núñez Alvarado resultó electo como Secretario General de la Asociación, para un período de tres años. La actitud de descontento del grupo "Renovación" quienes impulsaban a la planilla amarilla ocasionó que éstos no aceptaran su derrota y se autonombraran Comité Ejecutivo de la citada Asociación.

Al existir dos Comités Ejecutivos de la Asociación, que solicitaban el reconocimiento del Rector, éste propuso un recuento que se efectuó el 12 de mayo de 1967. En él resultó triunfadora una vez más la planilla blanca-azul con 3 000 firmas para Miguel Núñez Alvarado contra 583 de Romero Olivares de la planilla amarilla, y con tales evidencias la autoridad universitaria no pudo menos que reconocer cuál era la auténtica representación de los trabajadores.

Resuelto el reconocimiento del Comité Ejecutivo, se nombra como asesor jurídico de la Asociación al Lic. Juan Manuel Gómez Gutiérrez y el 24 de agosto de 1967 se instala por primera vez la Comisión Mixta de Escalafón. En septiembre de ese año se obtiene un aumento salarial para todos los trabajadores universitarios y en 1968 son publicados por la UNAM el primer Reglamento de Escalafón y el primer Reglamento Interior de Trabajo, aprobados bilateralmente.

En el movimiento estudiantil de 1968 los trabajadores participaron activamente al lado de los profesores y estudiantes en la "Coalición de Maestros de Enseñanza Media y Superior", por las libertades democráticas y con el objeto de defender la autonomía universitaria que ya muchas batallas había librado y que en este año el Gobierno de México estaba violando con la entrada del Ejército al Capus Universitario.

Tiempo después, resuelto el conflicto estudiantil, el 24 de enero de 1970 el Comité Ejecutivo emite la convocatoria para elecciones del nuevo comité, éstas se llevaron a cabo el 6 de marzo del mismo año, contendieron dos planillas: la blanca del Frente Sindical Resurgimiento cuyo coordinador de campaña desde el primer triunfo de este frente era Armando Velázquez Vilchis, y presentaban como candidato para Secretario General de la Asociación al C. Nicolás Olivos Cuéllar; y la verde, que dirigen Pedro Armas Rojas y Gonzalo N. Vázquez.

La triunfadora en estas elecciones fué la planilla encabezada por - -

Nicolás Olivos Cuéllar, miembro de la planilla blanca. Los verdes al ser derrotados se autoproclaman legítimos representantes de los trabajadores lo que da como consecuencia que existiera de nueva cuenta dualidad en los Comités Ejecutivos de la Asociación. Para resolver ésta - el rector a través de su secretario general auxiliar llama a los trabajadores a un recuento para el día 15 de junio de ese año; recuento en el que vuelve a triunfar el C. Nicolás Olivos Cuéllar por una amplia mayoría.

Posteriormente en septiembre de ese mismo año se efectúan las elecciones para consejeros universitarios por parte de los trabajadores. La planilla blanca del Frente Sindical Resurgimiento promueve a Fernando García G. y a Sergio de Alba, logrando sendos triunfos.

Por lo tanto, les correspondió a los CC. Nicolás Olivos Cuéllar como Secretario General y a Evaristo Pérez Arreola como Secretario del Interior de la ATAUNAM, impulsar y promover de manera decisiva nuevos cambios y tácticas de lucha al interior de ésta, cambios que no fueron entendidos por la mayoría de ex-secretarios generales ni por el consejero universitario representante de los trabajadores en ese momento.

Así se promueve la creación del STEUNAM en 1971, aún en contra del artículo 55 del Estatuto del Personal Administrativo y de algunos grupos tradicionalistas que se oponen en esta primera etapa del sindicato a su existencia. También en 1972 se promueve la creación de una -

organización nacional de trabajadores universitarios, la "Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana".

Con estas acciones se crea un precedente de trascendental importancia para el sindicalismo universitario, pero sin duda algo que desconcertó a críticos y observadores fué el paralelismo de las organizaciones representantes de los trabajadores. A través del cual se va a apoyar por la organización ya consolidada a la reciente creación y sólo desaparece la anterior hasta consolidar a la nueva, de esta manera la ATAUNAM dió un vigoroso impulso tanto político como económico al STEUNAM y aportó con este fenómeno una nueva táctica de lucha del sindicalismo universitario.

Visto que el Comité Ejecutivo de la ATAUNAM que dirigía Nicolás Olivos Cuéllar apoyaba de manera decisiva y clara esta forma de lucha y que era su más ferviente promotor, ex-secretarios generales como Miguel Núñez Alvarado y el consejero universitario Fernando García G. llaman a una asamblea falsa y destruyen a Nicolás Olivos Cuéllar, de esta forma se hacen llamar los dirigentes legítimos de la Asociación.

Con todo y la división interna el Comité Ejecutivo encabezado por Nicolás Olivos Cuéllar se pudo mantener en la confianza de la mayoría de los trabajadores.

Estos son los antecedentes históricos del sindicalismo universitario-- más trascendentales, y aquí se encuentran las raíces que llevaron a-- acelerar un proceso de sindicalización, dando lugar por su tradición-- de lucha a una nueva organización sindical, vigorosa, democrática e independiente que protagonizaría las grandes luchas en la UNAM en de-- fensa de los trabajadores en sus siete años de existencia de 1971 a - 1977, ella es el STEUNAM.

3.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO: (STEUNAM).

Ante la necesidad de poder defender sus derechos laborales en forma - colectiva y permanente y siguiendo la tradición de viejas generacio-- nes de trabajadores administrativos sindicalistas de la UNAM, un gru-- po de trabajadores entre los que se encontraban José Luis Gutiérrez - Calzadilla, Evaristo Pérez Arreola, Rubén Avalos Figueroa, Eduardo -- Monroy Almanza y Rodolfo Ramos Maldonado, emitieron una convocatoria a los trabajadores y empleados de al UNAM el 8 de noviembre de 1971,- para la realización de una asamblea general el día 12 del mismo mes - y año, con el fin de discutir la necesidad de constituir un nuevo sin dicato.

Se trataba de romper el marco en el que los había enclaustrado el - - Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad aprobado en -- 1965. Este en su artículo 55 prohibía a los trabajadores constituir-- se en sindicato, negando con ello el derecho de contar con un Contra-

to Colectivo de Trabajo que regulara las relaciones laborales de manera bilateral entre los trabajadores y las autoridades de la Institución, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

La citada asamblea se efectuó el 12 de noviembre de 1971, donde se nombró presidente de debates a Nicolás Olivos Cuéllar quien ocupaba el cargo de Secretario General de la ATAUNAM. Acto seguido se aprobó la orden del día y después de analizar la conveniencia de constituir un sindicato sin desaparecer a la Asociación, dado que ésta le daría la base de su consolidación, los asambleístas decidieron por unanimidad constituir al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), también aprobaron su estatuto y eligieron a su Comité Ejecutivo, quedando como Secretario General Evaristo Pérez Arreola, a quien comisionaron para realizar los trámites necesarios para obtener el registro del Sindicato.

Cabe mencionar las características del grupo de los 89 trabajadores constituyentes del STEUNAM. Ello es importante por dos razones: primero, porque va a ser motivo de ataques en el sentido de que la creación del Sindicato no fué decisión de la mayoría y segundo, porque es un hecho de trascendental importancia en el sindicalismo universitario y por repetirse posteriormente con similares características.

Los 89 eran miembros del Consejo General de Representantes de la ATAUNAM, y por consiguiente eran los representantes directos de los trabajadores en diferentes dependencias universitarias. Su carácter

de representante los facultaba estatutariamente a tomar una decisión política bajo su propia responsabilidad la cual promovían en sus bases, a fin de lograr su aprobación. Es decir, como dirección política se tomaba una decisión que se llevaría a la discusión de las bases de trabajadores. Una vez que se hizo se encontraron respuestas favorables en muchas dependencias y negativas en algunos sectores de éstas.

Como otras generaciones lo habían hecho, un grupo de trabajadores universitarios decidieron emprender la lucha a través de la vía legal para lograr el reconocimiento del Sindicato y la Contratación Colectiva. Recurrían tanto a la vía legal como a una nueva táctica: la de la movilización de los propios trabajadores administrativos. Esta acción era nueva para la mayoría de los trabajadores de la UNAM, ya que estaban acostumbrados al inmovilismo y a ver sólo el enfrentamiento de grupos que luchaban por el poder en la ATAUNAM, organización que en ese momento los representaba.

Así, el 15 de noviembre de 1971, tres días después de haberse constituido el STEUNAM, el Comité Ejecutivo solicitó su registro en el Departamento de Registro de Asociaciones, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para tal efecto el Comité Ejecutivo del STEUNAM recibió apoyo expreso de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina y solicitaban abiertamente al Rector Pablo González Casanova, su interven-

ción para lograr el registro. A estos se les unieron los trabajadores de la Escuela Nacional Preparatoria Plantel Ezequiel A. Chávez; - posteriormente también se manifestaron los de la Escuela Nacional Preparatoria número 3.

No cabe duda que los trabajadores de la UNAM consideraban la lucha - por el registro sindical del STEUNAM, como el primer paso necesario - para poder obtener su contratación colectiva y así mejorar sus condiciones de trabajo.

Papel relevante juegan los trabajadores de la Dirección General de Adquisiciones y Almacenes por su labor de convencimiento entre los trabajadores, pues la lucha del sindicato se daba en ese momento en dos frentes: el interno y el externo.

a).- El frente interno.

El trabajo se centraba principalmente en la propaganda hacia el trabajador para que aceptara su condición de asalariado, pues no era fácil que ellos comprendieran a esta nueva organización sindical. A pesar de que esta organización les garantizaba un mayor bienestar en el trabajo, lo cierto era que la mayoría se - - mostraba excéptica, lo que dificultaba la consolidación y fortalecimiento del Sindicato ante las autoridades universitarias.

El Secretario General del STEUNAM Evaristo Pérez Arreola, en su

informe a la primera asamblea general del sindicato dió elementos que de alguna manera daban respuesta al problema planteado por el Comité Ejecutivo del STEUNAM, ¿Porqué si los trabajadores de la UNAM, no tenían estabilidad en el empleo, no respondían ampliamente al llamado del grupo constituyente afiliándose inmediatamente al Sindicato? ¿Acaso tenían desconfianza de quienes encabezaban este proyecto sindical o en realidad era temor a las autoridades de la UNAM?

Como respuesta, el Sr. Pérez Arreola dijo: "... no pocos trabajadores eran sensibles a los esfuerzos que con tenacidad realizábamos para darle vida a nuestra organización. Ello se explica porque durante muchos años los trabajadores universitarios fueron oprimidos y se les ocultó el conjunto de derechos que debían ejercer especialmente el derecho a organizarse para defender sus intereses. Al mismo tiempo los trabajadores desconfiaban de la organización sindical porque a su alrededor sólo veían "charrismo" sindical, corrupción venalidad y traición de los dirigentes sindicales que convirtieron en los últimos 25 años a todos los sindicatos en simples apéndices de la patronal y del gobierno..."

(3).

b).- En el Frente Externo.

La lucha en el frente externo se dió principalmente ante la Se--

(3) Fabián López Pineda.-HISTORIA DEL STEUNAM. LUCHAS Y CONQUISTAS: - (1971-1977).- Ediciones STUNAM.- 1984 p. 34

cretaría del Trabajo y Previsión Social. Por ello el día 25 de noviembre de 1971 un numeroso grupo de trabajadores de la UNAM - le dirigieron una carta abierta al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social, insistiendo en la necesidad de un acuerdo favorable a su petición de registro. -- Sumándose a esta petición sindicatos hermanos como: El Sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la Universidad Autónoma de Guerrero; el Sindicato de Trabajadores Administrativos al Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de -- Morelos; y otros que dirigieron comunicados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, manifestando su apoyo al STEUNAM y - solicitándole una respuesta positiva.

Estos telegramas revistieron una gran importancia para el sindicato, pues implicaba que ésta ya se estaba rodeando de solidaridad externa dentro del sector laboral universitario.

Así, el 11 de enero de 1971, el STEUNAM realizó con más de 500 trabajadores un mitin frente a la citada Secretaría exigiendo el otorgamiento del registro, en ese acto dieron a la luz pública un documento en el que hacían varios planteamientos que preveían la negativa del - registro. Transcurridos 57 días desde la presentación de la documentación sin que se les hubiera dado acuse de recibo. De la misma manera extraoficialmente tenían conocimiento de que la Secretaría mencionada se iba a declarar incompetente para otorgar el registro.

Esta situación alarmaba a los dirigentes del Sindicato ya que de ser negado el registro se violarían los derechos de los trabajadores para constituir un sindicato de naturaleza federal como el de Petróleos -- Mexicanos, Seguro Social y Ferrocarriles que eran de organismos públicos descentralizados con personalidad jurídica como la Universidad Nacional Autónoma de México.

El 14 de enero de 1972, 2,000 trabajadores universitarios realizaron un nuevo mitín frente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para protestar por la negativa del registro, hecho que fué calificado por el Sindicato de ilegal y violatorio a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

En el mitín hablaron Evaristo Pérez Arreola, Secretario General del - STEUNAM y Nicolás Olivos Cuéllar en representación de la ATAUNAM. El primero haciendo un llamado a los agremiados para enfrentar una lucha sin cuartel y lograr el registro sindical; En tanto que el segundo, manifestaba que la organización que él presidía lucharía codo con codo con los trabajadores hasta lograr el registro.

Inconformes con esta resolución el Comité Ejecutivo del STEUNAM presentó una demanda de amparo ante el Juez del Distrito del Distrito -- Federal en materia Administrativa el 28 de enero de 1972. Los argumentos presentados en su petición de amparo, sirvieron para hacer comprender a los trabajadores que sus derechos eran iguales a los del resto de la clase obrera que se regía por el apartado "A" del artículo

lo 123 Constitucional. Ello permitió, aún sin registro del Sindicato, establecer un marco para demandar a las autoridades universitarias la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, el reconocimiento interno del Sindicato y el derecho de huelga.

El Comité Ejecutivo del STEUNAM, se presentó a la audiencia que el -- Juzgado Segundo del Distrito en Materia Administrativa había fijado -- para el día 10 de abril de 1972. En ella la Universidad como tercer perjudicado no asistió, esto fué un acto positivo de la administración que dirigía el Dr. Pablo González Casanova, pues al no comparecer no declaraba en contra del Sindicato dejando al Juez que resolviera lo conducente. También hacía un llamado para que éste se pronunciara en favor del registro del Sindicato, cosa que no hizo en ningún momento.

Paralelo a esto un grupo de trabajadores afiliados a la ATAUNAM, que se hacían llamar "Grupo 20 de Noviembre" y que publicaban un periódico llamado "Tribuna Universitaria", contrario al Comité Ejecutivo de la ATAUNAM y a los trabajadores que impulsaban la constitución del -- sindicato, iniciaron una campaña contra la constitución de éste y contra el otorgamiento de su registro. Solicitaron a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el día 13 de enero de 1972, que negara el registro al nuevo Sindicato, y para ayudar a sus propósitos buscaron la alianza con antiguos dirigentes de la ATAUNAM, miembros del "Frente Sindical Resurgimiento" separados del STEUNAM por diferencias políticas.

Estos dos grupos llamaron a una supuesta asamblea el 18 de marzo de 1972, en la que desconocieron a Nicolás Olivos Cuéllar como Secretario General de la ATAUNAM y nombraron a un nuevo Comité Ejecutivo que lo encabezaba el entonces consejero universitario Fernando García García, logrando con esa actitud confundir a los trabajadores haciéndoles creer que existían dos asociaciones de trabajadores universitarios.

Ante esto el Consejo General de Representantes de la ATAUNAM intervinieron calificando la conducta de estos organismos como lesiva, por lo que los acusaron de traición y labor disolvente; ilícitos que deberían ser castigados con la expulsión del Sindicato y de la Asociación y con fecha 15 de marzo de 1972 quedaron expulsados los principales miembros del Grupo 20 de Noviembre y sus aliados.

Los argumentos vertidos por el "Frente Sindical Resurgimiento", muestra lo difícil y arduo del trabajo encaminado a hacer conciencia entre los trabajadores, para que de una vez por todas se definieran por la justeza de los planteamientos que hacía el STEUNAM e hicieran caso omiso de las actitudes de aquellos trabajadores que habían traicionado y que le hacían el juego al patrón. Por ello podemos decir que no fué fácil para el sindicato crear las condiciones que le permitieran estallar la huelga del 25 de octubre de 1972.

A.- La Huelga del STEUNAM de 1972.

En 1972, siendo Presidente de la República el Lic. Luis Echeverría Alvarez, los trabajadores administrativos universitarios, decidieron -- estallar la huelga el 25 de octubre de ese año, no era fácil para el STEUNAM, ya que además de no ser un sindicato legalmente reconocido, las condiciones que prevalecían en el contexto universitario no le -- eran favorables, debido a los recientes acontecimientos de 1968, con lo que las universidades se habían convertido en centros con una ebullición política, y aún había confrontaciones entre estudiantes y autoridades universitarias.

Así el 13 de octubre de 1972, el STEUNAM presenta un emplazamiento a huelga a la Rectoría de la UNAM para estallar el conflicto el día 25 del mismo mes y año, donde daban a conocer las demandas que ocasionaban el descontento de los trabajadores, las cuales principalmente se referían a:

- a).- La firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que normara las --- relaciones laborales entre la UNAM y sus trabajadores administra-
tivos.
- b).- El reconocimiento del STEUNAM ante las autoridades universita-
rias y Federales, como único organismo representante de los tra-
bajadores.

- c).- Derecho de huelga de acuerdo al apartado "A" del artículo 123 Constitucional.
- d).- Derecho a la revisión bienal del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo; así como la revisión anual de los salarios de los trabajadores. Con el objeto de que las condiciones de trabajo, prestaciones y salarios sean acordes a la realidad política y económica del momento.
- e).- El paquete económico correspondiente que se estaba solicitando en ese momento.

En los siguientes diez días después del emplazamiento, las autoridades universitarias no hicieron el menor esfuerzo por discutir las peticiones presentadas por el STEUNAM, por lo que al no llegar a ningún acuerdo, la huelga se inició el miércoles 25 de octubre a las doce horas. Treinta y cinco dependencias entraron al movimiento, después de haber realizado asambleas en las que nombraron consejos locales de huelga y en las que se tomaron medidas para que entre trabajadores y estudiantes garantizaran que las escuelas y auditorios se mantuvieran abiertos.

La huelga tendría dos modalidades importantes, la primera el hecho de mantener las dependencias abiertas con el fin de establecer la posibilidad de lograr un mayor apoyo de estudiantes y maestros de la UNAM; y la segunda fué que se pagaron los salarios de los trabajadores du--

rante el tiempo que duró la huelga, precedente único en el país. Los dos aspectos sirvieron para fortalecerla.

Aunque el 27 de octubre se reunieron el Rector Pablo González Casanova y el Secretario General Auxiliar, Enrique Velasco Ibarra con los representantes del STEUNAM; es hasta el día 28 cuando se inician las pláticas entre autoridades universitarias y el Consejo General de Huelga del Sindicato. Allí el Rector hizo una propuesta de 10 puntos para resolver el conflicto.

Pero ninguno de estos puntos se apegaba a las aspiraciones de los huelguistas, y consideraban la propuesta como una maniobra de las autoridades tendiente a mediatizar la lucha sindical, por lo que deciden rechazarla y continuar la huelga hasta obtener la firma principalmente del Contrato Colectivo de Trabajo.

La posición del Rector y la del STEUNAM se encontraban totalmente polarizadas: mientras que para las autoridades de la UNAM la solución al conflicto estaba en la reforma al Estatuto del Personal Administrativo, incorporándole algunas demandas de los trabajadores; para el STEUNAM la huelga se resolvería cuando las autoridades de la UNAM firmaran el Contrato Colectivo de Trabajo. Estos dos puntos de vista, totalmente distantes, de hecho constituían un obstáculo a la negociación.

Por otra parte, los trabajadores eran presionados por las autoridades

menores a fin de que abandonaran el movimiento de huelga. La Dirección General de Personal en una actitud antisindical hizo circular entre los trabajadores un comunicado que a la letra dice:

"... A todo el personal que esté consciente que no existe huelga en la Universidad y que por lo tanto, los paros que se están llevando a cabo en las diferentes dependencias de la misma, son ilegales, pueden acudir a la Dirección General de Personal a manifestar su inconformidad, para no incurrir en faltas injustificadas de asistencia a sus labores..." (4)

Actitud que ocasionó que se desataran diversos conflictos y desequili
brio entre el personal, la situación se agravó; y con con fin de armo
nizar las dos partes, el Dr. Pablo González Casanova decidió y lo ma
nifestó públicamente, que no habría retenciones de los salarios de --
los trabajadores. Y como caso único en nuestro país, los trabajado--
res universitarios recibieron su pago regularmente, medida que sirvió
para fortalecer la huelga.

