



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

TITULO: "LA PARTICIPACION SINDICAL DE LOS AFILIADOS EN EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA"

TESIS QUE PRESENTA: OLGA CRUZ FACUNDO

MATRICULA: 93224496

PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIATURA EN: CIENCIA POLITICA

ASESOR: LIC. ENRIQUE GARCIA MARQUEZ

MEXICO D.F., JULIO DEL 2000.

INDICE.

INTRODUCCION	pag. 1
PRIMERA PARTE	
CAPITULO I. LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA Y LA CREACION DE SU SINDICATO.	
1.1. Creación de la Universidad Autónoma Metropolitana.....	4
1.2. Nacimiento del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).....	9
1.3. La primera huelga de los trabajadores en la Universidad Autónoma Metropolitana en 1976.....	15
1.4. Reformas académicas realizadas en el período del presidente José López Portillo..	21
SEGUNDA PARTE	
CAPITULO II. LA RELACION SINDICATO-TRABAJADOR.	
2.1. Las corrientes sindicales en el SITUAM.....	28
2.2. La participación Femenina dentro del sindicato.....	34
2.3. El liderazgo.....	39
TERCERA PARTE	
CAPITULO III. LA RELACION EMPRESA-SINDICATO.	
3.1. Revisión salarial y contractual 2000-2002.....	42
3.2. Reorganización del Manual de Puestos Administrativos de Base.....	60
Conclusiones	67
Bibliografía	73

INTRODUCCION.

Uno de los sectores que integra una parte importante dentro de la historia del movimiento sindical mexicano, es sin duda el sector conformado por los trabajadores universitarios, que por las características particulares del trabajo que realizan, son objeto de constantes limitaciones para ejercer sus derechos laborales, así como la obstaculización para poder integrar sus sindicatos, y las posteriores luchas por no ser considerados como trabajadores de excepción regulados por los apartados especiales dentro de la Ley Federal de Trabajo.

Este sector de trabajadores no esta considerado propiamente como sector obrero, aunque si forma parte del grupo de asalariados ya que los métodos utilizados en sus luchas, han sido los que la clase obrera ha adoptado en sus grandes movimientos reivindicativos.

Los motivos que despiertan el interés de la investigación es conocer ya en forma particular, la situación que se vive al interior del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), organización que de manera particular se ha destacado por las constantes luchas y actitudes contestatarias ante las agresiones que el Estado lanza hacia los trabajadores universitarios. El valor de las luchas del SITUAM, han permitido mejorar las condiciones de vida de los trabajadores así como un mejor desarrollo en su organización sindical.

Se debe mencionar que el SITUAM esta caracterizado como un Sindicato representativo del sindicalismo independiente surgido con gran fuerza inusitada en los años setentas, el

cual se encuentra ubicado entre aquellos sindicatos que pueden enorgullecerse de mantener vivos los valores democráticos e independientes.

Ahora bien, la intención del presente trabajo es conocer de manera más puntual, el grado de participación sindical de los integrantes que confluyen esta organización. Una segunda intención, sería que el resultado de este trabajo sirviera en alguna medida como una breve referencia de las condiciones en las que se encuentra esta organización social para que, en un momento dado, pudiera servir como una fuente mínima de elementos en futuras investigaciones.

Esta investigación consta de tres partes: En la primera parte, con el capítulo I, se intentan reconstruir de manera breve cuatro momentos de fundamental importancia en la historia del SITUAM que son: el nacimiento de la Universidad Autónoma Metropolitana en 1974; la fundación de su Sindicato en 1975; la primera huelga realizada en la UAM en 1976; y la mutilación de sus Condiciones Generales de Trabajo en 1981.

La segunda parte, esta integrada por el capítulo II, aquí se presenta la relación que existe entre el Sindicato y sus agremiados en lo referente al grado de participación sindical, este capítulo consta de tres temas: en el primero se reconstruye brevemente el papel que han desempeñado las corrientes sindicales a partir del año de 1977 y el rumbo que han seguido estas en la actualidad; se continua con un tema de genero, en donde se observa el tipo de participación que la mujer realiza en el Sindicato; y también se expone un tema de liderazgo dentro del Sindicato.

La tercera parte: esta compuesta por el capítulo III, en él se desarrolla la relación que se da entre la empresa y el trabajador, se inicia por la revisión contractual salarial del período 2000-2002, en este apartado se expone una breve relatoria de las negociaciones entre la Universidad y el Sindicato, así como los logros y desventajas en dicho proceso; se continua con el tema de la Reorganización del Manual de Puestos Administrativos de Base, en donde el SITUAM impulsa en la actualidad la construcción de un proyecto sindical que permita la reorganización del manual, ya que el mismo no refleja cabalmente el universo de funciones que se han generado en muchos puestos administrativo, esto debido a la intromisión de la nueva tecnología en la Universidad.

CAPITULO I. LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA Y LA CREACION DE SU SINDICATO (SITUAM).

1.1. CREACION DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.

La fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana se va a dar después de los trágicos acontecimientos de 1968, que dieron cuenta de la capacidad organizativa y descontento del sector estudiantil. Es importante mencionar que este movimiento estudiantil origino repercusiones sociales y políticas mismas que sellaron las instituciones públicas de educación superior, es decir que con este movimiento estudiantil se abrió un período de redefinición de las relaciones entre el Estado y la UNAM, que se expresó en el fortalecimiento de la autonomía universitaria y en los procesos de democratización de las principales universidades del país.

Ignacio Gatica nos comenta: “formalmente la UAM inicia su proceso constitutivo en el periodo del presidente Luis Echeverría Alvarez con la publicación de su Ley Orgánica el 17 de diciembre de 1973, y entre el 30 de septiembre y el 11 de noviembre de 1974, inician efectivamente las actividades docentes en las tres Unidades académicas que constituyen la Universidad (Iztapalapa, Azcapotzalco y Xochimilco)”¹.

En esta ley se determino la creación de dicho instituto de estudios superiores como un organismo descentralizado del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con el objeto de impartir educación superior: licenciatura, maestría y doctorado; cursos de

¹ Gatica Lara, Ignacio “Gestión y Cultura Laboral en el SITUAM”, Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM 1994, p. 30.

actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar; organizar y desarrollar actividades humanísticas y científicas en atención a los problemas nacionales; y preservar y difundir la cultura.

La Universidad Metropolitana está integrada por: La Junta Directiva, el Colegio Académico, el Rector, el Patronato, los Consejos Académicos, los Rectores, los Consejos Divisionales, los Directores de División y los Jefes de Departamento.

Existieron dos motivos principales para la creación de dicha institución por un lado “ fue el propósito fundamental del gobierno de Luis Echeverría Álvarez de ofrecer otra opción a la creciente demanda de educación superior que se ejercía en ese momento sobre instituciones como la UNAM y el Politécnico, y por el otro, un propósito de orden político según el cual la Universidad Autónoma Metropolitana constituía una oferta que el gobierno de Echeverría hacía a esas generaciones recién egresadas de las instituciones de educación superior y profundamente marcadas por los procesos desatados en el movimiento estudiantil del 68, posibilitando de esta manera la dotación de empleos para una joven población muy sensible políticamente y de alta capacidad crítica, al mismo tiempo se buscaba aprovechar su energía y compromiso social para introducir innovaciones en la práctica de la docencia universitaria”².

De esta manera la Universidad Metropolitana, desde sus inicios, es considerada como una Universidad de vanguardia, y con un proyecto innovador. Un aspecto de este proyecto innovador fue la descentralización de operaciones, que dividió a la Universidad en tres

²Ibid., p. 31.

unidades: Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco; con cuatro divisiones: Ciencias Básicas e Ingeniería; Ciencias Sociales y Humanidades; Ciencias Biológicas y de la Salud; y Ciencias y Artes para el Diseño. En cada una de las unidades hay la combinación de tres de las cuatro divisiones, de tal suerte que ninguna se repite por completo.

“La Primera Junta Directiva al iniciar sus funciones en la Universidad quedo integrada de la siguiente manera:

Dr. Rubén Bonifaz Nuño

Dr. José F. Herrán

Ing. Mario Vázquez Reina

Dr. José Calvillo

Dr. José Adem

Dr. Carlos Casas Campillo

Lic. Emilio Múgica

Dr. José Luis Reina

Dr. Rafael Velazco Fernández”³.

Las funciones de la Junta Directiva serían:

- “1. Nombrar al Rector General de la Universidad, resolver acerca de su renuncia y removerlo por causa justificada. En ejercicio de estas facultades, auscultará la opinión de la comunidad de dicha institución, en la forma que establezcan las disposiciones reglamentarias;
2. Nombrar a los rectores de las ternas de candidatos que le presente el Rector General de la Universidad, quien las formulará de la lista de cuando menos cinco personas que deberá proponerle el Consejo Académico de cada unidad universitaria;
3. Resolver acerca de las renunciaciones de los rectores y removerlos por causa justificada;
4. Designar a los miembros del Patronato;
5. Resolver en definitiva cuando el Rector General vete los acuerdos del Colegio Académico;
6. Conocer y resolver los conflictos que se presenten entre los demás órganos de la Universidad;

³Flores Míguel Rocío, “Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana 1974-1976” Tesis de Licenciatura UAM 1985, p. 11.

7. Ejercer derecho de iniciativa ante el Colegio Académico en las materias de la competencia del mismo; y
8. Expedir su propio reglamento.

Las funciones del patronato consisten en:

1. Obtener ingresos para el financiamiento de la Universidad.
2. Organizar planes para arbitrar fondos a la Universidad.
3. Autorizar la adquisición de los bienes que se requieren para las actividades de la Universidad.
4. Administrar y acrecentar el patrimonio de la Universidad.
5. Formular el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad y ponerlo a consideración del Rector General de la misma, quien lo someterá a la aprobación definitiva del Colegio Académico.
6. Presentar al Colegio Académico, dentro de los tres primeros meses a partir de la fecha en que concluya un ejercicio presupuestal, los estados financieros con el dictamen del auditor externo nombrado para el caso por el propio Colegio Académico.
7. Designar al Tesorero General de la Universidad.
8. Nombrar al Contralor y al personal que depende de él, para la supervisión de los asuntos financieros de la Universidad”⁴.

De esta manera la Universidad Autónoma Metropolitana quedó integrada por unidades universitarias, a través de las cuales la Rectoría General controlaría totalmente la actividad burocrática con el afán de mantener el control total de la UAM, sujetándose a la Ley Orgánica y a sus disposiciones reglamentarias. Cabe hacer mención que aunque la Ley Orgánica de la UAM fue promulgada en diciembre de 1973, no es sino hasta septiembre

⁴ Ley Orgánica de la UAM, Artículos 6 y 11 en la Legislación Universitaria México, 1992 p. 8.

de 1974 cuando empieza efectivamente sus funciones. Unos años más tarde el 4 de marzo de 1975, quedó integrado oficialmente el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).

Para el año 2000, la UAM cuenta con las mismas unidades académicas iniciales que son: Iztapalapa, Xochimilco y Azcapotzalco aunque redimensionadas puesto que se han abierto nuevas áreas de trabajo académico o de apoyo al mismo. Así también, cuenta con el nuevo edificio de la Rectoría General, con una Tienda de Autoservicio (TAUAM), con tres Centros de Desarrollo Infantil para los hijos de los trabajadores, además de la Casa de la Cultura (BOMBAS), el Teatro de la Paz, la Casa de la Primera Imprenta y la Casa Abierta al Tiempo.

1.2. NACIMIENTO DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA (SITUAM).

El 30 de septiembre de 1974, la UAM empieza en la Unidad Iztapalapa sus cursos con 1200 alumnos y para el 11 de noviembre inician las otras dos unidades Xochimilco y Azcapotzalco, sumando un total de 4,900 alumnos. En la segunda quincena de noviembre se deja escuchar un rumor relacionado con la fundación de un organismo auspiciado por las autoridades universitarias (proyecto clasista) en el que se pretendía controlar y dividir a los trabajadores mediante una organización “charra” denominado Colegio Sindical de Profesores y Empleados de la Universidad Autónoma Metropolitana COSUAM⁵.

Dicho acontecimiento provocó un gran descontento entre los integrantes de la comunidad universitaria, puesto que se temía que se les hiciera un “madrúguete”, es decir que se integrara un Sindicato con características claramente oficialistas, por lo que dan paso a una gran movilización mediante el inicio de asambleas en las que los trabajadores lograron organizarse ya que la participación que tenían como individuos se daba en forma aislada. Al término de varias asambleas, se formó un grupo de diez profesores que deseaban manejar los asuntos en la construcción del Sindicato. Su primera actividad consistió en levantar una serie de firmas entre los empleados que se oponían al COSUAM. Más tarde cuando se logran organizar los trabajadores de las tres unidades forman una

⁵ La agrupación que las autoridades pretendían crear y que se hacía llamar COSUAM, mediante circular difundida el 22 de noviembre de 1974, convoca a la asamblea constitutiva de dicha agrupación para el día 29 de noviembre del mismo año, en el local del Sindicato de Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 27, ubicado en la Col. Ex-Hipódromo de Peralvillo. (Flores Mígueles Rocío p. 15 1985).

representación de trabajadores la cual se abocaría a enfrentar a las autoridades universitarias, mostrando el repudio total hacia el COSUAM, así como el impedir su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esta representación tuvo que enfrentarse a muchos problemas, aparte de la oposición hacia el COSUAM, existía la problemática laboral en el ámbito administrativo, sobre todo en cuanto a la asignación de puestos, ya que no se contaba con un tabulador que permitiera situar a las personas en el puesto que les correspondía de acuerdo a su capacidad y experiencia. El proceso de subcontratación se realizaba por honorarios aunque el tipo de actividad que efectuaban exigía una relación laboral permanente, además de esto existía un problema en particular que motivó la acción colectiva de todos los sindicalizados, esto inmiscuía a los trabajadores de intendencia, quienes aunque en la práctica eran trabajadores de la Universidad, no aparecían así dado que eran contratados por otra compañía particular que de manera formal era la encargada de los servicios de limpieza denominada Limpieza y Servicios, S. A.

Posteriormente todos los empleados llegaron al acuerdo de crear un solo Sindicato para las tres Unidades que agrupara tanto al personal académico como al administrativo, y que el espíritu de este organismo fuere académico y universitario. Un elemento que contribuyó en la creación del SITUAM, fue la participación de un grupo importante de jóvenes académicos quienes participaron como promotores del activismo sindical al fundarse el

SITUAM⁶. En tales circunstancias este Sindicato significaba para estos académicos “un instrumento de fortalecimiento y defensa, especialmente cuando percibían una rápida burocratización en la UAM con sus secuelas de verticalidad y autoritarismo en la toma de decisiones”⁷.

El nacimiento del SITUAM se dio en una coyuntura donde la agitación sindical a escala nacional se encontraba en sus mejores momentos, esto debido al movimiento sindical universitario que se produce con gran fuerza a partir del año de 1971, constituyéndose el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), ya que con su huelga realizada en 1972 se configura un de los ejes del conflicto laboral universitario a escala general. Con esta huelga el STEUNAM no sólo se buscó el instrumento bilateral que normara las relaciones laborales de sus agremiados sino que también se conquistó derechos que habían sido negados a los trabajadores años atrás, entre los logros obtenidos en su prolongada huelga se dio su registro como Sindicato así como el derecho a la huelga. (Ver Trueba Urbina A. 1975).

Posteriormente se lanza una convocatoria para la Magna Asamblea Constitutiva del Sindicato el día 4 de marzo de 1975 en la Biblioteca de la Unidad Iztapalapa, con la asistencia de 500 catedráticos y empleados administrativos de un total de 800, en dicha asamblea se procedió a nombrar al Primer Comité Ejecutivo dado que las autoridades

⁶ Se puede constatar que la constitución del SITUAM, tanto en la organización como en la definición de sus primeros lineamientos fue obra de los académicos que impulsaron dicho proyecto, muchos de ellos fueron participes del movimiento estudiantil del 68. Un caso ejemplar fue el del Prfr. Gilberto Guevara Niebla cuyo papel como dirigente en el movimiento del 68 es ampliamente reconocido.

