

Universidad Autónoma Metropolitana.

***ACTIVA PERO PASIVA. La mujer en el SITUAM y la
omnipresencia del poder.***

Tesis que para obtener el Título como
Lic. en Antropología Social

Presenta:

Ma. Isabel Ortiz Ramírez.

Incluída en el programa de Becarios CIESAS, 1995-1996.

Abril 28 de 1997.

*Director: **Dr. Sergio G. Sánchez Díaz (CIESAS)***

*Asesores: **Dr. Raúl Nieto Calleja.***

Dr. Eduardo Nivón Bolán.

Agradecimientos.

Al Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), por el financiamiento para la realización de la presente investigación.

Al Dr. Sergio Sánchez Díaz, por su excelente trabajo en la dirección de esta tesis y por su infinita paciencia, sin la cual, difícilmente se hubieran alcanzado los objetivos.

A mis asesores Dr. Raúl Nieto Calleja y Dr. Eduardo Nivón Bolan, por sus atinados consejos.

Un agradecimiento especial al Dr. Roberto Varela, a través de quien vislumbré, por vez primera, un camino dentro de la Antropología.

En cuanto al trabajo de Campo, le debo mi primer acercamiento, de una manera formal y por demás enriquecedora, al Dr. Scott S. Robinson.

A la Universidad Autónoma Metropolitana que me brindó la oportunidad de acercarme al conocimiento.

A todos mis profesores del departamento de Antropología.

A todos los integrantes del SITUAM.

A José Ortiz, mi padre, por su apoyo.

Un reconocimiento especial a las mujeres que, de alguna manera, colaboraron conmigo para que pudiera finalizar la investigación, entre otras: Lourdes Ortiz, en la primera etapa, Rosa Ma. Ortiz, en la segunda y Gaby Monroy hacia la parte final.

Armando Ortiz estuvo a cargo del diseño. Juan José me apoyó con equipo desde el planteamiento del proyecto. De Jorge, Cristina, Lourdes Sánchez, Pablo, Tania, Vania, Cuqis, Sergio Jr., Pablín, Jorge Luis, Aimé, Diana, familia Monroy, y Carlos Quiles, en el último período, recibí apoyo moral.

Isaac (José Luis Chávez) fue decisivo en mi intento por indagar en los complejos caminos de la ciencia antropológica.

A todas las personas que en el momento preciso me mostraron su amistad.

Y, a Eva, a través de cuyos ojos, he intentado encontrar mi propio camino.

*A Kenia Amaranta,
por el tiempo
robado.*

*A Sergio Ortiz, mi primer guía.
A Rosaura y Ma. de Jesús,
encarnaciones
del valor.*

*Hay una guerra entre el pobre y el rico,
entre el hombre y la mujer...
hay una guerra.*

Leonard Cohen.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1
1. LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS.	
1.1 ¿Qué es la cultura?	17
1.2 Breve acercamiento al problema del género.	22
1.3 Género y poder	35
1.4 Toma de conciencia y condición femenina.	44
1.5 Género y familia.	46
1.6 Familia, género y trabajo.	61
2. BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO.	
2.1 Antecedentes generales.	69
2.2 El despertar de la conciencia política: la mujer y su lucha por el derecho al voto.	77
2.3 La incursión laboral de la mujer y su organización en lo sindical.	82
2.4 Mujer y Revolución.	84
2.5 El inicio de la organización sindical de las mujeres.	89
3. LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA Y LA CREACION DE SU SINDICATO (SITUAM).	
3.1 El surgimiento de la Universidad Autónoma Metropolitana.	97
3.2 El nacimiento del Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)	101
4. LA MOVILIZACION SINDICAL DEL 96.	
4.1 El ambiente previo.	117
4.2 El emplazamiento se vence, huelga: ¡sí!	123
4.3 43 días, miles de inconvenientes.	133
4.4 Las corrientes y el fin de la huelga.	145

5. ¡TRACA, TRACA, LA MATRACA! HUELGA Y LIGERIDAD.	
5.1 Caracterización del sindicato según la Psicología Social.	161
5.2 La huelga como momento de liberación.	168
5.3 Las mujeres asumen la fiesta.	171
5.4 Nosotros también contamos, o la inversión de las jerarquías	173
6. ACTIVA PERO PASIVA.	
6.1 La acción femenina desde la óptica general.	183
6.2 El liderazgo	188
6.3 Participación y liderazgo.	195
6.4 Estructura piramidal participativa.	200
6.5 El control del poder vía la Secretaría General.	206
6.6 Mujeres con poder.	209
Perfil de las lideresas, Grupo Xochimilco, Transferencia del poder, A manera de demostración.	
7. MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER	
7.1 El poder al interior del núcleo familiar	229
7.2 La importancia de los medios de comunicación.	230
7.3 Las mujeres y sus relaciones familiares	233
7.4 La estructura familiar de poder.	241
8. CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER.	
8.1 Con respecto al poder.	249
8.2 Acerca de la verticalidad del poder	251
8.3 La evidencia empírica.	253
8.4 Aportaciones	267
ANEXO 1. Estatuto SITUAM y balances de la huelga.	
ANEXO 2 Desplegados publicados durante la huelga.	
ANEXO 3 Herramientas de trabajo (Guía y cuestionarios).	

INTRODUCCION

Antecedentes Generales.

Los descubrimientos y conquistas de diversos territorios que dieron la posibilidad de conocer de forma global a la tierra, estuvieron liderados por individuos pertenecientes a culturas que posteriormente se convertirían en las hegemónicas al mantener un dominio sobre grandes extensiones de América, África y Oceanía, principalmente.

Estas ocupaciones fueron consideradas, por los colonizadores, como la expansión de la civilización. La verdadera civilización era la forma de conducta que ellos tenían, considerando todo lo nuevo como bárbaro o salvaje.

Inglaterra, Francia, España y Portugal, se repartieron durante siglos los cinco continentes del planeta. Posteriormente, ya en el presente siglo, el dominio e influencia de los Estados Unidos, principalmente, a nivel mundial; han determinado gran parte de las formas de comportamiento de los individuos.

INTRODUCCION

Sí nosotros consideramos que estas culturas dominantes son patriarcales, entendiendo por patriarcado el “Sistema político-jurídico de *autoridad*, en el cual la autoridad y los diversos derechos sobre las personas y los bienes coinciden con la *filiación patrilínea*, por concentrarse ambos en la posición del padre-fundador en una familia extensa.”¹; podremos entender que durante tantos siglos se haya considerado como “natural” el ejercicio de la autoridad únicamente por el hombre.

Esta “naturalidad” hizo impensable el cuestionamiento de estas estructuras jerárquicas, hasta ya entrado el presente siglo, el cual se ha caracterizado por sus revoluciones, que han cambiado de forma acelerada todos los rubros de la interacción humana.

En 1949, en Francia, se publican dos libros fundamentales para el inicio de este cuestionamiento. Por un lado, Simone de Beauvoir en *El segundo sexo* afirma que “La mujer es una hembra en la medida que se experimenta como tal” (1995:63), es decir, contrario a lo que se pensaba, no se nace mujer, lo que se entiende por ser mujer se va creando por la cultura.

¹ *Las razas humanas*. p. 1430.

INTRODUCCION

Por otro lado, en *Las estructuras elementales del parentesco*, Claude Lévi-Strasuss, ubica el inicio de la cultura con el establecimiento de la primera regla, *la prohibición del incesto*, a partir de la cual los hombres se niegan a las mujeres de su propio grupo para poder acceder a las de otro. Esta afirmación del intercambio de mujeres, que permite el surgimiento de la cultura, es utilizada por Gayle Rubin, en los setentas, en su ensayo *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo*, para iniciar ya de manera formal los estudios que posteriormente, en los ochentas, se definirían como de *Género*.²

En México ha habido una gran producción de estudios de este tipo, lo cual ha contribuido de manera acelerada a profundizar en el tema.

El inicio de estos estudios tanto en México como a nivel mundial, estuvo marcado por una tendencia a hacer manifiesta la condición de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, lo cual las colocaba en una situación de desventaja en muchos aspectos (mayor carga de trabajo, menor remuneración salarial, la doble y hasta triple jornada que tenían que cubrir, el cuidado y manutención de los hijos, el maltrato físico a que han sido sometidas, etc.).

² Cf. Marta Lamas, 1996, pp.12-13

INTRODUCCION

Tanto en el PIEM (Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer) del Colegio de México como en el PUEG (Programa Universitario de Estudios de Género) en la UNAM, y demás instituciones que se dedicaron a hablar sobre la condición de la mujer (UAM, Xochimilco, Iztapalapa, y diversas asociaciones civiles), los resultados de las investigaciones realizadas tratan algunos de los aspectos antes mencionados, en donde las mujeres son las víctimas y los hombres los victimarios.

Pero en este inicio tan basto, que ha sido fundamental como la etapa de despegue, ha sido poco analizado el género en su relación directa con el poder.

Si revisamos la bibliografía existente sobre el tema³, nos encontramos con que se habla mucho sobre la participación de la mujer en la política, en ámbitos donde se produce el poder, pero no se ha analizado la construcción de liderazgos femeninos, que significan tener el control del ejercicio del poder.⁴

³ Cf. Calvario Martínez, Leticia, 1996, pp 175-178

⁴ Es innegable que uno de los campos más fértiles dentro de los estudios de Género, en cuanto a la producción de documentos, es el que está relacionado con la política. Pero es necesario hacer una distinción entre participación política y el hecho de asumir puestos de mando, lo cual da poder.

INTRODUCCION

Es justamente en este punto donde la presente investigación pretende indagar, para tratar de acercarse a las causas que impiden a las mujeres del SITUAM la construcción de liderazgos, que desemboquen en la dirección de dicho sindicato.

La importancia de los estudios sobre género.

Los estudios sobre *género* han ido al centro mismo de las Ciencias Sociales, al cuestionar las concepciones creadas partiendo de que han sido representativas de una sola visión del mundo: la masculina.

En este sentido, hacen tambalear a todo ese edificio de conceptos construido incompletamente al no haber incorporado la visión femenina en la resolución de los problemas presentados, es decir, en la construcción de los conceptos.

Como ya mencionaba, la producción de estudios sobre género ha sido abundante y los estudios sobre participación política femenina también, pero el análisis específico con respecto al ejercicio del poder, es decir, a asumir puestos de mando a partir de la creación de liderazgos, no ha sido abordada con mucha

INTRODUCCION

frecuencia.⁵ Esto es importante en el sentido de que, aunque tanto legalmente como explícitamente no hay impedimentos para el acceso de las mujeres a puestos de mando; los porcentajes manejados en cuanto a su ocupación son aun muy desiguales.

El Universo de Estudio.

En principio se planteó realizar la investigación en el GIC (Grupo Interno de Coordinación) de la unidad iztapalapa, pero la idea fue reformulada a partir de la huelga que dió inicio el 1 de febrero de 1996. El motivo fue: la reunión en un sólo punto, las asambleas del Comité de Huelga, de todas las instancias que forman el sindicato.

Estas asambleas fueron clave en la observación de la conducta que mantienen tanto hombres como mujeres, entre ellos mismos, entre ellos y los otros, y, entre ellos y el poder.

⁵ Aunque existe un grupo de investigadores que se han enfocado al análisis del género desde esta perspectiva del poder: Patricia Ravelo, Sergio Sánchez, Magdalena Villareal, Griselda Martínez y Rafael Montesinos, etc.. A excepción de éstos, la mayoría de trabajos realizados se concentran en la participación femenina y no explican por qué los porcentajes en puestos de dirección son aún muy desproporcionales.

INTRODUCCION

Todos los grupos político-ideológicos conocidos como *corrientes políticas* del sindicato, se enfrentan en este espacio por la obtención del poder, de ahí la importancia de su estudio.

La ejecución del proyecto.

La investigación abarcó tres periodos o etapas: la primera se enfocó a la revisión bibliográfica con el fin de encontrar la teoría que pudiera explicar el problema. Esto nos dió como resultado la ubicación de cinco conceptos fundamentales para definir: la cultura, el sujeto, el género, el poder y la familia.

También encontramos que estos cinco conceptos no han sido definidos por una sola propuesta teórica, por lo cual decidimos explicarlos por la corriente teórica que estuviera más cercana, desde nuestro punto de vista, a una definición más precisa. El resultado de esta etapa fue el capítulo uno.

El segundo periodo estuvo relacionado con al trabajo de campo, el cual dió inicio en las asambleas del Comité de Huelga, previas al estallamiento de la misma.

INTRODUCCION

Aunque de manera general no se presentaron inconvenientes importantes para la realización del trabajo, se debe mencionar que no existe una disposición amplia por parte de todos los miembros del sindicato, quizá por la coyuntura política por la que se atravesaba, para la colaboración.

Para abordar su estudio, se dividió a las trabajadoras las sindicalizadas en cuatro grupos: académicas, administrativas con puestos elevados, secretarias y trabajadoras de intendencia. De éstos, el último quedó finalmente descartado, debido a que no se pudo obtener información completa porque las trabajadoras no aceptaron ser entrevistadas.

El último periodo se dedicó a la clasificación y sistematización del material obtenido.

Para el capítulo dos, que se refiere brevemente a la historia de la participación política de la mujer en nuestro país, fue necesario hacer una nueva revisión documental.

Los capítulos tres, cuatro y cinco se enfocan al sindicato, a su creación primero y después a la huelga vivida.

INTRODUCCION

Por lo que respecta a los capítulos seis y siete, que son la parte medular de la investigación, se trató de ubicar a las mujeres, en su relación con el poder, dentro de dos esferas fundamentales que tienen que ver con lo público y lo privado respectivamente: el sindicato (dimensión laboral) y la casa (dimensión familia). Aquí es conveniente mencionar, que se logró una mayor profundización en el aspecto laboral. Queda abierta una veta de investigación en el otro aspecto: el familiar, la cual se podría virar hacia el parentesco, pero no se abordó, porque excede los límites del presente trabajo.