Inicialmente estallaron la huelga 47 dependencias de la UNAM y 5,000-
trabajadores; y para el primero de noviembre la cifra aumentó a 54
dependencias y 8 350 trabajadores.

El 16 de noviembre de 1972 el Consejo Universitario presenta una nue
va propuesta de solución, en lo que se refiere al Contrato Colectivo-

(4) op. cit. p. 55

de Trabajo, no ofrece la firma de éste, sino que las condiciones de trabajo se contemplen en modificaciones al Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la UNAM. Por otro lado, refiriéndose al -- registro de su sindicato, decía que éste debería hacerse ante el Consejo Universitario y no ante las autoridades federales. Aceptaba el derecho a huelga solo por una causal, cuando se violen las condiciones de trabajo de manera general y sistemática y de ninguna manera -- para exigir determinaciones de salario de los trabajadores de la UNAM.

Aunado a esto y atendiendo al paquete económico solicitado, el Rector se comprometió a satisfacer algunos aspectos, que entre otros los más importantes fueron:

- * Incremento de 6 días de descanso obligatorio.
- * Establecer media hora para tomar alimentos.
- * Incremento del 30% en la prima vacacional.
- * Incremento del 30% en la prima dominical.
- * El pago de un mes de salario por defunción.
- * El incremento de gratificación por jubilación.
 - de 5 a 20 años, 3 meses de sueldo.
 - de 20 a 25 años, 4 meses de sueldo.
 - más de 25 años, 5 meses de sueldo.
- * Gasto total de anteojos, aparatos ortopédicos y servicio dental.

Nuevamente el Consejo General de Huelga rechazó las propuestas, ya --

que la firma del Contrato Colectivo de Trabajo se seguía negando y el derecho a huelga era sumamente limitado; lo que consideraban como actos de violación a la Constitución y a la Ley Reglamentaria de su artículo 123.

Y de esta misma forma, se sucedieron varias propuestas que fueron rechazadas por el STEUNAM, y la huelga continuaba por lo que para apoyar el movimiento hubo movilizaciones por todas partes, ya que se anunciaba un paro nacional de 24 horas en apoyo al STEUNAM por parte de otras Universidades del País, mismo que se programaba para el día 6 de diciembre y se llamaba a un mitin en la explanada de la Rectoría para ese mismo día.

El conflicto estaba estancado, el Dr. González Casanova, Rector de la UNAM, al ver que no se llegaba a ninguna solución pidió por segunda ocasión a la Junta de Gobierno que aceptara su renuncia presentada desde el mes de noviembre, misma que fué turnada el 6 de diciembre y al día siguiente por la noche y por acuerdo unánime la Junta la hizo efectiva.

Con la renuncia del Dr. González Casanova, se inicia una nueva fase del conflicto, pues tenía la Junta que nombrar a un nuevo Rector por lo que los trabajadores estaban a la espera para seguir negociando; aunque la comisión del Consejo Universitario hizo algunos llamados a pláticas; la solución al conflicto se dió cuando ya había un nuevo Rector.

Por otro lado, el Consejo General de Huelga del STEUNAM denunciaba la visita de la policía general de seguridad que recibió en su domicilio Rodolfo Ramos Maldonado, miembro del Comité Ejecutivo del STEUNAM. Pero lo más grave sin duda alguna era la amenaza de muerte para el -- compañero Evaristo Pérez Arreola, Secretario General del STEUNAM recibida mediante un anónimo enviado a su domicilio.

Pero por otro lado, también había problemas, no todo era armonía entre los trabajadores universitarios ya que los grupos opositores al STEUNAM (ya anteriormente citados) no desaprovechaban la oportunidad de hacer declaraciones en contra de los huelguistas, ni para poner en duda la honorabilidad del Comité Ejecutivo. Como lo podemos observar en las siguientes declaraciones:

"... 1.- Nos manifestamos en contra de los líderes charros del ATAUNAM y del STEUNAM... y que siempre han demostrado ser unos oportunistas como lo vimos con la actitud que tomaron con posterioridad a los acontecimientos del 10 de junio; 2.- Nos manifestamos en contra del Contrato Colectivo de Trabajo... ya que en él se establecen condiciones lesivas para los trabajadores... y 3.- Por tal motivo no apoyamos la huelga general, programada en principio para el día 25 de octubre..." (5)

Siguiendo esta trayectoria, los trabajadores universitarios agrupados

(5) op. cit. p.61

en el STEUNAM, levantaron su movimiento de huelga hasta mediados del mes de enero de 1973, una vez que fueron resueltas sus demandas fundamentales.

Así, aunque la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario ya -- había firmado el 22 de diciembre un acuerdo con el SITUAM para levantar la huelga, ésta se vió en la necesidad de reiniciar las pláticas con el Consejo General de Huelga del STEUNAM, a fin de resolver el conflicto, pues el SITUAM no pudo levantar el movimiento, ni siquiera en las dependencias en donde decía tener la mayoría.

Con ello, quedaba demostrado que el legítimo representante de la mayoría de los trabajadores universitarios era el STEUNAM, de tal forma que ningún acuerdo que no fuese con él podría resolver el conflicto en la UNAM.

La Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario dió a conocer a la opinión pública, el dos de enero de 1973, doce puntos de acuerdo. Los cuales serían posteriormente la base de la solución del conflicto huelguístico; quedando a discusión, según ésta la cláusula de exclusión.

Ciertamente los puntos que faltaban para llegar a un acuerdo entre la UNAM y el STEUNAM podían cuantificarse como pocos. Pero la cláusula de admisión era fundamental para la existencia del sindicato; sin -- ella, se corría el riesgo de que en poco tiempo se perdiera la titula

ridad del contrato y con ella su existencia; por lo que el STEUNAM -- no podía conformarse con los doce puntos publicados, pues faltaba uno de los fundamentales como el sindicato lo expresaba:

"... Los señores Fix Zamudio y Flores Olea, ostentándose nuevamente -- como representantes de la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario, con dinero del presupuesto de la UNAM, han sacado afirmaciones tendenciosas, de mala fe, interpretando subjetivamente la posición del STEUNAM, que no de los dirigentes ni de su abogado, en efecto, en primer lugar en forma amarillista exponen que sólo hay desacuerdo en el punto "cláusula de exclusión" y esto es totalmente falso, la cláusula de exclusión (expulsión) el STEUNAM la ha retirado del -- clausulado del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo, dejando -- sólo las disposiciones de que al renunciar un trabajador al STEUNAM -- se entenderá que renuncia a la plaza que ocupa que será cubierta por otro trabajador con derecho a ella y el compromiso para los trabajadores que ocupen puestos, por proposición de la UNAM, de afiliarse al STEUNAM..." (6)

Posteriormente el 3 de enero de 1973, fué nombrado el nuevo Rector -- Dr. Guillermo Soberón, mismo que tomaría propuesta en el Auditorio de la Facultad de Medicina el 8 de enero de 1973, pero al no poder romper la huelga, tomó posesión en el estacionamiento de la mencionada -- facultad.

(6) op. cit. p. 83-84

Finalmente el 11 de enero de 1973 llegaron a un acuerdo la UNAM y el STEUNAM, el, cual ponía fin a la huelga de los trabajadores universitarios agregando a los 12 puntos anteriores dos adicionales, que en total sumaban 14 puntos en el acuerdo y éstos en forma general se refieren a lo siguiente:

a).- El STEUNAM reconoce expresamente que las relaciones entre la --- Universidad y sus empleados y trabajadores se consignarán esencialmente en el Estatuto General de la UNAM y en un Convenio Colectivo de Trabajo.

b).- El Convenio Colectivo de Trabajo comprenderá:

* Una declaración de principios donde se reconozca, por parte - del STEUNAM, la autonomía universitaria, así como los derechos y facultades otorgados a la UNAM por la Ley Orgánica y el Estatuto General, en relación con las modalidades que establece el Convenio Colectivo, y por parte de la UNAM los derechos de los trabajadores consagrados en el artículo 123 Constitucional y en el artículo 13 de la Ley Orgánica.

* Las cláusulas de la Contratación Colectiva sobre las condiciones generales de trabajo, según las cuales los trabajadores y empleados de la UNAM prestarán sus servicios a la Institución, y las prestaciones económicas y sociales a favor de los mis---mos.

- c).- El Convenio Colectivo de Trabajo se celebrará por escrito y surtirá efectos desde la fecha de la firma, salvo que las partes -- convengan una fecha diversa. En este se establecerá la organización de una Comisión Mixta de Conciliación, con igual número de representantes de la UNAM y del Sindicato.
- d).- El Convenio Colectivo de Trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los empleados y trabajadores de la UNAM, que los vigentes en la Institución en el momento en que -- sea celebrado.
- e).- La UNAM reconoce al STEUNAM, en virtud de los padrones de afiliación que ha exhibido, como representante del mayor interés -- profesional de los empleados y trabajadores al servicio de la -- Universidad. Al mismo tiempo el STEUNAM se compromete acreditar a sus afiliados ante la Universidad en cuanto se reanuden las -- labores, a efecto de practicar el descuento correspondiente a -- las cuotas sindicales.
- f).- El STEUNAM, en su carácter de titular del Convenio Colectivo de Trabajo, podrá ejercitar el derecho de huelga para obtener el -- cumplimiento del propio convenio o su revisión bienal. En todo caso, será necesario agotar la instancia previa ante la Comisión Mixta de Conciliación. De no llegarse a una solución satisfactoria para ambas partes, serán aplicables las formalidades y procedimientos que para el ejercicio del derecho de huelga, establece

la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente.

g).- El Convenio Colectivo de Trabajo se discutirá entre los representantes de las autoridades universitarias y el STEUNAM. En la -- discusión correspondiente podrán admitirse, en su caso y en cali-- dad de observadores a otros trabajadores interesados, hasta un -- número en que no se obstaculicen las negociaciones.

h).- El Convenio Colectivo de Trabajo se revisará obligatoriamente -- cada dos años y la solicitud de revisión deberá presentarse cuan-- do menos con cuatro meses de anticipación al vencimiento de di-- cho período con posibilidad por parte del sindicato, de rectifi-- car y ajustar el proyecto presentado durante el primer mes de -- ese lapso.

i).- Los representantes del STEUNAM declaran que la afiliación de los trabajadores y empleados universitarios que pertenecen a su orga-- nización ha sido individual y voluntaria.

j).- Los representantes del STEUNAM ratifican el acuerdo de sus - --- miembros de revisar y ajustar los Estatutos de la Organización, - a efecto de garantizar la permanente observancia de los postula-- dos del sindicalismo democrático, autónomo e independiente.

Al mismo tiempo ratifican que los trabajadores y empleados miem-- bros del STEUNAM podrán afiliarse a partidos políticos o a otras

organizaciones siempre de manera individual y voluntaria.

- k).- El STEUNAM acepta que en el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo la UNAM sea denominada Institución o Autoridades Universitarias.
- l).- La UNAM reitera el compromiso del Rector Dr. Pablo González Casanova, formulado ante el H. Consejo Universitario en su sesión -- del día 16 de noviembre de 1972, sobre las prestaciones a favor de los empleados y trabajadores universitarios (mencionados ya - en este trabajo).
- m).- 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 Trabajo, que formulará el manual de clasificación de puestos administrativos de base en el que se fijarán los requisitos que deberá reunir el personal para ocupar los mismos.

Al presentarse una vacante definitiva 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 día siguiente a aquél en el que se reciba la solicitud, debiendo reunir los requisitos que previamente hayan sido aprobados por la citada Comisión de Admisión y Escala--

fón. Si transcurrido el plazo 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.

El personal de nuevo ingreso, independientemente de quien lo presente, 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.

- n).- Los representantes del STEUNAM se obligan 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 hrs. Por su parte la UNAM se compromete a iniciar de inmediato y agotar el plazo más breve la discusión sobre el clausula do del Convenio Colectivo de Trabajo, así como sobre otras deman das específicas pendientes de los trabajadores de algunas depen dencias universitarias.

Finalmente, después de varios intentos para solucionar el conflicto, -- transcurridos 83 días de huelga, el 12 de enero de 1973 el Consejo -- Universitario aprobó los acuerdos; consecuentemente el 15 del mismo -

mes y año, los trabajadores reiniciaron sus labores.

Y en la Gaceta UNAM del 26 de febrero de 1973 fué publicado el Convenio Colectivo de Trabajo firmado por el STEUNAM y la UNAM, mismo que constaba de 8 capítulos que contenían 48 cláusulas y 3 cláusulas transitorias.

Estos capítulos se refieren a:

- I. Disposiciones generales.
- II. De los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- III. Horas de trabajo y descansos legales.
- IV. Del salario.
- V. De las obligaciones de la Universidad
- VI. Terminación de los efectos del Contrato de los Trabajadores.
- VII. Del Escalafón.
- VIII. Condiciones Generales de trabajo.

Con la firma de los acuerdos del 11 de enero y con la publicación - - del Convenio Colectivo de Trabajo se inició en la UNAM una nueva etapa en las relaciones laborales entre la institución y sus trabajadores, pues, en adelante, éstas serían bilaterales y no unilaterales. - Los trabajadores salieron triunfantes y conquistaron el instrumento - laboral que los protegía.

B.- Consolidación del S.T.E.U.N.A.M.

Para que el Sindicato se fortaleciera, era necesario que se profundizara en su democracia interna. Para ello el 22 de marzo de 1973 la dirección del Sindicato convocó a elecciones para que los trabajadores afiliados al STEUNAM eligieran a un nuevo Comité Ejecutivo y las Comisiones de Hacienda, Vigilancia y Fiscalización y Honor y Justicia.

El 13 de abril se inició la votación instalándose urnas en cada dependencia, ésta fue universal, directa y secreta, quedando integrado el Comité Ejecutivo como sigue:

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| * Secretario General: | Evaristo Pérez Arreola. |
| * Comisión de Trabajo y Conflictos. | Leonardo Olivos Cuellar. |
| * Comisión de Relaciones | José Luis Gutiérrez Calzadilla. |
| * Tesorero | Rodolfo Ramos Maldonado. |
| * Comisión de Prensa y Propaganda. | Andrés Ruiz González. |
| * Comisión de Actas. | Benito Cristóbal Ortiz. |

La tarea de reformar los estatutos del STEUNAM fué acaso la meta más importante que el nuevo Comité Ejecutivo emprendió, además de la defensa del Convenio Colectivo de Trabajo. Para ello nombró a una Comi

sión de Proyecto y Redacción del Estatuto, encabezada por Lorenzo ---
Gutiérrez Bardales.

Los nuevos estatutos, publicados el 29 de marzo de 1974, constaban de
una declaración de principios y 15 capítulos:

- I. Denominación, domicilio, objeto y duración.
- II. De los socios.
- III. De las obligaciones y derechos de los socios.
- IV. De las sanciones y correcciones disciplinarias.
- V. Del gobierno y representación.
- VI. De la asamblea general.
- VII. Integración y facultades del consejo general.
- VIII. Integración, facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo.
- IX. De las atribuciones de los miembros del Comité Ejecutivo.
- X. De la Comisión de Hacienda.
- XI. De la Comisión de Vigilancia y Fiscalización.
- XII. De la Comisión de Honor y Justicia.
- XIII. De las elecciones.
- XIV. Del patrimonio del Sindicato.
- XV. De la reforma de este estatuto.

En la declaración de principios se definió al sindicato como una orga
nización democrática, independiente y clasista; en ella se establecía
el marco político en el que se actuaría el STEUNAM. Sin duda fué la
innovación que marcó claramente la nueva etapa del sindicato.

La organización del STEUNAM quedó constituida de la siguiente forma:

A.- El Congreso General.

Es la máxima autoridad del Sindicato y sus acuerdos son de observancia obligatoria para todos los afiliados, se constituye por:

- a).- Un delegado por delegación que podrá ser académico o administrativo, dependiendo de cual de los dos sectores es mayoritario en la respectiva delegación.
- b).- Un delegado por cada 50 afiliados académicos o fracción mayor de 30 y un delegado por cada 50 afiliados administrativos o fracción mayor de 30.
- c).- El Comité Ejecutivo.
- d).- El Consejo General de Representantes.

B.- El Comité Ejecutivo del Sindicato.

Es el órgano ejecutivo de dirección que actúa de acuerdo a las orientaciones del Congreso y del Consejo General de Representantes, representa al Sindicato ante las autoridades de la Universidad y ante cualquier otra autoridad, agrupación, etc.

El Comité Ejecutivo es elegido por votación directa, secreta y -- universal por los afiliados al Sindicato, duran en su cargo tres años y sus miembros pueden ser reelegidos, se integra por 17 Secretarías:

- * Secretaría general.
- * Secretaría de Organización Administrativa.
- * Secretaría de Organización Académica.
- * Secretaría de Trabajo Administrativo.
- * Secretaría de Conflictos Administrativos.
- * Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos.
- * Secretaría de Relaciones.
- * Secretaría de Prensa y Propaganda.
- * Secretaría de Finanzas.
- * Secretaría de Cultura y Educación.
- * Secretaría de Deportes.
- * Secretaría de Asuntos Universitarios.
- * Secretaría de Previsión Social.
- * Secretaría de Fomento de la Vivienda.
- * Secretaría de Asuntos Femeniles.
- * Secretaría de Análisis, Estudios y Estadística.
- * Secretaría de Actas, acuerdos y Archivo.

C.- La Asamblea General.

La máxima autoridad delegacional es la Asamblea, la cual discute

y decide los asuntos que atañen a la totalidad de los afiliados a la delegación de su dependencia y pondrá en práctica las decisiones de los órganos deliberativos y resolutivos del STUNAM y a su vez servirá como primera instancia para la resolución de los conflictos de trabajo que se presenten en la dependencia.

D.- Asambleas Delegacionales.

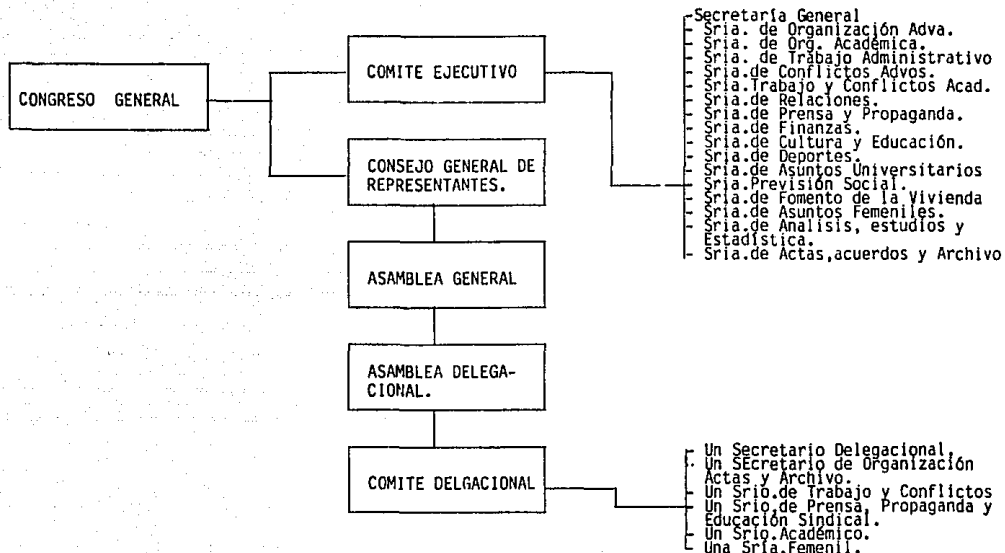
Deberán ser convocadas por los delegados sindicales, si el 33% de los afiliados reclaman la realización de asambleas y existe negativa de los delegados, aquellos deberán dirigirse al Secretario de Organización para que éste, en un plazo no mayor de 72 horas, le dé curso a la solicitud y se realice la asamblea requerida.

La asamblea delegacional y todos los afiliados de una delegación sindical están obligados a cumplir los acuerdos que el Congreso y el Consejo General de Representantes determinen para todo el Sindicato, ello será así pese a que en la etapa previa de discusión alguna delegación haya adoptado resoluciones en contrario.

E.- El Comité Delegacional.

Es el órgano ejecutivo de dirección de la delegación sindical, están obligados a cumplir los acuerdos y orientaciones del Congreso, del C.G.R., del Comité Ejecutivo y de la Asamblea Delegacional, - representa al Sindicato ante las autoridades de la dependencia -- respectiva.