⁷ Gatica Ignacio, Op. Cit., p. 41.

pretendían continuar con la implantación de su Sindicato “charro”. Al término de la Asamblea la integración del Comité Ejecutivo quedo de la siguiente manera:

COMITE EJECUTIVO DEL SITUAM EN 1975

Secretario General	Francisco Piñon
Secretario del Trabajo y Conflictos	Luis Morones de la Peña
Secretario de Organización	José Luis Cepeda
Secretario de Previsión Social	Fernando Arruti
Secretario de Educación y Cultura	Gilberto Guevara Niebla
Secretario de Finanzas	Elpidio Alvarado Flores
Secretario de Difusión y Relaciones	José A. Pescador
Secretario de Acción Social	Alfredo Rosas Arceo
Secretario de Actas y Acuerdos	Saúl Olguín

CONSEJO DE REPRESENTANTES

AZCAPOTZALCO	Carlos Antonio Montemayor A. Ana Ma. Villalobos Solís Martín Arellano Jaramillo
IZTAPALAPA	Arturo Acevedo Leopoldo Rodarte Cristina Mercader
XOCHIMILCO	Margarita Castillejos Alfonso Jiménez Cuauhtémoc Pérez

UNIDADES SINDICALES

UNIDAD AZCAPOTZALCO	
Secretario General de Unidad	Jaime Escamilla Hernández
Secretario de Actas y Acuerdos	Héctor Moreno Tozcano
Secretario de Trabajo y Conflictos	Arturo Quiróz Soto
Secretario de Difusión y Relaciones	Eduardo Piña Garza
Secretario de Finanzas	Patricia Camacho Martínez

UNIDAD IZTAPALAPA

Secretario General de Unidad
 Secretario de Trabajo y Conflictos
 Secretario de Difusión y Relaciones
 Secretario de Finanzas
 Secretario de Actas y Acuerdos

Jorge Fuentes
 Lidia Serrano
 Luis Rodríguez Ojeda
 René Montes de Oca
 Hugo Solis

UNIDAD XOCHIMILCO

Secretario General de Unidad
 Secretario de Finanzas
 Secretario de Difusión y Relaciones
 Secretario de Trabajo y Conflictos
 Secretario de Actas y Acuerdos

Antonio Juárez
 Graciela Pérez
 Jaime Baldenegro
 Sergio Gómez
 Roberto Karam”⁸.

Al tomar posesión del cargo de Secretario General el Sr. Francisco Piñón declaró: “El propósito de este Sindicato es agrupar sin discriminación, no en forma elitista lo mismo a maestros como a trabajadores administrativos, la unidad que hay en las filas del personal de la UAM servirá, más adelante, para lograr mayores conquistas sindicales, ya que las demandas son justas y apegadas a derecho. Afirmó además que el sindicato se formó con las siguientes características: ser un organismo independiente, ya que en todas las asambleas los participantes coincidían en que el Sindicato debería ser independiente, democrático y propiciaría la igualdad de todos sus miembros, no siguiendo otro criterio más que el mayoritario”⁹

Flores Mígueles Rocío nos comenta: “la organización y el enfrentamiento que dio el Primer Comité Ejecutivo del SITUAM, constituyó un elemento demostrativo de lo que puede ser capaz la voluntad colectiva de los trabajadores universitarios de la UAM, para

⁸Boletín Informativo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana SITUAM Secretaría de Educación y Análisis, México 1975, p. 2.

⁹ Correo Sindical del SITUAM, 5 de marzo de 1975.

enfrentarse a las dificultades como lo fue, en no contar con un local sindical, dado que las reuniones se hacían en domicilios particulares de los trabajadores y en sus horas de descanso, de no tener licencia sindical y por lo tanto tener que realizar el trabajo de organización del Sindicato después de sus obligaciones laborales”¹⁰.

Para el día 10 de marzo de 1975 el SITUAM lanza la convocatoria para la celebración del Primer Congreso General Extraordinario en la Unidad Azcapotzalco con la asistencia de 534 personas afiliadas y 75 delegados sindicales, aprobándose al término de este lo siguientes acuerdos: lograr que se desconociera al COSUAM como proyecto clasista y como un intento por parte de las autoridades de imponer una organización blanca y corrupta; crear un sindicato mixto independiente y democrático; redactar la declaración de principios; elaborar un proyecto de estatutos; organizar la estructura de su gobierno, su lema y su nombre; enfrentarse a la disgregación del Sindicato, cuando ya estuvo organizado por el problema de su registro; se acordó el monto de las cuotas sindicales, la integración de la Comisión Electoral; y que la admisión, adscripción y promoción del personal administrativo se realizará a través del SITUAM. (Ver en anexo organigrama, su nombre, el lema, y la declaración de principios).

En este período el SITUAM contó con el apoyo y la participación de la mayoría de los trabajadores, ya que para ellos era un fenómeno social nuevo, lo que creó una gran efervescencia y colaboración de parte de los trabajadores.

¹⁰Flores Mígueles R., Op. Cit. p. 23.

1.3. PRIMERA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA EN 1976.

El panorama que se observó en el año de 1976, mostró importantes movilizaciones del sindicalismo universitario y otros síntomas de la insurgencia sindical en algunos estados de la República Mexicana. Estos movimientos originaron una serie de huelgas mismas que paralizaron varios centros de enseñanza superior, tenemos entre los más importantes, los movimientos huelguísticos en exigencia del reconocimiento y firma de contratos colectivos y por revisiones salariales en varios sindicatos universitarios, como el SPAUNAM el cual había paralizado a la UNAM durante cinco horas por la exigencia de aumento salarial; otro movimiento importante fue la represión que sufrió el SUTUS en Sonora por manos de golpeadores al servicio de la Rectoría; en Hidalgo el Rector de la UAH, había desmantelando a la organización sindical de los trabajadores administrativos por medio de la represión; una huelga memorable fue la que estallaron los trabajadores administrativos y académicos de la Universidad de las Américas, esta se convirtió en histórica, tanto en razón de su larga duración, como a que fue la primera realizada en la Universidad Privada.

Es importante mencionar que durante esta época, el SITUAM carecía de reconocimiento oficial por parte de las autoridades universitarias, lo que obligó al Sindicato a llevar esta discusión al Segundo Congreso General Extraordinario y exigir a la Universidad su reconocimiento legal.

Es importante mencionar que en este periodo la Universidad se había negado rotundamente a dialogar y escuchar al Sindicato, argumentando que el SITUAM no estaba

establecido de acuerdo a los ordenamientos jurídicos, y que era necesario que las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores, se reglamentaran por la “Ley Orgánica, que constituye el fundamento de su existencia, la cual establece en su artículo 35 que éstas se rigen por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional”¹¹, fijándose los requisitos y procedimientos que debe seguirse para que un grupo pueda constituirse en Sindicato que represente a los trabajadores de la institución ante la misma y exista de esta manera la obligación de las autoridades de oír al Sindicato en cuestiones laborales.

La Constitución “expresa en su artículo 123: El Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales se registrarán: Apartado “A”: entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo; y por el Apartado “B”: entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El apartado “B” tiene las siguientes desventajas: los sindicatos no tienen derecho a realizar Contrato Colectivo de Trabajo; las relaciones de trabajo se rigen por un Reglamento General de Condiciones de Trabajo que expide la autoridad; la cual sólo esta obligada según la ley a oír al Sindicato; para hacer una huelga, los sindicatos registrados en el Apartado “B” necesitan previamente pedir autorización del gobierno.

A mediados de los años setenta un hecho que hizo que alrededor de unos cuarenta sindicatos universitarios se agruparon en el Frente de Sindicatos Universitarios (FSTU), fue la intención del Estado de incluirlos dentro del apartado “B” de la Ley de los

¹¹ Ley Orgánica de la UAM artículo 35, 1992.

Trabajadores al Servicio del Estado. Este hecho propició la primera huelga protagonizada por el SITUAM, iniciada en julio de 1976, y que concluyera 30 días más tarde, dejando numerosos triunfos entre los que destacan: basificación del personal contratado por honorarios, así como la incorporación, ya como trabajadores de la Universidad, al personal de intendencia, además se logro la firma de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT), que de alguna manera incluían a los trabajadores en el apartado “A”.

Reyes García, Alejandra nos comenta: “ para el 28 de mayo de 1976, se realiza el 2º Congreso General Extraordinario en la Unidad Xochimilco, en él se ratifican los estatutos surgidos que en el 1º Congreso General Extraordinario, se aprueba el Contrato Colectivo de Trabajo además se determina por un acuerdo unánime emplazar a huelga a la Universidad para el 1º de junio de 1976 con posibilidades de estallido para el día 16 del mismo mes, en el caso de que la institución no diese respuestas satisfactorias a las demandas de los trabajadores. Es importante mencionar que en ese momento la estructura de gobierno del SITUAM en 1976 funcionaba de la siguiente manera:

1. Congreso General
2. Consejo General de Delegados
3. Comité Ejecutivo
4. Comité de Huelga (en caso de haber emplazamiento)
5. Consejo Seccional de Delegados
6. Asamblea Seccional
7. Asamblea Departamental
8. Vocales Sindicales uno por cada Sección Sindical
9. Comisiones Autónomas.

En estas circunstancias fue a dichos órganos a quienes correspondió la definición del emplazamiento a huelga, cuyos ejes fundamentales de la misma eran: a) la firma del Contrato Colectivo de Trabajo; b) la bilateralidad en las decisiones y la aplicación del

Contrato por la vía de la existencia de Comisiones Mixtas; c) aumento salarial y d) reconocimiento del personal de limpieza como personal de la Universidad”¹².

Durante el proceso de negociación entre la Universidad y el Sindicato, la patronal insistió en aferrarse al artículo 35 de la Ley Orgánica para negar el reconocimiento del SITUAM, por su parte la representación sindical baso su discusión en el principio de la bilateralidad, no sólo para los acuerdos que se tomaran en las negociaciones, sino también para marcar la vida futura de los trabajadores de la UAM, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo.

Al iniciarse las negociaciones se marco un estado de alerta permanente por parte de la comunidad universitaria. Fue necesario la incorporación de los trabajadores en las tareas de prehuelga cumpliéndolas con medidas necesarias para que la negociación fuera sólida. Las estrategias utilizadas por el Sindicato, fueron la realización de paros escalonados en las unidades, desplegados en los periódicos, mítines y paros nacionales de sindicatos universitarios.

Cierto es que fueron duras las negociaciones con retrocesos pero al finalizar el conflicto el saldo favoreció con creces al SITUAM, se logró la firma de un documento “Condiciones Generales de Trabajo” revisables cada dos años; se reconoce la titularidad del Sindicato y se aprueban varias cláusulas relativas a prestaciones y salarios; en las prestaciones se otorgo: el goce de salario para diez días durante el año (días económicos); licencias de gravidez para mujeres por noventa días; vacaciones anuales de cuarenta días

¹²Reyes García María Alejandra “Participación y Cultura Política en el SITUAM” Tesis, UAM 1991, p. 16.

naturales, año sabático para académicos por cada seis años de trabajo; licencias sin goce de salario de un año para personal administrativo; a los pasantes se les otorgaron licencias laborales para realizar trabajo de tesis así como un pago único para la impresión de la tesis; y aumentos salariales etc., en disposiciones generales: se estableció el principio de bilateralidad, mediante Comisiones Mixtas Partidarias, se aceptó la existencia de la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo (CMGAEPA), la Comisión Mixta General de Vigilancia Promoción e Ingreso para el Personal Académico, (CMGVPIPPA), se crea también la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución a la que se confiere el carácter de tribunal interno para analizar evaluar y, en su caso, dictaminar soluciones a los conflictos laborales individuales. (Para profundizar ver Condiciones Generales de Trabajo UAM 1976).

Este triunfo del SITUAM, refuerzo al sindicalismo universitario que, como ya se mencionó en esta época se encontraba organizado en el FSTU, el cual se verá fuertemente reprimido después del conflicto de 1977 en la UNAM, que terminó “con la ocupación de las instalaciones universitarias por parte de las fuerzas públicas y el encarcelamiento de algunos de sus principales dirigentes”¹³.

Al término de la huelga, el Sindicato se enfrenta ante una pretensión de las autoridades universitarias de sujetarlo al marco jurídico restrictivo del Apartado “B”. Es conveniente señalar que ningún sindicato había logrado a mediados de 1976, un instrumento bilateral bajo la figura de Contrato Colectivo se sabía que en medios oficiales se preparaban

¹³ Cisneros Sosa, Armando “Trabajadores Universitarios ¡Nuevo Proletariado! En la Jornada Laboral, suplemento especial año 6, núm. 62, 1986, p. 11.

Error

An error occurred while processing this page. See the system log for more details.

1.4. REFORMAS ACADÉMICAS DURANTE EL PERIODO DEL PRESIDENTE JOSE LOPEZ PORTILLO.

Durante el gobierno del presidente José López Portillo (1976-1982) se produce en el país una crisis intensa en lo económico, político y social, el gobierno se enfrentaba a un erario de bancarrota, era sin duda la deuda pública más grande en la historia de nuestro país, en consecuencia se da un alto déficit comercial, fuga de capitales, inflación económica, aumento del desempleo, ningún gobierno mexicano hasta esas fechas había tenido que iniciar su gestión con tan severa crisis.

En este panorama el presidente José López Portillo empieza su mandato de gobierno con una limitada capacidad de maniobra, tanto en lo interno como en lo externo y en un ambiente de desconfianza, ante estas circunstancias se inicia la instrumentación de una política de austeridad reduciendo los gastos destinados a la educación y los servicios sociales. Para implementar esta política se tuvo que dirigir la represión en contra del sindicalismo independiente y democrático, por lo que el Estado plantea como objetivo político la Legislación Universitaria a fin de tener más posibilidades de control sobre este sector. Por consiguiente en este período el sindicalismo universitario empieza a tener un movimiento de reflujo que no significaba desmovilización sino más bien reflexión y reagrupamiento de fuerzas para buscar estrategias que permitieran la movilización general y así poder impulsar el movimiento universitario a nivel nacional.

Durante este periodo de gobierno se aprobaron las reformas tanto a la fracción VIII del artículo 3º Constitucional como al capítulo XVI del título VI de la Ley Federal del

Trabajo, que otorgaba a las autoridades universitarias el derecho a incidir sobre todos los aspectos relacionados con lo académico, dejando a los sindicatos fuera de la toma de decisiones en los asuntos académicos.

Al respecto González Ruiz J.E. nos comenta: “ el 9 de julio de 1980 se adicionó una fracción VIII al artículo 3º Constitucional mediante el cual se otorgó a las universidades la prerrogativa para definir los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico; luego el 20 de octubre del mismo año, se adicionó el capítulo XVI al título VI de la Ley Federal de Trabajo donde se hizo una definición del trabajador académico y se estableció que correspondía a la Universidad regular los aspectos académicos”¹⁵.

En este contexto la historia del movimiento sindical mexicano va a registrar al SITUAM como el primero en enfrentar los resultados de estas reformas legales, ya que será a este Sindicato a quien se le arrancará la mayor parte del clausulado con referencia a la relación del trabajo académico, que se encontraba plasmado en sus Condiciones Generales de Trabajo.

El 4 de agosto de 1981, el entonces Rector General de la Universidad Dr. Fernando Salmerón Roíz, por vía del Abogado General Dr. Leoncio Lara, demandaron formalmente al SITUAM ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando en su querrela

¹⁵ González Ruíz Enrique, Despojo al Sindicalismo Universitario: En Clausulado Académico del SITUAM. 1988 P- 43.

el que se dejaran sin efecto 102 cláusulas del CGT¹⁶ y la conversión de éstas en Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), todo en base a las reformas antes señaladas.

El laudo emitido a la Junta de Conciliación y Arbitraje en 1981, fue favorable a la petición de las autoridades universitarias y se dejaron sin efecto 56 cláusulas de las 102 señaladas inicialmente. Pese a que a lo largo del conflicto el Sindicato dio muestra de combatividad y cohesión ante esta problemática, no fue suficiente la disposición de lucha de los trabajadores y, finalmente se dio el despojo, concluyendo el conflicto el 12 de noviembre de 1981. (Para profundizar ver a González Ruíz J.E.).

Al inicio de las reformas hubo acaloradas protestas pero, “fuera del repudio inicial al procedimiento mediante el cual se suprimió la bilateralidad en sus relaciones laborales, los profesores no volvieron a manifestarse mayoritariamente para reclamar la recuperación de dicha bilateralidad”¹⁷. De esta manera lo avanzado que contenían las Condiciones General de Trabajo, se van a ver reducidas a aspectos de mera vigilancia dentro de los procesos de regulación del trabajo académico. Dejando de lado también la posibilidad de que el trabajador académico observe al sindicato como un espacio importante para su participación política.

En dichas circunstancias el trabajo académico quedará regulado dentro de la fracción VIII del artículo 3o. Constitucional el cual estipula: “las universidades y las demás

¹⁶ La regulación bilateral que se buscaba suprimir, era aquella referida a aspectos como la promoción del personal académico; impugnación e inconformidades en materia de ingreso y promoción; definición, clasificación y funciones; actuaciones y resoluciones de la Comisión Mixta General de Admisión y Promoción del Personal Académico; conflictos individuales ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución (Ver González Ruíz J. E. 1988).

¹⁷Ignacio Gatica, Op. Cit. p. 50.

instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos del ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo se normarán por el apartado “A” del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere”¹⁸.