Finalmente, el capítulo ocho da cuenta de las conclusiones y, por supuesto, de lo que nosotros consideramos son nuestros aportes.

El método en esta investigación.

De manera básica, la investigación se apoyó en las propuestas de Enrique de la Garza y Zemelman, para la *reconstrucción de la realidad*. Este, es conocido como el *método del concreto, abstracto, concreto*⁶; porque para que el investigador pueda acercarse al conocimiento, debe enfrentarse a una realidad concreta, esa realidad, que es el hecho social (según Durkheim) es descompuesto, en nuestra

⁶ De la Garza, 1988, pp.19-35.

INTRODUCCION

mente a partir de conceptos; el trabajo del investigador consiste en sintetizar esa información y construir el concreto pensado. De esta manera, los resultados de las investigaciones tienen coherencia con el concreto real (el hecho social, es decir, la realidad que estamos estudiando).

Dentro de esta tónica, es pertinente aclarar que no se manejaron hipótesis para la conducción de la investigación, porque desde la perspectiva que utilizamos, éstas limitan el paso de lo abstracto a lo concreto.

Por último, sólo me queda manifestar mi inquietud porque este trabajo pueda servir a las personas que están interesadas en los estudios sobre género y poder.

UNO

*El Señor dijo: "No es bueno que el hombre esté solo.
Haré un ayudante apropiado para él".
Y Dios creó a los animales y Adán les puso nombre.
Pero no se había encontrado ningún ayudante propio para Adán.
Así que el Señor hizo que Adán cayera en un profundo sueño,
y mientras dormía tomó una de sus costillas
y relleno el hueco con carne.
En tonces, el Señor hizo a la mujer
de la costilla que le había sacado al hombre,
y se la llevó al hombre,
y éste dijo:
Esto es hueso de mis huesos
y carne de mi carne;
se llamará varona porque fue sacada del varón*

Génesis, 2:10

1: LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES

INTERGÉNERICAS.

1.1-¿QUÉ ES LA CULTURA?

La antropología ha encontrado en el concepto de cultura, así como en el de parentesco, la base, el sustento de su materia de estudio, al respecto Fox (1967: 10-11) menciona que “El parentesco es a la antropología lo que la lógica a la filosofía o el desnudo al arte: la disciplina básica del tema; disciplina que, como la lógica formal y el dibujo de la figura, es sencilla a la vez que difícil, lo cual creo que constituye parte de su atractivo”.

Por lo que respecta a la definición de cultura, nos enfrentamos a un problema más complejo, ya que existen diversas interpretaciones, por ejemplo, la Enciclopedia de las Razas Humanas¹ señala que “La palabra cultura deriva del vocablo

¹ Las Razas Humanas, Inst. Gallach, T. 8, p. 1422

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

Alemán Kultur y significaba, en un principio instruido, refinado, educado, etc". Aún actualmente la palabra cultura se define, para ciertos sectores, generalmente para las clases dominantes, con sentido similar al utilizado en su surgimiento. Así este concepto, se identifica con lo culto, lo refinado, lo artístico, lo intelectual, etc.

Para los antropólogos, en cambio, el concepto de cultura es mucho más amplio; no obstante, existen diversas definiciones. De forma general se acepta que la cultura es tanto las manifestaciones artísticas, como las creencias, la moral, la ley, costumbres y los hábitos que se adquieren por ser miembros de una sociedad; es decir, la cultura se refiere tanto a las costumbres transmitidas de una generación a otra como a la apropiación de procesos simbólicos que son necesarios para dicha transmisión, y que son compartidos por un grupo. Desde esta perspectiva, queda descartada la acepción etnocéntrica del concepto; entendiendo por etnocentrismo la pretendida supremacía de un grupo con respecto a los demás.

Pero sobre todo, cultura es todo aquello que no es biológico y que puede ser heredado o aprendido, esto a partir de la existencia de representaciones simbólicas. Guillermo de la Peña (1986:43) La define como: "un conjunto de

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

símbolos que expresan y reproducen estructuras conceptuales colectivas”. Agregando que pueden ser heredadas o aprendidas; tenemos una definición mucho más completa, aunque todavía es conveniente puntualizar más al respecto.

Por otro lado, Ignacio Gatica (1994:6) menciona que en la conceptualización del término cultura por los antropólogos clásicos. “Prevalece...la idea de que la cultura es una especie de entidad que se sobrepone a los individuos; aparece como de conducta y acción”. La crítica que hace a esta postura así como a la sociología clásica, es la de ver a los individuos como carentes de toma de decisiones propias, expuestos a la acción irremediable de la cultura o la sociedad (como lo concebía Durkheim), que los hace aprender, internalizar y reproducir roles ya preestablecidos.

Una definición más elaborada sobre este concepto es expresada por Raúl Nieto (1991), la cual nos lleva a una acepción más concreta; entonces, cultura es un “hecho simbólico...como una configuración específica de reglas, normas y significados sociales constitutivos de identidad y alteridades, objetivados en forma de instituciones y de *habitus*, conservados y reconstruidos a través del tiempo en forma de memoria colectiva, actualizadas en forma de prácticas simbólicas puntuales, y dinamizados por la estructura de clase y las relaciones de poder”.

1.1.1 El sujeto.

La cultura es creada por individuos, y éstos se conducen a partir de lo que se ha aceptado en denominar *subjetividad*. Sin embargo, aún es difícil definir a la *subjetividad* de una manera precisa; en cambio se ha avanzado más en la definición de sujeto.

Así, llegamos a la pregunta sobre ¿qué es un sujeto? Ignacio Gatica (1994) hace un excelente análisis de lo que en sociología se considera un sujeto: “La subjetividad en el posmodernismo e individualismo metodológico se presenta como resultado de un estado de aislamiento reflexivo, que emana exclusivamente del sujeto, que simplemente es creado por el individuo en su soledad. Por otro lado, tenemos la perspectiva que postula una concepción de subjetividad construida en el contexto de la tensión entre el individuo y el mundo objetivo y social.”

Para este autor los conceptos de estructura y subjetividad, al ser reconsiderados, han permitido que cuando se hable de cultura, se emplee también el concepto de estructura; y éste mismo aplicado a la subjetividad, nos da una idea de proceso. “La noción de subjetividad así construida nos remite a la idea del sujeto colectivo, el sujeto social, y ésta a su vez al problema de la identidad” (Gatica, 1994:9)²

Esta definición nos es particularmente importante dentro de la presente investigación debido a que en el proceso de la búsqueda de su identidad, las mujeres, van adquiriendo su "conciencia de género". Es importante señalar también, que de lo que se trata es de ver como el desempeño laboral y la participación sindical influyen en la reconstrucción permanente de la identidad de las mujeres investigadas.

1.2 BREVE ACERCAMIENTO AL PROBLEMA DEL GÉNERO.

El género ha sido materia fundamental de análisis dentro de las ciencias sociales desde el surgimiento del feminismo; sin embargo, el concepto se empieza a utilizar muy recientemente, en los ochentas.

Dentro de las múltiples definiciones que existen sobre este concepto hemos tomado una general que es la encontrada en la *Micropedia de la Enciclopedia Británica* (1990:553) que dice: "categoría taxonómica que incluye una o varias especies con características básicas comunes. Ling. Accidente gramatical para indicar el sexo de las personas, animales o el que se atribuye a las cosas, o bien para indicar que no se les adscribe: *género masculino, femenino, o neutro*". En ciencias sociales, para referirse a seres humanos, se reconoce la existencia de dos géneros: el masculino y el femenino. Para Carmen Ramos, (1991:12) "El concepto de género, es entendido como el conjunto de relaciones sociales que, con base a las características biológicas regula, establece y reproduce las diferencias entre hombres y mujeres. Se trata de una construcción social, de un conjunto de relaciones en intensidades específicas en tiempos y espacios diversos".

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

El síntesis, el presente estudio define al género como el conjunto de conductas que se asignan socialmente a cada uno de los dos sexos; lo cual es perfectamente compatible con la afirmación de Martha Lamas (1996) de que el género es la construcción que cada cultura hace para marcar las diferencias entre los sexos.³

La mujer, Dice Simone de Beauvoir, (1995:63) “es una hembra, en la medida en la que se experimenta como tal”. La discusión acerca del género ha sido alrededor de si éste es dado por la naturaleza o es una construcción social.

Muchos trabajos dentro de la antropología y otras ciencias sociales que se han realizado en referencia al género, han tendido a revisar la diferenciación fisiológica que da una supuesta superioridad a los hombres sobre las mujeres.

De manera general se podría dividir el estudio del género en cinco grandes apartados.

³ La presente investigación se inició a mediados de 1995. La primera fase fue destinada a la investigación teórica sobre los conceptos que la misma determinaba como fundamentales. Evidentemente la definición del concepto de género se hacía necesaria, por lo cual se trabajó en ello. A mediados de 1996, cuando el trabajo nuestro se concretaba al análisis de los datos recabados en campo, el PUEG anunció la presentación del libro compilado por Martha Lamas, titulado: *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, que en su parte introductoria, hecha por la compiladora, comparte la orientación y manejo de varios autores, empleados por nosotros.

1) Lo biológico.

La diferencia entre los sexos ha pretendido ser explicada por cuestiones biológicas. Si tomamos en cuenta que la cultura occidental es la predominante en el contexto mundial, se podrá entender que los supuestos de ella sean los más generalizados y por lo tanto mayormente discutidos.

Esta cultura es considerada como patriarcal en donde adquiere mayor importancia lo masculino. Basándose en este argumento podemos entender que el conocimiento y la discusión haya sido “monopolizado” por los hombres, dejando de lado las opiniones de las mujeres. Históricamente ha existido una preponderancia de lo masculino, que ha sido reflejada en el discurso dentro de las diferentes disciplinas del saber; las concepciones masculinas son presentadas de forma explícita mientras que el ser femenino es explicado no desde el punto de vista de la mujer, sino desde una concepción masculina.

Así los primeros escritores trataron de explicar la poca participación de la mujer en la toma de decisiones y de la autoridad en general a partir de una supuesta inferioridad física, dada biológicamente, que predeterminaba su condición menor.

Dentro de la literatura, existen múltiples ejemplos en los que las escritoras, para que su obra pudiera ser conocida y valorada, tuvieron que usar un seudónimo

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

masculino⁴. De alguna manera esto refleja que aunque la participación abierta de las mujeres, en ámbitos generalmente considerados como masculinos es reciente, la mujer potencialmente siempre ha presentado una capacidad de raciocinio semejante a la del varón.

El segundo sexo, de Simone de Beauvoir, publicado en 1949, así como *Las estructuras elementales del parentesco*, de Claude Lévi-Strauss, publicado en el mismo año abren de manera franca la discusión sobre lo que es el ser femenino; sin embargo, es hasta principios de los setentas, cuando se da una producción muy amplia de estudios relacionados con el género, en donde lo que se trata es de refutar la información de que el hombre es superior por "naturaleza".

La antes citada Simone de Beauvoir (1949:58), menciona la polémica que se desató en torno al peso del cerebro del hombre y de la mujer, la cual pretendía explicar la diferencia entre ellos; toda esta discusión ha sido infructuosa, pues "no se ha podido establecer ninguna relación entre el peso del encéfalo y el desarrollo de la inteligencia".

⁴ Fuente: Mesa redonda Interdisciplinaria sobre Género, realizada el mes de Octubre en la Sala Cuicacalli, UAM-Iztapalapa.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

Toda esta discusión que hizo correr una considerable cantidad de tinta, semeja en parte, a la que se suscitó entre los colonizadores europeos cuando llegaron a América, sobre si los “indios” tenían “alma” o deberían ser considerados como los animales, carentes de sentimientos.

Hoy en día el argumento de la superioridad física masculina debido a una mayor capacidad del cerebro ha quedado totalmente sin fundamentos, debido a los múltiples ejemplos en que las mujeres han participado en puestos que antes habían sido ocupados por hombres.

Esta incursión ha sido relativamente rápida si consideramos los campos en los que se le permitía participar a la mujer a principios de este siglo y los comparamos con los actuales; sin embargo, todavía hay un gran rezago en cuanto a los liderazgos y sus puestos están generalmente relacionados con actividades que normalmente se hacen en la casa como por ejemplo el cuidado de los niños y los ancianos, atender lugares donde se vende comida, trabajando como cocineras, meseras, personal de limpieza, cajeras, mucamas, amas de llaves, actividades organizacionales, etc.

Considerando lo anterior, nuestro punto de vista se enfoca en el sentido de que es innegable la existencia una clara diferencia entre la constitución física masculina y la femenina. No debemos olvidar que toda estructura tiene una función. Físicamente el cuerpo masculino está diseñado como un complemento del femenino, y viceversa, y ambos tiene una función reproductora que permite perpetuar la especie. Aunque en términos puramente biológicos esta afirmación es totalmente cierta, no debemos olvidar que el género humano además cuenta con la capacidad de analizar y transformar su medio, su entorno y recientemente se está descubriendo la posibilidad de alterar las funciones “naturales” reproductoras de los seres humanos; todo esto gracias al trabajo creado por la mente.

2) Lo Psicológico.