GRAFICAMENTE, LA ESTRUCTURA DEL STEUNAM QUEDO COMO SIGUE:



El STEUNAM llega a 1976 unido y fortalecido, listo para reiniciar un nuevo proceso democrático, pues ya correspondía el cambio del Comité Ejecutivo, en donde los trabajadores universitarios demostrarían su madurez y vocación democrática. Se presentaron 3 planillas con significación política dentro del STEUNAM, las cuales decidieron formar una coalición para la defensa de los derechos de los trabajadores -- universitarios.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos manifestados, no se llegó a la unidad; siendo la corriente roja la única que presentó planilla para estas elecciones. Mostrando con ello que las corrientes políticas -- contrarias a la Roja eran en realidad demasiado débiles.

La planilla de la corriente roja estaba encabezada nuevamente por -- el Sr. Evaristo Pérez Arreola, tomando posesión nuevamente el 7 de -- mayo de 1976 en el Auditorio Che Guevara de la Facultad de Filosofía y Letras. Asimismo el exsecretario general de la ATAUNAM Nicolás -- Olivos Cuéllar, quedó integrado en el nuevo Comité Ejecutivo, como -- representante de la Secretaría de Relaciones.

Pudiéramos pensar que a estas fechas ya estaba bien definido el marco legal de los trabajadores administrativos universitarios, pero -- aparecieron nuevos sucesos, el 24 de agosto de 1976, el Rector de la UNAM Dr. Guillermo Soberón Acevedo, propuso al Presidente de la Republica Luis Echeverría Alvarez, se adicionara un apartado "C" al Artículo 123 Constitucional para regir las relaciones laborales de los -

trabajadores de las universidades e institutos de enseñanza superior de carácter público y autónomas.

Consideraba el Dr. Soberón que las relaciones laborales de los trabajadores universitarios no estaban precisas, y que éstas no encuadraban en el apartado "A" ni en el "B" del artículo 123 Constitucional.

La propuesta mencionada constaba de 10 puntos que analizándolos no tenían gran diferencia con la primera propuesta de las autoridades universitarias para solucionar el conflicto de huelga de 1972.

El STEUNAM rechazó de manera contundente la propuesta del Rector Soberón considerándola lesiva a los intereses de los trabajadores universitarios. Porque lo que se buscaba con ella era restringir las conquistas que en largos años de lucha habían obtenido los sindicatos universitarios.

Y con esto nuevamente se inicia un proceso de debates entre las autoridades y los trabajadores universitarios.

Las autoridades en su afán de proteger a la institución de cualquier organismo de unidad de los trabajadores que complican sus decisiones, insisten en modificar la iniciativa de ley para facilitar su gestión.

En tanto que los trabajadores vuelven a utilizar los medios que les-

han dado resultado en sus exigencias, los mitines y paros de labores.

De esta forma el 13 de septiembre de 1976, el Secretario de Gobernación anunció que la propuesta del Rector no sería turnada al Poder Legislativo por no contar con un concenso suficiente.

4.- FUSIÓN DEL STEUNAM Y EL SPAUNAM Y SU DISOLUCION.

Posteriormente el 6 de febrero de 1977 el STEUNAM y el SPAUNAM firman a través de sus Secretarios Generales Evaristo Pérez Arreola y - Eliezer Morales Aragón, respectivamente, un Convenio Político Sindical, en el que se comprometían a unificar los dos sindicatos para -- constituir uno sólo que aglutinara a los trabajadores administrati-- vos y académicos de la UNAM.

Con esta propuesta adquiriría una nueva denominación: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). dividido en dos secciones: una para el personal administrativo y la otra para el personal académico.

De esta nueva organización vuelve a quedar como Secretario General - del STUNAM Evaristo Pérez Arreola y Nicolás Olivos Cuéllar en la -- Secretaría del Trabajo Administrativo.

Así quedaba concluida una etapa del proceso de unificación del - - STEUNAM y del SPAUNAM. Quedaba ahora al nuevo sindicato para seguir

con las tradiciones de lucha de los trabajadores universitarios, en una nueva etapa del sindicalismo en las universidades.

Sin embargo, la decisión de formar un nuevo sindicato no fué bien vista por las autoridades universitarias, quienes iniciaron una campaña de desprestigio al STUNAM, argumentando que el Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo había sido revisado con el STEUNAM el 1º de noviembre de 1976, y que estaría en vigor hasta el 31 de octubre de 1978. Además que el título de condiciones gremiales del Estatuto del Personal Académico de la Universidad, que rige las relaciones laborales entre la Institucion y este personal fué -- revisado legalmente el 1º de febrero del propio año, con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico y estará en vigencia hasta -- el 31 de enero de 1979.

Ante esto, el STUNAM también manifestó su punto de vista diciendo -- que las autoridades de la UNAM han comenzado a desplegar toda una -- campaña de propaganda tendiente a desacreditar al nuevo sindicato, y que éstas pretenden la separación entre los trabajadores académicos- y los administrativos, cosa que resulta natural para negar la procedencia de un contrato colectivo único.

Califican las autoridades de ilegal la acción reivindicativa que -- lleva a cabo el STUNAM al demandar un contrato colectivo, aduciendo- que ya existe el Convenio Colectivo firmado con el STEUNAM y el Títu- lo de Condiciones Gremiales acordado con las Asociaciones del Perso- nal Académico.

con las tradiciones de lucha de los trabajadores universitarios, en una nueva etapa del sindicalismo en las universidades.

Sin embargo, la decisión de formar un nuevo sindicato no fué bien vista por las autoridades universitarias, quienes iniciaron una campaña de desprestigio al STUNAM, argumentando que el Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo habia sido revisado con el STEUNAM el 1º de noviembre de 1976, y que estaría en vigor hasta el 31 de octubre de 1978. Además que el título de condiciones gremiales del Estatuto del Personal Académico de la Universidad, que rige las relaciones laborales entre la Institucion y este personal fué --revisado legalmente el 1º de febrero del propio año, con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico y estará en vigencia hasta --el 31 de enero de 1979.

Ante esto, el STUNAM también manifestó su punto de vista diciendo --que las autoridades de la UNAM han comenzado a desplegar toda una --campaña de propaganda tendiente a desacreditar al nuevo sindicato, y que éstas pretenden la separación entre los trabajadores académicos-- y los administrativos, cosa que resulta natural para negar la procedencia de un contrato colectivo único.

Califican las autoridades de ilegal la acción reivindicativa que --lleva a cabo el STUNAM al demandar un contrato colectivo, aduciendo-- que ya existe el Convenio Colectivo firmado con el STEUNAM y el Título de Condiciones Gremiales acordado con las Asociaciones del Personal Académico.

Por otro lado, el grupo clandestino "Liga Comunista 23 de Septiembre" lanzó una amenaza contra los principales dirigentes del STEUNAM y --- del SPAUNAM rechazando la fusión.

Aún contra la campaña antisindical, de las autoridades universitarias contra la acción de grupos internos del STEUNAM y contra la amenaza - de la "Liga 23 de Septiembre", el proceso de fusión siguió su curso y el 20 de junio como estaba previsto, el STUNAM estalló su huelga en - la UNAM. Después de 19 días de huelga y de la entrada de más de 10 - mil policías a la UNAM, éste logró su reconocimiento y la titularidad del convenio colectivo de trabajo de los trabajadores administrati- - vos de la UNAM, no así el de los profesores.

Después de esta gloriosa huelga de los trabajadores administrativos - universitarios, no quedaba otro camino que disolver al STEUNAM. Una vez votada por unanimidad la determinación de declarar disuelto al -- Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, el 6 de agosto culminó esta etapa fundamental del sindicalismo universitario. El Se-- cretario General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Uni-- versitarios (FSTU) Nicolás Olivos Cuéllar, cerró los trabajos de la Asamblea Extraordinaria de Disolución del STEUNAM, con la asistencia de 1 200 delegados correspondientes a 158 dependencias universita- - rias.

Evaristo Pérez Arreola, Secretario General del STEUNAM, señaló que no

se estaba enterrando al querido sindicato, sino que se abría una nueva etapa de su vida combativa.

Quedaba así disuelto el STEUNAM, sindicato que iniciara la insurrección sindical en los trabajadores universitarios y que habiendo sido formado por un reducido número de trabajadores, ahora en el momento de su disolución aglutinaba a 14,644 trabajadores sindicalizados, los cuales ya estaban en su mayoría afiliados al STUNAM.

Sin embargo, el grupo de trabajadores que había traicionado en la huelga al STUNAM, dirigido por Alvaro Lechuga, efectuó un acto el 27 de agosto de 1977 que le llamaron: "Asamblea General Reconstitutiva y Reinvidicativa del STEUNAM", en adelante este grupo traidor utilizaría el nombre del STEUNAM, para llamar a su sindicato blanco y pro patronal totalmente minoritario. Sería este una verdadera caricatura del viejo sindicato formado el 12 de noviembre de 1971.

5.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNAM. (STUNAM.)

Nace como ya se mencionó anteriormente en 1977, y desde entonces las autoridades universitarias prohicieron a un sindicato minoritario y blanco para tratar de dividir a los trabajadores universitarios, lo que le restaba credibilidad al STUNAM, por lo que en julio de 1981, el Comité Ejecutivo del STUNAM, hizo referencia a esta situación ante la Rectoría, lo que dió lugar a un convenio en el que la Universidad se obligaba a deponer esa actitud claramente lesiva a los intereses -

de los trabajadores; ese convenio fué suscrito por las autoridades -- universitarias de mala fé, con el deliberado propósito de no cumplirlo, y en efecto no fué cumplido en el término que estipularon y continuaron otorgando los subsidios y facilidades bajo el pretexto de un juicio de amparo promovido por el sindicato minoritario, que evidentemente desde el punto de vista jurídico no podía impedir que la Universidad cumpliera con el compromiso contraído con el STUNAM, ya que --- aunque se otorgó la suspensión, ésta era contra actos de autoridad, -- es decir, para el efecto de que la Junta no ejecutara el convenio celebrado entre las partes.

Por otro lado, a pesar de los convenios ya establecidos entre la UNAM y el STUNAM, la contratación de personal de confianza estaba siendo -- muy acelerada, ya que el sindicato tenía datos que en 1973, existían 573 plazas de confianza; en 1978, 1 800; y para 1982, existían ya -- 5,400; y además una gran cantidad de estos trabajadores realizaban -- funciones que les correspondían a los trabajadores de base, por lo -- que atendiendo al Contrato Colectivo de Trabajo vigente, y al Catálogo de Puestos, este personal debería ser contratado a través del -- STUNAM.

A esta situación se suma la serie de cambios políticos y económicos -- que afectaron la economía de nuestro país y consecuentemente de sus -- trabajadores, tal es el caso de la nacionalización de la banca y de -- la devaluación histórica del peso Mexicano frente al dólar Estadouni-

dense, lo que ocasionó el alza excesiva de precios, principalmente de los artículos de primera necesidad, a un nivel casi inalcanzable para el sector obrero en general.

Ante esto y a pesar de que los trabajadores universitarios habían recibido aumento salarial del 35% en noviembre de 1981, y un aumento de emergencia del 25% en febrero de 1982, no fueron suficientes para cubrir sus necesidades más elementales.

De esta manera el 31 de agosto de 1982, el STUNAM presenta a la Rectoría un emplazamiento a huelga para el 1º de noviembre de 1982, acompañado del documento correspondiente a sus demandas, las que según Evaristo Pérez Arreola Secretario General del STUNAM, estaba dividido en tres rubros:

a).- Demandas económicas.

El 60% de aumento directo al salario

Ayuda para Guardería.

Ayuda para Renta.

Ayuda de despensa

Prima de antigüedad.

b).- Violaciones contractuales.

El tabulador.

La titularidad del Sindicato del Contrato Colectivo de Trabajo.

El alto número de plazas de confianza.

c).- Cláusulas Administrativas.

Revisión bienal del Contrato Colectivo y sus respectivas modificaciones.

No obstante que el STUNAM hizo sus peticiones con tiempo suficiente - para llegar a un acuerdo favorable con la Rectoría, ésta dejó pasar - como asunto ajeno la mayor parte del período de pre huelga y a sólo 20 días antes del estallido de la huelga inició las pláticas para llegar a un acuerdo, por lo que no hubo tiempo para revisar las cláusulas -- del contrato y se pudiera evitar la suspensión de labores.

Por lo que el 1º de noviembre de 1982, nuevamente la Máxima Casa de -- Estudios se ve afectada en sus funciones por una huelga de los trabajadores administrativos, ya que a estas fechas la Rectoría ofrecía el 25% de incremento directo al salario y 4.5% en prestaciones, y con relación a los otros puntos planteados por el STUNAM no había respuesta alguna.

El día 2 de noviembre el Comité de Huelga del STUNAM informó que en - la asamblea del día anterior se decidió disminuir la demanda de incremento salarial del 60% al 50%, además de estar en la disponibilidad - incluso de bajarse en otras cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo en revisión, siempre y cuando la Rectoría hiciera una propuesta -- más flexible que la que hasta entonces había llevado a la mesa de negociaciones. Las autoridades universitarias advirtieron sin embargo, no estar en condiciones de ofrecer más de la propuesta inicial.

Ante la huelga del STUNAM, los apoyos de sindicatos hermanos no se --
hicieron esperar, como fué el caso del Sindicato Unitario de Trabaja-
dores de la Universidad Autónoma de Puebla (SUNTUAP), el Sindicato -
Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Sindicato Unico -
de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), el Sindicato Indepen-
diente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana - --
(SITUAM), entre otros, los cuales públicamente expresaron su apoyo al
STUNAM, y exigieron la solución favorable al pliego petitorio.

Por otro lado, el Dr. Carpizo Rector de la UNAM, aseguró que en el -
STUNAM había corrientes que se manifestaron por levantar la huelga, -
que existía otro sindicato minoritario que no estaba de acuerdo con -
la huelga y además también había personal administrativo no afiliado-
al STUNAM, por lo que considerando a todos los trabajadores la mayo--
ría no participaba activamente en la huelga.

Apoyándose en este argumento, el 6 de noviembre de 1982, las autori--
dades universitarias solicitaron la inexistencia de la huelga del - -
STUNAM ante las autoridades de Conciliación y Arbitraje, porque de- -
cían que había dudas acerca de que la mayoría de los trabajadores es-
tuvieran a favor de la huelga, y que ya se habían negociado todas las
cláusulas del contrato colectivo. A esto Evaristo Pérez Arreola, di-
rigente del STUNAM, contestó que lo único que se iba a conseguir con
la actitud del Dr. Carpizo , era agrietar las relaciones, porque la -
petición de la UNAM era improcedente ya que el movimiento de huelga -
contaba con todos los argumentos legales y se ajustaba plenamente al
derecho.

El conflicto quedó estancado, porque las autoridades universitarias - no ofrecían mayores incrementos, con la argumentación de no estar en posibilidades de hacerlo, ya que el Gobierno de México había establecido como tope salarial el ofrecido y no podía ser rebasado.

Esta posición no convence a los trabajadores y nuevamente recurren a la movilización masiva en marchas y mitines que realizaron a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la Explanada de la Rectoría, y así el 9 de noviembre se reunieron en la Explanada de Rectoría los trabajadores universitarios, donde Evaristo Pérez Arreola manifestó - que con el mitin se comprobaba que la huelga no era de los partidos - de izquierda, como se pretendía hacer ver sino de los trabajadores de la UNAM, añadió que nadie dudaba de que en un juicio de inexistencia- todos los trabajadores votarían por la huelga.

En este conflicto, el espíritu negociador de las autoridades universitarias se mostró claramente negligente, no sólo por la intransigencia con que siguieron reiterando la primera propuesta, sino porque dejaron la mayor parte del período de prehuelga sin enfrentar el problema, e iniciaron muy tardíamente las pláticas de revisión, dificultando así el flujo de información cierta y oportuna hacia alrededor de -- 23,000 trabajadores administrativos. En Instituciones como la UNAM, tal forma de abordar un conflicto laboral enteramente previsible y cuyos términos de oposición se plantearon con claridad y anticipación raya en la irresponsabilidad. Bastante más flexible se estaba comportando el sindicato, porque desde el principio moderó sus preten

ciones salariales y en ningún momento se cerró a la búsqueda de una fórmula de solución.

Después de 10 días de huelga Evaristo Pérez Arreola, informó las --- propuestas de la Rectoría, esto con el fin de hacer llegar a las ba-- ses trabajadoras el comunicado para que por medio del voto se manifestara si se levantaba la huelga o se continuaba. Las mencionadas prop-- uuestas fueron las siguientes:

En cuanto a las demandas económicas, la Universidad reiteró una vez - más que estaba haciendo su máximo esfuerzo al ofrecer el 25% de incremento directo al salario y el 4.5% en prestaciones económicas.

En cuanto a las violaciones contractuales se acordó la constitución - del primer proyecto global que la institución presentara para contar con un tabulador que definiera los manuales descriptivos de puestos y funciones y que condujera al tabulador definitivo, pasando por la valuación de todos y cada uno de los puestos. Asimismo es garantía - para que todos los trabajadores que realicen funciones diferentes a - su nombramiento sean regularizados en el puesto que les corresponde y con el salario de dicho puesto.

En el mismo documento la UNAM señala que se compromete a la implantación del tabulador de puestos que se propone.

También la UNAM reconoce al STUNAM como el titular de la contratación

colectiva, y por lo tanto de la administración exclusiva de las --- prestaciones económicas pero se subraya que respecto a este punto las autoridades universitarias seguirán ajustando su actuación conforme - a derecho.

En lo referente a las plazas de confianza, la UNAM definió su postura para seguir cumpliendo con los acuerdos pactados con el sindicato el 31 de julio de 1981.

También se comprometió la UNAM a revisar en 60 días lo relativo al ta bulador de acuerdo con la metodología planteada.

Finalmente el sábado 12 de noviembre se llevó a votaciones las pro- - puestas de la Rectoría, participando en el Acto 10 573 sindicalizados, de los cuales 7 387 votaron por levantar la huelga y 3 040 por prosegui- - rla, también se registraron 146 abstenciones y 98 votos anulados.

De un total de 161 delegaciones que integran el STUNAM, 128 votaron - por levantar la huelga y 33 por continuarla. Al término de la vota- - ción los integrantes del Comité de Huelga se trasladaron a la Secreta ría del Trabajo y Previsión Social para negociar con las autoridades - universitarias lo relativo a salarios caídos y gastos de la huelga.

En la Secretaría del Trabajo el STUNAM y las autoridades universita- - rias firmaron el convenio de revisión del contrato colectivo, a las- - 14:30 hrs del 13 de noviembre, luego de negociar el pago de salarios-

caídos, que se convino en un 58.33% en forma global. Simultáneamente a la firma del convenio se hizo la entrega de las instalaciones de la UNAM, por lo que el próximo día lunes 15 de noviembre se reanudaron las clases normalmente en la Máxima Casa de Estudios del País.

Los integrantes del sindicato minoritario de trabajadores de la UNAM se presentaron ante la comisión negociadora de la Rectoría, encabezada por el Secretario Administrativo Rodolfo Coeto Mota, para señalarle que el STEUNAM es una realidad de 2 000 empleados y no lo pueden negar las autoridades, refiriéndose a la cláusula pactada por la Rectoría, que reconoce la titularidad del contrato de los trabajadores administrativos al STUNAM.

El vocero oficial de la UNAM informó que la Comisión de Rectoría señaló a los sindicalistas, que el sindicato titular era el STUNAM y que la Universidad se atiene en esto a lo que dice la Ley.

De esta forma desaparece de la UNAM el Sindicato blanco minoritario, que usurpó durante 5 años la denominación de un sindicato auténtico y democrático.

A.- La Huelga del S.T.U.N.A.M. en 1983.

El año de 1983, fué el año en que los trabajadores del país vieron caer sobre sus espaldas de manera brutal el peso de la crisis económica, resultado del desastre financiero del sexenio del Licenciado José

López Portillo, se trataba de una situación de emergencia que redujo bruscamente el crecimiento económico y por lo tanto, la capacidad de consumo de la totalidad de la población trabajadora.

Fué también el primer año de la administración del Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, quien desde el inicio de su gestión planteó como salida de la crisis una política económica basada principalmente en la imposición de topes salariales, en la tolerancia a los aumentos indiscriminados de precios y en la restricción del gasto presupues- - tal.

El primer trimestre del año se caracterizó porque fué el momento en que se realizaron la mayoría de las revisiones contractuales y salariales en las instituciones de educación superior. En el año de 1983 junto a las demandas de aumentos en los salarios y prestaciones se -- comenzaron a integrar en varios sindicatos la de aumentos de emergencia, destacándose un elevado número de casos en los que se planteó la nivelación salarial con las instituciones universitarias más importan- - tes, lo que puede dar una idea de la gran disparidad en las condiciones económicas y laborales de los trabajadores universitarios del - - país.

También en el primer trimestre de éste año se observó que había 33 -- sindicatos universitarios movilizados en torno a las revisiones y - - violaciones contractuales, los que en conjunto realizaron 7 huelgas- y 12 paros de labores acompañados por un gran número de acciones en

torno a la movilización, la protesta pública y la solidaridad.