Los aspectos más específicos de las relaciones laborales en éste tipo de centros de trabajo van a particularizarse en la Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo XVII titulado; Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley que a la letra dice:

Art. 153-J.- Las disposiciones de éste capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la Autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones. Dentro de

¹⁸Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 121a. edición México 1997 p. 9.

este artículo encontramos únicamente el aspecto general y el objeto de la regulación entre las universidades y sus trabajadores en lo referente a sus relaciones laborales.

Art. 153 K.- Trabajador académico es la persona que presta los servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

En el ámbito nacional, la fuerza del sindicalismo universitario veía mermadas sus posibilidades de negociación a raíz de las reformas efectuadas durante este sexenio lo que propició el fin de la Federación de Sindicatos Universitarios que, una vez agrupados en el Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) empezó su fragmentación. La iniciativa instrumentada desde la cúpula estatal, tendiente a la fragmentación del movimiento sindical universitario, evidentemente tuvo sus repercusiones en la disolución del proyecto para formar un Sindicato Nacional.

En 1981 se presentó el punto más álgido del enfrentamiento entre las organizaciones sindicales de educación superior y sus autoridades agrupadas en la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior (ANUIES). Justamente es aquí en donde se empieza a presentar de una manera evidente la fragmentación del proyecto para un Sindicato Nacional. En adelante los conflictos presentados en cada uno de los sindicatos universitarios serán resueltos, por más esfuerzos que han hecho por unir fuerzas, al interior de ellos mismos. También es en este periodo cuando se inicia la división interna de cada Sindicato.

Así vemos que la contraofensiva estatal para impedir que los trabajadores organizados pudieran representar peligro en la definición de sus relaciones laborales, actuó doblemente; por un lado, reforzó a las autoridades universitarias agrupándolas en la ANUIES; y por el otro, utilizó la vieja frase “divide y vencerás” aplicándola sobre un punto nodal en este tipo de sindicatos: su constitución mixta. Separando, a partir del sistema de becas y estímulos a la docencia y la investigación, que coloca a años luz de distancia, las diferencias salariales entre los académicos y los administrativos y los intereses de los dos grupos. Dicho programa tiene un doble efecto; por un lado mantiene a los trabajadores académicos preocupados, si no de manera exclusiva, si por lo menos la mayor parte del tiempo, en la consecución de los puntos necesarios para obtener las becas y los estímulos que representan hasta el 70% de su ingreso total; y por el otro, la diferencia de percepciones entre académicos y administrativos ha surtido el efecto deseado para las autoridades, ya que la diversificación de metas e intereses entre los dos tipos de trabajos, y diferentes posturas hacen a la relación laboral, la parte medular de la fragmentación al interior del Sindicato.

Este tipo de recursos empleados por el Estado esta enfocado a neutralizar movimientos sociales que puedan representar un riesgo para su estabilidad, generalmente van apoyados por las grandes figuras públicas “infladas” por el mismo aparato estatal que tienen la función de justificar, ante la sociedad la acción gubernamental.

Es importante mencionar, que desde el golpe asestado en 1981, sobre todo a los sindicatos universitarios, como ya se ha mencionado, en las reformas a la fracción VIII del artículo 3º Constitucional, y al Capítulo XVI título VI de la Ley Federal del Trabajo, no se ha

podido crear una unión intersindical que realmente ejerza de manera efectiva, presión sobre el aparato estatal. Entonces, podemos hablar que existe una crisis en las organizaciones sindicales. Aunque han habido diferentes esfuerzos de coordinación como el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de Educación Superior (CNSUES), entre los más conocidos, “los trabajadores y sus sindicatos han quedado fuera del escenario político”¹⁹.

¹⁹Guillén, Carlos y Sergio Sánchez “Descontento, Sociedad Civil y Sindicatos”, Centro de Estudios del Movimiento Obrero, núm. 87, 1996, p. 40.

CAPITULO II. LA RELACION SINDICATO TRABAJADOR.

2.1. LAS CORRIENTES SINDICALES EN EL SITUAM.

En la historia del SITUAM, las corrientes sindicales que se crearon en su momento han jugado un papel importante en la conducción y en el diseño de las políticas del Sindicato.²⁰ Las posturas asumidas por cada una de ellas así como las relaciones que fueron tejiendo nos hablan de un difícil proceso de acercamientos y confrontaciones que han dejado estas agrupaciones en los distintos aspectos de la vida sindical.

Estos grupos político-sindicales han formulado diferentes visiones sobre las problemáticas que ha vivido el Sindicato (congresos, revisiones, coyunturas de conflicto etc.), las propuestas planteadas por las corrientes han significado cierto grado de sedimentación, en aquellos trabajadores más involucrados en la actividad sindical.

A fin de aproximarnos a ellas, observaremos la reconstrucción de las posiciones que fueron delineado estas corrientes dentro del Sindicato. Dado que es difícil encontrar documentación que permita desarrollar la investigación utilizare solo algunos planteamientos de estas agrupaciones.

Durante el año de 1977 se abre un espacio de participación amplio hacia los agremiados

²⁰Las instancias de conducción del Sindicato, mantuvieron un carácter unitario en su período de constitución, pero después de la huelga de 76, se inicia el período de institucionalización dentro y fuera del SITUAM. En este lapso aparecen diversas agrupaciones de trabajadores que en adelante actuaran como corrientes sindicales, promoviendo sus puntos de vista entre los afiliados y disputando la conducción del sindicato en todos los niveles. Más tarde con el tiempo algunas corrientes van a desaparecer, otras más van a ser opacadas por la presencia de nuevas corrientes con diverso reconocimiento entre los trabajadores.

del Sindicato en la toma de decisiones, dando como consecuencia el surgimiento de nuevos grupos de opinión con distintos intereses sobre las problemáticas que se fueron creando en la Universidad.

La corriente identificada como Consejo Sindical (CS) desempeñó un papel importante en el proceso constitutivo inicial del SITUAM. Los militantes que representaron esta corriente se vieron favorecidos por la amplia experiencia que habían adquirido con las asesorías ofrecidas por algunos dirigentes del STUNAM durante las negociaciones en la huelga de 1976 y otros momentos posteriores. Esas habilidades que adquirieron los militantes del (CS) les permitió lograr el aglutinamiento de la mayoría de los activistas sindicales en ese año.

Esta corriente se distinguió por lograr un poder de convocatoria, que no ha sido igualado por ninguna otra corriente, esta distinción según algunos, es propiciada por la participación considerable de varios académicos que integraron en esos periodos el Comité Ejecutivo, la concepción que definieron fue la siguiente: “aspiramos a democratizar las universidades, a la impartición de una educación científica y popular, deseamos que las universidades respondan a las necesidades de los trabajadores y, en general de las masas populares, estamos decididos a combatir por el hecho dominante de que los centros educativos están al servicio de los privilegiados y los poderosos”²¹. Esta corriente utilizó una estrategia de acción sindical que combinaba la lucha por demandas

²¹Ponencia de Consejo Sindical en el Primer Congreso General Ordinario del SITUAM en abril de 1977.

inmediatas con la defensa de un modelo educativo universitario innovador y nacionalista, donde el carácter de la clase se alcanzaba vía capacidad y voluntad del Sindicato para identificarse con una educación al alcance de las grandes mayorías.

Este planteamiento sin embargo presenta un punto débil, a final de cuentas, los trabajadores administrativos, que numéricamente pesaban tanto como los académicos, estaban ocupando una condición secundaria completamente relegada en la estrategia. Su militancia y movilización solo se justificaba en la solución de problemas laborales, por lo que su presencia se justificó sólo en condiciones de apoyo.

Esto propicio en el año de 1979, al interior del Sindicato la conformación de diversas fuerzas opositoras al Consejo Sindical como: Punto Crítico (PCri), Trabajadores de Base Unidos (TABU) y La Tribuna (LT), a pesar de que existieron diferencias dentro de estas corrientes, mostraron sin embargo un rasgo en común: privilegiaron la función política del Sindicato sin que necesariamente, dicha función pasara por consideraciones de orden académico. Consideraron a la institución universitaria como un escenario más donde trabajo y capital libran su lucha, misma que debía profundizarse y articularse con un movimiento social amplio. Estas corrientes van a encontrar su base social, precisamente entre los trabajadores administrativos.

La Tribuna se ha considerado hasta estas fechas como una corriente radical, recomienda lo siguiente: “hay que hacer claridad al interior de los departamentos en que ahí existen dos partes antagónicas e irreconciliables; una que representa a las autoridades y otra que

representa a los trabajadores o sea que en otras palabras, tenemos de un lado al capital y del otro al trabajador asalariado”²². El planteamiento de Tribuna consiste en convertir el lugar de trabajo en un escenario de conflicto antagónico proponiendo a los trabajadores administrativos y académicos erigirse en militantes políticos. Se trata de hacer política al margen del trabajo, en la movilización y confrontación continua, concientizando a los trabajadores para impulsarlos a una lucha contra el capitalismo.

La corriente de TABU planteaba que si en México como en todo país capitalista existe la división de la sociedad de clases y la explotación del trabajador asalariado, en tales consecuencias todo movimiento proletario debe luchar por destruir a la sociedad actual e instaurar el socialismo, recomendaba lo siguiente: "buscamos elevar el nivel de organización y conciencia de los trabajadores del Sindicato, apuntando al rompimiento de la hegemonía de la ideología burguesa y el burocratismo, deseamos convertir al SITUAM en un verdadero instrumento de lucha en la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores; transformando al Sindicato en una verdadera escuela de autogobierno así como un importante actor en la lucha por la democracia política y en contra de la represión”²³.

Durante los años de 1978 a 1990 se observó una mayor participación de las corrientes como La Tribuna (LT), Punto Crítico (PCri), Trabajadores de Base Unidos (TABU), y la corriente conformada por el Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), el

²²Ponencia de Tribuna presentada en el 3er. Congreso General Ordinario del SITUAM 1979.

²³Programa de Lucha Sindical de TABU s/f.

planteamiento del PRT no se logro obtener dado que en la actualidad se ha desintegrado esta corriente. Todas estas agrupaciones han mantenido una constante alternancia en la conducción del Sindicato. (Ver en anexo cuadro de conformación de corrientes en el SITUAM).

Posteriormente de los años de 1992 a 1998, surgen otras nuevas agrupaciones con gran presencia dentro del sector administrativo como: Espacio Sindical en alianza con militantes del PRD (ES-PRD); 1º de Mayo (1M); Movimiento de trabajadores en Lucha (MTL); Grupo de Acción Independiente (GAI); y Unidad de Base Independiente (UBI). Algunas de estas agrupaciones han conformado el Comité Ejecutivo en diferentes años, sin embargo hay que destacar la participación activa y constante de Espacio Sindical, La Tribuna y Movimiento de Trabajadores en Lucha, las cuales en la actualidad entran en la disputa por la conducción del Sindicato.

En la diversidad de propuestas que impulsan estas corrientes tenemos el planteamiento de la corriente sindical 1º de Mayo (1M) la cual recomendaba lo siguiente: “ hay que lograr mejoras en la revaloración salarial defendiendo el empleo y rechazando la política implantada por las autoridades sobre el proyecto de compactación de puestos, (productividad y polivalencia); así como el rechazo a las políticas neoliberales del gobierno de Zedillo (privatización de empresas, desmantelamiento de la educación publica y las Reformas a la Ley Federal del Trabajo)”²⁴. Estos planteamientos se enfocaron a defender los derechos fundamentales de los trabajadores como son: la seguridad en el

²⁴ Ponencia de 1º de Mayo presentada en el 22 Congreso General Ordinario del 21 de mayo de 1998.

seguridad en el empleo, mejoras en prestaciones económicas y sociales que durante muchos años han conquistado las luchas obreras en el país.

En el caso de Unidad de Base Independiente (UBI), se planteo lo siguiente: “proponemos imponer la bilateralidad en el trato obrero-patronal de tal forma que las prestaciones, el escalafón, la bolsa de trabajo, la escuela sindical, el programa de vivienda, etc. estén en manos de la base, nuestra corriente propone, responder a los intereses de los trabajadores y dejar de ser instrumentos de corrientes, nuestra cuestión fundamental es reivindicar la educación pública como la parte sustancial del quehacer sindical, tener derecho a un trabajo y a condiciones de vida dignas que complementen la función social de las universidades, proponemos una dignificación universitaria, puesto que en la actualidad los trabajadores universitarios padecen hoy bajos salarios y malos tratos”²⁵.

Se debe mencionar que con el tiempo algunas de esas agrupaciones político-sindicales sufrieron cambios cuantitativos, algunas prácticamente desaparecieron, otras más se han unido en alianzas con las más fuertes, pero lo cierto es que estas corrientes existen, puesto que son ellas mismas las que llevan la dirección y conducción de las problemáticas del Sindicato.

²⁵ Entrevista realizada a Aristeo Méndez Martínez integrante de la corriente sindical UBI junio de 1999.

2.2. LA PARTICIPACION FEMENINA DENTRO DEL SINDICATO.

De acuerdo a los comentarios que se hacen en relación con la participación de las mujeres dentro del SITUAM tenemos que existe una clara evidencia de que el sector femenino participa poco en el Sindicato. Aquí es conveniente hacer una pausa para distinguir entre dos tipos de participación que son fundamentales dentro del Sindicato: la participación a nivel discursivo en las asambleas y la participación en trabajo concreto para la organización y funcionamiento del Sindicato en general.

En términos generales, tenemos que la participación es entendida como las aportaciones discursivas que se hacen durante las diferentes reuniones a que convoca el Sindicato. Sin embargo, tenemos la participación de acción material, (trabajo concreto de organización) esta permite el funcionamiento del Sindicato, aunque es de mucha “talacha”, y no esta considerado como una base determinante para obtener un liderazgo; comprende aquellas actividades tales como: la impresión de volantes, elaboración de desplegados, mantas y carteles, organización de eventos como: Congresos Ordinarios o Extraordinarios Comité de Huelga Seminarios, participación en las guardias cuando se da un movimiento de huelga, etc.

De cómo se representa esta situación mentalmente en las trabajadoras queda de manifiesto en la respuesta de una de nuestras entrevistadas: “mi participación dentro del Sindicato se limita sólo a la asistencia en asambleas de unidad, esto porque no dispongo de tiempo libre, considero que la situación de la mujer es muy difícil, puesto que atiende

después de su jornada el cuidado de los hijos, ir de compras al supermercado, labores domésticas, en fin cosas así²⁶.

Aunque la mayor participación de las mujeres se da en la asistencia a las asambleas como en el caso anterior, hay quienes han participado activamente dentro del Sindicato, tal es el caso de la siguiente entrevista: “ Mi participación dentro del sindicato ha sido activa, a partir del año de 1985 a la fecha ocupo el cargo de Delegada Departamental, además trato de apoyar al Sindicato repartiendo propaganda, asistiendo a marcha y mítines, llevando información a Asambleas Seccionales, o Comité de Huelga y asistiendo a los Congresos”²⁷.

De acuerdo a los argumentos anteriormente señalados tenemos que la participación femenina dentro del sindicato depende de dos factores fundamentales que son: por un lado su propio deseo de colaborar con el trabajo requerido en el Sindicato; y por el otro las condiciones que se dan dentro de su familia lo que viene siendo su situación social²⁸.

Es claro que la participación de la mujer dentro del Sindicato se da principalmente en este trabajo organizacional, entonces debemos preguntarnos. ¿Porqué si hay casos en los que algunas compañeras logran tener una participación activa, no ha habido ninguna mujer

²⁶Entrevista realizada a Elodia Ventura Barreto Secretaria “C” de la Unidad Azcapotzalco diciembre de 1999.

²⁷Entrevista realizada a Silvia Santa Cruz Quiroz Secretaria “C” Rectoría General septiembre de 1999.

²⁸La participación de la mujer en el SITUAM es menor en comparación a la participación que ejerce el hombre dentro del sindicato. Indudablemente la escasa participación femenina esta condicionada a la situación que viven estas mujeres universitarias dentro de sus hogares como es: el cuidado de sus hijos, las labores del hogar, el marido, (la doble jornada). En tales circunstancias tenemos que difícilmente podrá haber mayor participación femenina en el Sindicato esto debido a la situación social en la que se encuentran.

que haya ocupada la Secretaria General?, la mayoría de los comentarios acerca de esta pregunta, han coincidido en asegurar que la mujer no ha logrado ocupar el puesto de dirigencia, debido a la falta de tiempo. Es decir la participación se identifica con la presencia en el Sindicato y la mujer no ha logrado alcanzar este nivel de presencia, principalmente por la carencia de tiempo disponible para asuntos sindicales esto queda de manifiesto en el comentario de uno de los trabajadores: “pienso que en la actualidad sería difícil que una mujer logre conducir la Secretaria General, porque las mujeres tienen poco tiempo para participar y cuando participan se van por la maternidad, esto obedece a un problema que conocemos en términos generales y que no tiene que ver estrictamente con el Sindicato, sino más bien es con la actividad familiar la que impide un desempeño a este nivel, debido a que dicho cargo requiere de una dedicación constante en término de horas, y que solo lo desempeñan los hombres”²⁹.