Anteriormente se comentó la función reproductora que permite la continuación de la especie; sin embargo, también es importante hacer notar que nuestro cuerpo es el medio a partir del cual nuestra mente experimenta el mundo exterior, entonces nuestra determinación física, es decir, el pertenecer a un sexo u otro, influye en cómo es aprehendido el mundo o las cosas que nos rodean; así, mente y cuerpo son factores importantes en la determinación del género. ⁵

⁵ Los estudios dentro de la genética han avanzado mucho al descubrir que hay dos variantes principales que definen el sexo: la física y la psicológica; Gillie (1977:77) aclara esta situación: “Si bien el sexo genético de una persona queda definido en el instante de la concepción, el feto se

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

Simone de Beauvoir (1995:75) hace una afirmación que es compartida en la presente investigación, y dice que: "Para nosotros, la mujer se define como un ser humano en busca de valores en el seno de un mundo de varones, mundo del cual es indispensable conocer la estructura económica y social."

el *complejo de Edipo*; la misma situación pero de manera inversa ocurre a El Psicoanálisis ha pretendido explicar las diferencias fundamentales entre los sexos, según Simone de Beauvoir (1995:63-75), reduciéndolas a la presencia o carencia del falo como signo de poder. Durante la infancia los niños, se enamoran de su madre y ven en su padre a un rival, al cual quieren "eliminar". Este deseo de la madre es conocido como el *complejo de Edipo*. La misma situación pero de manera inversa, ocurre a las niñas que se enamoran de su padre. A éste se llama *complejo de Electra*. En las mujeres este complejo es más intenso o traumático, si consideramos que su primera fijación es materna, pero también ven en ella a una rival puesto que compite por el amor del padre; esta situación se ve agravada por un *complejo de castración*, Puesto que, según los psicoanalistas, la niña se siente inferior porque cree que es un niño sin pene. Esta situación es muy

desarrolla en el seno según un modelo asexual, a partir del cual evoluciona la anatomía de hembra o varón bajo la influencia de las hormonas. Esas mismas hormonas producen cambios irreversibles en el cerebro del feto, que repercutirán sobre el comportamiento sexual de una persona a lo largo de toda su vida"

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

compleja para la niña, mucho más que para el niño pues está en posición inferior, lo que la hace rechazar su feminidad y codiciar el pene e identificarse con el padre. Lo cual la colocará en estado de frigidez o la hará encaminarse a la homosexualidad.

La autora critica esta postura de los psicoanalistas primero por que todo lo reducen a lo sexual, cuando en la mente de los individuos existen otras cosas igualmente importantes y determinantes en su existencia; una segunda crítica es su excesivo determinismo sin dar a los sujetos una capacidad de elección. En cuanto al modelo de la sexualidad femenina, se le critica a los psicoanalistas que haya sido copiado de el modelo masculino y que se haya tratado de “encajar” todos los puntos sueltos para que cupieran dentro del modelo.

Beauvoir conceptualiza a la mujer de la siguiente manera (1995:) “Para nosotros, la mujer se define como un ser humano en busca de valores en el seno de un mundo de varones, mundo del cual es indispensable conocer la estructura económica y social”.

Para finalizar, es necesario decir que la constitución física femenina es experimentada por la mente de una forma particular⁶, lo cual quiere decir que el género es definido primeramente por lo biológico, posteriormente es experimentado por la psique, y será interiorizado en ella a partir de la conducta asignada por la cultura.

3) Lo Cultural.

Partiendo de que “Una mujer es una hembra en la medida que se experimenta como tal”, podríamos agregar que una hembra se experimenta como tal a partir de que asume ciertas conductas que están predeterminadas culturalmente, es decir, el género se define culturalmente.

El hombre vive en sociedad, las sociedades crean culturas ¿En qué momento pasó el hombre de la naturaleza a la cultura? Lévi-Strauss (1988) afirma que la prohibición del incesto significó la irrupción de la cultura sobre la naturaleza, al establecer una regla en donde no la había. Esta teoría es particularmente importante porque afirma que la interacción entre individuos que permitió la vida en sociedad, se originó a partir del intercambio de mujeres en el que cada hombre

⁶ Para mayor información sobre la experimentación psicológica del sexo, que incluso explica que existe y por qué un *intersexo*, véase Gillie (1977:77-89).

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

se niega las mujeres de su grupo consanguíneo a cambio de poder acceder a otras.

Esta hipótesis ha causado mucha polémica, básicamente porque la interpretación que se ha hecho de ella es que asume como inherente al desarrollo de la cultura la subordinación femenina. La interpretación anterior es errónea porque de lo que se trata no es de asumir esta condición de subordinación, sino de describir objetivamente, a partir de las evidencias encontradas, las situaciones que pueden ayudar a resolver ciertas interrogantes.

Desde mi punto de vista un gran problema es planteado aquí: La cultura crea, al imponer reglas para las relaciones entre individuos, una separación entre dos tipos diferentes de ellos: los hombres y las mujeres, al hacerlo se crean también características específicas de comportamiento para cada uno de los sexos. Estas son aprendidas por los individuos, a partir de los agentes socializadores que existen en cada sociedad; generalmente son tres: la familia, la escuela (o institución que se encargue de la transmisión de una manera más formal, de las tradiciones de cada cultura) y la misma sociedad en su conjunto, al señalar cuales actividades deben de desempeñar o no los hombres y las mujeres.

4) Lo Económico.

La participación económica de las mujeres siempre ha sido importante, aunque es a partir de principios de siglo cuando se empieza a dar la apertura para su participación como asalariadas. Cuando se habla de *género* debe tomarse en cuenta la participación económica de las mujeres y debe considerarse también como aquel influye en ésta.

Dentro de la disciplina de la economía existen estudios que se han dedicado a ver cómo la condición genérica influye en la condición laboral, y está en lo familiar.

Marta Tienda y Sylvia Ortega⁷ han desarrollado el concepto de “familia incompletas” que se definen como “núcleos en los cuales debido a la ausencia del padre, la mujer asume el papel y las funciones que corresponden a los jefes de familia”⁸. Agregaríamos que, aparte de sus funciones tradicionales como mujer, madre y trabajadora, debe asumir las responsabilidades correspondientes al padre, como miembro del sexo masculino.

⁷ En “las familias encabezadas por mujeres y la formación de núcleos extensos: una referencia al Perú” en Estudios sobre la mujer...

⁸ Op. cit. p. 319.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

De forma general se acepta que el trabajo femenino es poco valorado y muy mal remunerado. Algunos economistas han atribuido esta subvaloración de la mano de obra femenina a una falta de constancia en su actividad laboral, consecuencia de sus múltiples funciones como madre, esposa, mujer, etc. “como resultado no logra adquirir experiencia valiosa en el trabajo (un tipo de capital humano), y ello disminuye su productividad de mercado y sus ingresos”⁹

Para las mujeres jefes de familia, resulta más difícil sobrellevar las responsabilidades económicas de la casa, debido a que a las vez debe desempeñar las funciones que normalmente le corresponden dentro del hogar y para la atención de los hijos ¿De qué manera logran cubrir el trabajo de dos personas?, ¿cómo es su desempeño en el ámbito laboral? La hipótesis de Tienda y Ortega en el trabajo mencionado, “es que la formación de núcleos familiares extensos en un mecanismo que permite a las familias incompletas restablecer su flexibilidad, permitiéndoles introducir fórmulas razonables para dividir el trabajo al anterior de la unidad”. Para la presente investigación es importante descubrir cómo incide lo familiar en la participación sindical.

5) Lo Jurídico.

Dentro de los estudios del género una variante importante es la relacionada con la condición que legalmente les es conferida a las mujeres. Esta condición y

⁹ En Tienda y Ortega, Op. cit.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

derechos varían de acuerdo a la legislación vigente en cada país. En sociedades donde no existen leyes escritas, existe algún medio o institución para definir específicamente los derechos y responsabilidades de ellas.¹⁰

De los derechos y obligaciones reconocidos “oficialmente” depende, en parte, la situación en que deberá cubrir sus funciones la mujer (y los hombres también) ¿Cómo se han desarrollado los derechos femeninos en México? Más adelante se analiza de una forma más profunda, por el momento es importante hacer notar que esta línea de investigación que relaciona lo jurídico con lo genérico es una veta muy rica de análisis y debe ser considerada en estudios sobre *género*.

¹⁰ Me estoy refiriendo aquí a las llamadas *sociedades simples* (o *primitivas*).

1.3 GÉNERO Y PODER.

El *poder* como concepto ha sido preocupación de los grandes teóricos desde hace varios siglos¹¹.

De entre la diversidad de definiciones que existen respecto al concepto de poder, nosotros nos apoyaremos en la de Adams, que lo considera como “aquel aspecto de las relaciones sociales que indica la igualdad relativa de los actores o unidades de operación; deriva del control relativo ejercido por cada actor o unidad sobre los elementos del ambiente que interesa(n) a los participantes” (1983:26)

De forma general se puede decir que ha habido una tendencia a asociar al poder con el Estado, y por ende con la creación de la política. A esto se debe que el poder haya sido considerado como la fuente, por excelencia, de estudio de los politólogos. Pero tanto los sociólogos como los antropólogos han encontrado en este concepto una veta para la investigación. En especial la antropología política se ha dedicado al estudio del poder. Como señala Stavenhagen¹² se ha llegado a tener la idea de que “el fenómeno del poder es estudiado a nivel nacional por la ciencia política, a nivel regional por la sociología y a nivel local por la

¹¹ Confróntese *Class, Status and Power* (1960) que es una recopilación de artículos de los pensadores clásicos como Aristóteles, Marx, Weber, Parsons, etc, en donde se trata el problema del poder.

¹² En la Presentación a *Poder y Dominación* (1986).

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

antropología. La revisión de la literatura reciente sobre el tema muestra que esta división no es del todo correcta pero si es cierto que algunas de las categorías y enfoques que se emplean en el estudio de el poder en estos tres niveles se derivan, respectivamente de las tres disciplinas mencionadas”.

Nelson Minello (1986) hace una excelente síntesis sobre lo que él considera las dos corrientes sociológicas más importantes en el estudio del poder. La primera es la que “ve al poder como una relación entre los hombres o entre las clases”¹³, dentro de la cual incluye a autores como Weber, Dahl y Marx; y la “otra que lo señala como una característica general de un sistema”¹⁴ dentro de la cual se encuentra principalmente Talcott Parsons.

Una tercera corriente, que no se inscribe dentro de la sociología ni de la antropología porque el principal representante, Foucault, no es ni sociólogo, ni antropólogo, ni politólogo, pero que en cambio, según Minello, abandona el estudio del poder dentro de la esfera del Estado y propone una metodología propia. Este enfoque, que permite analizar el poder a diferentes escalas y en diferentes relaciones, que no necesariamente tienen que ver con la política y con el Estado, permite analizar “los micropoderes”, dentro de los cuales se encuentran todo tipo de relaciones : entre un padre y su hijo, entre un maestro y su alumno,

¹³ Minello, Nelson (1986:74).

¹⁴ Idem.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

entre un hombre y una mujer, etc. Esto es posible debido a la hipótesis propuesta por Foucault, expresada por Minello (1986:76) de la siguiente manera: "postula la especificidad de las relaciones de poder, que tienen 'espesor, inercia, viscosidad, desarrollo e iniciativa propias'."

Es este enfoque el que interesa particularmente en la presente investigación, debido a que el estudio de las relaciones de poder entre los géneros ha sido considerado de poca importancia por quienes estudian el poder dentro de las dos primeras corrientes señaladas.

Sin embargo, si consideramos que aproximadamente la mitad de la población a nivel mundial es del género femenino y que en todo momento se encuentra interaccionando con la otra mitad que pertenece al género masculino, entonces podríamos ver que la relación de poder que aquí se presenta es tan importante como el inicio de su estudio de una manera más formal. Minello (1986:79) hace cuatro propuestas, que son compartidas por la presente investigación: "1) Continuar con el análisis del poder en el Estado...no caer en el error de considerarlo como único centro o foco de poder; 2) analizar todos aquellos poderes existentes, más allá o fuera del poder del Estado y de la clase (lo que Foucault llama micropoderes); elaborar una metodología que permita, a) ver cómo se vinculan los micropoderes con la sociedad en general, con el poder de la

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

clase; b) analizar los poderes como tales en la cotidianidad; 4) analizar el saber como emanación del poder...”

En México, el estudio de las relaciones de poder entre los géneros es reciente y ha dado poca producción¹⁵. Griselda Martínez y Rafael Montesinos (1996) han desarrollado una investigación sobre mujeres ejecutivas que han accedido tanto en la iniciativa privada como en el sector público, a puestos de mando. La tesis que sostiene estos autores es que el poder se ejerce también a través de representaciones simbólicas, las cuales van cambiando en la medida en que una nueva interpretación que es la femenina, va siendo representativa.

Por otro lado, estos autores hablan sobre el cambio que se va dando en la manera como las mismas mujeres definen sus roles (es decir, sus conductas) a partir de su participación en puestos de mandor.

Debemos ser cuidadosos de no caer en un “idealismo femenino” que nos haga pensar que todo lo producido por mujeres es equiparable con lo bueno, lo tierno, lo bonito, porque estaríamos reproduciendo, a nivel de interpretación, el rol que socialmente se asigna a las mujeres. Sergio Sánchez (1996) ha investigado acerca de cómo las mujeres con poder, en este caso una lideresa de la Maquila al

¹⁵ Patricia Ravelo, se ha dedicado, sobre todo en sus últimos trabajos, a abordar el problema del poder en las relaciones intergenéricas entre las costureras. En su número 49 *Nueva Antropología*, se dedicó a estudios de poder y género.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

norte del país, Dora Ortiz, al acceder a la Secretaría General, repite actitudes generalmente identificadas como masculinas: Verticalidad en el ejercicio del poder, que conduce al autoritarismo y la práctica del clientelismo dentro del Sindicato para permanecer dentro del poder.

Los estudiosos del poder¹⁶ han encontrado que el ser humano tiende de una forma "natural" a buscar y poseer el don de mando, que es identificado con el poder. Hasta donde se conoce, toda la historia de la humanidad, el poder (público) ha sido ejercido por el hombre; de esta manera, no es difícil entender que, a nivel simbólico, los códigos que se manejen sean los masculinos.

La incursión de la mujer en la esfera pública ha sido relativamente rápida, si consideramos la cantidad de puestos ocupados por ellas a principios de este siglo y los comparamos con los actuales. Aunque es importante destacar que las funciones, en el sector público, encomendados inicialmente a las mujeres, son las relacionadas con su rol como madres y amas de casa.