De las 7 huelgas que estallaron el 30 de mayo de 1983, dos fueron --- en la capital: La del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM); y, la del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). Y las 5 restantes fueron en el interior del País: La del Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla (SUNTUAP); la del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero (STAUAG); la del Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit (STSUAN); la del Sindicato del Personal Administrativo de la Universidad Autónoma de Baja California -- Sur (SPAUABCS); y, la del Sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (STAIUJAT)

Sumada a estas huelgas, el mismo día otro Sindicato Independiente, - estalló una huelga por incremento salarial de emergencia, éste fué el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) quienes tomaron las instalaciones de las empresas del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ) y de Uranio de México (URAMEX); - sin embargo un grupo de esquirols impidieron el cierre de la Sección Centro Nuclear Salazar (perteneciente al ININ), lo que ocasionó un -- abierto desaffo a las normas estatutarias de su organización y la violación a las más elementales normas de la solidaridad obrera, consecuentemente la huelga del ININ fué declarada inexistente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y los trabajadores se vieron pre

cisados a entregar las instalaciones del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ) el día 4 de junio de 1983, su movimiento sólo duró 4 días.

En particular, el STUNAM emplazó a huelga por un aumento salarial de emergencia del 40% el día 20 de abril de 1983, y en dos ocasiones -- aceptó una prórroga, mismas que no sirvieron para que la UNAM formulara respuesta alguna por lo que el 30 de mayo estalló una nueva huelga (a escasos 6 meses de la anterior), ese mismo día el STUNAM recibió -- la propuesta de las autoridades de un incremento general de \$1,700.00 mensuales para cada trabajador, lo que significaba en promedio el -- 7.8% para los trabajadores administrativos, para los profesores de -- asignatura el 4.4% y para los investigadores el 2.6%.

Tomando en cuenta que la inflación hasta el mes de mayo de 1983, era cercana al 45%, el ofrecimiento era francamente risorio. Además las autoridades universitarias acompañaron a esta propuesta la adverten-- cia que era el primero y último ofrecimiento, y que si los trabajadores huelguistas rechazaban la propuesta la UNAM se reservaba el derecho de negarse a pagar salarios caídos y acudir a otras instancias -- jurídicas para resolver el conflicto.

Ante esto Evaristo Pérez Arreola, Secretario General del STUNAM, manifiesta que la huelga estalló porque la UNAM no dió respuesta a su demanda en el período de prehuelga, y su proposición del 7.8% la había-- hecho una vez estallada la huelga, además de que no era satisfacto--

ria. También señaló que ninguna organización sindical en huelga había recibido algún ofrecimiento a excepción del STUNAM, lo que consideraba como una acción gubernamental para dividir al Sindicato mayoritario.

En una entrevista de prensa, el Secretario General del Sindicato -- Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) Eliezer Morales Aragón hizo notar que por primera vez un grupo de sindicatos universitarios habían estallado en conjunto un movimiento de huelga por lo -- que en esas condiciones los sindicatos no aceptarían propuestas particulares sino que cualquier ofrecimiento tendría que ser de manera general.

El día 2 de junio todos los sindicatos huelguistas realizaron una -- marcha del Monumento de la Revolución a la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, en ella participaron aproximadamente 30,000 personas demostrando con ello que es un número importante de trabajadores -- que comulgan con la huelga como medio de presión a las autoridades -- para dar una solución favorable a sus demandas. En el mitin el asesor jurídico del STUNAM indicó que no había razones legales para que la UNAM solicitara la inexistencia de la huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte el Dr. Octavio Rivero Serrano, Rector de la UNAM, atendiendo a las características del movimiento obrero que se estaba vi-

viendo y las declaraciones públicas del dirigente del Suntu manifestó que la coalición del STUNAM con otros sindicatos constituía una intromisión a la autonomía universitaria ya que no aceptaba que el STUNAM se asociara con otros sindicatos utilizando la presión para obligarlo a una negociación.

Al parecer las autoridades de las empresas en huelga tenían como único recurso para resolver los conflictos, la solicitud de inexistencia del movimiento, porque al igual que el ININ, la Universidad Autónoma Metropolitana y la Universidad Nacional Autónoma de México también -- solicitaron a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 3 de -- junio, la inexistencia de las huelgas estalladas en estas instituciones, con argumentos poco válidos como era el caso de decir que las -- instituciones no eran las causantes de la situación económica por la que atravesaba el país.

Ese mismo día el STUNAM fué notificado que debería presentarse el domingo 5 de junio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para tratar el asunto de la inexistencia de la huelga. Ante esto el sr. Pérez Arreola manifestó que la actitud de irresponsabilidad del Dr. Octavio Rivero Serrano, Rector de la UNAM demostraba que estaba más interesado por violentar el conflicto y promover la anulación del derecho de huelga en la Universidad, que por darle una solución inmediata a las demandas salariales de los trabajadores, que era el objeto de la huelga.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se reservó para acordar sobre la admisión de las pruebas, por lo que no era previsible una resolución en el corto plazo, ante esto la UNAM decidió solicitar inmediatamente un amparo por tal hecho, ya que se negaba a continuar con las pláticas mientras que el STUNAM no rompiera su alianza con el bloque de sindicatos universitarios, además que también retiraron su propuesta del aumento de \$ 1,700.00 mensuales.

El 9 de junio el Sr. Arsenio Farrell Cubillas Secretario del Trabajo, hizo un llamado al STUNAM y a la UNAM para que reconsideraran la si--tuación y volvieran a las negociaciones con el objeto de dar una solución a la huelga, ya que consideraba que la falta de comunicación entre las partes las colocaba muy lejos de una solución y la entidad - que él dirigía estaba en condiciones muy difíciles para conciliar.

El sábado 10 de junio la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos -- (CNSM) determinó un aumento que oscilaba del 14.9% al 16.8% para los salarios mínimos, que entrarán en vigor a partir del 14 de junio, - indicando que se trataba de equilibrar en lo posible los efectos negativos de la crisis económica sobre los trabajadores; además de proteger las fuentes de trabajo de los mexicanos.

Este suceso fué considerado por Eliezer Morales Aragón como un avance positivo que aunque no sentaba las bases para las negociaciones con - los sindicatos universitarios si era una referencia importante que se podría tomar en cuenta.

Ese mismo día por su parte Evaristo Pérez Arreola solicitó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que convocara a las autoridades universitarias para continuar con las negociaciones que dieran una solución al conflicto de huelga; al mismo tiempo informó que el mismo día el Comité de Huelga se reuniría para determinar la posición del STUNAM en las nuevas negociaciones con las autoridades.

Por otro lado el Dr. Octavio Rivero Serrano advirtió públicamente que las medidas adoptadas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no sería aplicada a los trabajadores de la UNAM, porque sus salarios eran superiores a los mínimos; reiterando a sus trabajadores que siempre se les había dado lo que dentro de las posibilidades de la UNAM era posible.

Otro acontecimiento de ese día fué que a pesar de las declaraciones del Rector de la UNAM, en cuanto a la coalición del STUNAM y otros sindicatos universitarios, se llevó a cabo un pacto de solidaridad entre el STUNAM y el SITUAM para futuras acciones, mediante el cual ambos sindicatos se comprometían a iniciar discusiones para lograr la unificación de las fechas de su revisión salarial y contractual, así como para analizar y discutir sus respectivos pliegos petitorios con el propósito de presentar un paquete similar en sus respectivas demandas. En el caso en que cualquiera de las dos organizaciones estallara un movimiento de huelga, la otra se comprometía a realizar, al menos un día de paro de labores en solidaridad, además de una ayuda de carácter económico.

También se informó que el día 13 de junio llegarían a la capital contingentes de los sindicatos de las Universidades de Puebla y de Guerrero con el fin de participar en una marcha del Monumento a la Revolución a la Secretaría del Trabajo, la cual se llevó a cabo sin ningún incidente de importancia; durante el mitín el dirigente del STUNAM -- reiteró que la huelga de la UNAM estaba estancada por la irresponsabilidad de las autoridades al negarse a establecer un diálogo en donde llevaran una propuesta razonable a las peticiones hechas.

Las negociaciones entre la UNAM y el STUNAM se reanudaron hasta el -- miércoles 22 de junio, y en ese lapso se continuaron viendo las movilizaciones de los sindicatos huelguistas. En esta reunión la UNAM -- propone al STUNAM el pago del 50% de salarios caídos, el pago del día 22 de febrero (paro de actividades), no descontar el día 31 de mayo -- ni afectar la despensa alimenticia correspondiente al mes de junio.

La propuesta fué llevada ante las bases trabajadoras para decidir a -- través del voto si la aceptaban o rechazaban; obteniéndose los si- -- guientes resultados: 3 095 trabajadores de manifestaron por continuar luchando para conseguir un aumento del 40%; 2 835 opinaron que no había condiciones para lograr el aumento y se levantara la huelga; y, -- otros 233 se abstuvieron. Por lo que obviamente el STUNAM rechazó la oferta. Es este acto la mayoría de los huelguistas decidieron continuar con su demanda y consecuentemente con la suspensión de actividades, resolución que fué comprendida por el trato discriminatorio hacia los trabajadores y éstos con justa razón insistieron en sus demandas.

Paralelamente, también el SITUAM recibió una propuesta similar, el -- sindicato la llevó a sus bases, y se decidieron bajar en su demanda - del 100% al 40% de incremento salarial, además demandaron el pago total de salarios caídos. En tanto, también continuaban las huelgas de los trabajadores universitarios de Puebla, Zacatecas, Sinaloa, Guerrero, Oaxaca, Michoacán y Yucatán.

Ante la negativa del STUNAM, el Secretario General de la UNAM Rodolfo Coeto Mota, aseveró que si el sindicato no daba una respuesta favorable a más tardar el lunes 27 de junio, la última propuesta también la retiraría y la institución se limitaría exclusivamente a esperar el - fallo de las autoridades laborales sobre la solicitud que había hecho con anterioridad la UNAM sobre la inexistencia de la huelga. En este caso, una decisión así traería consecuencias drásticas y difíciles, y los trabajadores tendrían la obligación de regresar a laborar en un plazo de 24 horas, y en caso de que no lo hicieran la UNAM estaría en pleno derecho de contratar más personal.

El día 27 de junio se reunió en asamblea el Consejo General de Huelga del STUNAM con el objeto de hacer una evaluación de los sucesos de - huelga y de los hechos ambientales presentados; se tomó en cuenta que a pesar de que los trabajadores tenían la razón, los sindicatos universitarios empezaban a quedarse solos en su huelga, ya que las - autoridades habían hecho todo lo posible para aislar a todos los centros de enseñanza superior y en estas condiciones -

el alargamiento de la huelga es cada vez más difícil. También se --- hizo hincapié que el STUNAM estaba siendo objeto de una represalia po-
lítica porque tal parecía que las autoridades universitarias estaban-
dispuestas a soportar la paralización de labores por mucho tiempo con
el afán de escarmentar al sindicato y a los trabajadores ya que de --
otra forma no se podía explicar la medida actual de aumentar cero pe-
sos, cero centavos; ante esto lo prioritario era sacar en forma urgen-
te al STUNAM de los bombardeos que pretendía el gobierno federal con-
tra el organismo. Bajo este análisis se propuso en la asamblea el le-
vantamiento de la huelga, que finalmente fué la que prevaleció; y -
esta misma sería llevada a las bases trabajadoras para considerarla y
someterla a votación.

En las 163 dependencias que componen al STUNAM, se llevarón a cabo --
las votaciones y los resultados de 154 de ellas que se dieron a cono-
cer primero fueron: 5 929 votos a favor del levantamiento de la huel-
ga y 780 votos en contra. Por lo que fué firmado en la Secretaría-
del Trabajo y Previsión Social el convenio que puso fin a la huelga,-
reanudándose las labores el 28 de junio después de 28 días de huelga,
la más larga de la década, solo la huelga del STEUNAM entre octubre -
de 1972 y enero de 1973 por la contratación colectiva para el perso-
nal administrativo tuvo una duración mayor, pero en esa huelga que --
los trabajadores la mantuvieron 83 días, recibieron puntualmente el
pago de sus salarios y ahora no.

El día 28 de junio también se conjuró la huelga del SITUAM en condi--

ciones similares al STUNAM, ya que no se les otorgó ningún aumento sa larial y los trabajadores solo recibieron el pago del 50% de los sal arios ca ldos.

Ese mismo día por la tarde se llevó a cabo una marcha que fué convoca da el 25 de junio, y en ella participaron miles de trabajadores uni versitarios, nucleares, del magisterio y de otras organizaciones los- que marcharon esta vez en silencio del Monumento a la Revolución al Zócalo con el afán de protestar por la actitud gubernamental hacia -- sus movimientos de huelga y por la liquidación que se pretendía hacer de 2 200 trabajadores de URAMEX.

De esta manera se da fin a una huelga de trabajadores universitarios, que por sus características en el ámbito social laboral tuvo una gran importancia para la UNAM. También fué un golpe certero que el STUNAM recibió, porque finalmente se levantó la huelga sin ninguna garantía- real que favoreciera la economía de los trabajadores. De igual forma sucedió en la revisión contractual del 1 de noviembre de 1988, no se llegó a ningún acuerdo en el período de pre huelga y nuevamente la Máxima Casa de Estudios se ve afectada por una huelga de los trabaja- dores administrativos, donde se solicitaba el 50% de aumento sala- -- rial y como propuesta inicial las autoridades universitarias ofrecie ron el 10% de incremento directo al salario y el 5% en prestaciones;-- nuevamente los trabajadores acuden a los medios masivos de comunica-- ción y a manifestarse por las principales calles de la Ciudad de Méxi co en busca de una respuesta a sus demandas; y como en la huelga ante

rior, decidieron levantar el movimiento a 14 días de estallar y -- aceptando la única propuesta de las autoridades con la garantía de -- recibir el 50% de salarios caídos y no afectar la despensa alimenti-- cia de ese mes.

Por lo que se puede observar el recurso de huelga, las marchas y los mitines ya no surtieron el impacto que se esperaba como había sucedido en las huelgas de 1972 y 1977, por lo que en resumen los trabajadores universitarios se sintieron fracasados en sus movimientos; y como si fuera poco, al término de la huelga de 1988, el Sr. Evaristo Pérez Arreola dirigente de los sindicatos de la UNAM desde 1971, acepta el cargo de asesor en el grupo Staf del Lic. Carlos Salinas de Gortari -- que en diciembre de ese año empezó su administración como Presidente de la República Mexicana, por esta causa el Sr. Evaristo Pérez Arreola abandona al sindicalismo universitario.

Ante esto hubo muchas versiones, que no es de incumbencia en este trabajo profundizar, pero nuevamente el STUNAM convoca a votaciones para elegir a su nuevo Comité Ejecutivo y queda como Secretario General -- el Sr. Nicolás Olivos Cuéllar, con lo que la organización, la ideología y procesos de acción no varían.

CAPITULO IV:

"SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM. "

Hasta este momento hemos considerado en lo general a dos organismos - que se desenvuelven en la Universidad: Por un lado la Universidad como Institución y como patrón de sus trabajadores; y por el otro, al actual STUNAM como sindicato representante de los trabajadores administrativos.

Ahora es el momento de analizar lo que pasa en las dependencias de la Universidad, las condiciones reales de las relaciones laborales entre los funcionarios de las entidades universitarias y los trabajadores administrativos.

IV.- SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO."

Para llevar a cabo el estudio de las relaciones laborales entre los funcionarios de las entidades universitarias y los trabajadores administrativos se considera que la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Zaragoza" es una de las más viables, porque fué creada cuando ya estaban sentadas en su mayoría las bases legales que norman a todos los trabajadores administrativos de la UNAM, a excepción de la propuesta en marcha del Contrato Colectivo de Trabajo que fué autorizado hasta 1977.

Además que de esta forma podemos delimitar el planteamiento del problema, definición de los objetivos generales y específicos; así como las hipótesis correspondientes.

1.- ANTECEDENTES DE LA ENEP ZARAGOZA.

Al incrementarse la demanda de aspirantes a ingresar a nivel profesional, las instalaciones de Ciudad Universitaria se sobresaturaron, por lo que se hizo urgente establecer una mejor proporción entre los cursos educativos y el número de alumnos. Por no ser recomendable continuar la expansión de los recintos universitarios en un polo urbano, se han creado cinco unidades universitarias dentro del área metropolitana. La localización geográfica de las mismas se hizo de acuerdo con los siguientes criterios: el crecimiento de la zona metropolitana de la Ciudad de México plantea una fuerte expansión hacia el - -

norte, noroeste y oriente; la procedencia de un alto porcentaje de -- los estudiantes de la Universidad corresponde a esas mismas zonas del área metropolitana y la existencia de cierta infraestructura.

Las cinco nuevas unidades universitarias se localizan: tres en el --- noroeste y dos en el oriente del área metropolitana de la Ciudad de - México. Se les denomina genéricamente Escuelas Nacionales de Estu- - dios Profesionales (ENEP), pero en realidad corresponden a universi- - dades sectorizadas. Cuautitlán inició sus actividades en el año de - 1974 y en ella se imparten nueve carreras. Acatlán e Iztacala empeza - ron en 1975; en la primera se ofrecen trece carreras y en la segunda - cinco. Aragón y Zaragoza iniciaron sus actividades en 1976, y tienen diez y 7 carreras respectivamente.

A los beneficios de descentralización deben sumarse los que las ENEP- proporcionan con su particular organización académico-administrativa, que se basa en un arreglo matricial departamento/carrera. Los departa- tamentos, que agrupan asignaturas afines, organizan la planta académi- ca y los cursos para el desarrollo de los estudios, mientras que las- coordinaciones de las carreras se ocupan del registro de los estudian- tes y de la revisión de los planes de estudio.

Particularmente, la ENEP Zaragoza fué creada el 23 de septiembre de - 1975, por acuerdo del Consejo Universitario e inició sus actividades- en enero de 1976, desde entonces estableció que la investigación cien- tífica fuese una de sus actividades fundamentales con el fin de cum- - plir con una de las premisas del sistema de enseñanza modular vigente

en el plantel: la integración docencia, servicio e investigación. --- su ubicación se encuentra en la zona oriente del área metropolitana - .la que permite poner en contacto directo con sus actividades con una- de las zonas más populares y necesitadas de servicios dentro de la -- Ciudad de México. Su programa de extensión universitaria es de vital importancia, ya que al integrar docencia y servicio en el área de la salud incorpora al alumno a una labor médica asistencial, donde ejerce responsabilidades concretas y supervisadas que aumentan progresiva- mente de complejidad a medida que avanza en su formación profesional. Este programa pone especial énfasis en las acciones de salud de con- tacto primario y se enfoca prioritariamente a la atención materno-in- fantil y al control de las enfermedades transmisibles. Las activida- des de docencia en servicio, que ejecutan profesores y estudiantes de la ENEP Zaragoza, se realizan tanto en comunidades rurales como en -- comunidades urbanas marginadas en Ciudad Nezahualcoyotl, en clínicas- de servicio propias y universitarias. En estas actividades partici- pan médicos, odontólogos, enfermeras, biólogos y químicos-farmacéuti- cos-biólogos.

A.- GENERALIDADES DE LAS ACTIVIDADES DE LA ENEP ZARAGOZA.

Las 7 carreras que se imparten en la ENEP Zaragoza se agrupan en 2 -- divisiones académicas:

A.- División de Ciencias Químico-Biológica.

- a).- Ingeniero Químico.
- b).- Químico-Farmacéutico-Biólogo
- c).- Biólogo.

B.- División de Ciencias de la Salud y del Comportamiento.

- a).- Cirujano Dentista.
- b).- Médico Cirujano.
- c).- Psicólogo.
- d).- Técnico en Enfermería.

En los tres primeros semestres de las carreras Químico-Biológicas se organizaron académica y administrativamente en torno a un tronco común, proponiendo metodologías divergentes, situación que no se presentó en el área de Ciencias de la Salud y del Comportamiento.

Se ha reestructurado orgánica y funcionalmente la Escuela, propiciando con la experiencia obtenida el avance de la conceptualización de la enseñanza modular; existiendo una revisión permanente por las instancias académicas de los planes y programas de estudio, en el servicio, la docencia y la investigación, con un enfoque interdisciplinario, -- caracterizado en términos de considerar un núcleo integrador como plataforma para redefinir la práctica y el compromiso social del profesionista.

La enseñanza modular una de las posibilidades filosóficas en la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, ha sido un sistema efectivo, activo y multidisciplinario en el cual intervienen tanto alumnos como maestros en el desarrollo de la información, la actualización y el perfeccionamiento de los conocimientos.