En los tres últimos Comités Ejecutivos (94-96, 96-98 y 98-2000), se mantiene un porcentaje del 20 al 30% en Secretarías ocupadas por mujeres, esto es, de 10 carteras 2 o 3 son ocupadas por mujeres, y estos cargos son en la Secretaría de Educación y Análisis, Secretaría del Trabajo, Secretaría de Relaciones y Solidaridad y Secretaría de Asuntos Académicos.

En lo que respecta a la participación discursiva tenemos que generalmente existe de un 15 a un 20% de mujeres que se inscriben como oradoras para pasar a exponer a la tribuna sus puntos de vista en relación con la problemática que se este discutiendo en su momento esto puede ser: (orientación a la huelga, revisión contractual o aumento salarial). Es

²⁹Entrevista realizada a Juan Carlos García Amador Dibujante Técnico “C”, Xochimilco, febrero del 2000.

conveniente enfatizar que las oradoras deben contar con aspectos básicos que las permita distinguirse como líderes, es decir, recurrencia en el discurso, un manejo adecuado en las estrategias para las negociaciones, así como el conocimiento de la historia del Sindicato.

Tenemos que la asistencia de las mujeres en las asambleas es muy equitativa, fluctúa en términos generales alrededor del 40%, lo cual quiere decir que en el nivel de asistencia la participación esta muy equilibrada con respecto a la de los varones.

Cuando se requiere la participación para ser candidato a ocupar la mesa que conducirá la sesión en Asamblea Seccional o en Congresos, las propuestas para candidatos-mujeres son mínimas y la ocupación de la mesa es aún menor, esta participación se da entre un 10 a un 15%. Aquí se da un desfase espectacular con respecto al porcentaje de asistencia a las asambleas. Es importante tener este factor muy presente como un probable indicador para la adquisición de un liderazgo político.

Referente a este punto se puede uno preguntar ¿ Por qué las mujeres que se toman tiempo para asistir a las asambleas donde se da la lucha por el poder, no toman la palabra y hacen oír su opinión ? Ellas mismas nos comentan lo que sucede. Una compañera auxiliar de oficina nos dice: “ creo que estamos atrasados, que incluso a las mujeres que participan en los Comités de Huelga las abuchean más, las tachan de histéricas si una mujer se exalta le restan credibilidad, pero si un hombre hace un teatro los impresiona”³⁰.

Tenemos que el acceso a la tribuna es poco frecuentado por las mujeres, sin embargo años atrás se dio una gran participación de mujeres oradoras académicas, esto no es nada

Tenemos que el acceso a la tribuna es poco frecuentado por las mujeres, sin embargo años atrás se dio una gran participación de mujeres oradoras académicas, esto no es nada novedoso porque sabemos que ellas manejan una mayor cantidad de vocabulario que les permite participar en la tribuna. En la actualidad la participación de mujeres académicas a disminuido esto debido a que existe poco interés por participar en el Sindicato.

Dentro del sector administrativo tenemos que el grupo de oradoras esta integrado por puestos elevados como las de biblioteca, o las reporteras, en donde la mayoría de ellas tienen concluida la licenciatura. También esta otro grupo importante de oradoras que lo conforman las trabajadoras de los Cendis 1 2 y 3, las cuales en la actualidad están demostrando un gran interés por participar en las discusiones del Sindicato.

El grupo secretarial, se ha caracterizado por ser unido y solidario, en compromisos de adhesión a causas compartidas por ellas como mujeres, aunque se debe mencionar que su participación en la tribuna es muy bajo. Otro caso que se debe comentar es el de las trabajadoras de intendencia a quienes en muchas ocasiones se les ha calificado como combativas, al defender las posturas de sus líderes, ellas se caracterizan por una escasa presencia en la tribuna. La estrategia que utilizan estas trabajadores es de apoyo, se sientan en la parte final del salón junto a sus compañeros; desde allí manifiestan las opiniones, por medio de gritos, claro, sin tener la necesidad de anotarse como oradoras.

2.3. EL LIDERAZGO.

Hay diversos estudios y definiciones acerca de lo que es un líder³¹. En este caso trataremos de hacer una caracterización, lo más fiel posible, con relación a los atributos que debe reunir un líder dentro del SITUAM.

CONTROL DEL DISCURSO. “El líder desempeña su papel a partir del control de un recurso importante para los miembros del grupo, entendiendo por control del discurso el manejo de la tribuna, es decir, no tener ninguna reserva para acceder a la tribuna y ventilar opiniones, en la conducción del Sindicato”³². Este control se refiere primordialmente a las estrategias a seguir durante las negociaciones, con el fin de lograr un incremento salarial y mejoras en las condiciones laborales.

El control del discurso se divide a su vez en: la recurrencia y la fuerza. La recurrencia se refiere a la cantidad de veces que se hace uso de la tribuna como orador. Para que se pueda construir un liderazgo es importante mostrarse constantemente a los demás, dialogar públicamente con el grupo; es decir, tener una presencia permanente; y la fuerza, no sólo es importante hablar muchas veces ante el grupo, sino que debe tenerse en cuenta cómo se dicen las cosas. “El líder debe mantener un discurso enérgico, esto le permitirá tener credibilidad ante los demás que el mismo se muestre seguro de lo que dice, aquí es

³¹El liderazgo, tema central en los estudios del poder, ha sido trabajado tanto por politólogos, sociólogos y antropólogos dedicados al estudio de la política. Estas investigaciones han avanzado mucho; pero el interés de esta investigación se centra en definir el concepto a partir de las características encontradas en los líderes del SITUAM.

³²Lee Bon Gustave “Psicología de las Multitudes” Editorial Divulgación Popular, México 1973 p. 43.

importante aclarar que no únicamente la fuerza hace al líder, sino que también es necesario que el líder cuente con amplio conocimiento”³³.

EL CONOCIMIENTO. Un líder no puede serlo sin saber de qué está hablando. El conocimiento como característica del liderazgo se divide en tres aspectos: conocimiento histórico; conocimiento estratégico; y conocimiento legal:

Para desarrollar este punto fue necesario la opinión de uno de los líderes del Sindicato que comenta: “el conocimiento histórico se refiere a la cantidad de datos que el líder debe de contar acerca del Sindicato, es decir, su organización, su funcionamiento, los errores y aciertos que se han cometido en el pasado y que sirven justamente para poder diseñar las futuras estrategias; el conocimiento histórico presenta dos variantes, la interna que se refiere al manejo de asuntos internos que han sido relevantes a lo largo de la historia del Sindicato y la externa la cual se refiere al conocimiento de la historia del movimiento obrero sindical en el país y su vinculación con el SITUAM; el conocimiento estratégico es el que se refiere a la coordinación de las acciones tanto políticas como económicas encaminadas a mantener al sindicato como instancia negociadora de los intereses de los trabajadores; en el conocimiento legal el líder debe de contar con un manejo adecuado de las leyes que permitan o impidan el diseño de las estrategias, aunque el Sindicato cuenta con la asesoría jurídica de un abogado conocedor del movimiento obrero-sindical, es importante sin embargo que el líder sindical también cuente con estos conocimientos legales”³⁴.

³³Op. Cit. p. 42.

³⁴ Entrevista realizada a Victor Pazos Muños militante de la corriente Espacio Sindical, marzo del 2000.

CAPACIDAD DE CONVOCATORIA. Un líder sólo puede serlo si tiene un grupo que lo apoya. “La capacidad de convocatoria depende de varios factores como son: el carisma entendido como el conjunto de características que hacen a una persona ser atractiva tanto en términos personales como laborales, a otro grupo de individuos los cuales le darán su apoyo; y la fortaleza constituida esta por la capacidad de negociación en las luchas laborales, es decir una persona identificada como débil difícilmente aglutinará a su alrededor a gente que se sienta afín a ella”³⁵.

TIEMPO DEDICADO AL SINDICATO. Para que un líder pueda formarse es indispensable que dedique una cantidad considerable de tiempo en las actividades relacionadas con el Sindicato. Evidentemente mucho se ha discutido sobre este punto como el fundamental para que los hombres puedan lograr un liderazgo en el SITUAM, y por ende ha resultado ser un factor que incide negativamente en la participación femenina, aunque como ya se menciona en el anterior apartado no es el único.

En las conversaciones cotidianas en la vida sindical, se refleja una especie de resistencia tanto de parte de los hombre como de las mujeres por aceptar abiertamente quienes son los líderes; pero el hecho es que son los líderes quienes están dirigiendo al Sindicato y su existencia es indiscutible.

³⁵ Lee Bon Gustave p. 43.

CAPITULO III. RELACION EMPRESA-SINDICATO.

3.1. REVISION CONTRACTUAL-SALARIAL 2000-2002.

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, enfrenta a principios del año 2000 varios retos fundamentales en su pasada revisión contractual y salarial siendo estos: la resistencia por preservar las conquistas ante las políticas neoliberales que tienden a disminuir los derechos laborales, la lucha por elevar las condiciones de vida de los trabajadores ante la política salarial de contención; así como el recorte al gasto social y educativo impuesto por el gobierno Zedillista. En dicho contexto el SITUAM emprendió una difícil tarea cuyo objetivo fundamental fue el atacar las políticas de restricción salarial impuestas por el actual gobierno.

El SITUAM inicia los trabajos para la revisión contractual y salarial del año 2000-2002 en su XXIII Congreso General Extraordinario celebrado los días 11,12,13, 25, 26 y 27 de noviembre de 1999 en la Unidad Azcapotzalco. Al quedar instalado el Congreso el día 11 de noviembre, se inicia la primera Asamblea Plenaria donde se aprobaron los siguientes puntos: análisis de coyuntura; ratificación de los estatutos (Ver en anexo estatutos); la decisión por acuerdo unánime de emplazar a huelga a la Universidad para el día 29 de diciembre de 1999 con posibilidad de estallarla, si así lo obligan las autoridades para el día 1º de febrero a las 11:00 hrs. del 2000, asimismo se aprobaron otros puntos de gran importancia como: el Reordenamiento del Manual de Puestos Administrativos de Base y la modificación al clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo del SITUAM.

Me permito hacer un pequeño paréntesis para indicar que en el actual momento los órganos de gobierno del SITUAM³⁶, funcionan de la siguiente manera: Capítulo IV Artículo 18 A).Órganos de deliberación y resolución: Congreso General (CG); Consejo General de Delegados (CGD); Comité de Huelga en caso de haber emplazamiento de huelga (CH); Consejo Seccional de Delegados (CSD); Asamblea Seccional (AS); Asamblea de Solicitantes de Vivienda (ASV); B).Órganos de Coordinación y Ejecución: Comité Ejecutivo (CE); Grupo Interno Coordinar (GIC); Delegado Departamental (DD); Comisiones Mixtas (CM); Asesor Académico (AA); y C).Órganos Normativos: Comisión Autónoma de Vigilancia Evaluación y Fiscalización (CAVEF); Comisión Autónoma de Hacienda (CAH)”³⁷. A estos órganos les correspondió la definición del emplazamiento de huelga con las siguientes demandas:

- “1. 50% de incremento salarial para el período anual del 2000.
2. 20% de retabulación aplicado de manera general a todos los trabajadores de la Universidad.
3. Actualizar e impulsar la elevación de los montos de las prestaciones principalmente las que benefician a la mayor parte de los trabajadores.
4. Reapertura y movilidad laboral en procesos escalafonarios.
5. Por un compromiso con la UAM en la reorganización del Manual de Puestos Administrativos de Base.
6. Precisar mecanismos y procedimientos de gestión laboral como Comisiones Mixtas.
7. Defensa de estabilidad en el empleo y de libertades académicas para los académicos.
9. 8. Preservar y recuperar materia de trabajo así como una verdadera capacitación, formación y profesionalización”³⁸.

³⁶Ver en Anexo Organigrama del SITUAM vigente en el año 2000.

³⁷Fuente: Estatutos del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, Publicados por el SITUAM, México, mayo del 2000.

³⁸ Propuesta para la Revisión Contractual 2000-2002, Publicado por el SITUAM, México, 8 de noviembre de 1999, p. 9.

El día 28 de diciembre de 1999, el Comité Ejecutivo en turno³⁹, envió a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el pliego petitorio con las demandas aprobadas en el XXIII Congreso Extraordinario siendo estas:

“PRIMERA.- Se solicito una retabulación del 20% aplicada de manera general a los puestos y categorías de todos los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma Metropolitana.

SEGUNDA.- Sobre la base de incremento a los salarios contenido en la petición anterior, se solicito un incremento a los salarios de todos los puestos y categorías de los trabajadores administrativos y académicos en un monto de 50%, mismo que deberá entrar en vigor a partir del primero de febrero del año dos mil.

TERCERA.- Se solicito la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo en la modificación a 104 cláusulados.

CUARTA.- Para el caso de que llegase a estallar el movimiento de huelga, se solicito el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir por los trabajadores con motivo de dicha suspensión de labores, así como los gastos erogados por la misma⁴⁰.

El día 9 de diciembre de 1999 a las 10:00, en el auditorio Javier Mina de la Unidad Xochimilco, se instala el Comité de Huelga lográndose la asistencia de una gran parte de la estructura sindical, desde Delegados Titulares, Comisionados Mixtos y Técnicos, Grupo Interno Coordinador, y el Comité Ejecutivo.

³⁹ El Comité Ejecutivo de la gestión 1998-2000 esta conformado por el Secretario General Sr. Jorge Ramos Avilés, Secretario de Organización Sr. Antonio Carrasco Hernández, Secretario de Conflictos Sr. Rodolfo Serafín Pérez Ruiz, Secretario de Trabajo Sr. Octavio López Valderrama, Secretaria de Asuntos Académicos Srita. Irma Gloria Taxis Taxis, Secretario de Prensa y Propaganda Sr. José Saldivar Alvarado, Secretario de Relaciones y Solidaridad Sr. Bulmaro Villarruel Velasco, Secretaria de Educación y Análisis Griselda Cortés Martínez, Secretario de Finanzas Daniel García Sánchez, y Secretario de Previsión Social, Genaro Quijas Arredondo.

⁴⁰ Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga del SITUAM, Editado por el SITUAM, noviembre 29 de 1999 p. 7.

Al inicio de las negociaciones, se acordaron y firmaron las reglas que normarían las pláticas de la revisión entre el SITUAM y la representación de la UAM, estas reglas consistieron en varios puntos: “las negociaciones iniciarían con un horario de 5:00 hrs. no especificando la hora del término; en aquellos casos en los que existieran diferencias por ambas partes se solicitaría un receso de aproximadamente 1 hora, continuado con la negociación al término del receso; los casos en los que existieran controversias en alguna Comisión pasarían a ser resueltos en las Plenarias, el Sindicato solicitó que las diferentes peticiones de la demanda contractual se discutieran por temas, este esquema permitió avanzar en la discusión integral del pliego y no dejar de lado petición alguna”⁴¹.

Basándose en esta temática se integraron temas como la pérdida de materia de trabajo; la reorganización del trabajo universitario (académico); capacitación; ascensos escalafonarios; salud de los trabajadores; prestaciones contractuales; y reorganización de la Tienda de Autoservicio. Se llegó al acuerdo por ambas partes para instalar tres mesas de trabajo en las cuales se abordaron la discusión de los temas; sólo de esta forma y contando con la definición de la mesa plenaria de negociación que sesionaba permanentemente con la presencia de los respectivos secretarios generales, fue posible el que se abordaran aspectos que son un reclamo histórico de los trabajadores.

En la segunda sesión de pláticas realizada el día 7 de enero la Universidad planteó al Sindicato un conjunto de dudas sobre distintas peticiones que estaban contempladas en el

⁴¹ Primera sesión de negociaciones de la revisión contractual-salarial 2000-2002 en las instalaciones de la Rectoría General ubicada en Prolongación Canal de Miramontes núm. 3855 Col. Ex-Hacienda de San Juan de Dios, Tlalpan, enero 5 del 2000.

pliego petitorio, por lo que la patronal solicito al SITUAM un plazo de varios días para entregar la primera respuesta a las demandas, proponiendo la patronal que se reanudaran las pláticas para el día lunes 10 de enero.