Chaney (1992) trata de demostrar que las actividades públicas que las mujeres desempeñan como parte de un empleo remunerado están relacionados con sus

¹⁶ El Dr. Roberto Varela, en una cátedra impartida en la UAM-I que se titula *Lecturas fundamentales en Antropología Política*, hace un análisis desde la organización más simple: la tribu, hasta la más compleja: el Estado, que muestra cómo la búsqueda por el poder es inherente a los seres humanos.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

actividades previas, es decir, con el cuidado de los hijos y la casa. Utiliza el concepto de "supermadre" que trata de mostrar cómo la mujer tiende a reproducir en lo público, sus actividades realizadas cotidianamente.

Si bien, encontramos que esta afirmación es válida para un sector mayoritario de mujeres que trabajan, también nos encontramos que, en algunos casos, de manera incipiente, la mujer empieza a incursionar en puestos donde se requiere ejercer algún tipo de poder.¹⁷ Sin embargo, hay múltiples ejemplos en donde sin, haber ningún tipo de reglamentación escrita y teniendo "igualdad de oportunidades", las mujeres no alcanzan los niveles más altos, es decir, la dirección ya sea de la empresa, el sindicato etc.¹⁸

Otro de los problemas a los que se enfrenta esta participación femenina es la permanencia . Existen dos aspectos fundamentales identificados a dichos problema: por un lado el manejo de códigos masculinos, que, al no ser identificados de la misma manera, ponen en desventaja a la mujer en su competencia por el poder; y, por otro, el asunto de la maternidad y la interiorización y desempeño de su rol como mujer y madre.

¹⁷ Confróntese Martínez y Montesinos (1996).

¹⁸ A nivel Sindical Nacional, el caso más conocido de una mujer en una dirección sindical es el de Elba Esher Gordillo. Otro sindicato liderado por mujeres fue el 19 de septiembre. El caso ya citado de Dora Ortiz. En la actualidad tanto el SUTCOLMEX como el SITRAJOR, tienen la experiencia de ser o haber sido dirigidos por una mujer.

Con respecto al primer punto Chaney (1992:42) nos dice que "la solución quizá no requiera que las mujeres adopten los valores que los hombres han difundido como importantes o que luchan por su punto de vista. En vez de eso podrían empezar a definir, ante la política aquellos asuntos relacionados con el cuidado de la alimentación y la preservación que parecen profundamente "conservadores" pero que en realidad tienen que ser revolucionarios al considerar la secuela destructiva del empuje agresivo de los hombres para modernizar e industrializar este frágil planeta."

Nos parece un tanto difícil, en términos prácticos, poder llevar a cabo esta empresa, ya que, como mencionan Martínez y Montesinos ,mientras siga siendo para las mujeres el principal punto de referencia un hombre, "situación común por ser tan pocas mujeres en esas posiciones, teniendo así, que resignificar su identidad a partir de su experiencia vivida, en ocasiones contradictorias, sobre todo, cuando siente que tiene que esconder algunos atributos identificados socialmente con el género femenino, como podría ser la sensibilidad, o elegir al extremo de ocultar su femineidad" (1996:93), se van a seguir repitiendo conductas autoritarias. Sin embargo, la incursión de mas mujeres en este medio (mandos

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

superiores) puede permitir que se vaya construyendo una identidad femenina de poder.

Con respecto al segundo punto se sabe que uno de los debates centrales en la discusión de la identidad femenina es referido a la maternidad. Desde el inicio del feminismo como corriente se han dado múltiples interpretaciones al respecto, las cuales van desde las feministas que “se asombran cuando existen mujeres que han decidido no ejercer su maternidad” hasta las “radicales como Firestone, que consideran que la mujer lograra su liberación cuando se desprenda de la procreación” (Martínez y Montesinos, 1996:88).

El asumir cualquiera de estas dos posiciones nos puede conducir a resultados incongruentes con la realidad. Por un lado tenemos que la maternidad es indiscutiblemente el principal factor que durante toda la historia de la humanidad ha ligado a la mujer con las actividades relacionadas al cuidado, manutención y crianza de los hijos. Esto es un hecho decidido por la naturaleza, que hasta ahora no se ha podido modificar, y por otro , el control de la natalidad ha avanzado mucho, lo que permite a la mujer decidir el número de hijos, los periodos en que nacerán o, incluso, no tener hijos.

En resumen, tenemos que: a) la lucha por el poder entre los géneros es un hecho y podría inscribirse en lo que Foucault llama micropoderes; b) la mujer

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

históricamente ha desempeñado puestos como subordinada al hombre; c) al estar dominada por el hombre, el espacio donde se da el mando y el control ha sido manejado con códigos masculinos, que tienden a ser resignificados a partir de la incursión de una mayor cantidad de mujeres en él; y d) la maternidad, al incorporarse la mujer a puestos de mando, requiere una nueva orientación en donde socialmente sea aceptado el derecho a decidir en que términos se dará.

1.4 TOMA DE CONCIENCIA Y CONDICIÓN FEMENINA.

El desempeño de una actividad dentro de la esfera pública, ha sido uno de los principales “detonadores” que han permitido a la mujer adquirir conciencia de su condición femenina Ravelo (1996:17) En su estudio sobre las costureras del Sindicato 19 de septiembre señala que: “Hubo grupos de costureras que, a raíz de su participación en el sindicato, experimentaron cambios importantes en su vida personal y familiar. Tomaron conciencia de muchos aspectos que estaban viviendo y que les implicaba el cuestionamiento y rompimiento con algunos de sus roles y valores tradicionales”.¹⁹ Es importante mencionar que el feminismo, al tomar como una de sus banderas la reivindicación del papel de la mujer, ha contribuido de una forma decisiva, en la toma de conciencia de las mujeres de su propio papel, y a que socialmente se haya dado una revaloración del trabajo femenino. Los logros alcanzados son irrefutables, como lo son también los excesos en los que se cayó al pretender la “igualdad” entre hombres y mujeres . Actualmente se reconoce que existen diferencias entre ambos géneros, que pueden permitir la realización de trabajos complementarios colectivos.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

La toma de conciencia ha sido definida dentro de diferentes disciplinas como el marxismo, (principalmente la toma de conciencia obrera), la filosofía, el feminismo, etc. Ravelo (1996:25), encuentra una definición interesante hecha por Melucci, con respecto a la diferenciación entre “condición femenina y movimiento de las mujeres” . en donde éste hace hincapié en que después del surgimiento del feminismo y su búsqueda por la igualdad, ahora se trata de recuperar precisamente la diferencia entre los géneros , y se pretende buscar una “especificidad (histórica)”; lo cual nos conduce directamente al estudio de la subjetividad de las mujeres en tanto individuos.

Bajo estos términos, la toma de conciencia está directamente relacionada con la acción colectiva, que a su vez permite a las mujeres, en tanto sujetos, la búsqueda, de una identidad propia.

1.5 GÉNERO Y FAMILIA.

El estudio del ámbito familiar es fundamental si queremos adentrarnos en el conocimiento de la construcción del género. La influencia de la familia en este aspecto es tan decisiva como irrefutable.

Con respecto a la importancia de las relaciones familiares Vania Salles (1992:145), explica lo siguiente: “las relaciones familiares estructuradas por el género, funcionan también como instancias estructurantes y por ello mismo reproductoras del género... el género estructura a la familia y la familia reproduce el género”.

Ya hemos mencionado la importancia de la madre en la transmisión del rol que deben asumir las hijas, aunque no solamente ella es la definidora de dicho rol; el padre, los hermanos y demás familiares tendrán un cierto grado de participación al definir las conductas que las mujeres deben asumir socialmente.

Situada por encima de estos aces de relaciones, la que se establece entre el hombre y la mujer ya sea como esposos o como pareja, es una relación que muestra de manera clara hacia donde se encamina la conducta de la mujer. En este sentido, tanto la definición de familia como de matrimonio se hacen pertinentes.

1.5.1 Consideraciones acerca de la familia.

La familia se presenta indiscutiblemente ligada al parentesco. Se ha analizado su origen desde la perspectiva de la antropología, la sociología, la historia y otras ciencias sociales²⁰.

Los estudios antropológicos sobre parentesco se han acercado al estudio sobre la familia, Véase Morgan (1871), Maine (xxxx), Lowie (xxxx), Radcliffe-Brown (1952), Lévi-Strauss (1969), Fox (1967), Llobera (1974), etc.. La lista es interminable. Desde sus inicios, la antropología, ha privilegiado los estudios sobre los sistemas de parentesco de las sociedades *simples*, debido a que en este tipo de sociedades las relaciones sociales, llámense económicas, religiosas o incluso políticas, se establecen a partir de relaciones parentales. Dentro de esta disciplina esta red de relaciones se ha considerado como un sistema: Existen diferentes tipos de sistemas. Algunos se repiten en diferentes sociedades. En términos generales se dice que estos sistemas se pueden calificar como descriptivos o clasificatorios; distinción hecha por Morgan, a partir de sus estudios sobre los *iroqueses*.

Según Robert Rowuland (1993:33) "Desde esta perspectiva la familia y la vida familiar son más bien causa que consecuencia de las relaciones de parentesco, y

²⁰ Independientemente de la discusión sobre su importancia y permanencia, de forma general existe una aceptación sobre esta afirmación.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

los antropólogos, aun estudiándolas con atención, les han atribuido un papel secundario en cuanto a objeto de análisis. Este mismo autor considera que justamente cuando los sistemas de parentesco, es decir, las relaciones de parentesco, son consideradas de menor importancia para la sobrevivencia de los individuos, lo cual sucede o aparentemente sucede en las sociedades industrializadas; es cuando las relaciones familiares adquieren una mayor importancia.

Esta afirmación puede resultar pertinente si tomamos en cuenta que los estudios sobre familia son relativamente recientes²¹. Fundamentalmente el interés se ha centrado en ver cuál ha sido su evolución, aunque no podemos decir que ésta se haya dado en un sólo sentido, hasta llegar a su forma más perfecta, como la conocemos ahora; sino que es más correcto decir que su evolución, al igual que en las diferentes sociedades, se ha dado en diversos sentidos, lo que da como resultado diferentes tipos de familia, resultado de relaciones específicas en circunstancias y condiciones específicas.

La proliferación de estudios sobre la familia ha sido muy abundante y éstos se han enfocado en dos sentidos: la recolección de datos empíricos y la propuesta de aspectos teóricos que permitan hacer una caracterización general del

²¹ Aunque el interés por el estudio de las relaciones familiares surge desde mediados del siglo pasado, contando con los trabajos de Morgan (1871), Maine (18xx), Mc Lennan (18xx), Engels (1884), etc., Es en la segunda mitad de este siglo que ha habido una mayor producción sobre el tema; véase bibliografía anexa.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

problema. En cuanto al primer punto ha habido una producción excesiva que ha ayudado muy poco a poder establecer algún tipo de generalización. En cuanto a la generación de teorías, existen dos corrientes principales en la disciplina antropológica que abren el debate al entrar en oposición: por un lado, la tesis de Lévi-Strauss en las que *la piedra angular* del parentesco no es la familia biológica si no las relaciones establecidas entre los padres de *Ego*, los hermanos de los padres de *Ego* y los hijos de éstos; en donde las familias establecen *alianzas* unas con otras a partir de un sistema de reciprocidad.

“En resumen, se trata de saber si las relaciones conyugales y de filiación constituyen siempre un problema básico “natural” que tiende a ser el contrapeso de determinados vínculos de parentesco subrayados a efectos jurídicos o si hemos de considerarlas simplemente como un complejo fortuito de relaciones sumamente variables de algunas de las cuales se puede prescindir por completo... a los vínculos entre padres e hijos se les puede atribuir una gran significación jurídica o pueden ser simplemente afectivos, pero en último término se derivan de los lazos de filiación y de descendencia que nacen dentro del complejo de relaciones de familia nuclear. Estas relaciones están definidas socialmente más que biológicamente, pero se centran en actividades que son familiares.” (Smith: 1979:697).

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

En contraposición tenemos la teoría de Radcliffe-Brow, para quien la estructura básica de todas las relaciones sociales sería la familia biológica: padre, madre e hijos de ambos. El conjunto de esta tesis nos abre varias posibilidades: primero, los estudios sobre la familia deben considerar las relaciones que se establecen dentro de la familia nuclear; segundo, para que exista ésta es necesario considerar la *alianza*, es decir, ver en que forma se presentan las posibilidades de elección de la pareja; tercero: también deben tomarse en cuenta las relaciones que se establecen con el objeto de resolver necesidades *materiales* y *afectivas*, aquí entra en juego el aspecto psicológico; cuarto: también es importante considerar la *filiación* y la *descendencia*; y quinto, ver la interrelación de lo biológico y lo social en todos estos conceptos. La empresa no es sencilla si se considera la cantidad posible de casos que se tendrían que analizar, sin embargo, es posible enfocar cada estudio particular desde esta perspectiva.

De forma general podemos decir que los estudios sobre familia han seguido dos tendencias: por un lado, tenemos trabajos que abordan la problemática dando por hecho que la familia siempre ha existido y, por lo tanto, de forma natural todos la identificamos como algo inherente a nuestra existencia. Para estos autores el punto importante es, más que cuestionarse la existencia de la familia, ver cuál es su funcionamiento. Parsons (1978:31) menciona que: "Toda persona habla un idioma nativo con cierta corrección y sin esfuerzo, sin necesidad de conocer los

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

aspectos técnicos del mismo. En el ámbito social estas consideraciones se aplican esencialmente a la familia porque ningún otro aspecto de la vida social está tan profundamente enraizado como éste en estratos de sentimiento y de la motivación que apenas tenemos conciencia en nuestra vida normal . El problema estriba más en la perspectiva desde la que se enfocan los hechos que en su dificultad de identificarlos”.