Por otro lado, concientes de que para lograr la salud es necesario la acción coordinada de un grupo multidisciplinario, se concibió la existencia de las Clínicas Multidisciplinarias que son unidades para la aplicación del binomio docencia-servicio, que nacen como consecuencia del nuevo sistema de enseñanza modular, que se encuentra debidamente reglamentado en la organización de la Institución, partiendo de la realidad social, en base a las necesidades de la población para solucionar sus problemas de salud con el debido aprovechamiento de los recursos existentes.

Para cumplir con su objetivo las Clínicas fueron construídas en las zonas más populares del Valle de México, la primera en la Delegación Iztapalapa y las seis restantes en Ciudad Nezahualcoyotl, del Estado de México. Las Clínicas llevan por nombre el mismo que de las colonias donde se encuentran ubicadas y son:

- a).- Clínica Zaragoza.
- b).- Clínica Benito Juárez.
- c).- Clínica Aurora.
- d).- Clínica Tamaulipas.

e).- Clínica Estado de México

f).- Clínica Los Reyes.

g).- Clínica Reforma.

La Clínica Zaragoza está ubicada en el lindero sur del Campus I de -- la ENEP Zaragoza, y está formada por dos cuerpos de edificios, distribubuídas en 2 pisos; esta Clínica durante su primera etapa de Febrero - de 1976 a octubre de 1977, fué utilizada por la ENEP Iztacala, posteririormente a esta fecha por necesidades de enseñanza-servicio, pasó a formar parte de las instalaciones docentes de la ENEP Zaragoza.

La Clínica Benito Juárez, se encuentra localizada en la Calle de México Lindo, entre Madrugada y Mañanitas de la Colonia Benito Juárez, en Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México.

La Clínica Tamaulipas se encuentra ubicada en la 4a. avenida, esquina con Jazmín de la Colonia Tamaulipas, e inició sus labores en noviembrbre de 1977.

La Clínica Estado de México, está ubicada en la esquina de Avenida -- Cuauhtémoc y 5a. Avenida, en la Colonia Estado de México, de Ciudad-- Nezahualcóyotl, Estado de México.

La Clínica Los Reyes, es la más lejana a la ENEP Zaragoza, y se encu encuentra ubicada en la prolongación de la Avenida Pantitlán, Colonia -

Ancón del Municipio Los Reyes La Paz, Estado de México, e inició sus labores en diciembre de 1977.

La Clínica Reforma, esta ubicada en Poniente 10, entre Norte 1 y - -- Norte 2 de la Colonia Reforma, en Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de -- México.

A todas las Clínicas Multidisciplinarias, asisten alumnos de las Carreras de Medicina, Psicología, Químico-Farmacológico y Enfermería.

Tienen una organización standar y dependen jerárquicamente de la Secretaría de la Docencia, misma que se mantiene en relación continua - con las Coordinaciones de las Carreras y los Departamentos implicados en los programas Académicos y Administrativos, que se plantean y desarrollan en las Clínicas. Se cuenta con un grupo de auxiliares para asesoría y supervisión, los cuales representan a las Jefaturas de las Carreras y la Secretaría Administrativa, con objeto de educar y vigilar el cumplimiento de las actividades programadas.

Como ya antes se mencionó, el objetivo de las Clínicas es fundamentalmente la aplicación del binomio docencia-servicio, y la ubicación de 6 de ellas en Ciudad Nezahualcóyotl, beneficia a los habitantes de -- esta zona con el servicio médico que prestan.

Es importante mencionar los siguientes datos de Ciudad Nezahualco- -- yotl, con el afán de enmarcar la importancia de las Clínicas en esta-

zona, ya que por su ubicación geográfica se califica como urbana, --- porque cuenta con todos los servicios públicos, en consecuencia es -- evidente la gran concentración de la población en esta área reducida -- donde existen los mismos servicios y problemas que en el Distrito --- Federal.

La concentración de la población ocasiona su marginación que tiene -- como resultado la pobreza, por su bajo poder adquisitivo. En lo que se refiere a alimentación, medicamentos, vestido, vivienda y educa- -- ción, la gran mayoría de sus pobladores los carece en un 40% aproxima -- damente, lo que los lleva a vivir en condiciones difíciles y hasta -- miserables.

Predomina en esta población la desnutrición principalmente en los - - niños, lo que los lleva a ser más susceptibles a las enfermedades y a una lenta recuperación y/o rehabilitación y en ocasiones les provoca -- la muerte por las complicaciones presentadas.

Estas características de la población nos demuestra la gran importan- -- cia que tiene para la ENEP Zaragoza esforzarse para brindarles el me- -- jor servicio posible en el área de la salud.

Otro aspecto de suma importancia también para la ENEP Zaragoza, lo -- representa la investigación, y para darle mayor apoyo a finales de -- 1982 se creó la Coordinación de Estudios de Posgrado e Investigación- -- (COEPI), posteriormente en marzo de 1983, este organismo abarcó las -

funciones del Area de Becas, Intercambio Académico, Educación - ----
Continúa, Programas de Actualización y el de Superación del Personal-
Académico; conformándose así la Coordinación General de Estudios de -
Posgrado, Investigación y Desarrollo Académico (COEPIDA), cuya fun-
ción es promover y coordinar los estudios de posgrado y la investiga-
ción, así como la formación, actualización y perfeccionamiento de los
docentes, de una manera interactuante a fin de elevar el nivel acadé-
mico del plantel.

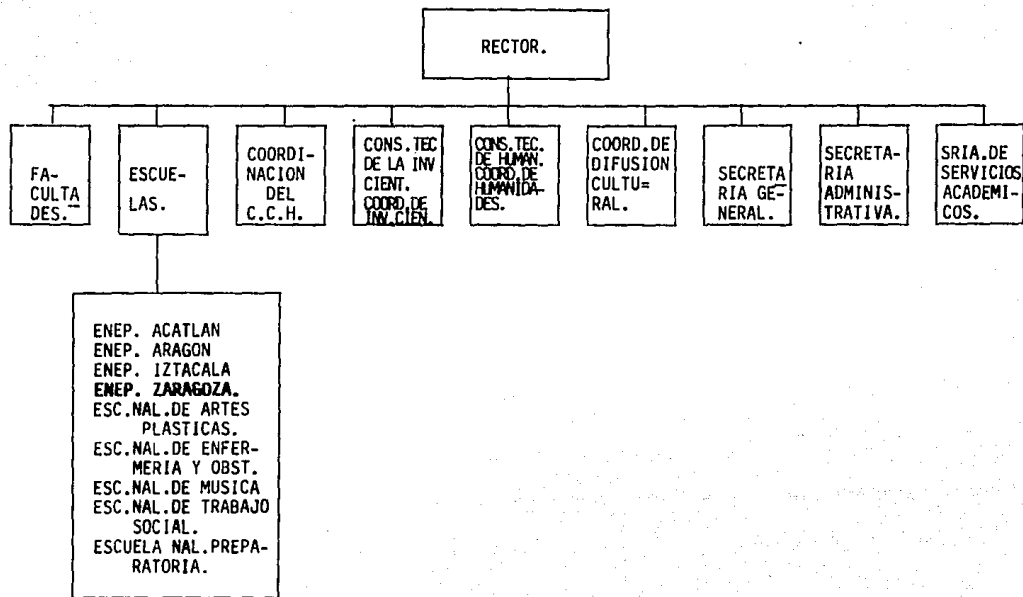
La Coordinación de Investigación como parte integrante de la Coordina-
ción General, presenta como objetivos particulares planear, fomentar-
y orientar, así como supervisar y coordinar la investigación de la --
ENEP Zaragoza. Además de transferir y difundir los resultados en be-
neficio de la sociedad.

B.- ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LA ENEP ZARAGOZA.

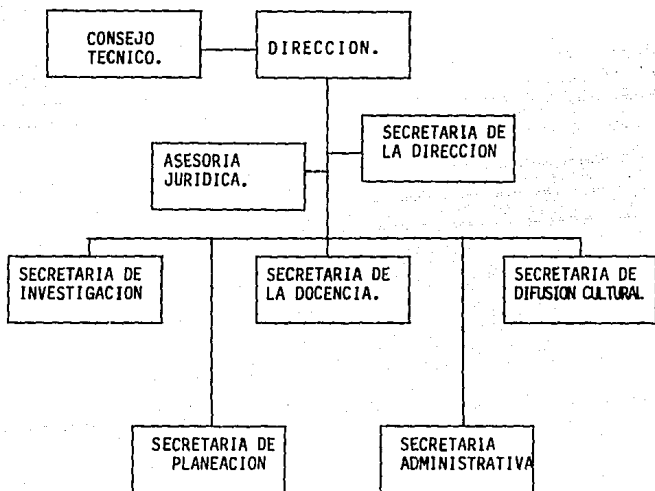
La ENEP Zaragoza depende directamente del Rector de la UNAM, el titu-
lar de la ENEP, forma parte del Colegio de Directores de Facultades -
y Escuelas, que se reúnen periódicamente con el objeto de opinar so-
bre aspectos académicos, de administración escolar y sobre todos aque-
llos que permitan planear mejor el desarrollo de la Institución.

En la siguiente página se muestra gráficamente el lugar que ocupa la-
ENEP Zaragoza, en el organigrama general de la UNAM.

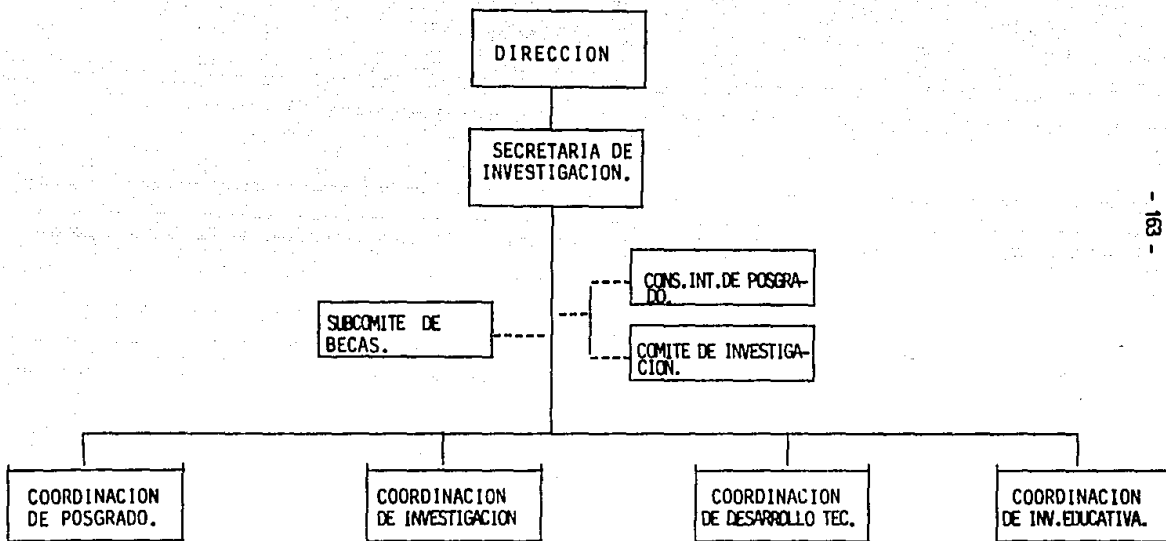
ORGANIGRAMA GENERAL DE LA U.N.A.M.

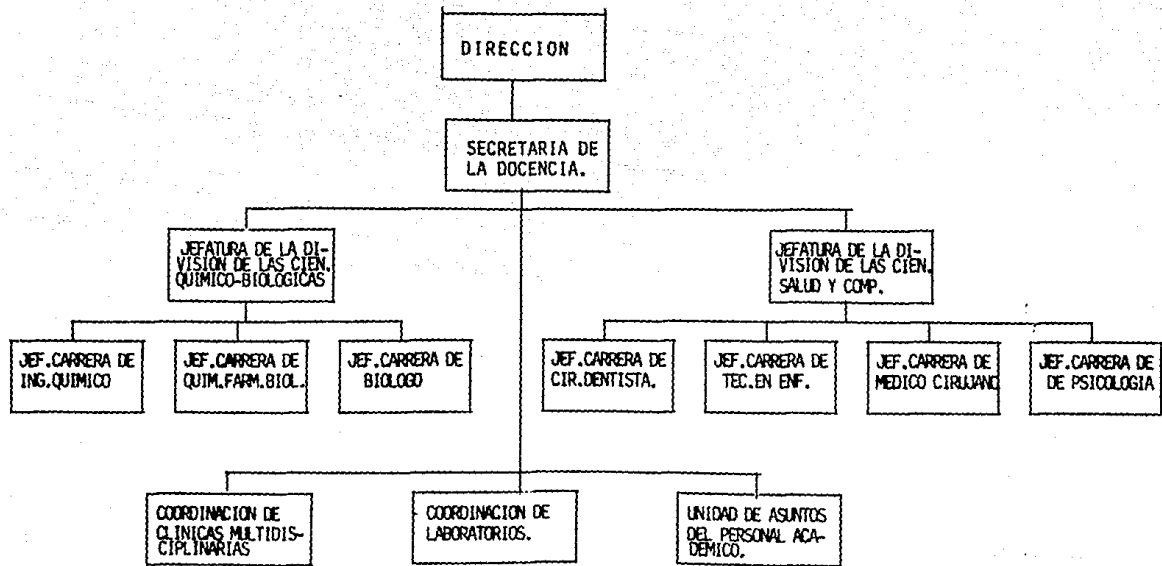


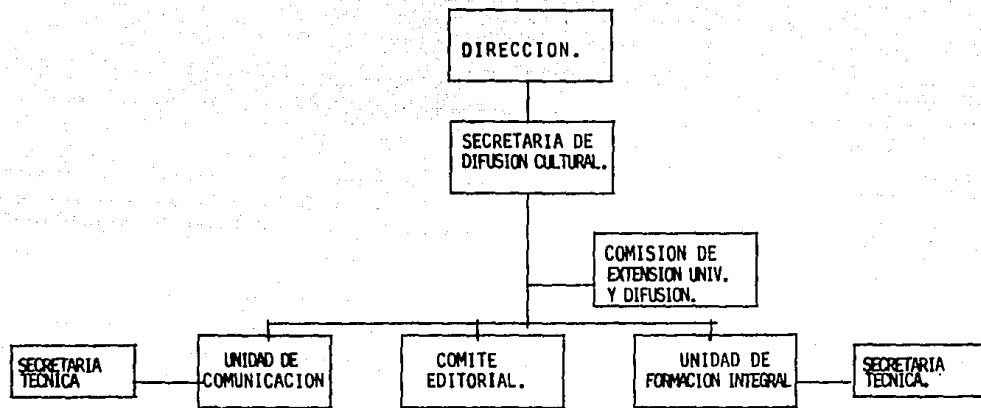
Partiendo de este organigrama, la ENEP Zaragoza a su vez tiene el --- propio, donde podemos observar su estructura general en cuanto a su organización funcional.

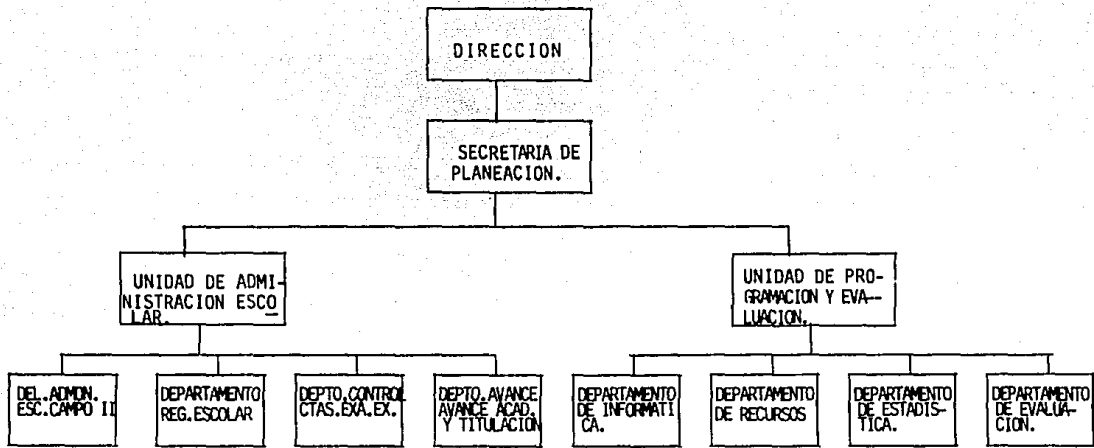


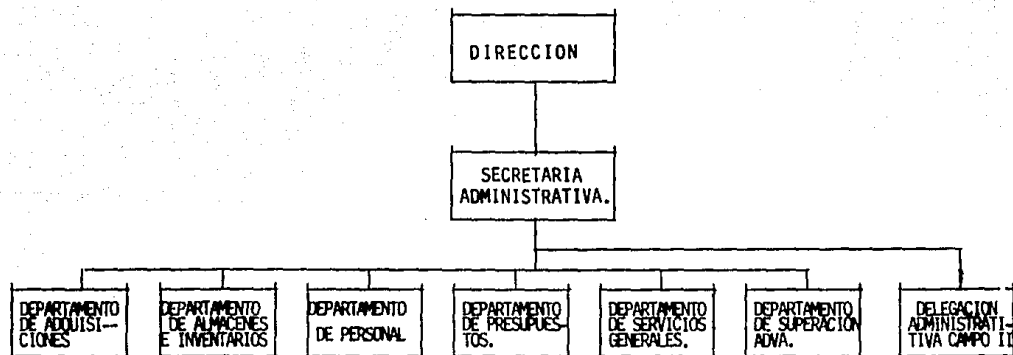
De cada una de las cinco secretarías, se desprenden otras jefaturas que a continuación se describen por separado.











En forma general es posible apreciar que la Universidad Nacional -- Autónoma de México, tiene a su cargo tareas de trascendental importancia para nuestro país, y en particular la Escuela Nacional de -- Estudios Profesionales Zaragoza como parte de este sistema es la en cargada de llevar las actividades de docencia-servicio en la zona - oriente del área metropolitana.

Y para cumplir con sus objetivos se requiere contar con una plani-- lla de personal eficiente, que se encuentren enterados de su noble labor para que con gusto realicen sus actividades. Para esto en la ENEP Zaragoza los recursos humanos se encuentran clasificados en:

- Funcionarios.
- Personal de Confianza.
- Personal Académico.
- Personal Administrativo.

Las labores de las diferentes ramas administrativas y operativas que se llevan a cabo en la Universidad, son realizadas por el personal - de base, el cual en su totalidad se encuentra afiliado al STUNAM, de acuerdo a la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo que se refiere a la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas - de las ramas administrativas.

Para efectos de la presente investigación sólo se considerará al per sonal citado en el último lugar de la clasificación anterior.

El total de personal administrativo que labora en la UNAM es aproximadamente de 23,650 trabajadores, y en la ENEP Zaragoza se encuentran 799; lo que representa el 3.38% de los trabajadores administrativos de la UNAM.

Los 799 trabajadores que laboran en la ENEP Zaragoza se clasifican - en 39 categorías diferentes que están contempladas en el Catálogo de Puestos de la UNAM; a continuación se muestra un cuadro que especifica categoría, cantidad y adscripción de estos trabajadores.

CATEGORIA	TOTAL EN CAMPO I	TOTAL EN CAMPO II	TOTAL EN LAS CLINICAS.	TOTAL :
VIGILANTES	58	68	57	183
AUX.DE INT.	58	32	57	147
LABORATORISTA	30	64	--	94
OFICIAL ADVO.	34	6	11	51
SECRETARIO	41	10	--	51
BIBLIOTECARIO.	20	26	--	46
TECNICO.	12	14	--	26
JEFE DE SECCION	19	3	1	23
ARCHIVISTA	8	---	13	21
OFICINISTA S.E.	18	1	--	19
ALMACENISTA	6	3	7	16
OF.DE TRANSPORTE	13	2	--	15
PEON	4	6	1	11
OPERADOR DE MAQ.R.	1	--	8	9
JARDINERO	7	2	--	9
ANALISTA	8	--	--	8
PLOMERO	5	2	--	7

CATEGORIA	TOTAL EN CAMPO I	TOTAL EN CAMPO II	TOTAL EN CLINICAS.	TOTAL :
JEFE DE OFICINA	4	2	--	6
MULTICOPISTA.	3	3	--	6
PRENSISTA.	6	--	--	6
ELECTRICISTA.	3	2	--	5
DIBUJANTE.	5	--	--	5
TELEFONISTA.	4	--	--	4
CARPINTERO	2	2	--	4
CAPTURISTA.	4	--	--	4
FOTOGRAFO.	3	--	--	3
AUX. FORENSE.	3	--	--	3
AUX.DE LABORATORIO	2	1	--	3
OF.DE IMPRESION	1	1	--	2
PROGRAMADOR	2	--	--	2
PROFESIONISTA.	--	2	--	2
ALBAÑIL	1	--	--	1
MECANICO	1	--	--	1
PINTOR.	1	--	--	1
AUX.DE CONTABILIDAD.	1	--	--	1
ENFERMERA.	--	1	--	1
FOGONERO	--	1	--	1
OFICIAL SOLDADOR.	--	1	--	1
ASISTENTE DE LIBRERIA.	1	--	--	1
TOTALES:	389	255	155	799

*Estos datos fueron obtenidos directamente de la planilla de personal de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Zaragoza". Al mes de julio de 1991, no contempla las plazas vacantes de la dependencia.