El día 10 de enero se reanudaron dichas pláticas, en esta sesión la Universidad hizo entrega de su primera respuesta al pliego de peticiones, “el contenido se caracterizo por incluir una extensa relación de comentarios de tipo legal como el RIPPPA, TIPPA, Artículo 3º Constitucional y la Ley Orgánica, las cuales dejaban entrever que la mayor parte del pliego petitorio prácticamente no estaba sujeto a la negociación en el proceso de revisión”⁴², además señalo la patronal no estar en posibilidades de ofrecer propuesta alguna al rubro salarial y de prestaciones, en virtud de no contar con la información presupuestal requerida para dicho proceso; tampoco hubo respuestas concretas sobre los rubros de materia de trabajo, capacitación, escolaridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

El día 13 de enero la Rectoría General entrega al Sindicato una segunda contestación, esta contenía una tajante negativa a discutir temas relacionados a materia académica argumentando la patronal que el rubro académico es competencia sólo de la Universidad⁴³, por lo que el Sindicato no se encontraba en posibilidades de discutir la problemática

⁴² Correo Sindical del SITUAM núm. 30 Nueva Epoca, México, 16 de enero del 2000, p. 2.

⁴³ Cabe señalar que en el primer capítulo se dio una información en lo referente a esta problemática académica dándose un despojo al clausulado del SITUAM durante el gobierno de José López Portillo, en 1980 se aprobaron reformas a la fracción VIII del artículo 3º Constitucional, como al capítulo XVI del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, la cual otorgo a las autoridades universitarias el derecho a incidir sobre todos los aspectos relacionados con lo académico, dejando al SITUAM fuera de la toma de decisiones en estos asuntos.

académica. “La nueva versión presentaba ligeras aproximaciones en temas como capacitación; sobre las libertades académicas; en la reorganización del manual de puestos administrativos de base; jubilados; sobre las plazas de escolaridad”⁴⁴. Habrá que reconocer que varios temas de la demanda sindical quedaron sin respuestas concretas.

A medida que fueron avanzando las negociaciones, se observó un ambiente sumamente difícil y tenso, en donde prevalecía el descontento generalizado de los trabajadores universitarios por las pocas respuestas que la Universidad entregaba hasta esas fechas, evidentemente que la estrategia utilizada por la patronal estaba orientada a debilitar el proceso de revisión en detrimento de la organización sindical.

En la cuarta ronda de negociaciones, las autoridades seguían reiterando su rechazo a discutir el rubro del trabajo universitario (académico), solo deslizaron un acercamiento acerca de la petición 14 del pliego petitorio, que se refería al reconocimiento de la experiencia laboral de los trabajadores en ascensos escalafonarios es decir, que la experiencia laboral acumulada tenga plena validez para el desarrollo laboral y económico. “A propuesta de las autoridades se solicitó buscar acercamientos en la cláusula 81 inciso m que dice: (En el concurso de ascensos escalafonarios, a criterio de la CMGAEPA el requisito de escolaridad o el de experiencia, podrá ser substituido por la aprobación del examen), las autoridades señalaron que esto traería implicaciones en otros rubros como; la capacitación el desempeño, y la forma de evaluación. Al respecto el sindicato manifestó que jamás negociaría las conquistas históricas ni cambiaría cláusulas que perjudicaran en

⁴⁴ Cuarta negociación celebrada el día 13 de enero del 2000, en las instalaciones de la Rectoría General.

el terreno de las promociones y ascensos escalafonarios a los trabajadores por lo que solicito se analizara más esta propuesta”⁴⁵.

Para el día 18 de enero se reanudan los trabajos del Comité de Huelga en la Unidad Xochimilco, con el siguiente orden del día:

- 1.- Información interna y externa.
- 2.- Análisis y perspectivas del proceso de revisión.
- 3.- Plan de acción.

En el primer punto el Secretario General Sr. Jorge Ramos Avilés, dio una información relativa al panorama externo, en relación a las reuniones realizadas con la representación del SITUAM y el Frente Amplio de Sindicatos Universitarios de Educación Superior (FASUES), mencionando que el objetivo que se persigue con estas reuniones es el de coordinar acciones en torno a los emplazamientos que durante el presente año realizaran varios sindicatos universitarios en varios estados de la República Mexicana, así como el de dar cumplimientos a los acuerdos del XXIII Congreso General Extraordinario, en el sentido de impulsar un frente amplio de estos sindicatos para fortalecer la revisión del SITUAM.

En el segundo punto se dio una información relativa sobre las negociaciones, en donde manifestó el Secretario General, que hasta la fecha no se han logrado avances en las respuestas del pliego petitorio, calificando de mañosa la actitud de la representación de las autoridades al manejar a su antojo el proceso de revisión así como el de pretender sorprender con esta actitud al Sindicato, afectándose de esta manera el proceso revisorio.

⁴⁵Correo Sindical del SITUAM núm. 31 Nueva Epoca México, 17 de enero del 2000, p. 4.

Esta estrategia utilizada por la Universidad se enfoco a retrasar los tiempos de negociación descargando a futuro en contra del Sindicato la responsabilidad de un estallamiento de huelga.

En el punto tres la representación sindical solicito a los delegados la aprobación del Plan de Acción con los siguientes puntos:

- “1. El Comité de Huelga llama a los trabajadores a ratificar el estallamiento de huelga del día 1º de febrero del 2000 a las 23 hrs.
2. Impulsar en cada Unidad la movilización de todos los sindicalizados a participar en la marcha que se realizará de la Unidad Xochimilco a las instalaciones de la Rectoría General el día 20 de enero a las 5:00 hrs. en protesta por la negligencia del manejo en las negociaciones.
3. Impulsar marchas zonales en cada Unidad, así como plantones es sus respectivas Rectorías.
4. Convocar a una marcha nacional de sindicatos universitarios el día 27 de enero del Monumento de la Revolución al Zócalo encabezado por la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de Educación Superior (CNSUES), la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FENSU) y la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), a las 16 hrs.”⁴⁶.

Hago un pequeño paréntesis para comentar los sucesos ocurridos en el contexto nacional en el transcurso de estos días. Se dio el suceso de revisiones salariales y/o contractuales de importantes sindicatos universitarios que coincidieron con la revisión del SITUAM en el mes de enero y febrero de este año. Indudablemente que esta coyuntura trató de unir en los hechos a las diferentes expresiones del sindicalismo universitario como lo es la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior

⁴⁶Ibid. p. 6.

(CNSUES), la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), el Frente Nacional de Trabajadores Universitarios (FNSU), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y las AAPAUNAM. En esta confluencia de intereses gremiales se trató de lograr la coordinación de lucha de todos estos sindicatos en la recuperación de las demandas principales del sindicalismo universitario: (defensa de la educación pública, incremento de presupuesto para las universidades, recuperación de las condiciones de vida y de trabajo de los universitarios). Las solicitudes de incremento salarial de estas organizaciones sindicales variaron ya que fueron desde un 25 hasta un 60 por ciento de incremento salarial. Los argumentos planteados por estas organizaciones fueron diferentes ya que algunos sostenían que el porcentaje solicitado debería ser un porcentaje real, otros planteaban que este fuera un porcentaje que igualara la escala salarial del trabajador en cualquier universidad.

El día 19 de enero, a las 19:00 hrs. se inició la quinta ronda de negociaciones con la asistencia de un amplio grupo de trabajadores. Con firmeza y claridad el Sindicato abrió la discusión solicitando a las autoridades ofrecieran ya una respuesta positiva a las demandas contractuales. La respuesta de la Universidad se enfocó a rediscutir la petición 14 relativa a los procesos de ascensos escalafonarios (cláusula 81 inciso m), con una nueva redacción que mostraba sus buenas intenciones, señalando que esta modificación no será aplicable a puestos contemplados en el manual de puestos administrativos de base como: Arquitecto, Médico, Psicólogo, Trabajador Social, Orientador Profesional, Bibliotecario y Documentalista en cuanto a los demás puestos con requisitos de licenciatura (Promotor de Difusión Cultural 1 y 2; Corrector de Estilo; Reportero

Redactor etc.), la Universidad propuso que esta propuesta fuera objeto de una discusión específica. También se discutió durante esta sesión el tema de la Tienda de Autoservicio TAUAM, donde el SITUAM manifestó que la TAUAM es una prestación de servicio hacia la comunidad universitaria y no un recurso comercial, por tal motivo el Sindicato solicita se analice el proyecto de reestructuración de la Tienda de Autoservicio que los trabajadores de esa Sección han aportado, a fin de que esa nueva estructura se vea reflejada en el CCT y en los salario de los que ahí laboran, por su parte la Universidad indico que analizara la propuesta presentada en la próxima reunión”⁴⁷.

Las negociaciones de los días 21, 22 y 23 de enero, demostraron saldos infructuosos puesto que las autoridades universitarias no ofrecían propuesta alguna al paquete económico argumentando no contar con información sobre el presupuesto asignado a la Universidad para este año. Ante la actitud dura e intransigente de la patronal el Sindicato se obligo de inmediato a incrementar los preparativos de la huelga en vista de que solo se tenían respuestas incipientes a no más de cuatro peticiones de un total de 104 cláusulas contempladas en el pliego petitorio.

En fecha 25 de enero la Rectoría General envió un boletín informativo dirigido a la comunidad universitaria, en dicho comunicado la Universidad presentaba su oferta económica siendo: “ La UAM ofrece el aumento del 12% al sueldo tabular y 2% a las prestaciones de los trabajadores universitarios, la propuesta incluye, además, un ajuste a la prima de antigüedad del personal administrativo que pasa de 8.5 a 9% a partir del quinto

⁴⁷5a. Sesión de negociaciones del día 19 de enero del 2000, en las instalaciones de la Rectoría General.

año cumplido, de 1.7 a 1.8% por cada año subsecuente y a partir del vigésimo primer año el 2.3% anual en lugar del 2.2% que actualmente se paga con lo cual a la firma del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo se inicia la atención a esta histórica demanda de la representación sindical. La Universidad presenta con los recursos disponibles, su mejor oferta y espera la mayor comprensión a sus propuestas, ya que sólo el compromiso compartido entre la Institución y el Sindicato, contribuirá a una mejor relación laboral en nuestra Casa de Estudios”⁴⁸.

Esta misma oferta económica de la Universidad fue presentada al Sindicato por la tarde en la negociación. Inmediatamente el Sindicato mostró su total desacuerdo a tal ofrecimiento, solicitándole a la patronal informará sobre la cifra con que opera la nómina de los trabajadores de base y de confianza, ante lo que respondieron no tener conocimiento preciso. El Sindicato por lo tanto les ratificó su demanda del 50% de incremento salarial y del 20% al tabulador general recordándoles que esta revisión es contractual en la que se dan elementos suficientes para estallar la huelga, considerando por lo tanto insultante su ofrecimiento, ya que ni en la más mínima parte cubre la devaluación que viene sufriendo el salario de los trabajadores universitarios. En vista de los acontecimientos suscitados en esa negociación, el Sindicato solicita un receso a fin de realizar una sesión de Comité de Huelga en las instalaciones de la Rectoría General.

Los acuerdos a los que llega el Comité de Huelga fueron los siguientes: “Repudio total de los trabajadores hacia el ofrecimiento de la Universidad, ratificando su demanda del 50%

⁴⁸Boletín de la UAM “Oferta Económica Revisión salarial-contractual 2000-2002, enero 25 del 2000.

de incremento salarial y del 20% en tabulación así como la decisión unánime de estallar la huelga si no se satisface esta demanda; se aprobó la convocatoria a una marcha por la dignidad universitaria y la recuperación salarial para el día 28 de enero a las 16:00 horas, del Casco de Santo Tomás al Zócalo, impulsada por la CNSUES; se convocó a la movilización interna de los agremiados a dirigir y fortalecer las negociaciones mediante las discusiones de las demandas en Asambleas Departamentales, Seccionales, Estudiantiles, Académicas, marchas zonales, mítines en las Rectorías de las Unidades y realización de una Asamblea Universitaria”⁴⁹.

Al día siguiente las actividades desarrolladas por el Sindicato se dirigieron al retiro de los trabajadores irregulares (confianza), de las instalaciones de la Universidad los cuales en la actualidad suman un total de 1300, mismos que se llevan una gran parte de la nómina salarial, junto con bonos bimestrales, compensaciones y gastos de actuación, rebasando el salario de cualquier trabajador sindicalizado, se debe mencionar que los resultados de dicha movilización sindical fueron favorables.

Ante los acontecimientos suscitados por la mañana del día 26 de enero por parte del Sindicato en relación con el retiro de los trabajadores irregulares, indignada la Rectoría decidió romper las negociaciones, de inmediato el Comité Ejecutivo convocó a un Comité de Huelga a las 17:00 hrs. en las instalaciones de la Rectoría General, las respuestas de los delegados fueron inmediatas pese a la hora en que se difundió la información. La sesión del Comité de Huelga se dio en un espacio abarrotado puesto que

⁴⁹Correo Sindical del SITUAM, Nueva Epoca, México, 25 de enero del 2000 p. 3.

se tuvo que improvisar el lugar, dado que las autoridades habían cerrado todos los espacios. El acuerdo al que se llegó fue la ratificación a estallar el movimiento de huelga si no se cumplen las demandas del Sindicato.

Para el día 30 de enero por acuerdo de ambas partes, se da por concluida la fase de reuniones de la negociación bilateral, en materia de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, de aumento salarial y del documento denominado Demanda Interna. En este largo proceso de negociación la Universidad manifestó al Sindicato los límites de su posición en las propuestas de modificación al Contrato Colectivo de Trabajo. El resultado que el Sindicato recibió formalmente abarcaron cerca de 50 propuestas en materias tales como capacitación; materia de trabajo; escalafón; Tienda de Autoservicio; contratación; atención médica; prestaciones; manual de puestos; y jubilación entre otras. En lo que corresponde a la Demanda Interna, la Universidad dio respuesta a asuntos como condiciones de trabajo, higiene y seguridad y creación de una nueva plantilla de puestos administrativos en CIBAC de la Unidad Xochimilco, en lo que respecta al paquete económico la Universidad mantenía su postura de incrementar solo el 12% al salario y el 2% al tabulador.

Posteriormente el 31 de enero el Comité Ejecutivo da inicio a una sesión del Comité de Huelga en las instalaciones de la Rectoría General los puntos a tratar fueron:

1. Información general
- 2 Análisis y orientación del Comité de Huelga.

En el primer punto “el Comité Ejecutivo informo en relacionada a las revisiones salariales de otras universidades, y comentó que el STUNAM, había aceptado el 12% de incremento salarial, y un bono por 220 pesos; en el caso de las APAAUNAM se acepto el ofrecimiento del 12% de incremento salarial y el 2% en prestaciones, en la Universidad de Chapingo fue inminente el estallido de huelga; el Sindicato del Colegio de Bachilleres firma absurdamente el 10.5% de aumento salarial; los sindicatos de baja California Norte, Campeche, Yucatán y Nayarit aceptaron el 12% de aumento salarial, más el 1% en prestaciones; los sindicatos de Sinaloa y Michoacán iniciaron su huelga y después de dos días estas fueron levantadas aceptando el 12% de salario más el 2% en prestaciones, se observa por lo tanto que la mayoría de estos sindicatos aceptaron los porcentajes ofrecidos, dándose un tope salarial para la mayoría de los sindicatos universitarios⁵⁰”.

También en esta sesión de Comité de Huelga se fijó la posición del Comité Ejecutivo, argumentando que la revisión del CCT se desarrolla en un contexto de enormes dificultades por los acontecimientos externos, ya que el gobierno pretende castigar al SITUAM, por el apoyo brindado a los estudiantes de la UNAM, además señalaron, que es necesario que los trabajadores analicen y discutan en sus respectivas asambleas sobre el estallido de huelga, puesto que corresponde a los trabajadores tomar la decisión final sobre este movimiento, ya que el panorama en el que se encuentra esta revisión, advierte varios escenarios muy difíciles que ponen al SITUAM en grave riesgo como organización.

⁵⁰Correo Sindical Núm. 38 Nueva Epoca, México 1º de febrero del 2000 p. 2.

Se realizaron Asambleas Seccionales el 1° de febrero en todas las instalaciones de la Universidad el punto a discutir fue el análisis minucioso de las repuestas de la Universidad así como la discusión amplia sobre las condiciones poco favorables del SITUAM para iniciar el movimiento de huelga, al presentarse este movimiento en una coyuntura muy difícil principalmente por la problemática de los alumnos de la UNAM⁵¹.

Los resultados que arrojaron dichas asambleas fue el no a la huelga quedando la votación de la siguiente manera: La unidad Xochimilco voto por si a la huelga, las unidades Iztapalapa, Azcapotzalco, Rectoría General, Tienda de Autoservicio y los 3 Cendis votaron por no a la huelga. La decisión final se llevo a cabo en el Comité de Huelga del 1° de febrero en el Local de Jubilados ubicado en el metro Nativitas, la votación se dio en más de 200 votos que se pronunciaron por no a la huelga a unos 15 votos a favor de estallar el movimiento. Cabe hacer mención que el resultado obtenido se debió principalmente, a la evaluación realizada por los trabajadores sobre las circunstancias políticas definidas por el endurecimiento que el gobierno federal hace a estos sindicatos universitarios, y sobre todo por el proceso de lastre de los topes salariales y la cerrazón de las autoridades rectorales en este periodo.