Parsons destaca el aspecto positivo de la familia, que libera al individuo de las tensiones estructurales provocadas por su medio de supervivencia: el sistema ocupacional (en la sociedad norteamericana). En esta línea se muestra la propuesta echa por Linton (1979:5) para quien “Todo induce a pensar que la familia es la más antigua de las instituciones sociales humanas , una institución que sobrevivirá , en una forma u otra, mientras exista nuestra especie”. Lo verdaderamente importante para él es ver en qué sentido ha evolucionado la familia hasta llegar a la multiplicidad de formas que encontramos en la actualidad. Menciona, de forma general, que las sociedades modernas, al colectivizar todo, individualizan más a los seres humanos; cada vez el círculo familiar (consanguíneo, por afinidad y conyugal) es menor. Se experimenta una gran soledad y vacío; lo que hace a las personas dependientes unas de otras. La dependencia se da psicológicamente, existiendo una gran necesidad de afecto, amor, seguridad, estabilidad, etc.

Por otro lado, tenemos estudios de una naturaleza más crítica, que cuestionan el funcionamiento y permanencia de la familia. Para Engels (1884) esta individualización, en donde la familia es comandada por el hombre y además se exige la monogamia, es el resultado de las relaciones de la sociedad capitalista que todo lo privatizan. Su estudio está basado en las consideraciones materialistas hechas por Marx y los estudios sobre parentesco de Morgan. En esta misma perspectiva, Max Horkheimer (1978) nos menciona los efectos negativos que ha tenido en la familia la Revolución Industrial. Este hecho ha tendido a desmembrar el tipo de familia encontrada en las sociedades preindustriales, ya que en el nuevo modo de producción las relaciones entre familiares no son necesarias para la manufacturización de mercancías, por el contrario, cada individuo es parte de un proceso de producción más amplio dentro del cual la cooperación entre parientes no existe. En este nuevo contexto, la familia se presenta mayormente ligada a un concepto o ideología; ésta puede hacer a los individuos, caer en el autoritarismo. La conclusión a la que llega es que “La familia como ideología fomenta el autoritarismo represivo, pero, al mismo tiempo, es evidente que la familia como realidad es el obstáculo más fuerte y efectivo contra la recaída en la barbarie que amenaza a todos los humanos en el curso de su desarrollo”. (1978:194)

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

Por otro lado, se ha dado una amplia discusión acerca de las dos formas esenciales en que se presenta la familia, a saber: familia nuclear y familia extensa. En una manera más puntual, usaremos el concepto de familia nuclear para definir a aquél grupo que está compuesto por la madre, el padre y los hijos de ambos; y la familia extendida o extensa, a la red de relaciones que se crean a partir del parentesco ya sea consanguíneo o por afinidad.

Al respecto se puede adelantar una conjetura: en las sociedades complejas el parentesco por consanguinidad representa el lazo más duradero, mientras que el parentesco por afinidad es menos valorado. Uno de los objetivos de este trabajo es saber qué nuevas formas a adoptado *la alianza* en las sociedades industriales, más concretamente en la sociedad mexicana actual; en qué medida ha modificado o no la relación familiar la incursión de la mujer en el sector laboral, más específicamente en cuanto a la participación sindical.

1.5.2 Familia y matrimonio.

Mucho se ha discutido sobre la universalidad de la familia. Hasta el momento no se ha llegado a un acuerdo sobre este punto. Lo que si se puede decir es que empíricamente se ha encontrado que toda sociedad cuenta con una estructura básica sobre la que descansan las relaciones sociales en general. Dentro de esta

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

estructura básica confluyen tanto la *consanguinidad* como la *afinidad*. Para que se establezca esta relación de afinidad es necesaria la *alianza*, la cual se crea en cada sociedad con diferentes rituales que de forma convencional se identifican con el concepto de matrimonio.

La familia consanguínea satisface la mayoría de las necesidades de sus miembros. Quizá ésta sea su función principal, con excepción de las necesidades sexuales, lo cual se da a partir de la prohibición del incesto. Es en este punto en donde se encuentra la necesidad de la *alianza*. Ya se mencionó en el apartado anterior que para que se pueda crear una nueva familia es necesaria la regla de la exogamia. Las opciones que se tienen actualmente para escoger a la pareja son muy amplias, a la vez que están implícitamente predeterminadas; es decir, se tiene la libertad para escoger cualquier persona, excepto a los parientes cercanos: padre, hermanos, abuelos (primos y tíos en algunas ocasiones pueden ser tomados como cónyuges). A parte de estas limitaciones, el nivel social, cultural económico, compartir la misma profesión, el mismo lugar de trabajo, de estudio, etc., son algunas de las condiciones que se necesitan para establecer una relación impersonal que pueda culminar en el matrimonio,

El hombre, a pesar de buscar constantemente su autonomía es un ser social, y por lo tanto, no puede vivir aislado. Linton (1978:10) afirma que “Aunque el

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

hombre sea el más flexible y el más fácilmente condicionado de todos los primates, siente una gran necesidad de seguridad en sus relaciones personales y un deseo de compañía congenial “, En el aspecto psicológico quizá esta necesidad de compañía y de seguridad, tanto en el plano emocional como en el aspecto de la integridad física (correspondiendo a ésta todas las actividades necesarias para su permanencia, es decir para la sobrevivencia); es lo que da origen a la organización en grupos familiares de los individuos. Otro aspecto fundamental es la constancia en las relaciones, lo que crea los vínculos afectivos tanto de la pareja como de ésta con los hijos y de los hijos entre sí.

Ha habido otras disciplinas que se han interesado en el desarrollo histórico de la familia, como la demografía histórica o microdemografía, que se han enfocado más al análisis específico de los grupos domésticos a través de la revisión de actas parroquiales, con el fin de llegar a la “reconstrucción de familias”. Esta historia de la familia, que se basa en las reconstrucciones de las relaciones de tipo familiar a través de notas en los archivos, las actas parroquiales, documentos jurídicos, etc., más que poder representar un desarrollo histórico en sí mismo, puede servir de apoyo a otras disciplinas que se encarguen del tema.

Para llegar a entender la importancia de la familia en el proceso del funcionamiento de la sociedad, es necesario comprender que aunque la sociedad

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

tiene una vida más larga que la familia y ésta que los individuos, son individuos los que crean familias y éstas a la sociedad. Los individuos son seres que necesariamente tienen que estar en interacción constante con otros individuos por dos motivos principales: la resolución de necesidades materiales y psicológicas. Ambas son parte del sistema que permite la supervivencia y, por tanto, la continuación de la vida. Al igual que los microorganismos que conforman los tejidos de cualquier animal o cosa, que las células y los animales, los hombres están organizados en sociedades que se encaminan a determinados objetivos²².

La diferencia principal es que el control sobre muchos de los fenómenos que se presentan a su alrededor, lo cual se ha logrado a partir del desarrollo de su capacidad intelectual, es lo que lo hace cuestionarse acerca de los motivos que de manera consciente no se pueden percibir, sobre su comportamiento y el sentido en que se encaminan sus acciones.

Al referirse a la universalidad de la familia, es necesario tomar en cuenta que todos los seres vivos se organizan en sociedades; este hecho nos podría hacer reflexionar sobre la posible existencia de una predeterminación natural a la organización en grupos. Los seres humanos además contamos con un sistema de

²² El objetivo de la vida de los individuos, la sociedad y de la vida en sí, es un tema que se ha analizado durante toda la historia de la humanidad y en todas las civilizaciones; los filósofos encuentran en esta interrogante el origen de su disciplina. No está dentro de los límites de este trabajo profundizar al respecto.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

relaciones muy complicadas que se establecen psicológicamente tales como amor, cariño, aversión, odio, etc.,

En cuanto a la formación de algún tipo de familia se puede decir que, a mayor número de individuos, mayor necesidad de contar con algún tipo de organización.

Este papel, de forma general, se puede afirmar que ha sido ocupado por la familia. Hasta el momento, es muy difícil pensar que otro tipo de agrupamiento fuera operativamente más funcional, para el desarrollo de los individuos, que la familia, considerando la importancia de los lazos afectivos que se establecen entre ellos. Esta afirmación no pretende abarcar la totalidad de los casos existentes, en muchos de los cuales los lazos afectivos, en este caso entre madre e hijo, pueden ser mínimos o incluso inexistentes. Las posibilidades de asumir esta relación son muchas y están siempre presentes, pero, en términos generales si no se presenta esta unidad básica entre madre e hijo, la organización para la colectividad sería muy difícil.

1.5.3 Estado actual de la discusión.

Hemos encontrado que, de forma recurrente, ha habido una tendencia a la aceptación o consideración de los siguientes aspectos:

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

- Se acepta la existencia de algún tipo de estructura básica en las organizaciones sociales, que pueden ser consideradas dentro del concepto de la familia.
- Se ha dado una *atomización* de la familia extensa a raíz de la revolución industrial.

- Esta *atomización*, es el resultado de la ruptura de las relaciones de parentesco; es decir, las relaciones que se establecen en la familia extensa no son necesarias dentro del nuevo sistema para la producción y, por lo tanto, no son necesarias tampoco para la supervivencia. En esta nueva forma de producción el trabajo se tiene que colectivizar a la vez que se individualiza. Se trabaja mecánicamente para obtener un ingreso que permita la subsistencia. En este proceso la familia extensa no tiene ninguna operacionalización práctica y, al dejar de ser necesaria, presenta una tendencia a la desaparición.

- La familia se presenta como intermediadora entre el Estado y los individuos y su papel fundamental es el de organizar y prever las necesidades tanto materiales como afectivas de los individuos; también sanciona y controla, con sus limitaciones, la conducta de los individuos.

- Se plantea, de forma general, una división entre las sociedades industriales y las preindustriales; en las segundas el sistema de parentesco y su unidad básica, la

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

familia, son los fundamentos de las relaciones sociales en todos los aspectos político, económico, afectivo, de control y sanción, etc., mientras que se presenta una disminución de su importancia, dándose una mayor preponderancia de la familia nuclear.

Dentro de esta estructura conocida como familia, la división de tareas ha sido una pieza clave para su funcionamiento. En la actualidad, esta división se ha modificado con la incursión de la mujer en el terreno laboral. Se ha aceptado que el papel que la mujer desempeña en la estructura de la familia tradicional es fundamental y muchas veces ha tendido a dañarla en cuanto a su integridad tanto física como mental, no permitiéndole un desarrollo integral. Aguirre y Fassier (1994:60) mencionan que, debido a esto, es que “La lucha por la equidad ha sido una de las banderas más importantes de los movimientos de mujeres. Desde esta perspectiva, la lucha por la equidad y el respeto de los derechos humanos femeninos contribuye a la lucha por la democracia cualquiera que sea el ámbito en que ésta se desarrolle (societal, institucional, familiar)”.

Estas mismas autoras dan una importancia decisiva, en cuanto a la composición de las relaciones familiares que se están gestando, al hecho de que la mujer haya salido del círculo familiar, aunque sin abandonarlo completamente. A partir de

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

esta situación han cambiado algunos aspectos básicos dentro de la familia como autoridad y los papeles de sus miembros, además, han surgido nuevos “arreglos familiares” que es importante tomar en cuenta para poder hablar de familia en general. ¿Cuál es el nuevo rol desempeñado por la mujer en estas circunstancias? ¿Qué instancias o nuevas relaciones se deben de establecer para que se cubran las necesidades de la nueva generación, o sea, los hijos, si éstas ya no son cubiertas por la madre? ¿Cuál es el papel del padre, dentro de esta nueva organización, y si no existe, en donde está? Estas son algunas de las interrogantes que surgen al examinar el sentido hacia donde se dirige actualmente la familia.

1.6 FAMILIA, GÉNERO Y TRABAJO.

Hemos visto la importancia del grupo familiar en la definición del rol que deben desempeñar tanto hombres como mujeres. Ahora es necesario adentrarnos en la repercusión que tiene el trabajo femenino en la reconstrucción de un nuevo conjunto de características que definen a la mujer.

La incursión de la mujer al trabajo asalariado ²³ no la liberó de la carga doméstica, pero si la introdujo en el ámbito público, que tradicionalmente había sido dirigido por los hombres.

Existe una amplia discusión²⁴ acerca de la pertinencia o no de utilizar, dentro de los estudios de género, los conceptos de actuación pública y actuación privada, debido a que se cree que existe una connotación de subvaloración inherente a ellos al identificar de antemano lo público con lo masculino (mayor jerarquización) y lo privado con lo femenino (se subvalora el trabajo doméstico).

Para efectos de una definición puntual entre los ámbitos laboral y familiar, fundamentales en la presente investigación, nosotros utilizaremos estos dos conceptos, en donde lo público está relacionado con el espacio de trabajo, que a su vez nos remite al espacio del sindicato; y lo privado tiene que ver con las relaciones familiares, concretamente con la familia nuclear: esposo e hijos.

²³ La cual se empieza de una manera más formal a principios de este siglo con el inicio de la revolución Industrial.

²⁴ Cfr. Tarré, 1992:78-79.

LOS FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERGENERICAS

Otro dato importante, que se ha enfatizado en los estudios hechos sobre mujeres, ha sido el relativo a la inequidad en la remuneración de los empleos entre hombres y mujeres. Se sabe que el mismo puesto incluso en la misma empresa tiene una compensación salarial menor cuando es ocupado por una mujer.

Nuestro interés en este punto es ver cómo influye una mayor equidad remunerativa en la relaciones conyugales (entre esposos o parejas), es decir, si al obtener un mayor ingreso, las mujeres, presentan una tendencia mayor a enfrentarse con su pareja en la conducción del hogar; cómo ha modificado esto las relaciones familiares; y de qué manera influye en una redefinición del género.

DOS

Nacer Hombre.