2.- METODOLOGIA DEL TRABAJO DE CAMPO.

A.- Planteamiento del problema.

Todos los que de alguna manera formamos parte o estamos involucrados activamente en la Universidad Nacional Autónoma de México, -- podemos observar que hay un sin número de problemas operativos -- con el personal administrativo que labora en la Institución. Ya sea porque los trámites que se tienen que llevar a cabo son demasiado lentos, porque existe un alto índice de días de descanso, o porque con frecuencia encontramos las instalaciones físicas muy sucias.

En estas circunstancias surgen las interrogantes:

¿Qué pasa con los trabajadores?

¿No tienen supervisión?

¿Cuáles son las causas que les impide realizar en forma adecuada sus funciones?

Para llevar a cabo una investigación que dé respuesta a las anteriores preguntas; es de suma importancia delimitar el espacio de acción donde vamos a desarrollar el trabajo de investigación, por lo que por sus características optamos por hacerlo en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Zaragoza", una vez analizadas estas dos cuestiones, pasamos a definir textualmente el planteamiento

miento del problema:

"Principales causas de disfuncionamiento del Personal Administrativo de la ENEP Zaragoza".

B.- Objetivos de la Investigación.

Objetivo General:

Conocer los principales factores que ocasionan el disfuncionamiento del personal administrativo en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Zaragoza".

Objetivos Específicos:

- * Determinar los estándares de calidad del personal administrativo de la ENEP Zaragoza.
- * Investigar las perspectivas de crecimiento y desarrollo del personal administrativo de la ENEP Zaragoza.
- * Investigar si la representación del STUNAM influye en el comportamiento del personal administrativo de la ENEP Zaragoza.
- * Conocer en forma general, qué factores diferentes a los mencionados anteriormente intervienen en la subutilización del personal administrativo de la ENEP Zaragoza.

C.- Determinación de la Hipótesis.

Después de estudiar y analizar la trayectoria de los trabajadores administrativos de la UNAM, además de ubicar la investigación de campo en la ENEP Zaragoza, ya es posible dar una solución tentativa al problema y ésta la representa la hipótesis que queda definida de la siguiente forma:

La eficiencia del trabajo del personal administrativo de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Zaragoza", está altamente relacionada con el salario que perciben; así como de sus oportunidades de desarrollo y crecimiento.

D.- Determinación de la Muestra:

En la aplicación de las entrevistas se va a considerar un tipo de muestreo probabilístico, debido a que la población objeto de la investigación está claramente definida. Por lo que sólo nos resta determinar el tamaño de la muestra, para tal efecto se hará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N-1) + z^2 pq}$$

Donde:

Z = nivel de confianza

N = Universo.

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra.

e = error de estimación

n = tamaño de la muestra.

De esta manera utilizando los siguientes parámetros definiremos -
el tamaño de la muestra:

Z = 95% (1.96 de acuerdo a la tabla de área bajo la curva normal)

N = 799

p = .50

q = .50

e = 5%

n = ?

$$n = \frac{1.96^2 (799) (.50) (.50)}{.05^2 (799-1) + 1.96^2 (.50) (.50)}$$

$$n = \frac{767.04}{2.955}$$

$n = 259.57$

E.- Diseño de la Investigación.

Con el objeto de obtener información de fuentes primarias acerca de la opinión y situación actuales del personal administrativo - de la ENEP Zaragoza. se llevaron a cabo 260 entrevistas a través de la aplicación de un cuestionario

Al realizar las entrevistas las personas tuvieron varias actitudes: algunos se negaron a contestar, argumentando que podía tratarse de una táctica de las autoridades para proceder a recortes de personal; otros más presentaron dudas, pero a pesar de ello se mostraron accesibles a contestar el cuestionario, aunque algunas respuestas las dieron no muy amplias; y también otro grupo, se presentó a la entrevista en forma totalmente abierta, con disposición a contestar todo lo que se le preguntaba.

A este último grupo se le hicieron preguntas adicionales al cuestionario, como información que puede ser útil para la investigación.

CAPITULO V :

"ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS".

En este capítulo resumiremos las respuestas del cuestionario aplicado apoyándonos con observaciones directas apreciadas durante el período de las entrevistas. Todo esto con la finalidad de captar la opinión de los trabajadores acerca de su situación laboral, de conocer su problemática individual y lo que piensan del sindicato que los representa, así como de los delegados sindicales de su dependencia.

Por otro lado, se trata de observar qué tanto se cumple con lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, el cual ha sido objeto de varios conflictos entre las autoridades universitarias y el -sindicato de los trabajadores administrativos.

V.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

Como recordaremos, en 1972 se estableció una Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, integrada con igual número de representantes de la UNAM y del STEUNAM (ahora STUNAM) en la que se estableció la forma de contratación del personal administrativo, misma que se detalla en el contrato colectivo de trabajo vigente en la cláusula número 13 que -- estipula que la Universidad debe informar al sindicato y a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón de las vacantes y puestos de base de nueva creación para que el Sindicato proporcione el personal respectivo ajustándose al perfil del Catálogo de Puestos, los candidatos deberán realizar una evaluación que les permita demostrar su capacidad para el puesto, dicha evaluación la aplica la Universidad.

Sin embargo, la UNAM cuenta con una bolsa de trabajo, en la que dado el caso de que el STUNAM no presente a su candidato en el plazo fijado, la UNAM podrá contratar por 45 días al personal de la vacante en cuestión, si al término de éstos el STUNAM no ha presentado a su candidato que cumpla con los requisitos señalados por el Catálogo de Puestos, el candidato de la UNAM podrá ser contratado definitivamente en el puesto.

Para presentar a sus candidatos, el STUNAM tiene una bolsa de trabajo en el lugar que ocupan sus oficinas, pero la mayoría del personal que se presenta por el Sindicato son familiares de los propios trabajadores que por su participación sindical se les da el derecho a re--

comendar de acuerdo a los lineamientos del Reglamento de Bolsa de --- Trabajo del STUNAM.

Al respecto, en la ENEP Zaragoza obtuvimos los siguientes resultados:

FORMA DE INGRESO A LA UNAM DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.		
CONCEPTO	CANTIDAD	%
Por recomendación de algún familiar	117	49.9%
Por la Bolsa de Trabajo del STUNAM	85	32.7%
Por la bolsa de trabajo de la UNAM	58	22.4%
TOTALES:	260	100.0%

Por lo anterior podemos observar que los trabajadores administrativos en su gran mayoría son canalizados por el Sindicato, ya que en el primer concepto los trabajadores tienen derecho a recomendar de acuerdo a su puntuación de participación sindical, y en el segundo rubro son aquellos aspirantes que acuden directamente a las oficinas del STUNAM y presentan copias fotostáticas del talón de cheque y credencial de algún trabajador, por lo tanto, sumando estos dos conceptos tenemos que el 82.6% de los trabajadores han ingresado a trabajar por el Sindicato.

Ahora bien, como mencionamos al principio de este capítulo, esta modalidad de contratación surgió en el año de 1977 por lo que es importante considerar el año en que los trabajadores administrativos ingresaron a la UNAM., agrupados en dos apartados exclusivamente, antes y -- después de 1972.

CONCEPTO	ANTES DE 1972		DE 1972 A LA FECHA.	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Por recomendación de algún familiar.	2	1.9%	115	98.1%
Por la Bolsa de Trabajo del STUNAM.	0	0	85	100.0%
Por la Bolsa de Trabajo de la UNAM.	2	3.8%	56	96.2%
T O T A L E S :	4		256	

En este concepto debemos tomar en cuenta que la ENEP Zaragoza inició sus actividades en enero de 1977, por lo que antes de este año los datos no pueden ser representativos; sin embargo nos interesa conocer la información actual que arrojan estos datos, en los que podemos --- asegurar que en cuanto al aspecto de exclusividad del Sindicato en la Institución, esta se lleva a cabo de acuerdo a lo estipulado.

La pregunta número dos del cuestionario tiene como objeto conocer --- el nivel escolar del personal con que cuenta la Institución para el - desarrollo de sus actividades.

Los resultados arrojados en esta pregunta son los siguientes:

NIVEL ESCOLAR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ENEP ZARAGOZA.			
NIVEL ESCOLAR		CANTIDAD	%
PRIMARIA TERMINADA	SI	31	12.0%
	NO	9	3.5%
SECUNDARIA TERMINADA	SI	90	34.6%
	NO	36	13.8%
BACHILLERATO TERMINADO	SI	47	18.0%
	NO	27	10.3%
LICENCIATURA TERMINADA	SI	2	0.8%
	NO	18	7.0%
T O T A L E S :		260	100.0%

El nivel más alto de educación básica lo representan los trabajadores que tienen la secundaria terminada, la mayoría de ellos ocupan los -- puestos de oficial administrativos, secretarías, analistas, y captu-- ristas, encontramos que de este mismo grupo el 25% son vigilantes, -- por una lado el 2.5% le corresponde a auxiliares de intendencia y - - otro porcentaje igual a personal con categoría de peón.

Pero otro dato importante también lo representa el porcentaje del personal que tiene la primaria terminada solamente de su educación básica, ya que entre ellos se encuentra que el 14.25% son trabajadores que ocupan el puesto de Oficiales Administrativos, que a excepción de los vigilantes y auxiliares de intendencia que no tienen otros estudios adicionales, éstos tienen carrera comercial.

Sin embargo también se observa que el 3.5% de los trabajadores no tienen la primaria terminada y ocupan este grupo personal con categoría de auxiliares de intendencia, lo que no significa una disculpa, ya que siendo una Institución de Educación Superior es alarmante que entre su personal se cuente con éste y que aún no se le haya dado la instrucción primaria cuando menos. Solo que también es importante añadir que el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en su cláusula 90, señala que la Institución deberá establecer para sus trabajadores un programa de enseñanza abierta que comprenda los niveles educativos de primaria, secundaria, bachillerato y licenciatura, sustentándose en este programa en lo establecido en la Ley Nacional para la Educación de los Adultos, la Institución promoverá la participación de los pasantes de las diversas carreras de Educación Superior que imparte, para que funjan como asesores de los trabajadores que participen en el programa.

Esta cláusula también señala que los programas de alfabetización, de primaria y secundaria, serán considerados como unidades de conocimiento y formarán parte de los Cursos de Capacitación y Adiestramiento

pactados entre la Universidad y el Sindicato, tomando en cuenta las disposiciones legales en materia de capacitación.

La ENEP Zaragoza con el objeto de cumplir con lo establecido en la cláusula arriba mencionada, cuenta con el Departamento para la Superación Administrativa, que depende de la Secretaría Administrativa y dicho departamento se encuentra ubicado en Campus II, y organiza grupos de primaria y secundaria que son asesorados en el Campo I de la misma Escuela; asimismo las personas interesadas en el nivel bachillerato cuentan con asesoría en el Campus II de la Escuela. Y a pesar de que el Contrato Colectivo de Trabajo sólo considera el nivel de preparatoria para que la Universidad dé facilidades a los interesados de que sin alterar sus funciones sustantivas se utilicen sus instalaciones para la operación del sistema. La ENEP proporciona estas facilidades a todos los niveles, pero hay ciertas deficiencias que podemos observar directamente:

A.- Los trabajadores que asisten a estos cursos son demasiado pocos, de éstos algunos van por no cumplir con su trabajo en el horario completo, ya que a través de una constancia de inscripción pueden tomar el tiempo necesario dentro de su horario de trabajo para asistir a las asesorías, muchas de las ocasiones ocupan este tiempo para actividades diferentes, por no existir un control de asistencia en los seminarios.

B.- Por otro lado, el personal responsable de impartir la asesoría -

a que se está haciendo referencia, en su afán de ayudar al máximo a los trabajadores y a sus familias, proporcionan gratuitamente el material a utilizar, o en otras ocasiones se les prestan estos materiales para que con sus propios recursos los reproduzcan, pero ambas cosas facilitan la actividad de los participantes de los cursos.

Sumado a esto, a los trabajadores les proporcionan constancias de inscripción, mismas que no son controladas de acuerdo al tiempo que han sido beneficiados por esta prestación, ya que hay trabajadores que disfrutan del permiso para los programas de capacitación (sistema abierto) desde dos años atrás y aún no hay un avance significativo en su educación.

Ahora bien, es interesante saber lo que piensan los trabajadores de los cursos de capacitación, los porcentajes que han sido beneficiados con ellos y los que no, cuál es la razón.

¿HA RECIBIDO ALGUN CURSO DE CAPACITACION EN LA UNAM?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	101	38.7%
NO	159	61.3%
TOTAL :	260	100.0%

Podemos observar que la mayoría de los trabajadores no han recibido ningún curso de capacitación en la Universidad, pero los números por sí solos en este aspecto no representan mucho, porque detrás de ellos existe una problemática importante.

Primero analizaremos al grupo de los trabajadores que han recibido -- cursos de capacitación, todos ellos en su respuesta sólo hacen men- ción de un curso, y además que en la Dependencia sólo se han imparti- do 8 cursos diferentes, de los cuales el de mayor participación fué - el denominado "Paquetes de Computación" mismo que el 42.5% de las per- sonas de este grupo fueron beneficiadas con él, de 43 personas inscri- tas en el curso mencionado, 1 tiene la categoría de vigilante y 1 más auxiliar de intendencia, éstas dos últimas personas refieren que no - han sido reclasificadas porque en su Dependencia no han tenido oportu- nidad.

Además del curso ya mencionado, se impartieron los siguientes: In- ducción a la UNAM con el 4.5% de participantes; el Curso de Instruc- tor de Vigilancia con el 13.7% de participación; el de Aparatos de -- Laboratorio Modernos, con el 13.7% de participación también; el de -- Actualización Secretarial con el 10.3% de participación; otro más fué el de Bibliotecario con una participación del 6.6%; el de Higiene y - Seguridad sólo obtuvo el 2% de participación. Y el 8.7% restante -- son las personas que están integradas a los cursos de asesoría en - sistema abierto, de los niveles secundaria y preparatoria.

Ahora bien, el grupo del personal que no ha sido beneficiado con los cursos de capacitación, representan a la mayoría, en seguida de su -- respuesta negativa se pidió que por favor hicieran patente la razón, - obteniéndose lo siguiente:

- 18.3% argumentaron que por falta de tiempo.
- 18.3% no contestaron la pregunta.
- 15.5% manifestaron que no hay cursos.
- 10.6% dijeron que no les interesan los cursos.
- 7.1% Opinaron que no son útiles ni interesantes los que imparte la ENEP Zaragoza.
- 7.1% No hay cursos para vigilantes ni auxiliares de Intendencia.
- 7.1% No los han mandado a los cursos.
- 7.0% Manifestaron que no hay información de los cursos
- 4.5% dijeron que aún no les han dado la oportunidad.
- 4.5% argumentaron que tienen que pagar pasajes para trasladarse al lugar y esto les afecta en su economía.

En estas respuestas podemos observar que un gran porcentaje de trabajadores opinan que es por falta de tiempo, cosa que es totalmente falsa, ya que los cursos se imparten en la ENEP Zaragoza y además en horario paralelo al de los trabajadores, posiblemente algún curso pudiera impartirse en el turno matutino, y el personal del turno mixto no pueda acudir al curso en horario de trabajo, pero esta razón de ninguna manera podría ocupar tal porcentaje.

Algunas de estas respuestas, con la información que ya hemos venido anotando, resultan obvias, como son el caso de los que opinan que no hay cursos, pocos pero si los hay; los que dicen que no les interesa, esto se trata ya de un punto de vista muy particular; de igual forma se pueden considerar a las personas que opinaron que los cursos que la ENEP Zaragoza no son útiles ni interesantes, ya que cada uno de nosotros puede valorar lo que a nuestro criterio es útil e interesante porque se trata de dos términos bastante subjetivos; En cuanto a los que dicen que no hay cursos para vigilantes ni para auxiliares de Intendencia, tampoco es una justificación muy lógica porque las personas interesadas en aprender y superarse en el desarrollo de sus actividades y en su vida personal, todo aprendizaje ayudaría, además que no es práctico pensar en un curso de "Técnicas para Barrer", no porque el término sea vergonzoso ni la actividad, sólo que los cursos tienen el objetivo de que las personas que asisten a él puedan mejorar su nivel de vida.

Lo que si es preocupante, la idea de los trabajadores de que las autoridades universitarias tienen que informarles de los cursos que se están o van a impartirse y decirles personalmente "usted debe asistir" además que se les debe dar toda la oportunidad dentro del horario de trabajo.

También existe otro aspecto no menos importante, que es la falta de información y difusión de los cursos, considerando que la ENEP Zaragoza

za cuenta con instalaciones muy extensas y difieren en su localización, para llegar a todo el personal es necesaria la difusión no tan solo de los cursos de capacitación y adiestramiento, sino también en cualquier otra actividad de interés para todos los trabajadores.

Además también se debe tomar en cuenta que las Clínicas Multidisciplinarias están a una distancia considerable de la ENEP Zaragoza, y se ubican en Cd. Nezahualcoyotl 5 de ellas, y una más en el Municipio de la Paz, Estado de México, para los trabajadores que tienen como adscripción alguna de éstas, si es costoso el transporte en el Estado de México, y es muy válida su razón para no acudir a los lugares donde se imparten los cursos de capacitación, ya que si consideramos que el 4.5% de los trabajadores opinan esto, deben ser los que se localizan en las Clínicas y también tomando en cuenta que del total de nuestro universo estudiado, representan el 19.3%.

Otra de las preguntas hechas en el cuestionario se refiere a las re-clasificaciones, donde también obtuvimos lo siguiente:

¿ HA SIDO RECLASIFICADO?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	65	25.0%
NO	195	75.0%
TOTAL :	260	100.0%

Como es sencillo de observar la gran mayoría no ha sufrido cambio --- alguno en el tipo de actividades que realizan desde su ingreso hasta la fecha, lo que demuestra que el personal administrativo en la ENEP-Zaragoza, está estancado, y que a pesar de que el 38.7% ha recibido - cursos de capacitación, éstos no les dan la alternativa de un ascenso con lo que se verían beneficiados también económicamente.

Una de las razones muy importantes y válidas que refieren las perso-- nas entrevistadas, es que en cada una de las categorías no existen ni veles, que permitan un ascenso en su misma categoría; ya que las plazas destinadas para las reclasificaciones, se llevan a concursos abier-- tos, donde los interesados se inscriben con anticipación, y quien --- gana dicho concurso, cambia de categoría, lo que puede suceder que -- sea en la misma rama o en otra diferente.

También se contempla que otros trabajadores argumentan que no han sido reclasificados por falta de capacitación, lo que ocasiona que no - saben desempeñar otra función que la actual. Nuevamente caemos en lo mismo, los trabajadores pretenden que las oportunidades de mejora, - se les ofrezcan personalmente sin tener ellos la necesidad de bus- - carlas ni mucho menos invertir tiempo y esfuerzo para lograrlo.

Por otro lado, también es importante considerar al grupo que repre- - senta el 25% y que son los que han sido reclasificados durante su - - estancia como trabajadores en la ENEP Zaragoza, estas personas en for- - ma general lo han hecho por concursos de oposición no por los cur- -

esos que han tomado.

Otra de las preguntas en cuestión, es la referente a saber cómo - --- consideran los trabajadores que es la actividad que realizan, para sa berlo preguntamos que si le gusta lo que hace, a lo que respondieron:

¿ CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES ATRACTIVO?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	173	66.37%
NO	87	33.63%
TOTAL :	260	100.0%

Cualquiera que viera tan solo los números fríamente podría pensar que que se trata de un lugar muy interesante, donde los trabajadores - -- están de acuerdo con lo que hacen y enterados de la importancia que - tiene su papel en el desempeño de las actividades de una Institución- de Educación Superior, pero analicemos las causales.