LOGROS DE LA REVISION CONTRACTUAL 2000-2002.

Los logros obtenidos en dicha revisión contractual y salarial del SITUAM significaron grandes avances en los procesos de recuperación de la problemática laboral de los sectores universitarios, lográndose incorporar demandas históricas al CCT que durante

⁵¹ La problemática estudiantil de la UNAM, registra un paro de labores durante un año.

largos años estuvieron sin atender y resolver. Se debe mencionar que en dicha revisión el Sindicato tuvo la delicada tarea de contender contra la embestida de la patronal misma que ha intentado pulverizar al SITUAM a través de los proyectos de contratación colectiva productivista, de esta forma el pliego de peticiones refrendó el compromiso indeclinable del Sindicato.

La organización y la movilización de los trabajadores sindicalizados refrendan la legitimidad de las demandas ya que en todo momento se mantuvo una férrea defensa en sus peticiones. Las limitaciones que se dieron en dicha revisión sólo han de entenderse cabalmente en el contexto político particular en el que se revisó el Contrato Colectivo, con la consigna explícita de los rectores y el gobierno de cerrar el paso a los sindicatos universitario para debilitarlos como entidades reivindicativas de los intereses laborales de los trabajadores. En este balance, habrá que dar por sobreentendido que el aumento salarial del 12% recibido se inscribe en la imposición generalizada del tope salarial a la clase laboral del país. Debemos mencionar que con la movilización continua de los trabajadores se logró arrancar ciertos resultados que al principio de la revisión dada la actitud de las autoridades se mostraban muy difíciles, además debemos mencionar que algunos aspectos importantes quedaron sin resolver.

Se otorgo el 12% de incremento salarial a partir del 1º de febrero del 2000; el 2% de incremento a las prestaciones; incremento a la prima de antigüedad para el personal administrativo de 8,5% a 9% al cumplir los cinco años y una décima adicional al porcentaje actual por año de antigüedad. Tenemos por lo tanto que el incremento en las

prestaciones de cuota fija representa en promedio solo 95 pesos mensuales por trabajador; se otorgo la apertura de un sistema de apartado en la Tienda de Autoservicio de la UAM, así como un sistema de crédito por 500 pesos pagaderos en seis quincenas.

En el apartado de disposiciones generales, las autoridades propusieron: la creación de una Comisión Bilateral para el estudio y análisis para la reorganización del Manual de Puestos Administrativos de Base. (Propuesta que debe ser analizada en las asambleas departamentales para su posible firma); el reconocimiento de la experiencia para el ascenso escalafonario en aquellas plazas, donde se requiere la escolaridad (cláusula 81, fracción I inciso m); otorgamiento de la constancia por la aprobación del examen de ingreso o ascenso escalafonario, que tendrá validez para exámenes posteriores de ascenso escalafonario; con las limitaciones que se asumen de antemano, se logró el acuerdo para regularizar a los temporales que tienen más de cinco años de antigüedad, temporales que cubren licencias administrativas de personal que ocupa puestos de confianza; creación de la plantilla de personal administrativo de CIBAC en la Unidad Xochimilco; recuperación de 50 plazas de personal administrativo de base; creación del fondo complementario de jubilaciones, con el compromiso de la UAM de aportar una suma inicial en el primer semestre de este año; dos plazas más para apoyo administrativo a las oficinas sindicales (dos licencias); acuerdo para la reorganización de TAUAM, manteniendo ésta como prestación social y como fuente de empleo.

Sobre del rubro del trabajo académico, la estrategia patronal ha mantenido cada vez más cerrada la negociación con respecto a la reivindicación de condiciones de trabajo y contratación de los académicos, esto debido a los antecedentes legales en los que se

encuentra dicho sector, por lo tanto resulta particularmente significativo que se hayan alcanzado respuestas positivas en tres peticiones relativas a las libertades académicas y de promoción ya que durante largos años no se movía una sola petición de este rubro.

Se debe señalar que los alcances de esta revisión adquirieron un significado especial desde el punto de vista de la participación de los trabajadores, la cual se demostró con una incorporación activa y sistemática de importantes contingentes laborales en las negociaciones así como en los actos políticos como marchas y mítines impulsados por el Plan de Acción Sindical. Tenemos por lo tanto que la participación de las y los trabajadores permitió un cambio de actitud de las autoridades en la mesa de negociaciones, particularmente desde la participación nutrida y combativa marcha de la Unidad Xochimilco a la Rectoría General, la cual estuvo precedida de marchas internas y reclamos a los respectivos Secretarios de cada Unidad, también un hecho que es relevante para el SITUAM, fue la participación de todos sus militantes, representantes y delegados los cuales demostraron una activa participación en todo el proceso revisorio.

Las tareas del SITUAM aún no quedan concluidas, existen por delante importantes retos que tiene que enfrentar como lo es el robo de la materia de trabajo en manos de los irregulares, la reivindicación de las condiciones laborales de los académicos, la reorganización del manual de puestos administrativos de base y su respectivo tabulador entre los más importantes, además algo que no debe descuidar el SITUAM es la intención del gobierno federal de postrar todos los movimientos sociales, en particular a las organizaciones democráticas para llevarlas a una situación de debilidad democrática.

3.2. REORGANIZACION DEL MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE.

En el XXIV Congreso General Ordinario del SITUAM, celebrado en la Unidad Iztapalapa los días 25, 26 y 27 de Mayo del 2000, el actual Comité Ejecutivo mismo que termina su gestión a finales del mes de julio, informo a los congresistas sobre los alcances y límites que se dieron en su periodo de su gobierno. (La integración de este Comité se ha mencionado en el anterior apartado).

Habrá que tomar en cuenta el contexto político y económico en que se desarrollaron los trabajos de este Comité Ejecutivo para lo cual se hace una pequeña referencia. Es claro que desde hace 18 años la política neoliberal del gobierno federal desde Miguel de la Madrid hasta el actual gobierno de Ernesto Zedillo se ha sustentado en la más pura ortodoxia del liberalismo económico y social, que en el terreno laboral se traduce en las conocidas medidas de golpeteo contra los derechos de contratación y de contención salarial, las cuales a su vez explican la estrepitosa caída del salario real, y la pérdida de la contratación colectiva por parte de los sindicatos democráticos y de los sindicatos charros sobre todo.

En la actualidad ningún partido político ha presentado alguna propuesta para revertir la contratación del ingreso y elevar los salarios reales, o para combatir la pobreza cambiando las condiciones estructurales de un capitalismo cada vez más voraz, más allá de los cataplasmas populistas de Procampo o Progresá, tampoco han adoptado discursos para revitalizar el papel del Estado, a fin de corregir las disfuncionalidades que crea la

actividad económica del capitalismo especulativo y rapaz; por el contrario, estos defienden el libre juego de la oferta y la demanda, como si ello garantizara la terminación del hambre y la miseria de la clase más desprotegida de mexicanos; ello es así porque en el fondo las organizaciones partidarias han buscado el aval explícito de los capitales foráneos y locales, y suscribieron en consecuencia el compromiso de mantener al país en la senda de globalidad.

En sus discursos esconden las negras repercusiones de la “nueva cultura laboral” (polivalencia, flexibilización laboral, pago por horas a destajo, contratación individual), por la que se pretende desaparecer por completo la contratación colectiva, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la libre expresión y en general todos los derechos conquistados por los trabajadores sindicalizados en el país. Es claro que se busca someter al país a los designios del capital internacional continuando con el papel de maquilador, como el resto de los países en desarrollo en el marco de la nueva división internacional del trabajo. Tenemos por consiguiente que el próximo gobierno de la República, propiciará la legitimación de las nuevas políticas laborales en detrimento de las condiciones de vida de la población.

En dicho contexto el SITUAM se encuentra obligado en estos momentos a resolver las tareas fundamentales en el terreno laboral como son: rescatar la bilateralidad en la administración del CCT y la defensa de la titularidad; defender la materia de trabajo así como sus condiciones; e incidir en la problemática del sector académico, por lo que el Sindicato tendrá que agilizar “los acuerdos tomados en el XXIII Congreso General

Ordinario donde se señalaron las tareas a realizar en el terreno sindical para la reorganización del manual de puestos administrativos de base y con ello enfrentar la política neoliberal del actual gobierno misma que busca someter a los sindicatos bajo acuerdos de productividad y flexibilización en la relación laboral y condicionar el salario a criterios de calificación. En tales circunstancias ha sido necesario la discusión amplia con los trabajadores para organizarlos en familias de puestos a fin de elaborar un programa de trabajo que concluya con la reivindicación de sus demandas ya sea en la negociación cotidiana o pasar a ser parte de la revisión salarial del año 2001⁵².

Sobre este punto me permito comentar que en la pasada revisión del SITUAM (2000-2002) se aprobó la creación de una Comisión Bilateral⁵³ representativa que se encargará de elaborar el proyecto de estudio y análisis para la reorganización del manual de puestos administrativos de base, misma que deberá ser analizada en las Asambleas Departamentales para su posible firma en la revisión salarial del SITUAM correspondiente al año 2001. Asimismo es de vital importancia para el SITUAM, cristalizar este proyecto sindical a fin de beneficiar a sus agremiados

Se debe mencionar que el actual manual de puestos no refleja cabalmente el universo de funciones que es expropiado por las autoridades mediante la contratación generalizada de personal irregular a través de la subcontratación de servicios profesionales, de donde se desprende el propósito del Sindicato de rescatar la materia laboral. Existe también un

⁵²Resolutivos del 23 Congreso General Ordinario mayo de 1999.

⁵³Ver en anexo Convocatoria para participar en el proceso de reorganización del Manual de Puestos Administrativos de base MPAB y su respectivo tabulador de salarios.

conjunto de cambios suscitados por la tecnificación computarizada de muchos puestos que debe ser reflejada en los perfiles. Tenemos que desde el nacimiento del manual de puestos administrativos de base (MPAB) en el año de 1984 su concepción se basó en una visión taylorista del trabajo, por esta razón el manual de puestos y funciones desde su origen no correspondió a las actividades propias del personal de base, tal como lo señala la cláusula 42 del CCT vigente, misma que estipula: “son trabajadores de base, todos aquellos trabajadores al servicio de la UAM que no queden comprendidos en puestos de confianza (Rector General, Secretario General, el Abogado General, Rectores de Unidad, Secretarios de Unidad, el Tesorero General y el Contralor, los directores de División, Coordinadores Administrativos, Jefes de Departamento, Jefes de Sección y Secretarías privadas, como lo estipula la cláusula 40 CCT)”⁵⁴.

Los cambios en la organización del trabajo, por razones administrativas o producto de la introducción de nuevo equipo y/o herramientas, de la nueva tecnología introducida en la Universidad, ha ocasionado en los distintos puestos de los trabajadores, el desempeño de actividades distintas a las señaladas en sus funciones dentro del MPAB, sin que a la fecha se reconozca salarialmente estas nuevas funciones, nuevos conocimientos, nuevas habilidades adquiridas. Por ello la urgencia del Sindicato de contar con una propuesta sindical integral del MPAB y del correspondiente tabulador salarial.

Conforme a las resoluciones del XXIII Congreso General Extraordinario del SITUAM se impulsaron las tareas sindicales para contar con una propuesta integral del manual y del

⁵⁴Contrato Colectivo de Trabajo UAM-SITUAM 1998-2000. Cláusula 40 y 42”, Publicado por la UAM, México 1998.p. 24.

tabulador con una visión sindicalista en el marco de los acuerdos de dicho Congreso. En tales circunstancias el Comité Ejecutivo dio inicio a los trabajos de elaboración del proyecto sindical con las siguientes familias: “3 plenarios con los trabajadores de los Centros de Desarrollo Infantil Cendis; 2 plenarios con las compañeras Secretarías; 1 plenaria con Patrimonio y Librerías; en el transcurso de los meses de marzo a julio se realizarán plenarios con los restantes grupos de trabajadores que contempla el MPAB”⁵⁵. Es importante señalar en relación con el tema de las plenarios, que se ha contado con una gran asistencia de los trabajadores, lo que significa un avance en la participación de los trabajadores en las tareas de competencia sindical.

El Comité Ejecutivo ha manifestado en su último informe de gobierno “que el acuerdo contractual para el nuevo manual de puestos y su tabulador salarial es trascendental, para la organización puesto que ha señalado claramente que no habrá disminución de plantilla de personal, por la intromisión del nuevo manual, asimismo agrego el Comité Ejecutivo que la Comisión creada para esta tarea, tendrá entre sus facultades la discusión de materia de trabajo (personal irregular que realiza funciones de base), para que de esta manera se defina la frontera base confianza”⁵⁶. El acuerdo establece el compromiso de ambas partes (UAM-SITUAM), de iniciar la discusión para concretar un nuevo manual de puestos y tabulador de salarios, este proceso presenta retos importantes para la organización sindical, que debe diferenciarse de proyectos y acuerdos que han significado con

⁵⁵Informe General del Comité Ejecutivo 1998-2000 en XXIV Congreso General Ordinario, mayo del 2000 p. 4.

⁵⁶ Ibid. p. 5.

anterioridad reajustes de personal, imposición de esquemas de estímulos y recompensas o fuga de materia de trabajo.

Lo que ha planteado el Sindicato en lo referente a este proceso de reorganización del trabajo administrativo, es que se debe partir de los acuerdos a que se lleguen en el Congreso Ordinario de este año, ya que con ello se plantea un esquema diferente a otros modelos aplicados por ejemplo en instituciones como: TELMEX, el Sector Eléctrico, PEMEX, Ferrocarriles, Correos Nacionales, etc., es decir que piensa implementar en el SITUAM la participación de todos sus trabajadores como actores activos de un proyecto democrático, abierto, receptivo de las observaciones y propuestas que emanen de la base. Un elemento importante que debe prevalecer en el SITUAM, es que esta propuesta se deberá realizar colectivamente, para proporcionar la defensa de la materia de trabajo, porque con ello se estará defendiendo la titularidad de la contratación colectiva de trabajo, y una consolidación del Sindicato como organización que defiende los intereses de los trabajadores.

No obstante de lo anterior, los trabajadores de la UAM, deben permanecer alertas ante las pretensiones de la Rectoría General en querer prolongar la flexibilización de las relaciones laborales que actualmente aplica al sector académico y que ha sido dictado desde la OCDE a través de la ANUIES y la SEP, tal pretensión se traduce de las diferentes manifestaciones que han externado las autoridades de la UAM en el proceso negociador.

La construcción del proyecto sindical de la reorganización del MPAB, debe significar

para el SITUAM una gran oportunidad de recuperar la participación sindical de sus agremiados, potenciar al sindicato, crear una conciencia colectiva sobre la importancia de la lucha por reivindicar y revalorar el trabajo universitario. Este proceso debe enfatizar los valores sindicales y debe evitar los vicios del pasado.

La tarea de construir el nuevo manual de puestos administrativos de base desde la perspectiva de los acuerdos del XXIII Congreso Ordinario es difícil pero es una meta alcanzable; por ello, los esfuerzos sindicales habrán de poner en primer orden de importancia la realización de este trabajo hasta lograr el objetivo.

Lo que es claro es que el SITUAM en la actualidad tendrá que organizar las fuerzas al interior del Sindicato en las futuras revisiones salariales y contractuales puesto que se pronostican tiempos muy difíciles, asimismo es de gran importancia lograr una verdadera aglutinación de los trabajadores en torno a esta organización, para enfrentar las posturas del próximo gobierno en México.

CONCLUSIONES.

Al interior de la organización sindical que nos ocupa y de acuerdo con el objeto de estudio, se puede concluir, que existe una forma de participación entre los miembros que integran el Sindicato de la UAM, siendo esta la del Grupo Participante, donde los integrantes de éste van a contribuir de manera directa en la conducción y generación de cambios políticos importantes que además repercutirán en el conjunto de los trabajadores que componen la organización sindical.

La representación que detentan los dirigentes de este Sindicato, esta considerada como una relación fiduciaria ya que se otorga a los representantes sólo en algunos aspectos posiciones de autonomía, pero en otros van a ser regulados por las instancias de deliberación y resolución que tiene el Sindicato, (Congreso General, Consejo General de Delegados, Asamblea Seccional, Consejo Seccional de Delegados etc.). Así, dichos representantes tendrán como guía de acción el beneficio de sus representados de acuerdo al bien común, es decir al servicio de la colectividad que integra el Sindicato.

Un aspecto importante que se debe señalar, es el papel que juega y desempeña el Sindicato (integrantes del Comité Ejecutivo), como organización sindical en la UAM, puesto que los trabajadores han dejado de lado su papel participativo y lo han trasladado de manera casi total a sus representantes, que van a ser los encargados de conocer, asumir y defender sus derechos a nombre y representación de la colectividad.