*¡Cuánto trabajo ella pasa
por corregir la torpeza
de su esposo, y en la casa!
(Permitidme que me asombre.)
Tan inepto como fatuo,
sigue él siendo la cabeza,
¡Porque es hombre!*

*Si algunos versos escribe,
de alguno esos versos son,
que ella solo los suscribe.
(Permitidme que me asombre.)
Si ese alguno no es poeta,
¿Porque tal suposición?
¡Porque es hombre!*

*Una mujer superior
en elecciones no vota,
y vota el pillo peor.
(Permitidme que me asombre.)
Con tal que aprenda a firmar
puede votar un idiota,
¡Porque es hombre!*

*Él se abate y bebe o juega
en un revés de la suerte:
ella sufre, lucha y ruega.
(Permitidme que me asombre.)
Que a ella se llame el "ser débil"
y a él se llame el "ser fuerte".
¡Porque es hombre!*

*Ella debe perdonar
siéndole su esposo infiel;
pero él se puede vengar.
(Permitidme que me asombre.)
En un caso semejante
hasta puede matar él,
¡Porque es hombre!*

*¡Oh, mortal privilegiado,
que de perfecto y cabal
gozas seguro renombre!
En todo caso, para esto,
te ha bastado
nacer hombre.*

II. BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER EN MÉXICO.

2.1 ANTECEDENTES GENERALES.

Para entender la condición de la mujer en el México actual es necesario hacer una revisión a lo largo de su historia.

2.1.1 Época prehispánica.

Aunque existe poca bibliografía para el estudio de esta época, basándonos en los trabajos de Rodríguez (1992) y Sahagún (1989) podemos acercarnos brevemente al problema.

La sociedad mexicana era una sociedad patriarcal, en donde la poligamia, más exactamente la poliginia, que es un tipo de matrimonio entre un hombre y varias mujeres, en donde una es la principal y las demás son esposas secundarias, era socialmente practicada, tanto para las clases nobles como para los *macehualtin*¹. De entre los beneficios que se obtenían, al tener el control sobre varias mujeres, estaban: la abundancia en lo sexual, por supuesto, la reputación, el contar con una gran cantidad de fuerza de trabajo (los hijos) y entre la clase más baja, el contar con ingresos provenientes del trabajo de las mujeres. Rodríguez (1992:24) lo menciona claramente “la poliginia no sólo fue una explotación sexual sino, sobre todo, económica”.

¹ Los plebeyos, el pueblo.

Entre la clase noble la mujer jugó un papel importante para establecer alianzas tanto económicas como políticas, las cuales se daban a través del matrimonio.

Tanto la sociedad como la familia se encargaban de definir la conducta de las mujeres y sancionarla en caso de ser inapropiada.

Sahagún (1989:559-563) nos señala las características que deben cumplir las “buenas mujeres”², tanto las nobles: hidalgas, doncellas, de buen linaje, etc., como las mujeres de la clase baja: populares, tejedoras de labores, hilanderas, costureras, etc.³, que, en términos generales, deben ser: buenas, honradas, trabajadoras, buenas madres, pacíficas, caritativas, (y aunque no lo menciona específicamente, la mujer digna de respeto debe mantenerse alejada de los placeres sexuales). La única forma, llamémosle *subversiva*, en que podían llegar a caer las mujeres era justamente, la que tiene que ver con el aspecto sexual: llegar a ser “mujeres públicas”, “adúlteras” o “alcahuetas”.

La maternidad era considerada como una gran virtud, por lo tanto a las niñas se les preparaba para ser buenas madres. Sin embargo, el aborto era permitido o incluso inducido por cuestiones políticas o económicas⁴ (principalmente dentro de las clases nobles).

² Entrecorillado mio.

³ La clasificación corresponde a Sahagún (1989)

⁴ López Austin, Alfredo, 1980, citado en Rodríguez , 1992.

En la transmisión y conservación de toda esta ideología con respecto al deber ser femenino, indudablemente jugó un papel muy importante la familia “La educación que la mujer recibió de los labios maternos en el seno familiar, fue el deber de ser mansa, pacífica, humilde, casta, considerada, dulce, discreta, atenta, solícita a los demás; el deber de humillarse y de servir a todos”⁵.

Es importante notar el papel fundamental que las mismas mujeres tienen en la transmisión del estereotipo femenino y cómo ellas mismas han sido las encargadas de hacer que éste se cumpla al vigilar celosamente el comportamiento de sus hijas.

2.1.2 Época colonial.

Si bien la época colonial se caracteriza por la imposición de nuevas costumbres traídas desde Europa; en cuanto a la condición de las mujeres, podemos ver que las diferencias entre las dos culturas eran mínimas, ya que la subordinación que las mujeres prehispánicas experimentaban fue reforzada a la llegada de los conquistadores, quienes traían consigo la ideología de la “castidad y pureza” en el deber ser de las mujeres.

⁵ Sahagún, 1979, citado en Rodríguez, 1992.

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

Francoise Giraud (1992) hace un gran esfuerzo por reconstruir este periodo, ya que la información existente sobre él es muy escasa.

Durante esta época y, como ya mencioné, reforzada por la ideología de los colonizadores, se continuó manteniendo una subordinación femenina en todos los niveles económicos de la población.

A partir del siglo XVII se empezó a dejar sentir una preocupación por la educación de las mujeres y para cumplir este objetivo se abrieron escuelas, tanto para las mujeres de la clase alta como para las más pobres, en donde se les daba algún tipo de instrucción que tenía que ver con sus labores como mujeres, se les enseñaba a tejer, bordar o algún tipo de manualidades, dejando de lado la instrucción más formal; "Toda la educación de la mujer era una preparación para el matrimonio. Lo que se le enseñaba no tenía otra meta que la formación de buenas esposas y no atendía al desarrollo personal de la niña" (Giraud, 1992:66).

La condición de la mujer durante este periodo continuó siendo de subordinación, la nueva religión adquirida (la católica) exigía una conducta extremadamente recatada para las mujeres. Aunque la poliginia no era permitida legalmente, se era más tolerante con los hombres en cuanto a su comportamiento sexual.

Sería incorrecto decir que la mujer estaba alejada de la actividad productiva porque sabemos que, una de las exigencias para ser “mujeres de bien” era justamente el ser trabajadoras y, sobre todo en las clases bajas, las mujeres tenían que cubrir labores productivas pero de manera informal.

Hacia fines del siglo XVIII los cambios tecnológicos que se estaban dando en el mundo requerían mayor población trabajadora: “el desarrollo de las actividades industriales necesitó más mano de obra y a partir de 1798, una Real Pragmática liberalizó el acceso al trabajo a las mujeres, que les dio cierta autoridad frente a sus roles tradicionales, aunque las sometió a un nuevo despotismo (el de la fábrica)...la entrada de la mujer en la vida productiva no implicó una reorganización total de los roles familiares, sino que la mujer conservó sus principales tareas domésticas, que se transformaron en ‘trabajo fantasma’” (Giraud,1992:71).

2.1.3 Siglo XIX

Este siglo, desde su inicio, con la revuelta que dio la independencia al país, se caracterizó por su tendencia al cambio. Sin embargo, con respecto a la condición de la mujer, los cambios se dieron de manera más lenta y se fueron presentando a lo largo de él.

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

La iglesia y el Estado se encargaban de controlar el comportamiento "adecuado" de la mujeres, el cual se caracterizaba por la honradez, castidad, comedimiento, sumisión al marido y entrega física y mental plena para todos los asuntos relacionados con la familia. En especial la iglesia jugó un papel muy importante para las mujeres, ya que las proveía de los elementos morales que se necesitaban para ser honradas y les permitía además organizarse en torno a algunos objetivos, por ejemplo, la administración del templo (Carner, 1992:100).

En cuanto a la participación del Estado en la organización de actividades para ser desempeñadas por mujeres, las ideas de avanzada de la época proponían una educación asignada a ellas (Lizardi). Lo que se pretendía no era que se les preparara para conseguir marido, sino para saber organizar bien su hogar. El que las mujeres aprendieran a leer, escribir y ciertas operaciones aritméticas básicas, ayudaría a la nación, en el sentido de que serían ellas las encargadas de formar a los nuevos ciudadanos, los cuales deberían crecer en un ambiente óptimo, poniendo mayor énfasis en su educación.

En las clases altas se les enseñaría, además, a saber mandar a la servidumbre, mientras que para la mujeres de la clase baja, se les debería enseñar a servir.

Esta propuesta tuvo sus críticos en todos los niveles sociales, ya que los hombres veían amenazada su autoridad sobre las mujeres: "No hay que temer les dice los ideólogos porque no se busca que la mujer sea igual al hombre, lo que de todas

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

formas no es posible. Solamente se busca mejorar a la sociedad con buenas madres...La necesidad de educar a las mujeres se enmarca en el concepto paternalista de una sociedad que busca cumplir sus propias metas pero no piensa en las metas personales o individuales que podría tener la mujer para mejorarse a sí misma" (Carner 1992:105).

Es necesario hacer una pausa para aclarar que no es posible ni durante este ni en ningún otro periodo, hablar sobre una sola condición de la mujer, ya que la división más significativa entre las mujeres es su pertenencia a diferentes niveles socioeconómicos.

A finales de siglo, los cambios tecnológicos ocurridos en el mundo, pedían una mayor cantidad de mano de obra, la cual fue reclutada del sector femenino, de clase baja por supuesto, lo que acentuaba la diferencia existente entre mujeres de diferentes clase. Mientras a las mujeres de los estratos elevados se les pedía que cuidaran de sus hijos y su familia, a las de clase baja, reclutadas como obreras, no se les mencionaban los efectos negativos que para su organización familiar podía tener su ausencia del hogar. Lo que se requería de ella era su participación en el proceso productivo.

Los casos de abuso y explotación, no sólo familiar sino laboral, aparecieron como inherentes a este proceso de absorción de la mano de obra femenina en el ámbito fabril; sin embargo: "El derecho a la vida sindical y al voto no se plantean, excepto

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

para mencionarlos como una locura de los países anglosajones 'gracias a Dios totalmente ajena a la idiosincrasia nacional'. Idiosincrasia que todavía no deja oír las voces de las mujeres para opinar sobre sí mismas" (Carner 1992:107).

**2.2 EL DESPERTAR DE LA CONCIENCIA
POLÍTICA: LA MUJER Y SU LUCHA POR EL
DERECHO AL VOTO.**

Las mujeres nunca han representado un sector aislado de la sociedad. Los datos históricos encontrados las muestran subordinadas con respecto al hombre, pero siempre interactuando con él.

Hacia finales del siglo XIX y principios del XX se presenta, a nivel mundial, un periodo de cambios vertiginosos que están motivados por la Revolución Industrial. En este nuevo orden la fuerza de trabajo femenino se hace necesaria, entre otras cosas, por ser más barata.

En México, el despertar del siglo XX se da con el inicio de la revolución armada (1910) , en donde las “valentinas” y las “adelitas” luchan al lado de los hombres. Antes, alrededor de 1904, se puede observar una incipiente incursión de la mujer en la vida política del país a raíz de la llegada de grupos protestantes⁶ quienes traían consigo ideas innovadoras de los países más desarrollados, aunque su labor tenía de fondo más la conversión religiosa que una ayuda que permitiera superar la condición de subordinación en que se encontraban las mujeres, encontraron eco en la naciente clase trabajadora y ahí fue donde empezaron a actuar. El principio fue la creación de una escuela para “niñas”. La educación a

⁶ Bastian, Jean Pierre. 1992, pp. 163-164.

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

que tuvieron acceso estas mujeres trajo como consecuencia una mayor concientización de su papel subvalorado en la sociedad. Esto se refleja en el siguiente discurso dado por la ex-alumna del Instituto Normal de Puebla, María Orozco, en 1904: "Mi objetivo en esta ocasión al referirme al feminismo no es traer a la memoria la dolorosa evolución de la mujer, pues vasta(sic) decir que ha pasado por tres estados bien tristes al haberse considerado como, cosa, como hembra y como mujer; tampoco es nuestro objeto reclamar alguna superioridad alegando en contra del feminismo que no es de la ocupación de la mujer el ejecutar trabajos domésticos y el formar un hogar. NO: la emancipación de la mujer supone mejores aptitudes para el cumplimiento del deber y la mujer educada será mejor hija, mejor maestra, mejor madre".⁷

Aunque desde principios de siglo, se nota el descontento de algunas mujeres por las condiciones a que estaban relegadas, no es sino hasta 1917, según Tuñón (1992:184), cuando se redacta la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, vigente hasta el día de hoy, que se siente el reclamo de ellas para participar en la vida política del país, derecho que les es negado por Carranza. Davis (1992:232), sin embargo, ubica el momento de la participación política femenina en el país en 1916, cuando en Yucatán se efectuaron "los dos primeros congresos feministas, convocados por el gobernador progresista Alvarado... Muy a su pesar Alvarado descubrió que sólo unas cuantas mujeres yucatecas querían votar". Para esta autora la lucha por el derecho al voto de las mujeres estuvo manipulada

⁷ En Bastian, Op. cit. p. 174.

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

por grupos de hombres que tenían diversos intereses, entre quienes estaba el propio Alvarado, cuyo principal objetivo era conseguir apoyo político. Algunos de los argumentos que manejaban quienes estaban en contra de que se otorgara ese derecho era que las mujeres eran ilógicas, que se presentaría un elemento de discordia en la familia, que las mujeres eran demasiado emocionales, etc. En el fondo, señala Davis, el Estado temía que las mujeres fuertemente influenciadas por el clero, votaran en contra de sus intereses.

Esta manipulación, que sin duda es parte de la realidad, estaba acompañada por una organización pujante, de izquierda principalmente, que estaba articulando ya un discurso propio de las mujeres. Se debe notar que estos primeros movimientos se originan en la clase media, posteriormente se agregaron las obreras y campesinas (Tuñón, 1992).

Para la década de los veinte en el discurso que manejaban estas agrupaciones hacía referencia importante al derecho al voto. Después de varios conflictos internos que mantenían dividido al movimiento "las feministas socialistas y comunistas ganaron en el conflicto y lograron la presidencia de la plataforma que se llamó 'Frente Único Pro Derechos de la Mujer' en 1935" (Davis, 1992:233).