El 66.3% de los trabajadores a quienes les parece atractivo su trabajo argumentaron lo siguiente:

RESPUESTA	CANTIDAD	%
Porque es descansado y Seguro.	67	39.0%
Porque les gusta lo que hacen	27	15.6
Porque les permite aprender y superarse.	25	14.3%
Porque es su medio de vida	25	14.3%
No contestaron	22	12.9%
Porque su trabajo es importante para la UNAM y para el País	7	3.9%
T O T A L :	173	100.0%

Como es notorio sólo el 3.9% de las personas consideran su trabajo -- importante, en un ámbito más amplio que el personal, lo que significa que la mayoría acepta su condición tan precaria de vida ya que como - veremos a continuación, el trabajo si es descansado y muy seguro, pero los salarios son muy bajos y todos se quejan que no alcanza para - ra cubrir las necesidades más vitales.

De esto no es necesario escribir mucho, ya que en nuestro país, se -- está viviendo una crisis económica muy ruda y no solo los trabajado--

res universitario sufren de carencias sino toda la clase obrera, - que son los más castigados, a manera de referencia, a continuación se enlistan las categorías de los trabajadores administrativos de la - - UNAM que están consideradas en el Catálogo de Puestos, con la anotación de la percepción mensual correspondiente.

P U E S T O	SALARIO MENSUAL
RAMA ADMINISTRATIVA.	
Almacenista	\$ 560,548.00
Jefe Administrativo.	704,048.00
Jefe de Oficina.	805,348.00
Jefe de Sección	672,848.00
Jefe de Servicio	672,848.00
Operador de Ma.Registradora	578,748.00
Oficial Administrativo.	551,948.00
Secretario	581,248.00
Prefecto	588,048.00
Multicopista	577,948.00
Archivista	592,348.00
Auxiliar de Contabilidad	634,748.00
Ayudante de Auditor	639,848.00
Supervisor	643,748.00
Telefonista	568,948.00
Marcador de Precios	560,548.00
Auxiliar de Recibo General	560,548.00
Auxiliar de Inventarios	560,548.00
Verificador de Inventarios	704,048.00
Secretario Bilingüe	643,748.00
Oficinista de Servicios Escolares	608,848.00

P U E S T O	SALARIO MENSUAL
RAMA OBRERA	
Albañil	\$ 620,948.00
Ordeñador	547,348.00
Carpintero	610,048.00
Electricista.	606,548.00
Herrero	598,448.00
Maquinista.	592,348.00
Mecánico	643,748.00
Peón	503,748.00
Pintor	592,348.00
Plomero	595,148.00
Cerrajero	560,548.00
Soldador	613,048.00
Jardinero	560,548.00
RAMA AUXILIAR DE ADMINISTRACION	
Auxiliar de Intendencia.	470,948.00
Oficial de Transporte.	615,148.00
Vigilante	568,948.00
Cocinero	629,348.00
Ayudante de Cocina.	470,948.00
Peluquero	577,948.00
Motociclista.	560,548.00
Auxiliar de Tienda.	537,748.00
Vigilante Operador de Unidad Móvil	635,748.00
Vigilante Radio Operador	589,348.00
Hamaquero	628,248.00

P U E S T O .	SUELDO MENSUAL
RAMA ESPECIALIZADA OBRERA.	
Ebanista.	\$ 560,448.00
Fogonero	592,348.00
Jefe de Taller	845,648.00
Oficial Carpintero	610,048.00
Oficial Herrero	598,448.00
Oficial Jardinero	560,548.00
Oficial Plomero	595,148.00
Oficial Soldador	613,048.00
Of.de Transporte Especializado	635,748.00
Pescadero	577,948.00
Tablajero	577,948.00
Auxiliar de Frutas y Verduras	560,548.00
Tapicero	589,348.00
RAMA ESPECIALIZADA TECNICA	
Laboratorista de CCH (40 hrs)	749,248.00
Auxiliar de Laboratorio (40 hrs)	749,248.00
Analista	805,348.00
Laboratorista de CCH (32 hrs.)	599,348.00
Auxiliar de Enfermera	577,948.00
Auxiliar de Guarderia	577,948.00
Auxiliar de Servicios Geofisicos	672,848.00
Bibliotecario	643,748.00
Bombero	643,748.00
Cajista - Formador	643,748.00
Corrector	704,048.00
Dibujante	704,048.00
Encuadernador	643,748.00
Estadigrafo	643,448.00

P U E S T O .	SUELDO MENSUAL
Fotógrafo	643,748.00
Jefe de Biblioteca.	805,348.00
Jefe de Bomberos	805,348.00
Jefe de Laboratorio	820,848.00
Laboratorista.	672,848.00
Linotipista	643,748.00
Oficial Electricista.	606,548.00
Oficial Mecánico	643,748.00
Operador de Máquina de Contabilidad	560,548.00
Capturista de Datos	611,748.00
Premsista	643,748.00
Programador	672,848.00
Psicotécnico	743,048.00
Publicista.	643,748.00
Redactor	736,048.00
Técnico	672,848.00
Tipógrafo	643,748.00
Traductor	704,048.00
Operador de Computadora Electrónica PUC	889,748.00
Operador de Aparatos Audiovisuales	643,748.00
Técnico en Fabricación de Aparatos y Equipo de Investigación	769,548.00
Técnico Electromecánico	704,048.00
Técnico en Electrónica.	704,048.00
Técnico Mecánico en Precisión	704,048.00
Jefe de Sección de Imprenta	704,048.00
Ayudante de Imprenta	551,948.00
Oficial de Imprenta	643,748.00
Operador de Máquina de Composición Tipográfica	643,748.00
Auxiliar de Forense	585,948.00

P U E S T O	SUELDO MENSUAL
Auxiliar de Laboratorio (32 hrs.)	\$ 599,348.00
Asistente de Librería	672,848.00
RAMA PROFESIONAL.	
Educadora	769,548.00
Enfermera	769,548.00
Profesionista titulado	940,948.00
Profesionista con Estudios de Posgrado	997,148.00

No es necesario hacer grandes reflexiones acerca de lo anterior, ya que por sí solos estos datos muestran las carencias de los trabajadores, que aunque de acuerdo a la opinión de muchas personas, es un trabajo descansado y que sus horarios son bastante cómodos, pero hay que considerar que muchos de los trabajadores universitarios, laboran las 40 horas semanales que marca la ley.

Ante esto también en el cuestionario realizamos una pregunta que no es específicamente en relación al salario pero un gran número de trabajadores coincidieron en la misma respuesta, lo que representa que todos ellos adolecen del mismo problema, pero según los resultados -- que ahora hemos obtenido son personas que no demuestran un interés feaciente para salir de la situación donde se encuentran, ya que como veremos más adelante muchos confían en los logros que se puedan obtener a través de la unidad, la que está representada por su sindicato, pero ni en este aspecto se ven interesados en conocer a fondo los - -

lineamientos y las actividades del propio Sindicato al que pertenecen, a continuación se muestran los resultados de la pregunta en cuestión.

¿ LA UNAM SATISFACE TODAS SUS NECESIDADES?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	33	12.7%
NO	227	87.3%
TOTAL :	260	100.0%

Del 87.3% que contestaron negativamente, el 89.1 coincidieron en que los salarios son demasiado bajos, el 8.9% no contestaron la interrogante de porqué; y sólo el 2% contestó que no porque no hay oportunidades reales de superación.

Sin embargo también es sabido por la mayoría de la población universitaria que estos trabajadores tienen flexibilidad en horarios para poder realizar alguna otra actividad en el tiempo que no se encuentran laborando y de acuerdo a los resultados que a continuación se van a detallar, este tiempo no es aprovechado como podría serlo.

Ya que también se hizo una pregunta para conocer qué porcentaje de -- los trabajadores administrativos de la ENEP Zaragoza estudian o trabajan en otro lugar fuera de la UNAM, actividades que pueden permitir-- mejorar su nivel de vida, ya sea en el aspecto cultural o económico - según corresponda; de estas preguntas se obtuvieron los siguientes resultados:

¿ACTUALMENTE ESTUDIA?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	94	36.2%
NO	166	63.88
TOTAL :	260	100.0%

¿TRABAJA EN OTRO LUGAR FUERA DE LA UNAM?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	36	13.8%
NO	224	86.2%
TOTAL :	260	100.0%

De los 260 trabajadores entrevistados como población representativa, encontramos que el 76.8% se registraron que su estado civil corresponden a los casados, el 23.2% son solteros; sin embargo todos tienen en promedio 3 personas como dependientes económicos, y a pesar de estas circunstancias la gran mayoría no cuenta con otro empleo que ayude a mejorar su economía familiar. Es importante mencionar que entre las personas entrevistadas existe un grupo de mujeres que además de sus actividades laborales son amas de casa y argumentan que el horario de trabajo les permite atender a sus hijos y las labores propias del hogar, razón por la que no disponen de tiempo para otro empleo o actividad.

Como se hizo mención al inicio de este capítulo, contamos con un grupo de entrevistados que nos proporcionó información adicional a las preguntas del cuestionario y entre otras preguntamos lo referente a los días de descanso, que en la UNAM suman 18 al año, también tienen entre sus prestaciones derecho a 10 días de permiso económico, además de dos períodos de vacaciones: uno de trece días hábiles y el otro de quince para los trabajadores que tienen de antigüedad de 6 meses a 15 años. Los que tienen más de 15 hasta 20 años laborando en la Institución gozan de 5 días naturales más de vacaciones; los de 20 a 25 años de antigüedad, aparte de las vacaciones ordinarias gozan de 10 días naturales más de vacaciones, y los que tengan más de 25 años de antigüedad, les corresponden los dos períodos ordinarios de vacaciones -- más 15 días naturales de vacaciones adicionales.

Resumiendo lo anterior tenemos, que por ejemplo los trabajadores con más de 25 años de antigüedad gozan en total 39 días hábiles por concepto de vacaciones, 10 días hábiles por permisos económicos, 18 días de descanso obligatorio, lo que suman un total de 67 días hábiles de descanso al año. Sumado a esta cantidad también tenemos que tomar en cuenta los días sábados y domingos e incapacidades médicas que no son laborados durante el año.

A esto se realizó una pregunta adicional donde se cuestionaba la posibilidad de obtener un aumento salarial si trabajaban los días festivos (a excepción de los que marca la Ley Federal del Trabajo), además de reducir la cantidad de días de vacaciones; sorprendentemente la mayoría contestó que si lo aceptarían, sin embargo, también hubo otros más, que opinaron que si los trabajarían en caso de que éstos días se les pagara como tiempo extraordinario triple.

Considerando que éstos días les fueron otorgados en los paquetes de prestaciones pactados con la UNAM y con su Sindicato, y que en su momento tuvieron gran importancia, también se hizo la siguiente pregunta, cuyo resultado fue:

¿CONSIDERA QUE SU SALARIO ES LO MAS IMPORTANTE O PIENSA QUE EXISTEN OTROS FACTORES?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	166	63.8%
NO	94	36.2%
TOTAL:	260	100.0%

Como vemos el salario es uno de los factores de mayor importancia para los trabajadores, porque todos los que consideraron como positiva su respuesta coinciden que es el medio de vida y que para ellos es lo más importante.

Sin embargo el 36.2% que contestaron negativamente, aunan al salario los aspectos de autorrealización, de horarios, motivación y estímulos que les parece son de suma importancia también y que en la ENEP Zaragoza no es posible apreciar.

Por otro lado, también fueron realizadas una serie de preguntas con el afán de investigar la influencia del sindicato en la ideología de los trabajadores, encontrándose lo siguiente:

¿CONOCE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES ESTIPULADOS EN EL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	204	78.4%
NO	56	21.6%
TOTAL :	260	100.0%

Del 78.4% que dicen conocer sus derechos y obligaciones marcados por el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, el 48.35% opinan que lo conocen en un 75%, el 29.65% que lo conocen en un 50% y por último el 22% consideran conocerlo en un 100%.

Considero que estos resultados no son muy confiables, porque si recurrimos a datos anteriores, donde la gran mayoría de los trabajadores de la ENEP Zaragoza tienen como nivel de estudios básico la secundaria, podemos deducir que un gran número de los trabajadores no tienen hábitos de lectura, además que se observa en la siguiente pregunta -- que cuando los trabajadores tienen problemas acuden con los delegados sindicales para pedir apoyo en la solución de éstos, pero no justifican su petición de acuerdo al clausulado del Contrato.

Ante esto realizamos la siguiente pregunta y dió como resultado:

¿ CONSIDERA QUE SU DELEGADO SINDICAL LE AYUDA A RESOLVER SUS PROBLEMAS LABORALES?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	110	42.24%
NO	150	57.76%
T O T A L :	260	100.0%

Las opiniones están prácticamente aparejadas porque sólo el 7.76% -- representa la mayoría de los que contestaron en forma negativa, --

De estos resultados se desprenden otros que también son importantes-- porque de ellos depende la opinión que los trabajadores tienen de su organización gremial:

Los que contestaron afirmativamente respaldan su punto de vista por - los siguientes argumentos:

- 34.7% Los consideran como personas responsables, honradas y que ayudan a los trabajadores - sin ningún interés personal.
- 28.5% Consideran que deben ayudarlos, porque esa es una de sus obligaciones como delegados- sindicales.
- 26.5% Han tenido problemas de tipo laboral y por ese motivo han acudido a sus delegados sin dicales y efectivamente los han ayudado.
- 10.3% Se reservaron su opinión.

Como podemos apreciar estos resultados confirman lo establecido ya en este capítulo, la gente es demasiado dependiente ya sea por parte de las autoridades universitarias, o del sindicato. Piensan que alguna de las dos instancias va a resolver su situación laboral, económica y hasta personal.

Por otro lado, también nos encontramos con las personas que opinan - que la delegación sindical no resuelve sus problemas, este grupo de - trabajadores argumentan lo siguiente:

- 46.3 % Califican a sus delegados sindicales como ineptos e incapaces para representarlos.
- 20.9 % Refieren que cuando se les necesitan los trabajadores los buscan, pero no tienen éxito, por lo que tienen que resolver sus problemas personalmente.
- 15.0 % Aseveran que utilizan la delegación sindical como escalinata en los asuntos políticos que les interesa.
- 11.9 % Se reservaron su opinión.
- 3.0 % Opinan que los delegados sindicales están de común acuerdo con las autoridades universitarias, por lo que llegan a acuerdos personales que en ocasiones afectan los intereses de los trabajadores.
- 2.9 % Consideran que la delegación sindical no es necesaria.

Todas estas consideraciones ya han sido tratadas a lo largo del presente trabajo, ya que en cuanto a que cuando se les busca a los delegados sindicales no están, es porque éstos al tener la representatividad del sindicato, gozan de permisos especiales para acudir a los eventos o asuntos propios de su denominación, y en las oficinas sindicales les son otorgadas constancias de asistencia para justificar su ausencia en la dependencia correspondiente.

De los puntos de vista de los trabajadores, creo que no hay mucho que agregar.

En referencia también del grado de conocimiento del Sindicato que los representa, se hizo la siguiente pregunta:

¿CONOCE LA ORGANIZACION DEL STUNAM Y ENTIENDE SU FUNCIONAMIENTO?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	114	44.0%
NO	146	56.0%
T O T A L :	260	100.0%

Estas respuestas también fueron no muy convincentes, porque todo lo referente al sindicato causó impacto en los entrevistados, de manera tal que la respuesta afirmativa no requería de mayor explicación, en cambio la respuesta negativa se le anexaba el término de "porqué", esta forma de planteamiento de la pregunta considero que tuvo mucho que ver, porque muchas personas por no expresar su opinión se inclinó a la respuesta más sencilla.

Pero, entre las personas que contestaron que no conocen la organización de su sindicato ni su funcionamiento y que representan la mayoría encontramos las siguientes razones:

- 32.8% No les interesa conocer ni la organización ni el funcionamiento del STUNAM.
- 25.0% Argumentan que en ningún lado el STUNAM, - se interesa por dar a conocer a los trabajadores afiliados su forma de organización. Esto lo podemos resumir como falta de difusión.
- 15.6% Consideran que no les hace falta .
- 14.0% No contestaron.
- 7.8% Coinciden en decir que hasta la actualidad no ha necesitado este tipo de información.
- 4.8% Opinan que entre sus compañeros nadie conoce ni la organización ni el funcionamiento del Sindicato, y si alguno es la excepción, no cree que los conozca más del 30%.

En términos generales, podemos decir que a ninguno de estos trabajadores les interesa el tema, ya que cualquiera que sea el motivo ninguno de ellos les ha preocupado involucrarse en la organización que los representa.

Sin embargo, me parece interesante la opinión que ocupa el 4.8%, - -- porque coincide con mis apreciaciones anteriores referentes a que los trabajadores involucrados, contestaron afirmativamente por no tener - mayores complicaciones en sus respuestas.

Por otro lado, como fué considerado en el capítulo de sindicalismo -- universitario, el STUNAM ha utilizado el derecho de huelga para sus - logros básicos, pero también podemos decir que desde la huelga de - - 1982, el Sindicato no ha sido beneficiado ni económica ni políticament

te, con lo cual los trabajadores sólo reconocen que sus intereses se han visto mermados por los descuentos de los días de huelga, cosa que no se ve reflejada posteriormente en un aumento salarial, por lo que consideré de importancia realizar la siguiente pregunta:

¿CONSIDERA QUE LA HUELGA ES EL MEDIO PARA MAYORES LOGROS EN SU TRABAJO?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	130	50.0%
NO	114	43.9%
No contestaron	16	6.1%
TOTAL :	260	100.0%

A pesar de los argumentos anteriores podemos ver que los trabajadores universitarios insisten que es la huelga el medio por el cual logran mayores beneficios en su relación laboral con la UNAM. Ante esto sólo me resta presentar las argumentaciones presentadas por los trabajadores para avalar su punto de vista.

En primer término analizaremos a los que contestaron afirmativamente, entre estos encontramos que:

96.5% Coincidieron que es una forma para presionar a las autoridades universitarias para que -- accedan a sus peticiones. Que si de esta -- forma se logra muy poco, si no se fueran a -- huelga nadie los tomaría en cuenta.

3.5% No contestaron.

En segundo lugar, analizaremos las respuestas de los trabajadores -- que consideran que la huelga no les ayuda a mejorar su condición laboral.

56.9% Consideran que no se logra nada con la huelga porque el movimiento está pactado con las autoridades universitarias. Y entonces muy -- lejos que nos ayude nos perjudica moral y económicamente.

25.4% Opinan que en el inicio del Sindicato si se lograban las demandas de los trabajadores en una huelga. sin embargo ahora no. por lo que es mejor llegar a un acuerdo.

11.8% Contestaron que las huelgas solo sirven para que los dirigentes sindicales obtengan beneficios personales.

5.9% Se reservaron su opinión al respecto.

Como podemos apreciar existe una gran divergencia de opiniones, referentes al Sindicato, sin embargo es muy respetable cada una de ellas.

Por último analizaremos la pregunta restante, la que tiene como objetivo conocer la apreciación de los trabajadores en cuanto a las causales de rescisión del contrato individual de trabajo, contempladas en la cláusula 20 del Contrato Colectivo de Trabajo, y cuyo procedimiento

to se lleva a cabo de acuerdo a la cláusula 21 del mismo Contrato.

Los trabajadores opinan lo siguiente:

SI USTED COMETE UNA FALTA GRAVE ¿CREE QUE LO DESPIDAN?		
RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	152	58.6%
NO	108	41.4%
T O T A L :	260	100.0%

El 58.6% contestaron afirmativamente, y todos coinciden en que al - - cometer una falta que está contemplada en el Contrato Colectivo de -- Trabajo, como causal de rescisión de contrato, son despedidos por la UNAM de acuerdo a los procedimientos establecidos también.

Por otro lado, los trabajadores que consideran que no procede el despido en estos casos, son porque en la vida cotidiana laboral, se han enterado de muchos casos que se presentan, donde el trabajador comete este tipo de faltas y no es despedido, sólo es sancionado débilmente.

Las razones que ellos argumentan son las siguientes:

- 57.0% Consideran a las autoridades universitarias muy flexibles en este sentido y por no complicarse, prefieren llegar a un acuerdo con los trabajadores o con los delegados sindicales.
- 2.0% Argumentan que son testigos de casos en los que alguno de sus compañeros ha cometido una falta grave que es motivo de rescisión de - contrato y que sólo son sancionados con - días no laborados y les son descontados.
- 16.0% No contestaron.
- 25.0% Consideran que las autoridades universitarias no se preocupan por lo bueno ni por lo malo, por lo que los trabajadores no son tomados en cuenta.

En general podemos decir, que cada persona que le interese conocer es los resultados, tendrá su particular punto de vista, por lo que con - esto se dá por terminado el capítulo de análisis e interpretación de los resultados. Solo me resta anotar algunas de las sugerencias que las personas que amablemente se prestaron para la realización de la - presente investigación, para que si a alguien le interesa las tomen - en cuenta:

- a).- Que los trabajadores realicen sus funciones de acuerdo a lo establecido en el Catálogo de Puestos.
- b).- Las autoridades universitarias y el Sindicato, deben - considerar que los trabajadores necesitan estímulos y motivadores para cumplir adecuadamente con sus tareas.
- c).- Es necesario que en todas las dependencias de la UNAM, se implanten verdaderos cursos de capacitación y adies tramiento , que sean efectivos para el logro de mejo- res condiciones en el desempeño de las funciones. Así como en lo posible, sean tomados estos cursos en cuenta para las reclasificaciones del personal.