Tenemos que en la actualidad nos encontramos ante una organización muy compleja, en donde los trabajadores dejan el funcionamiento de la misma a un pequeño grupo, el cual se abocara a la solución de los conflictos generales.

Como hemos observado el nacimiento del SITUAM se dio en un momento coyuntural donde la agitación sindical se encontraba en sus mejores momentos, por lo que este movimiento sindical independiente y democrático se extendió prácticamente en todas las universidades del país. De tal manera se logro obtener una participación amplia y activa de los trabajadores en el SITUAM al inicio de este Sindicato caracterizándose como un fenómeno social y nuevo, aunque desafortunadamente este movimiento sindical universitario fue disminuyendo, como consecuencia de la política de austeridad impuesta por el Estado a partir de los ochentas, ya que se va a originar una escasa participación de los trabajadores en la actividad sindical, principalmente en el sector académico.

En el transcurso de los años las corrientes políticas dentro del SITUAM, han estado en un proceso de construcción-desconstrucción constante, lo que ha originado el surgimiento de nuevas corrientes, mientras se desmantelan otras. Actualmente se tienen identificadas alrededor de cinco corrientes político-sindicales aproximadamente, con gran presencia entre los trabajadores, aunque debemos señalar que han destacado las siguientes: la Tribuna, Espacio Sindical y el Movimiento de Trabajadores en Lucha, las cuales han demostrado su gran capacidad de convocatoria, aglutinando a un gran porcentaje de militantes. Dichas corrientes entran en pugna a partir de 1994 a la fecha para conseguir la conducción del Sindicato. Debemos mencionar un aspecto importante, ya que estos

grupos político-sindicales, no han buscado la formación de aquellos representantes sindicales (jóvenes) que en un momento determinado serán los que renoven en un futuro próximo la conducción del Sindicato, es decir que estos grupos no han abierto espacios amplios de participación para esos nuevos representantes, esto obedece a la postura cerrada de estas corrientes por mantenerse en el poder y por tanto de dar de manera intencional el inicio de la formación de un grupo burocrático que constantemente se encontrará siendo representate.

Considero que una creación de espacios de formación de estos nuevos representantes permitirá por el contrario, la integración de futuros representantes formados no de manera improvisada, sino que articuladamente contenderán dentro de sí y tras de sí todo el cúmulo de conocimientos que en su momento, les permitirán un mejor desempeño en sus futuras representaciones y por otra parte lograra ir conformando una organización social realmente sólida, que pueda ser un espacio de respuesta a los intereses de los trabajadores que la integran.

Se ha observado también en los miembros de este Sindicato un alejamiento hacia la vida sindical sin cuestionarse cuál sería la forma nueva que permita renovar en su interior tanto la participación que no siendo obligada, ya que queda bajo la responsabilidad de cada uno de los miembros, deberá ser reconocida por ellos como necesaria para hacer frente a los aspectos que vive el Sindicato y que tendrá a futuro que seguir enfrentando de manera cotidiana ante una política restrictiva que va ha repercutir en cada una de las tareas a realizarse en la Universidad.

Es necesario que en estos tiempos nuevos el Sindicato realice un análisis en su conjunto que permita lograr un canal político, una salida de la inconformidad que genera la poca participación o apatía hacia la actividad sindical de los trabajadores en su organización.

En lo que respecta a la participación femenina dentro del Sindicato tenemos que esta se da en dos formas siendo la participación discursiva y participación organizacional, en donde la manera mayoritaria del trabajo realizado por mujeres se da dentro de la participación organizacional. En la participación discursiva existen varios elementos importantes como son el manejo adecuado en la tribuna, un vocabulario amplio así como el conocimiento de los manejos del Sindicato a nivel externo e interno, que obstaculizan el desempeño de esta participación debido al poco tiempo disponible para las actividades sindicales.

Dentro de la revisión salarial-contactual 2000-2002 del SITUAM, tenemos que el proceso de emplazamiento fue ampliamente consensado por los trabajadores y particularmente por el Congreso Extraordinario celebrado a finales de 1999. Especial importancia cobró el plan de acción en todas sus formas al motivar la participación de los trabajadores que respondieron de manera creciente a todas las convocatorias, lo cual permitió avanzar en diversas demandas no resueltas a lo largo de varios años.

Los resultados de la revisión contractual 2000-2002, han sido de gran importancia tomando en consideración las condiciones establecidas por la política oficial de contención salarial, y la disminución presupuestal en términos reales a la educación pública.

Como ejemplo claro tenemos el incremento en la prima de antigüedad para los administrativos, la creación del fondo complementario de jubilación, el acuerdo para elaborar el nuevo MPAB, la creación de 21 nuevas plazas entre ellas las de CIBAC Xochimilco, el convenio para liberar las plazas por desacuerdo de escolaridad, el acuerdo para la reorganización de la TAUAM, el acuerdo para dar estabilidad a los temporales, entre otros acuerdos, todos estos son logros reales que benefician al conjunto de agremiados del SITUAM, en forma directa.

Por ello el fruto de las negociaciones debe calificarse como positivo e importante, ya que de paso establecen las tareas sindicales importantes a cumplir en lo futuro frente a los embates del gobierno, además este Sindicato ha logrado mantener la combatividad y la capacidad de lucha.

En los trabajos de la organización para el personal administrativo, el SITUAM, tiene por delante este reto importante en la vida sindical, de lograr reorganizar el MPAB para rescatar la material laboral, debido a los cambios suscitados por la tecnificación computarizada de muchos puestos y que debe ser reflejada en los perfiles de todos los trabajadores de la Universidad. Estos nuevos cambios en la organización del trabajo administrativo debe significar mejoras salariales para aquellos trabajadores que en la actualidad están desempeñando estas actividades distintas a las señaladas en sus funciones. Aunque estos resultados solo se obtendrán en la próxima revisión del Sindicato correspondiente al año 2001.

En lo que respecta a la participación de los académicos, tenemos que la mayoría de ellos tienen buena disposición y un caudal de experiencia acumulada para poder tener una organización sindical muy sólida, pero sin embargo no es así, ¿a qué se debe esto?, un factor muy importante ha sido la separación de intereses sobre todo de tipo económico y de privilegios, que se han promovido desde el aparato estatal beneficiando a los académicos, tal pareciera que “divide y vencerás” ha sido la política practicada con eficacia por el gobierno, para frenar la presión representada por los sindicatos universitarios.

Las condiciones existentes en la actualidad donde la globalización, el libre comercio y la competencia, demandan una modificación de actitud frente al trabajo, resulta por lo tanto ser incompatible en estos momentos un modelo sindical que fue efectivo en su momento en los años setentas, pero que no debe ser adaptado a la nueva realidad existente, puesto que las relaciones laborales en este caso, están en un constante movimiento por lo tanto el modelo debe estar cambiando, quizá sea que la vieja fórmula que en los setentas hizo que se obtuvieran tantos logros y se creara un verdadero sindicato independiente, democrático y comprometido con los intereses de los trabajadores, ahora a principios del nuevo milenio esta concepción resulta ser inoperante.

BIBLIOGRAFIA

- Boletín Informativo de la Universidad Autónoma Metropolitana, enero 25, del 2000.
- Boletín Informativo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana SITUAM, México, 1975.
- Cisneros Sosa, Armando. "Trabajadores Universitarios, ¡Nuevo Proletariado!", en la Jornada Laboral, suplemento especial, año 6, núm. 62, 1986.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 121^a. Edición; México 1997.
- Contrato Colectivo de Trabajo UAM-SITUAM 1998-2000, Publicado por la UAM, México 1998.
- Correo Sindical del SITUAM, marzo de 1975.
- Correo Sindical del SITUAM, Núm. 30, enero del 2000.
- Correo Sindical del SITUAM, Núm. 31, enero del 2000.
- Correo Sindical del SITUAM Núm, 34, enero del 2000.
- Correo Sindical del SITUAM Núm. 38, enero del 2000.
- Cuarta Sesión de negociaciones UAM-SITUAM 2000-2002, en Instalaciones de Rectoría General, México, enero del 2000.
- Entrevista realizada a: García Amador Juan Carlos, Unidad Xochimilco febrero del 2000.
- Entrevista realizada a Hernández Mendoza Alejandra, Unidad Azcapotzalco, enero del 2000.
- Entrevista realizada a: Martínez Méndez Aristeo, integrante de la Corriente Sindical Unidad de Base Independiente UBI, junio de 1999.
- Entrevista realizada a Pazos Muñoz Victor, Unidad Iztapalapa, marzo del 2000.
- Entrevista realizada a: Santa Cruz Quiroz Silvia, Rectoría General septiembre de 1999.
- Entrevista realizada a Ventura Barreto Elodia, Unidad Azcapotzalco.
- Estatutos del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana SITUAM, Editado por el SITUAM, mayo del 2000.

Flores Mígueles Rocío. "Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana 1974-1976", Tesis de Licenciatura UAM 1985.

Gatica Lara, Ignacio. "Gestión y Cultura Laboral en el SITUAM", Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM, 1994, 260 pp.

González Ruíz J. Enrique. "Despojo al Sindicalismo Universitario" en Clausulado Académico del SITUAM. México, 1988.

Guillen Carlos y Sergio Sánchez "Descontento Sociedad Civil y Sindicatos", Centro de Estudios del Movimiento Obrero, núm. 87, 1996, p. 40.

Informe General del Comité Ejecutivo 1998-2000, Editado por SITUAM, mayo del 2000.

Lee Bon, Gustave. "Psicología de las Multitudes", Editorial Divulgación Popular, México 1973.

Ley Orgánica de la UAM, Capítulo 6 y 11 en la Legislación Universitaria, mayo de 1992, México.

Pliego de Peticiones Revisión contractual-salarial 2000-2002, Editado por el SITUAM, 1999.

Ponencia de Consejo Sindical en el Primer Congreso General Ordinario del SITUAM, en 1977.

Ponencia de 1º de Mayo presentado en el 22 Congreso General Ordinario de 1998.

Ponencia de Tribuna en el Tercer Congreso General Ordinario del SITUAM en 1979.

Primera Sesión de negociaciones UAM-SITUAM 2000-2002, en Instalaciones de Rectoría General, México enero del 2000.

Programa de la Corriente Sindical Trabajadores de Base Unidos TABU, S/F.

Propuesta para la Revisión contractual-salarial 2000-2002 , Editado por el SITUAM, 1999.

Quinta Sesión de negociaciones UAM-SITUAM 2000-2002, en Instalaciones de Rectoría General, México, del 2000.

Resolutivos del 23 Congreso General Ordinario, Editado por el SITUAM, México, 1999.

Reyes García, María Alejandra. "Participación y Cultura Política en el SITUAM", Tesis de Licenciatura UAM 1991.

ORANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO DEL SITUAM EN 1975.

ASAMBLEA GENERAL (1)

COMITE EJECUTIVO METROPOLITANO (2)

Secretario General
Secretario de Finanzas
Secretario de Trabajo y Conflictos
Secretario de Organización
Secretario de Previsión Social
Secretario de Educación y Cultura
Secretario de Difusión y Relaciones
Secretario de Actas y Acuerdos
Secretario de Acción Social

CONSEJO DE (3) REPRESENTAN- TES	ASAMBLEA GENERAL(4) DE UNIDAD SINDICAL	COMITE EJECUTIVO(5) DE CADA UNIDAD	ELECCIONES (6)
---------------------------------------	---	---------------------------------------	----------------

* Nota: la estructura de gobierno que tuvo el SITUAM al formarse fue una copia del modelo de los estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas, puesto que estos se consideraban como uno de los más avanzados en esta época.

1. "ASAMBLEA GENERAL.- La máxima autoridad y representación del sindicato radica en la Asamblea General, puesto que era la que expresaba la voluntad de los trabajadores, sus funciones eran: conocer, deliberar y pronunciarse sobre: las actividades realizadas por el Comité Ejecutivo Metropolitano, el estado general del sindicato, reformas a los estatutos, manejo económico del sindicato, la política a seguir del sindicato, remover a los miembros del Comité Ejecutivo Metropolitano.

2. COMITE EJECUTIVO METROPOLITANO.- Tenía como funciones: asumir la representación del sindicato con la personalidad jurídica que corresponde a un mandatario general, según los acuerdos sindicales, ejecutar los acuerdos que se tomen en las Asambleas Generales, en el Consejo Sindical y hacer cumplir los Estatutos a todos sus miembros, discutir las Condiciones Generales de Trabajo, emplazar los movimientos de huelga, convocar a asambleas generales del sindicato.

 3. CONSEJO DE REPRESENTANTES.- Estaba integrado por 3 miembros de cada unidad sindical y funcionaba como órgano colegiado, elegidos mediante el procedimiento electoral que la asamblea general de cada Unidad fijaba por el voto universal y secreto. Sus funciones eran: ejercer derecho de veto a los acuerdos de Comité Ejecutivo Metropolitano, aunque sujeto a la decisión que tomará la Asamblea General; vigilar que los miembros del Comité Ejecutivo Metropolitano y los Comités Ejecutivos de las Unidades se ajustaran a lo dispuesto en los Estatutos y acuerdos sindicales; establecer la armonía entre los Comités Ejecutivos de las unidades y entre éstas y el Comité Ejecutivo Metropolitano, vigilar el manejo económico del sindicato; investigar lo que considere pertinente para iniciar los juicios sindicales; abrir expedientes para cada asunto que fuera de su conocimiento. Estos expedientes harían constar los antecedentes, desarrollo de las investigaciones, informaciones obtenidas, dictámenes emitidos y resoluciones adoptadas.

 4. ASAMBLEA GENERAL DE UNIDAD SINDICAL.- Sus funciones consistían en: ser el órgano deliberativo y de decisión de cada Unidad, estructurar y elegir a los Comités Ejecutivos de cada Unidad.

 5. COMITE EJECUTIVO DE CADA UNIDAD.- Tenía como funciones: Conocer y resolver sobre los problemas laborales y organizativos de cada Unidad, en
-

coordinación con el Comité Ejecutivo Metropolitano, y estaba integrado por 5 miembros que ocupaban las siguientes carteras:

1. Secretario General de Unidad
2. Secretario de Trabajo y Conflictos
3. Secretario de Difusión y Relaciones
4. Secretario de Finanzas
5. Secretario de Actas y Acuerdos.

6. COMISION ELECTORAL.- Tenía como función elegir a los miembros del Comité Ejecutivo Metropolitano, estaba integrado por 4 representantes de cada Unidad electos en la Asamblea General

PROCESO DE CONSTITUCION DE LAS CORRIENTES SINDICALES EN EL SITUAM.