Con el cardenismo, que implementó un proyecto político nacional cuyo objetivo era macro-social, es decir, intentaba englobar todos los aspectos de la vida nacional con la participación del Estado; los grupos organizados de mujeres se

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

fortalecieron y se formó, como ya se mencionó, el Frente Único Pro Derechos de la Mujer, que llegó a contar hasta con 50 000 miembros. Los orígenes de quienes lo integraban eran diversos: sindicatos, intelectuales, obreras, veteranas de la revolución y, principalmente, maestras. La mayor exigencia que compartían era la defensa del derecho al voto.

Así: "Cardenas optó para el partido gobernante a una buena parte del frente que había empezado como organización feminista autónoma. A cambio, Cárdenas le comunicó a la nación, en 1937, que otorgarles plenos derechos políticos a las mujeres mexicanas era un acto de justicia intrínseca, que no se podía posponer más. El 23 de noviembre de 1937, el secretario de Gobernación envió al Senado la propuesta de reforma al artículo 34 de la Constitución, simplemente añadiendo las palabras 'hombres y mujeres'". (Davis, 1992:233-234)

De nuevo una cuestión religiosa, el posible apoyo de ellas al candidato Almazán, vio frenadas sus expectativas de ser consideradas en igualdad de condiciones que los hombres, al permitirseles votar y se votadas; el trámite dado a la iniciativa se detuvo a punto de hacerse oficial.

Tuñón (1992:186) considera que para el movimiento feminista fue un error haber permitido ser agrupadas dentro del PRM, porque a partir de aquí fueron manipuladas por el Estado.

Después de múltiples incidentes, y ya durante el periodo de Ruiz Cortínez, se pudo consumir el objetivo del derecho al voto, propiciado en gran medida por acontecimientos externos; ya que en algunos países de Latinoamérica las mujeres ya contaban con ese derecho. Esta lucha finalizó con la publicación, en el *Diario Oficial* el 17 de octubre de 1953, de la reforma al artículo 34 constitucional que agregaba al texto “los varones y las mujeres”.

2.3 LA INCURSIÓN LABORAL DE LA MUJER Y SU ORGANIZACIÓN EN LO SINDICAL.

Como se ha mencionado, la Revolución Industrial, marcó de forma acelerada un cambio en el orden social de la época, la “salida” del hogar de la mujer se inició con ella, al insertarse ésta en el mundo laboral. Gustavo Garza (1985:84) ubica el inicio de la industrialización en el país con el fomento a la industria textil: “Entre 1843 y 45 se dio un impulso a la industria textil nacional, lo cual logró el establecimiento de las primeras empresas capitalistas de tipo claramente fabril. En 1845 las fábricas aumentaron de 59 a 92, se daba un rápido crecimiento”; sin embargo, no sabemos, a la fecha, el porcentaje de participación de mano de obra femenina en este tipo de fábricas, pero si podemos ubicar, de acuerdo con Rosario López (1982:11), que el inicio de un reordenamiento en la división sexual del trabajo intrafamiliar se dio durante este periodo. “Con el advenimiento del capitalismo...se separaron las esferas de la producción y del consumo por una parte, y la de la reproducción, por otra; con ello, la elaboración de los bienes que tradicionalmente realizaba la mujer en el seno familiar es sustituido por su producción a gran escala en las fábricas empleando principalmente mano de obra masculina”.

Entre 1876 y 1910, periodo conocido oficialmente como “porfiriato”, se da, ya de manera franca, la incorporación de la mujer en actividades remuneradas ,

incorporación que irá siendo gradual y que estaba propiciada por la ideas “modernizadoras”, que haría entrar a México en el grupo de países desarrollados. Todos estos países ya incluían a la femenina como fuerza laboral empleada en el proceso productivo.

La ideología difundida a través de la prensa, que era el principal medio de comunicación, trataba de reafirmar la condición de sujeción al hogar, de la mujer, que se había mantenido y que, de alguna manera, se veía afectada por el empleo de 14 a 15 horas en actividades extradomésticas⁸. A la vez se fomentaba la idea de la necesidad de obtener ingresos extras, en la unidad familiar, lo cual se daría a partir del trabajo de la mujer.

Las actividades en las que se empleaban las mujeres durante estos años eran: como trabajadoras domésticas, en la industria textil su participación era básicamente como ensambladora, es decir, como costureras, como enrolladoras en la industria cigarrera y como mecanógrafas y/o taquígrafas en la gran cantidad de oficinas, tiendas y comercios que iban surgiendo.(Carmen Ramos, 1992:156-159).

⁸ Carmen Ramos, 1992

2.4 MUJER Y REVOLUCIÓN.

Justo cuando la mujer es *lanzada* al terreno laboral es que empieza a tomar, aunque de manera incipiente, conciencia de su condición de subordinación doblemente existente: en el hogar y la fábrica, también es entonces cuando el hombre la empieza a reconocer, aunque igual de manera incipiente, como *interlocutor*, con quien mantendrá una relación un tanto estrecha a partir de la persecución de objetivos comunes, durante la Revolución armada.

Santiago Ramírez⁹ nos da luz sobre esta situación: “durante la Revolución, época en la cual podemos expresar socioculturalmente que se lucha contra el padre, el mexicano se vincula a la mujer otorgándole una jerarquía de compañera. Por primera vez en la historia de México la mujer desarrolla sus posibilidades al lado del hombre, en una lucha social, separándose de la cuna de su hijo. En la lírica revolucionaria “La Adelita”, “La Valentina”, etc., son cantos a la compañera, La posibilidad de un contacto entre el hombre y la mujer adquirió su máxima expresión durante la Revolución”.

2.4.1 La Etapa Previa.

Desde los primeros años de este siglo, los que antecedieron a la revolución, se puede apreciar la participación de mujeres, principalmente como colaboradoras y

⁹ *El mexicano , psicología de sus motivaciones.* citado en Mendieta ,1961:26-27

en algún caso, como el del periódico *Vesper*¹⁰, como directoras de periódicos o publicaciones en contra del régimen *porfirista*, el cual había logrado acentuar las diferencias entre pobres y ricos, “pese al peligro que entrañaba enfrentarse a un gobierno sólidamente constituido, las firmas de una mujeres aparecen ante la opinión pública. Surgen *Vesper*, de Juana B. Gutiérrez de Mendoza; *Juan Panadero* de Guadalupe Rojo, viuda de Alvarado, *El Campo Libre*, de Carlota Antuna de Borrego” (Mendieta, 1961:30). El origen social de este grupo de mujeres de forma mayoritaria, es la clase media, por lo tanto, es entendible que su participación sea manifestando la realidad social, de explotación generalizada, a que había conducido el régimen, a través de la prensa que, como se mencionó, era el medio de comunicación predominante en la época.

2.4.2 La mujer en la revuelta armada.

De manera general, es posible dividir la participación política de las mujeres, durante este periodo en dos tipos: Por un lado, tenemos a un grupo de mujeres cercanas a los hombres que, de alguna manera *comandaron* dicho movimiento¹¹, participando como líderes: Estas mujeres guardaban con la mayoría de ellos algún tipo de parentesco. madres, hermanas, esposas, amigas, etc. Entre todas ellas podemos mencionar a Doña Carmen Alatraste viuda de Serdán, Carmen Serdán, Filomena del Valle de Serdán, madre, hermana y esposa

¹⁰ Mendieta (1961) nos menciona que ésa fue una publicación surgida en los primeros años del siglo y dirigida por Juana B. Gutiérrez.

¹¹ La historia registra nombres importantes de hombres que organizaron, intelectualmente y de facto, el movimiento revolucionario, como p.e. Francisco I. Madero, los Flores Magón, Aquiles Serdán, Francisco Villa, Zapata, sólo por mencionar algunos.

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

respectivamente, de Aquiles; Alejandra A. de Mata, esposa de Filomeno; Sara Pérez de Madero, esposa de Francisco I. Rosa, Guadalupe y María Narváez Bautista, amigas de los Serdán , etc.,

La lista no pretende ser exhaustiva sino ilustrativa de este grupo de mujeres de clase media que tuvieron su participación realizando tareas de difusión, en el caso de las editoras y colaboradoras de algunas publicaciones de tendencia opositora, o, en otros, casos como correo para transmisión de ideas, armas dinero, etc. Mendieta (1961) narra varios casos como el de Carmen Serdán a quien en una ocasión se le encomendó conseguir fondos para adquirir armamento, misión que bajo cualquier circunstancia realizó; en otros casos, muchas mujeres tuvieron que vender sus joyas para pagar adeudos pendientes y juntar fondos para la causa; también participaban bordando los escudos, como en el caso de las mujeres de la familia Madero, para el ejército del líder Francisco. En el caso de las hermanas Narváez, se dio una importante participación en la obtención de armamento: “iba Rosa Narváez Bautista a un confesionario de la Catedral con pólvora, melenita y dinamita que el señor Miguel Rosales, tío de los Serdán y dueño de una tlapalería les proporcionaba. Una mensajera las llevaba a la sierra y de allí volvían en un entrego de carbón. Unas venían fabricadas con perillas de cama de latón, otras con barro. La operación estaba disimulada con el pedido de alfileres, botones, pasadores y demás, cuya contraseña era el fistol que el solicitante se ponía en la boca a manera de identificación” (Mendieta, 1961:55).

Si continuáramos mencionando más anécdotas nos encontraríamos con la misma generalidad: mujeres valientes realizando tareas, consideradas normalmente de competencia masculina (compra y distribución de armamento, difusión y enlace de estrategias para la lucha, etc.), al mismo tiempo que se mantenían, al pendiente de sus hombres que se encontraban en la lucha, de sus casa e hijos, proveyendo alimentos y confeccionando y bordando prendas necesarias para el movimiento. La característica que comparte el grupo anterior de mujeres, además de las ya mencionadas, es la de pertenecer a la clase media.

Por otro lado , tenemos la participación de las mujeres de las clases más bajas, que fueron las soldaderas, las que se enfrentaron con el ejército porfirista en el campo de batalla. Estas mujeres se caracterizaron por estar al lado de los hombres para resolver necesidades de alimentación, de vestido, como enfermeras, combatiendo, en fin, cubriendo cualquiera de las necesidades que se pudieran presentar. Mendieta menciona algunos nombres como Doña Salomé, llamada *mamá Salomé*, que se caracterizó por su fuerza y apasionamiento para pelear por “la causa”; Clara Rocha en Culiacán, que peleó en la toma de la Casa de la Moneda, “como cualquier hombre”; Ramona R. de Flores y Valentina Ramírez, que participaron en la toma de Culiacán, etc. Se podrían mencionar infinidad de nombres de mujeres que estuvieron durante la lucha, pero lo interesante aquí es ver que durante este periodo se presentó una participación masiva de las mujeres, que no siempre se menciona y que fue muy importante como apoyo para todos los hombres que también estuvieron en la lucha armada.

BREVE HISTORIA DE LA PARTICIPACION POLITICA DE LA MUJER EN MEXICO

Podríamos decir entonces, que la acción de la mujer, en tanto que no perseguía un fin político en sí misma, puesto que su principal función era ser soporte de quienes sí lo perseguían, que eran los hombres, se ve minimizada. Sólo es posible apreciarla cuando los mismos hombres le otorgan la categoría de importante; pero siempre será, insisto, como apoyo para el fin perseguido por sus hombres.

2.5 EL INICIO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LAS MUJERES.

Como ya se mencionó, con el cardenismo, que implementó un proyecto político nacional cuyo objetivo era macro-social, los grupos organizados de mujeres se fortalecieron y se formó el Frente Unico Pro Derechos de la Mujer, que llegó a contar hasta con 50 mil miembros. Los orígenes de quienes lo integraban eran diversos sindicatos, intelectuales, obreras, veteranas de la revolución, etc., y principalmente maestras; la mayor exigencia que compartían era la defensa del derecho al voto.

El movimiento sindical magisterial posteriormente tuvo una lucha muy importante que se debió en parte al auge sindical existente en el país impulsado también por el cardenismo. En el año de "1956 se inició la lucha ...por las demandas de mejoramiento salarial y democracia sindical que han sido las recurrentes en el movimiento magisterial nacional".¹²

Los años posteriores fueron muy prolíficos en la formación de sindicatos, ya que el pertenecer a ellos era (y sigue siendo) un derecho constitucional. La participación de las mujeres , si bien no fue formalmente reconocida, siempre estuvo presente. Generalmente ha existido una tendencia a ubicar el estudio de las movilizaciones femeninas a partir de que "Uno de los patrones de comportamiento político más destacado se refiere al papel esporádico que juegan

¹² Valdés Vega, María Eugenia, en Tarrés, 1992, p.241

las mujeres en la vida política. Aparecen en situaciones límite, caracterizadas por situaciones de crisis económicas"¹³.

En la década de los 80`s el terreno sindical se vio afectado por una crisis, producto de desajustes estructurales ocurridos en años anteriores. El punto importante es comprobar la tesis que relaciona las épocas de crisis con el aumento en la participación de las mujeres.

Pero este aumento en la participación, si es que fuera consecuencia de la crisis, no ha dado como resultado dirigencias sindicales para las mujeres. Un caso excepcional lo ha representado Elba Esther Gordillo al llegar a la secretaría general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Es importante señalar que el área sindical ha sido monopolizada por los hombres, no tanto en cuanto a la participación, como a la dirección.