- d).- Que cuando se llegue a un acuerdo sobre los aumentos salariales para el personal administrativo de la UNAM, sean considerados -- los precios del mercado de los artículos de primera necesidad.
- e).- También consideran importante, que exista -- un tabulador de salarios de acuerdo a las -- categorías, ya que prácticamente los salarios son iguales.
- f).- Que el sindicato se preocupe por dar a conocer sus planes de trabajo y objetivos a todos los trabajadores afiliados al mismo.
- g).- Que los delegados sindicales sean reales -- representantes de los trabajadores, ya sea ante las autoridades universitarias por problemas laborales, como en el cuidado de los intereses de sus compañeros trabajadores.
- h).- Que se cumpla lo establecido en los lineamientos universitarios.
- i).- Que para cualquier asunto importante que -- involucre a los trabajadores de las Clínicas Multidisciplinarias, al igual que a todos los demás de su género, se realicen actividades de difusión para que todos sean enterados.
- j).- Que se tome en cuenta la opinión de los trabajadores con más frecuencia, a través de cuestionarios como el que es objeto de estudio.

CONCLUSIONES.

Hemos visto a través de las diferentes etapas de este trabajo la -- trayectoria tanto de la U.N.A.M. como del S.T.U.N.A.M., dos grandes organizaciones que involucran directamente en sus actividades a todos los trabajadores administrativos que laboran en la Universidad.

Pero también podemos darnos cuenta que estos trabajadores han sido protagonistas estelares de los principales conflictos del sindicalismo universitario como fué el caso de la huelga histórica de 1972, - que por su duración y características podría considerarse única en nuestro país, donde los trabajadores lucharon y se sostuvieron durante 83 días de huelga. Terminado el conflicto fueron los más beneficiados, al ser reconocido su Sindicato como único representante de los trabajadores administrativos, en la misma huelga también lograron el reconocimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo puesto en vigor a partir del 26 de febrero de 1973, éste a través del tiempo ha sufrido modificaciones a favor de los mismos trabajadores.

Posteriormente en huelgas estalladas por los trabajadores adminis--trativos se registraron logros que se les puede evaluar prácticamen--te de tipo político. Sin embargo el tema que nos ocupa es la vida actual del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Actualmente el Contrato Colectivo de Trabajo vigente es revisado en forma bienal, y es el que regula al personal administrativo en sus-

relaciones laborales con la UNAM, basándose sus funciones en el Catálogo de Puestos, que describe específicamente cada una de las actividades de las diferentes categorías existentes para el personal de base.

Este Contrato Colectivo de Trabajo otorga una serie de prestaciones a los trabajadores universitarios superiores a las señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, podemos observar que existe una gran problemática que ha llevado a la UNAM a tener serias deficiencias de carácter importante en cuanto al funcionamiento de las operaciones administrativas ya que como mencionamos en el planteamiento del problema los trámites administrativos que se llevan a cabo son lentos y las instalaciones se encuentran muy deterioradas por la falta de mantenimiento y limpieza sobre todo.

Al respecto, podemos argumentar que se debe a varias razones, entre las más importantes mencionaremos:

A.- Los trabajadores no reciben algún motivante que los estimule a realizar su trabajo eficientemente, por lo que no les interesa hacerlo bien ni a tiempo, en consecuencia se van acumulando asuntos pendientes que obstaculizan la fluidez de los trámites.

B.- Por otro lado, se encuentra el Catálogo de Puestos que define -

específicamente las funciones que debe realizar el trabajador - de acuerdo a la categoría por la que fué contratado.

Por esta razón las autoridades universitarias no pueden exigirle más al trabajador porque de lo contrario, son acusados por - violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo vigente y se involucran en serios problemas con los representantes sindicales.

C.- La supervisión es altamente flexible, no podría serlo más, porque en el caso de los funcionarios de la Escuela Nacional de -- Estudios Profesionales Zaragoza, se enfrentan a situaciones muy desfavorables con los trabajadores, debido a que en el caso que procedieran a aplicar sanciones administrativas, sería a través de un acta, que levantan por la razón que se especifique, ésta la envían al Departamento Jurídico de la entidad para que el -- abogado proceda como corresponde.

Cuando llega el turno de este caso, el abogado procede a citar- en su oficina en determinada fecha a los participantes de la ac ta en cuestión. Todavía se debe preveer que ese día se reunan- las dos partes: por un lado las autoridades universitarias y el funcionario que levantó el acta, y por el otro los representan- tes sindicales y el o los trabajadores infractores.

En caso de que no sea así, se da una nueva cita, en la que de--

berán presentarse las partes, porque en caso contrario el fallo se da a favor de la parte ausente. Generalmente no sucede así, ya que se reúnen las dos partes, y de cualquier forma se llega a un acuerdo y el acta no procede, pasa a ser parte del archivo. Y dado el caso que la falta cometida sea grave, se le sanciona al trabajador cuando mucho con una semana de suspensión a sus labores, y al término de ésta se reincorpora en su misma dependencia de adscripción.

Finalmente después de un largo trámite el funcionario se ve obligado a continuar batallando con el mismo trabajador y con los mismos problemas, razón por la cual los funcionarios administrativos evitan esta clase de problemas.

D.- Otro aspecto muy importante también lo juega el grado de calificación académica de los trabajadores, porque muchos se quejan que el salario es bajo, pero continúan prestando sus servicios en la Institución, debido a que no saben desempeñar otra actividad, además que en la UNAM tienen el trabajo seguro y es difícil que puedan despedirlos, porque el sindicato no lo permitiría.

Esto demuestra una dependencia total de los trabajadores hacia otras personas para que le den solución a sus problemas porque parece que no son capaces de enfrentarlos solos.

Siempre culparán que el Sindicato no trabaja, por eso es que -- tienen salarios muy bajos, pero se niegan a reconocer que su la bor es altamente importante para recuperar el prestigio nacional e internacional de la Institución de la que forman parte.

Además tal parece que no se dan cuenta que la situación que --- ellos viven también acosa a toda la clase trabajadora, y sin -- embargo ante tal circunstancia lo que debemos hacer es trabajar aún más, y tener el ánimo de lucha para conseguir los satisfactores que necesitamos, ya sea dentro o fuera de la UNAM.

E.- Similar a lo anterior se encuentra la influencia que ejerce el STUNAM sobre los trabajadores, ya que consideran que el Sindica to tiene la obligación de resolverles todos sus problemas, lo - que es totalmente falso.

Porque es natural que las personas actuemos y nos esforcemos -- por obtener beneficios personales y nadie, absolutamente nadie les va a dar en forma gratuita lo que piden. Muy al contrario-- considero que la imágen de uno de los más importantes sindica tos como lo es el STUNAM, se debe a que sus dirigentes de 1971- a la fecha, han sido prácticamente los mismos, y éstos han sido personas con características de liderazgo muy importantes, que han sabido manipular a más de 23,000 trabajadores.

Porque si ahondamos un poco en el funcionamiento del STUNAM, no

es difícil llegar a concluir la razón de su éxito, mismo que radica en lo siguiente:

- a).- Tiene una estructura organizacional perfecta, que llega a todas y cada una de las entidades de la UNAM por más pequeña que ésta sea, esto da fuerza a la organización, pero a los trabajadores se les hace creer que son sus representantes sindicales los que les hacen el favor de aceptarlos en su organización y darles derechos como trabajadores.

- b).- La titularidad que posee el Sindicato como único representante de los trabajadores ante las autoridades universitarias y federales les facilita toda su gestión, debido a -- los titulares del Comité Ejecutivo del Sindicato manejan -- las prestaciones que la Institución otorga para los trabajadores como son: créditos hipotecarios, plazas vacantes, -- escalafón, etc., y son los representantes del Sindicato -- quienes deciden a quién beneficiar, tomando como base fundamental la participación sindical de sus agremiados.

Dicho de otro modo, esto significa que los trabajadores si quieren gozar de uno de estos beneficios tienen que -- asistir obligatoriamente a asambleas, marchas, mitines, y -- cualquiera otro evento organizado por el STUNAM, ya que en cada delegación sindical existe una Comisión de Actas y --

Acuerdos que lleva a cabo un registro sistemático de la asistencia de los trabajadores a los actos a que fueron convocados.

Por esta razón el Sindicato tiene asegurada la asistencia de los trabajadores a los eventos planeados con anterioridad. Pero todo esto lo hace ver ante la comunidad de trabajadores administrativos que es el Sindicato quien otorga los beneficios. Pero es aún más preocupante darnos cuenta que la gran masa de trabajadores tienen la plena certeza que su Sindicato es quien los favorece, y no analizan que es el Sindicato quien los utiliza para poder seguir gozando de todos los beneficios que posee.

F.- Un aspecto más lo representa el salario que perciben los trabajadores administrativos de la UNAM, me atrevería a decir que es el más importante para todos, ya que es el principal objetivo para el cual todos vendemos nuestra mano de obra, porque representa el medio para satisfacer nuestras necesidades más elementales.

En el caso que nos ocupa no es difícil deducir que los trabajadores están muy castigados en este sentido, porque como fué apreciado en el cuadro correspondiente se cuenta con una extensa diversificación de categorías, pero la diferencia de sala-

rios entre una y otra no es muy notoria, lo que quiere decir -- que cualquiera que sea la categoría no tiene un salario real -- que vaya de acuerdo a las necesidades básicas y a los precios -- del mercado.

Se dice mucho que los trabajadores tienen salarios superiores -- a los marcados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos pero esta es una argumentación subjetiva, ya que por ejemplo, -- un trabajador administrativo de la UNAM, con categoría de Auxiliar de Intendencia percibe un salario de \$470,000.00 mensuales, que corresponde a \$ 15,660.00 diarios; el salario mínimo vigente es de \$ 11,900.00 diarios, lo que quiere decir que el trabajador universitario gana \$3,700.00 más al día; pero, cuando los obreros perciben un salario mínimo, no procede ningún descuento por concepto de pago de impuestos o servicios médicos; y en cambio los trabajadores administrativos deben pagar: Impuesto Personal, Servicio Médico del ISSSTE, Fondo de Pensiones, Cuota -- Sindical y Seguro de Vida, lo que representa un porcentaje del 13% aproximadamente de su sueldo. Por lo tanto haciendo los -- cálculos correspondientes el trabajador de la UNAM que se ha -- puesto como ejemplo, realmente percibe \$ 13,572.00 diarios.

Ante esto, considero que se generan infinidad de problemas de -- tipo económico, mismos que repercuten tanto en el ámbito fami-- liar como laboral de las personas.

G.- Por otro lado también es necesario dejar asentado que en la UNAM son casi nulas las oportunidades de desarrollo y crecimiento para el personal administrativo, ya que en el caso de que alguna autoridad universitaria opine que en su tramo de control cuenta con personal altamente calificado y responsable, no puede hacer mucho para ayudarlo, a manera que el trabajador resulte beneficiado económica y moralmente.

Los casos de ascenso se manejan por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, para lo cual los interesados tienen que presentar un exámen de oposición.

Con todos estos argumentos quedan cubiertos los objetivos planteados en la página 172 del presente trabajo, además que la solución tentativa, representada por la hipótesis planteada queda totalmente aceptada, ya que textualmente dice:

- " La eficiencia del trabajo del personal administrativo de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Zaragoza", está altamente relacionada con el salario que perciben; así como de sus oportunidades de desarrollo y crecimiento ".

Por último sólo me queda agradecer a todos los trabajadores administrativos de la UNAM, por su participación y disposición en la obtención del material necesario para la realización del presente trabajo, esperando que alguna vez les pueda ser de utilidad.

SUGERENCIAS:

SUGERENCIAS .

Es difícil proponer soluciones ante una problemática que es generada por un sistema tan complejo como es el caso de las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que se trata de dos organismos altamente estructurados que involucran a --- 23,650 trabajadores aproximadamente, por lo que mis sugerencias para mejorar dichas relaciones de trabajo, se encuentran encaminadas en el área donde se llevó a cabo la investigación de campo: En la Escuela -- Nacional de Estudios Profesionales "Zaragoza".

De esta forma, en primer lugar hago referencia a los dos aspectos a -- que se refiere la hipótesis planteada, a lo cual propongo:

A.- Los salarios del personal administrativo de la UNAM, no cubren las necesidades básicas de los trabajadores; en este sentido las autoridades universitarias de la ENEP Zaragoza no pueden intervenir directamente, pero si pueden llevar a cabo un programa de ayuda al -- salario, mediante la creación de cooperativas en la Dependencia.

Esto es, que sean los trabajadores administrativos los que participen en los locales de venta de alimentos y artículos escolares que se encuentran dentro de las instalaciones de la ENEP Zaragoza. -- Con lo que se lograría una participación organizativa del personal para ayudarse mutuamente.

Las Cooperativas a que hago referencia pueden ser creadas por aportaciones directas de los trabajadores, tanto en efectivo como con su mano de obra. Con lo cual se adquirirían los recursos financieros materiales y humanos para atender el local. Claro está que estas actividades los trabajadores las deben realizar fuera de su horario de trabajo.

Con esta medida podrían registrarse importantes beneficios: por un lado, los trabajadores administrativos de la ENEP Zaragoza tendrían otro ingreso familiar que les ayudaría a mejorar su economía. Por otro lado la Institución puede ofrecer ayuda a su personal sin sacrificar recursos propios, además que las cooperativas deben pagar a Patrimonio Universitario una cuota prefijada.

B.- La segunda variable de la hipótesis planteada y afirmada en los resultados, se refiere al aspecto de desarrollo y crecimiento del personal administrativo.

Para mejorar este aspecto, en la ENEP Zaragoza, existe el Departamento de Superación Administrativa, el cual deberá realizar planes y programas de capacitación para el personal administrativo, que fueran reales y acordes a las necesidades de los trabajadores, y donde se contemple y se lleve a cabo el proceso administrativo de manera estricta.

Estos planes y programas de capacitación, para llevarlos a la práctica, deberán contar con el apoyo y aprobación de los funcionarios de la ENEP Zaragoza, donde se le proporcione la debida atención y - evaluación de los resultados obtenidos en cada evento.

El control del personal administrativo que asiste a estos cursos es de vital importancia, ya que éstos deberán justificar su inasistencia a su centro de labores, con los resultados obtenidos en el curso para el cual le fueron otorgados los permisos para ausentarse.

Con estas medidas, tanto el personal como la entidad se beneficiarían, ya que por un lado los trabajadores cuentan con los conocimientos básicos para llevar a cabo sus funciones; y tendrían las herramientas necesarias para buscar mejores alternativas de empleo. Por otro lado, la institución puede contar con el personal eficiente que se vea reflejado en la calidad y productividad de la entidad. Además, que este aspecto está íntimamente relacionado con uno de los objetivos centrales de la Universidad como una Institución de Enseñanza Superior: Creación de personal especializado.

También, aparte de estos dos aspectos, encontramos otro problema que afecta seriamente la eficiencia del personal administrativo de la ENEP-Zaragoza, que por no estar contemplado en la hipótesis es tratado por separado.

Es de vital importancia que para llevar a cabo todas y cada una de las actividades de la ENEP Zaragoza, se cuente con un grupo de supervisores con la autoridad y apoyo necesarios para hacer cumplir lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo, en lo referente a derechos y obligaciones del personal.

Para esto se deberá dar la importancia adecuada a los reportes del supervisor, en cuanto al cumplimiento de los trabajadores, y en su caso cuando la situación lo amerite aplicar las sanciones correctivas correspondientes de acuerdo a la normatividad.

Cuando a criterio de las autoridades universitarias se determine -- una sanción menor al personal que haya cometido una falta, que por lo menos éste sea cambiado de adscripción para evitar que la disciplina sea puesta en duda por el resto de los trabajadores.

Con todas estas medidas, se crea un ambiente de respeto a las normas laborales establecidas por parte de los trabajadores y funcionarios universitarios.

Estrechamente ligado a esta medida, se encuentra el aspecto de supervisión, que por las características ya muchas veces citadas de esta rama del personal universitario, deberá ser estrecha, con el objeto de que cada uno de los integrantes de la comunidad zaragozana, cumpla eficientemente con las tareas que le han sido encomendadas y que no haya ausentismo en los lugares de trabajo.

En forma general, considero que estas medidas tienen un alto grado de dificultad para ser ejecutadas, pero paulatinamente se pueden lograr, con lo que se incrementaría la productividad y la calidad del personal administrativo de la ENEP Zaragoza, consecuentemente redundaría en el rescate del prestigio de la ENEP Zaragoza y de la UNAM.

Si estas medidas son difíciles de aplicar, más lo sería el respeto al artículo 55 del Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM, donde considera que la representatividad de los trabajadores administrativos de la UNAM, deberá ser por una Asociación, y no deberá involucrarse con las organizaciones de estudiantes, profesores e investigadores. Además de no poder pertenecer a organizaciones o confederación ni tener relaciones de solidaridad con otros sindicatos.

Ante esto el Sindicato existe como una forma de violación a los reglamentos universitarios, y muy lejos de llevar a cabo actividades de ayuda a los trabajadores, los perjudica tanto laboral como personalmente, como se ha visto con anterioridad, por esto considero que sería de gran ayuda para la Universidad y sus trabajadores, hacer respetar esta reglamentación y desaparecer al Sindicato.

Esta propuesta podría causar alarma a muchas personas que se encuentran inmersas en este sistema, pero se debe valorar que para gozar de las prestaciones que la Universidad ofrece a sus trabajadores, ya no sería necesaria la participación sindical, sino que todos y cada uno de los trabajadores, tendrían las mismas oportunidades para obtener estos bene

ficios, y que los asuntos laborales serían tratados directamente con -- las autoridades.

La incertidumbre creada por los trabajadores a la pérdida de su sindica to que los representa, es que a falta de éste las autoridades no harían caso a sus peticiones; sin embargo esto se trata de una tradición solamente, que estamos siempre en polos opuestos autoridades-trabajadores.

La rivalidad entre patrón trabajador, podría ser mejorada, en cuanto a que los trabajadores universitarios se encuentren normatizados por la - Ley Federal del Trabajo en su apartado "A", y tanto autoridades como -- empleados deben respetar estos señalamientos, y no se necesita más re-- presentantes.

BIBLIOGRAFIA:

- 1.- Bazant Jan.
BREVE HISTORIA DE MEXICO.
Edit. Jonas.
Puebla, Méx. 1981.
- 2.- García Cantú Gastón.
HISTORIA EN VOZ ALTA: LA UNIVERSIDAD.
Edit. Ingramex, S.A.
México, 1988.
- 3.- González del Rivero Bertha Elena.
LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA Y SUS IMPLICACIONES LABORALES:
1929 - 1933.
Edit. UNAM.
México, 1989.
- 4.- HISTORIA DEL CONGRESO DEL TRABAJO.
Congreso del Trabajo.
México, 1976.
- 5.- Iglesias Severo.
SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO.
Edit. Grijalbo, S.A.
México, 1970.
- 6.- López Pineda Fabián.
HISTORIA DEL STEUNAM: LUCHAS Y CONQUISTAS.
Ediciones STUNAM.
México, 1984.
- 7.- María y Campos Alfonso, de
ESTUDIO HISTORICO-JURIDICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
(1981-1929).
Edit. UNAM.
México, D.F., 1980.
- 8.- Morales Aragón Eliezer
REFORMA UNIVERSITARIA, EDUCACION SUPERIOR Y SINDICALISMO
MO UNIVERSITARIO.
Edit. UNAM.
México, 1990.

- 9.- Reyna, José Luis.
TRES ESTUDIOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.
Edit. Colegio de México.
México. 1978.
- 10.- Secretaría Administrativa UNAM.
GUIA DE LA UNIVERSIDAD.
Edit. UNAM. 1a. edic.
México, 1991.
- 11.- DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Instituto de Investigaciones Económicas UNAM
Secretaría de Prensa y Propaganda STUNAM.
Cd. Universitaria 1989.
- 12.- AVANCES DE LA INVESTIGACION EN LA ENEP Zaragoza.
COEPIIDA.
UNAM.- 1988.
- 13.- PERIODICO UNOmasUNO
del martes 2 de noviembre al martes 16 de
noviembre de 1982.
México, D.F., 1982.
- 14.- PERIODICO UNOmasUNO
del martes 31 de mayo al 28 de junio de 1983.
México, D.F., 1983.
- 15.- Foro Universitario.
"UNIVERSIDAD Y RELACIONES LABORALES".
Revista UNAM.- No. 4
México, 1981