PERIODO	CORRIENTES PARTICIPANTES	CORRIENTE QUE ENCABEZA
1975-1976	PC, PMT, CS	PC
1976-1977	PC y CS	CS
1977-1978	PCri y PRT	PCri
1978-1980	CS y PRT	PRT
1980-1982	PCRI, LT y TABU	TABU
1982-1984	PRT y TABU	PRT
1984-1986	PRT Y TABU	PRT
1986-1988	LT, GAI, PCRI, MTL	LT
1988-1990	PCri, GAI, TABU, PRT	TABU
1990-1992	EX-PC, TABU, 1M, ES-PRD	ES-PRD
1992-1994	MTL, LT, ES-PRD	MTL, LT
1994-1996	PRD, LT	PRD
1996-1998	ES, 1M, GAI	ES-PRD
1998-2000	LT, ES-PRD,	LT

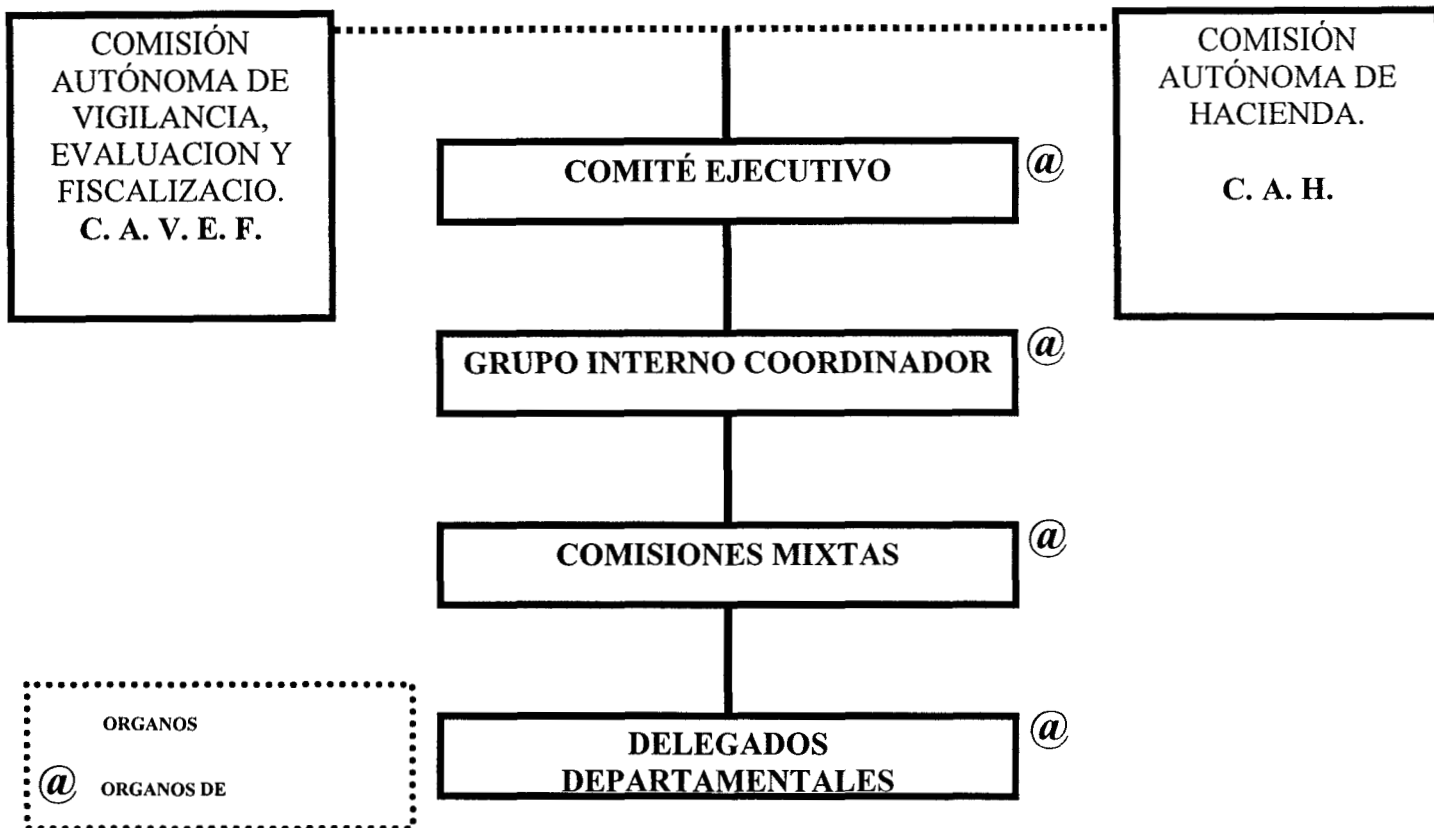
INICIALES:

PC	Partido Comunista Mexicano
CS	Consejo Sindical
PMT	Partido Mexicano de los Trabajadores
PRT	Partido Revolucionario de los Trabajadores
PCri	Punto Crítico.
LT	La Tribuna
TABU	Trabajadores de Base Unidos
GAI	Grupo de Acción Independiente
MTL	Movimiento de Trabajadores en Lucha
1M	Primero de Mayo
ES	Espacio Sindical
PRD	Partido de la Revolución Democrática

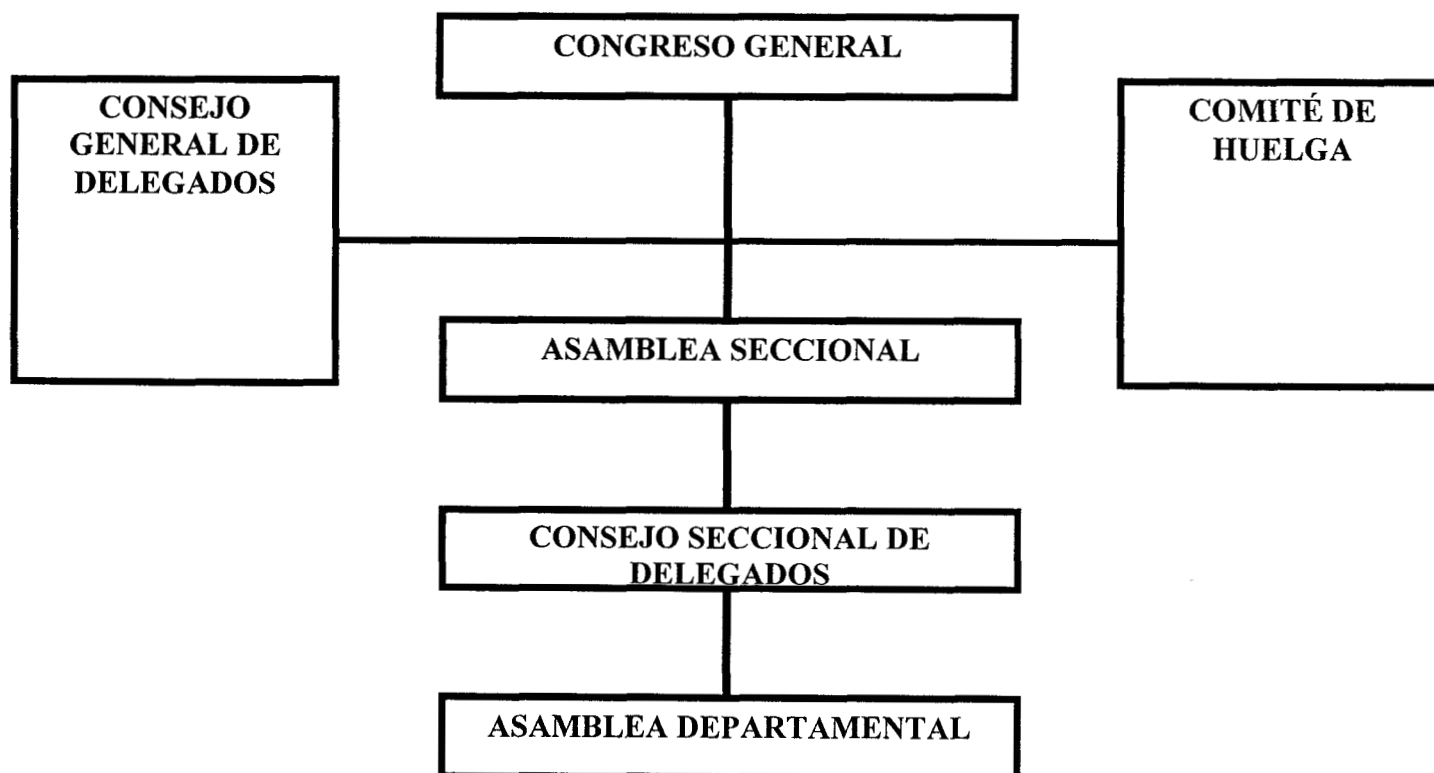
“POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL”

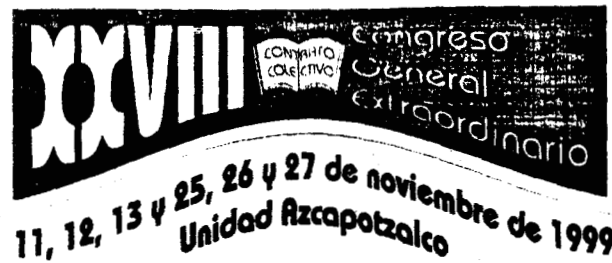
SITUAM

ORGANIGRAMA DEL S. I. T. U. A. M.



ORGANOS DE DELIBERACION Y RESOLUCION





**PROPUESTA DE REGLAMENTO INTERNO
DEL XXVIII CONGRESO GENERAL EXTRAORDINARIO
AZCAPOTZALCO, 11, 12, 13 Y 25, 26 Y 27 DE NOVIEMBRE DE 1999
SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

- 1.- El Congreso General Extraordinario es el órgano de máxima jerarquía dentro del SITUAM, el cual estará integrado por los delegados titulares del CGD y un delegado especial por cada delegado titular a que tenga derecho cada departamento, sección administrativa o grupo de trabajo. El voto que emitan los delegados deberá ajustarse al previo mandato de sus representados.
- 2.- El registro de los delegados se efectuará únicamente con la presentación del Delegado Departamental correspondiente para efecto de acreditarse ante el Congreso, de no haber existido controversia no se requerirá acta alguna. Las tarjetas de voto se entregarán: una al delegado titular y otra al delegado especial, serán intransferibles y deberán ser firmadas por éstos. El registro de delegados iniciará desde las 9:00 horas, del 11 de noviembre de 1999.
- 3.- El quórum del Congreso (50 por ciento más uno de los delegados) se verificará al inicio de éste mediante el registro de delegados y el número de delegados nombrados.
- 4.- El presidium del Congreso estará integrado por miembros del Comité Ejecutivo y por un compañero de cada sección sindical. Estos últimos se elegirán al inicio del Congreso. Los miembros del presidium deberán revisar y suscribir el acta del Congreso a más tardar una semana después de realizado, a este grupo se agregará un compañero de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización.
- 5.- El Congreso, al iniciar sus trabajos, nombrará un moderador y dos relatores. Los debates serán regulados con los procedimientos usuales y los que decida el Congreso con la asistencia obligatoria de: Comité el Ejecutivo, los GIC, representantes sindicales ante las comisiones mixtas generales, locales y comisiones especiales; estas representaciones tendrán derecho a voz, pero no a voto.
- 6.- A la apertura de los trabajos podrán asistir los representantes de organizaciones fraternas que hayan sido invitadas por el sindicato, su presencia será en calidad de delegados fraternos.
- 7.- El Congreso se desarrollará de la siguiente manera: el 11 de noviembre se instalará la primera plenaria donde se procederá a la aprobación del Orden del Día y del Reglamento Interno que regirá al Congreso. Enseguida se procederá a la discusión y Análisis de Coyuntura, el Emplazamiento a Huelga para la Demanda de Revisión Salarial y Contractual y el Proyecto Sindical de Reordenamiento del Manual de Puestos Administrativos de Base. Posteriormente se procederá a la instalación de las mesas de trabajo para el pliego petitorio en el siguiente orden:

I Mesa de Prestaciones (Paquete Económico)

II Mesa de Disposiciones Generales, Procedimientos Contractuales y Comisiones Mixtas

III Mesa de Asuntos Académicos (Paquete Académico)

8.- En las mesas de trabajo descritas se analizarán las ponencias pertinentes, y las propuestas que deberán guardar congruencia con los asuntos para los cuales fue convocado este Congreso, con los ordenamientos estatutarios y con los derechos laborales. El registro para las mesas de trabajo se llevará a cabo en los espacios asignados para el desarrollo de los mismos. Los delegados votarán exclusivamente en las mesas donde se registren, quedando sólo con derecho a voz en las mesas donde no se hayan registrado. Con relación a las propuestas aprobadas por las mesas, todas serán puestas a consideración para su aprobación en la segunda plenaria y sólo podrán ser discutidas, nuevamente, aquellas propuestas que cuando menos hallan alcanzado 33% de la votación en la mesa donde fueron discutidas. En la segunda plenaria se abordará el Plan de Acción, nombramiento de comisiones, resolutive especiales y los asuntos generales.

9.- Las votaciones podrán ser directas, económicas o nominales, según lo determine el propio Congreso y tendrán validez con el número de delegados presentes en las votaciones directas y/o económicas; el recuento se hará exclusivamente por las tarjetas de voto que muestren los delegados.

10.- Serán responsables de contabilizar los votos los miembros de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización y, de ser necesario, el Congreso nombrará escrutadores auxiliares.

11.- En la Asamblea Plenaria la discusión se hará por rondas de cinco oradores como máximo; los oradores de la primera ronda de intervenciones tendrá como máximo cinco minutos para desarrollar su intervención; una vez terminada la primera ronda de intervenciones se preguntará a los delegados si se considera suficientemente discutido el punto; en caso de requerirse otra ronda de intervenciones se abrirá una segunda en la que el tiempo máximo de cada intervención será de 3 minutos. Al término de la segunda ronda y si la asamblea considera necesario seguir discutiendo se procederá a nombrar un orador a favor y uno en contra de la propuesta, con un tiempo límite de tres minutos; inmediatamente después el presidium someterá las propuestas a la aprobación o no de los delegados.

12.- La intervención de los sindicalizados deberá ser breve, clara y respetuosa y podrá interrumpirse cuando a juicio del Presidium se esté incurriendo en repeticiones, se altere la discusión, se rebase el tiempo establecido o se contravenga el presente Reglamento.

13.- Las mociones, serán solicitadas al Presidium, quién señalará al orador de la procedencia o improcedencia, y su objetivo será propiciar el buen desarrollo de las discusiones, centrar al orador y/o adecuar su conducta a lo dispuesto en el presente reglamento. Solamente el presidium tendrá facultad para interrumpir al orador y dar paso a las mociones. Las discusiones del Congreso serán reguladas por el presente reglamento y siempre se deberá cuidar que no se altere el orden del día. Las asambleas plenarias y las mesas de trabajo sesionarán durante los días que dure el Congreso, de las 9:00 a las 19:00 horas, con un receso para comer de las 14:30 a 15:30 horas.

"Por la Unidad en la Lucha Social"

COMITÉ EJECUTIVO

en la tarea de desarrollo y liberación proporcionando las condiciones necesarias. Entre estas destacan la búsqueda de identidad cultural sin menoscabo del pluralismo y las diferencias inherentes a cada pueblo, para poder oponernos a otras corrientes culturales, que no han podido o no han sabido conseguir una auténtica integración.

Para que la Universidad pueda cumplir con tales finalidades, es preciso que sea independiente, por lo que reafirmamos la necesidad y valor de la autonomía universitaria.

Por lo anterior, los trabajadores, los empleados y el personal académico de la UAM que por sermos común la venta de nuestra fuerza de trabajo participamos de las mismas condiciones, manifestamos nuestro deseo y necesidad de estar organizados sindicalmente para de esta manera expresar nuestras aspiraciones y participar en los procesos de cambio, promoviendo la realización humana a través de la defensa de los intereses de clase.

Para que el sindicato pueda realizar sus finalidades es preciso que sea independiente respecto al Estado, de las autoridades universitarias y los partidos políticos.

Considera el pensamiento como universal, por tanto pugnará porque no se le impongan restricciones tanto en el interior del Sindicato como en la sociedad en general.

Como Instrumento de clase el Sindicato pugnará por la democratización de todos los aspectos de la vida, y sobre todo en el interior del mismo, asegurando con ello la igualdad de todos sus miembros, igualdad que se exprese en la posibilidad de hacerse oír y desempeñar los diversos puestos representativos no siguiendo otro criterio que el mayoritario.

Nuestro Sindicato no solamente defenderá nuestros legítimos intereses, sino que también será solidario de todos aquellos movimientos, organizaciones y sindicatos que tengan como objetivo la defensa de los legítimos intereses de la clase trabajadora.

En el contexto de la dependencia y colonización creemos en una Universidad que recoja y proyecte nuestra propia cultura haciendo posible una interpretación de la realidad que lo transforme.

Siendo aún coartado el derecho de expresarse, creemos en la Universidad crítica e impugnadora de intereses y privilegios creados. Ante la ausencia de una organización genuina que imponga los intereses populares, optamos por el Sindicato como Instrumento más de lucha que permita una organización mínima y nos vincule a otras luchas populares creando un movimiento popular independiente.

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Preguntarnos el ser y el quehacer de una Universidad es preguntar la finalidad misma de la cultura. Es, al mismo tiempo, cuestionar esta misma cultura, fruto de un proceso histórico, en donde el hombre puede y debe ser un agente activo.

La ciencia, como en general la cultura, no es un fin en si misma. Es el hombre concreto el sujeto final de todas las producciones del hombre. Y la Universidad también es un producto del mismo hombre. Debe, por consiguiente, estar al servicio del hombre, dentro de su determinado contexto histórico.

La Universidad, por otra parte, es una institución que tiene como finalidad la preservación, a veces la creación, y siempre la difusión de la cultura.

Es a la vez, como todo hombre, como debería ser toda institución la conciencia crítica de la sociedad, porque debe analizar y cuestionar sus puestos y labores, desde el momento que no es una entidad absoluta e intocable.

La Universidad no está por encima ni fuera de la sociedad. Está determinada, en última instancia, por la estructura social correspondiente. Su papel no es ajeno al proceso social. Sin embargo, su quehacer influye sobre la sociedad misma. Es educadora y educada. Es productora y producto de la cultura.

Participamos, además, de una cultura que es la de los pueblos de América Latina, que en su desarrollo histórico han sufrido y sufren la opresión de los centros de poder económicos, lo cual tiene como consecuencia la dependencia política, económica y cultural de los pueblos Latinoamericanos. Esto se manifiesta en lo interno, por medio de la concentración en pocas manos del poder político y económico, mientras que la mayoría padece la miseria, la explotación, la falta de oportunidades educativas y la carencia de medios para expresar sus aspiraciones.

Dentro de este contexto, la Universidad, para poder crear cultura, que sea creadora de actitudes capaces de romper situaciones alineantes, tiene que ser agente promotor de cambio, de tal manera que colabore