¹³ Rapold, 1992, p. 41

TRES

*...La primera vez que este Santo Tribunal
la llamó a cuentas porque muchos se quejaban
della fue sentenciada a recibir diecienos azotes, y
a pedir limosnas para su mantenimiento honrra-
do y por seis años venderse de esclava en algún
convento y a jurar in vehementi su abjuración a
las malas conductas..*

Teresa Dey

III. LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA MÉTROPOLITANA Y LA CREACIÓN DE SU SINDICATO (SITUAM).

3.1 EL SURGIMIENTO DE LA UAM.

El 17 de diciembre de 1973, el entonces presidente constitucional de Los Estados Unidos Mexicanos, Luis Echeverría Álvarez, decretó la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana, “que determina 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: licenciatura, maestría y doctorado; cursos de actualización escolar y extraescolar; organizar y desarrollar actividades humanísticas y científicas en atención a los problemas nacionales...La Universidad Metropolitana está integrada por: la Junta Directiva, el Colegio Académico, el Rector General y el Patronato.”¹

Es importante mencionar que esta universidad fue creada después de los trágicos acontecimientos de 1968, que dieron cuenta de la capacidad organizativa y descontento del sector estudiantil. Ignacio Gática (1994:30-35) menciona que hubo, sin duda, dos motivos principales que dieron origen a la creación de la institución: por un lado la necesidad del gobierno de presentar una oferta a los estuidantes egresados de nivel medio-superior, que ya no podían ser absorbidos por otras instituciones, la UNAM principalmente; y, por otro, crear nuevos

¹ Roberto Casillas. 1974, pp. 131-132.

espacios de desempeño académico para la generación fuertemente marcada por los sucesos políticos del 68, generación altamente politizada y con gran capacidad crítica. Así, la Metropolitana, desde sus inicios, se concibe como una Universidad de *vanguardia*, con un proyecto innovador que será explicado posteriormente.

Uno de los aspectos innovadores de este proyecto fue el de la descentralización de operaciones que dividió a la universidad en tres unidades: Atzacotalco, 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. Además de la Rectoría General, que es el órgano de dirección de la institución, cada una de las unidades cuenta con una rectoría propia, "lo que desde el principio significó una autonomía significativa de éstas en la instrumentación de las funciones sustantivas."²

Al interior de cada una de las unidades, se presenta la separación ya mencionada por divisiones y dentro de éstas existe una subdivisión por Departamentos de las diferentes disciplinas del conocimiento que se imparten

² Ignacio Gatica, 1994, p.31

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

dentro de ella. "buscando con ello favorecer la interdisciplinariedad en proyectos de investigación y de difusión sin incurrir en la disolución de las fronteras disciplinares".³

La mayoría de la gente que labora en la universidad tiene muchos años ahí, y ha participado de una manera conciente en este proyecto, haciéndolo suyo, colaborando para él. Esto es innegable en los comentarios de ellos: "La UAM fue un proyecto del Arq. Pedro Ramírez Vázquez, para lo cual pidió apoyo de Luis Echeverría por los años setentas, y desde el inicio se trató de que fuera una universidad democrática y así fue, se creó como una alternativa para solucionar la demanda de educación superior que ya no alcanzaba a cubrir la UNAM... el estudiante que está en la UAM, es un muchacho privilegiado, honesto...los procesos de selección han sido democráticos, buscando *seleccionar* a los muchachos que se quedan, no por palancas como en la UNAM; los mismos estudiantes se encargan del proceso de selección e inmediatamente los aspirantes y exámenes quedan registrados en la computadora, así que no hay de que una firmita y ya entraste... mis respetos para los muchachos que entran, por que son los que sí saben."⁴

Como ya se mencionó, esta institución, de forma global, se conceptualizó desde sus orígenes como un proyecto de avanzada, dentro del cual, de alguna manera, sobresalía la estructuración de la enseñanza modular implantada en la unidad

³ Ídem.

⁴ Entrevista hecha a vigilante de Atzapotzalco (12 de marzo de 1996).

Xochimilco. Ignacio Gatica (1994:32-34) detalla bien la forma en que se basó este tipo de enseñanza, los pros y desventajas de ella. Uno de los objetivos que se trató de cumplir fue el de “una redefinición de la articulación entre la ciencia y los requerimientos sociales”; se trataba de que el estudiante tuviera injerencia en la transformación de la realidad, lo cual se lograría a través del conocimiento del objeto de estudio “Conocer un objeto, conocer un acontecimiento, no es solamente mirarlo y hacer una copia mental, una imagen. Conocer un objeto es actuar sobre él. Conocer es modificar, transformar el objeto y entender el proceso de su transformación y, como consecuencia, entender la forma en que el objeto es construido. Una operación es, así, la esencia del conocimiento, una acción internalizada, la modifica el objeto del conocimiento”⁵.

Si bien, es innegable lo novedoso del sistema también se menciona que todavía no se han logrado superar todos los problemas que se presentaron para su total instrumentación.

⁵ Villarreal, Ramón, et. al., en Ignacio Gatica, Op. Cit., pp.32-33.

3.2 NACIMIENTO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (SITUAM).

Aunque la Ley Orgánica de la UAM fue promulgada en diciembre de 1973, no es sino hasta septiembre del '74, que la universidad empieza efectivamente sus funciones. Unos meses más tarde, el 4 de marzo de 1975, quedó integrado oficialmente el Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). Su creación viene a culminar un complejo proceso en el que las autoridades universitarias pretendían dividir y controlar a los trabajadores a partir de la creación de un sindicato de los denominados *blancos*, que se llamaría COSUAM (Colegio Sindical de la Universidad Autónoma Metropolitana)⁶.

Para entender la creación de este sindicato es importante primero analizar el panorama tanto nacional como internacional que se tenía en la época. A fines de los años 60's y principios de los 70's, a nivel mundial se presentaba una creciente tendencia a la politización de los jóvenes que crecieron en la posguerra, quienes criticaban las barbaries cometidas por los gobiernos y los grupos en el poder, lo cual había dejado como resultado innumerables muertos.⁷ Este ambiente también se respiraba en México, en donde la masacre del 2 de octubre de 1968, en Tlatelolco, finalizó con un periodo de organización de las juventudes radicales de la época.

⁶ Para profundizar más al respecto, véase Ignacio Gatica, Op. cit. pp35-50.

⁷ Sólo se plantea en términos muy generales el ambiente prevaleciente en la época que despertó la conciencia política de los jóvenes. Un estudio específico requiere de una mayor profundización que para los efectos de la presente investigación, creemos, no es necesaria.

No obstante, muchos de los participantes que permanecieron con vida continuaron en la práctica la gestación de entidades democráticas. Tal es el caso de Gilberto Guevara Niebla, uno de los líderes del 68, que posteriormente fue también uno de los principales promotores de la creación del SITUAM.

Al referirse a las relaciones existentes entre las autoridades universitarias en México y sus trabajadores, agremiados en los sindicatos respectivos, "Guevara... señalaba la contradicción entre dos corrientes políticas que podríamos bautizar como los conservadores y los revolucionarios" (Armando Cisneros, 1996:11). La caracterización que hace presentaría a los primeros como un grupo de intelectuales organizados en torno a la rectoría, desde donde se toman las decisiones que tienen que ver con la vida laboral y académica de las universidades, grupo que tiene el poder y que representa el enlace con el Estado; mientras que en el segundo caso estarían los "revolucionarios", la mayoría de ellos herederos de los postulados de la lucha estudiantil del 68, quienes estaban dispuestos a heredar o proponer un cambio desde dentro de las universidades, organizando sindicatos democráticos que lucharán en favor de los intereses de los trabajadores.

Justamente este es el caso del SITUAM, en donde muchos de estos jóvenes convertidos en académicos y, en algunos casos, como administrativos (sobre todo los que los que se habían quedado como pasantes o con carreras incompletas

decidieron participar en un proyecto educativo, como ya se mencionó, de *vanguardia*, que buscaba nuevas relaciones entre la producción científica y la sociedad. El sindicalismo universitario surgió por la necesidad de equilibrar las fuerzas existentes dentro de la universidad, fuerzas que inclinaban la balanza en favor de las autoridades .

A nivel interno, al poco tiempo de que la universidad hubiera comenzado sus actividades, surgieron los motivos necesarios para que los trabajadores se inconformaran: primero, las autoridades universitarias, ignorando la capacidad política de todos estos jóvenes, trataron de crear a sus espaldas, un sindicato *charro* denominado Colegio Sindical de Profesores y empleados de la Universidad Autónoma Metropolitana (COSUAM).

La incipiente organización de la institución a nivel administrativo, permitía que se dieran situaciones "irregulares" sobre todo en cuanto a la asignación de los puestos, 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; los trabajadores administrativos eran contratados por honorarios aunque el tipo de actividad que realizaban exigía una relación laboral permanente; aparte de todos estos problemas que se presentaban, había uno en particular que motivó la acción colectiva.

El problema inmiscuía a los trabajadores de intendencia, quienes aunque en la práctica eran trabajadores de la universidad, no aparecían así, ya que eran subcontratados por otra compañía, que de manera formal era la encargada de los servicios de limpieza.

La indignación ante estos hechos se conjugó con la *energía* de los jóvenes académicos y administrativos con gran espíritu combativo, que no estaban dispuestos a permitir que se pasaran por alto sus derechos. Aquí conviene hacer una pausa para aclarar que, según la investigación realizada por Ignacio Gatica (1994), aunque muchos trabajadores administrativos participaron de forma muy activa y propositiva en la constitución del sindicato, el proyecto fue impulsado mayormente por el grupo de jóvenes académicos, ya mencionado.⁸

Bajo estas condiciones es que se empezó a gestar el movimiento que finalmente desembocaría en la constitución formal del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).

Es importante hacer notar aquí que el derecho de los trabajadores universitarios a estar organizados en sindicatos, a principios de los años setenta, está apenas consolidándose y que un aspecto fundamental de ello fue la huelga protagonizada

⁸ Es conveniente tomar en cuenta este hecho para poder explicar la división actual que existe al seno del sindicato. Por el momento sólo se dejará hecho el planteamiento, con posterioridad será revisado.

por la UNAM en 1972, en base a la cual el sindicato de esta casa de estudios obtuvo el reconocimiento legal, incluido el derecho a la huelga.

Con respecto al SITUAM, aunque este sindicato había logrado su constitución en marzo de 1975, jurídicamente ni éste ni ningún otro sindicato universitario estaba reconocido como el representante y defensor de los derechos de los trabajadores. Este vacío jurídico en la relación laboral universidad-trabajador era argumentado dentro de los círculos de autoridad universitarios en términos de que “el saber es una alta función que escapa a la lucha de clases”⁹

A mediados de los años setenta, un hecho que hizo que alrededor de unos cuarenta sindicatos universitarios se agruparan en el Frente de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU), fue la intentona del estado de incluirlos dentro del apartado B de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Este hecho propició la primera huelga protagonizada por el SITUAM, que iniciara el 16 de julio de 1976 y que concluyera 30 días más tarde, dejando numerosos triunfos entre los que destacan: la basificación del personal contratado por honorarios, así como la incorporación, ya como trabajadores de la universidad, del personal de intendencia, además de la firma de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT), que de alguna manera incluían a los trabajadores en el apartado A.

⁹ Guevara Niebla, en Armando Cisneros, Op. cit., p.11.

Este triunfo del Situam refuerza 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 77 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”¹⁰

Ya durante el gobierno de López Portillo, en 1980, 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 Trabajo¹¹, que otorgaban 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 de los asuntos académicos. Al inicio 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”¹².

En el ámbito nacional, la fuerza del sindicalismo universitario veía mermadas sus posibilidades negociadoras a raíz de las reformas mencionadas, lo que propició el fin de la Federación de Sindicatos Universitarios que, una vez agrupadas en el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUNTU) empezó a enfrentar su

¹⁰ Armando Cisneros, Ibid.

¹¹ Ignacio Gatica, Op. cit., pp. 48-49

¹² Ibid., p.50

fragmentación. La iniciativa instrumentada desde la cúpula estatal, tendiente a la fragmentación del movimiento sindical universitario, 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 Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES). La huelga de entonces realizada por la UAM, que contó con el apoyo de 26 sindicatos más, logró destituir al rector Fernando Salmerón, junto con algunos otros logros importantes¹³.

Pero 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 se 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 otro, utilizó la vieja frase de "divide y vencerás"

¹³ En el siguiente apartado se profundiza más sobre esta huelga.

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 trabajadores administrativos y los intereses de los dos grupos.

Este tipo de recursos empleados por el Estado para 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.

Este es el caso de algunas disertaciones públicas sobre la “inconstitucionalidad” en que estaban acutando los sindicatos universitarios, hechas por Burgoa Orihuela en 1979: “Es indiscutible justo y necesario para la defensa y mejoramiento de sus derechos e intereses comunes que el personal académico y administrativo de las universidades se agrupe en asociaciones que libremente establezca...Sin embargo,...no pueden, con el pretexto o motivo de dicha libertad formar sindicatos en los términos de la ley laboral, de donde resulta que todas las asociaciones sindicales que se han creado no tienen personalidad jurídica conforme a dicho ordenamiento no son titulares de ningún derecho que esté instituye o reconoce”¹⁴ .

¹⁴ Burgoa Orihuela, 1987, pp. 472-473.

En este artículo publicado en *Excelsior* en octubre de 1979, dicho jurista, reconocido por su tendencia a la defensa de los intereses de los grupos de poder, trataba de demostrar que la organización de los trabajadores universitarios jurídicamente era ilegal, así como la huelga de la UNAM, que estaba por estallar.

La imposibilidad de conciliación de intereses tanto entre sindicatos como entre académicos y administrativos, al interior de ellos, se ha ido acentuando con el paso del tiempo; y a ella se ha ido agregando otra situación significativa: la burocratización de las actividades desempeñadas por los trabajadores administrativos.

Como sucede siempre, el mantener el equilibrio entre las fuerzas gestantes de un mismo proyecto, hasta el momento, ha sido prácticamente imposible. Por un lado, las demandas de los trabajadores son justas, ya que hasta fines de 1995, los salarios mínimos habían sufrido una pérdida real de poder adquisitivo de 20.25%¹⁵. Aún más, en términos generales, la remuneración económica resultante del trabajo realizado por los administrativos, está muy cercana a la miseria, si se considera que la mayoría de ellos son personas mayores, jefes de familia, que tienen que ser el soporte económico central de la misma.

¹⁵ Nestor de Buen, 1996, p.2.

Por otro lado, nos encontramos con que en la actualidad no se tienen argumentos de peso para la defensa de sus peticiones, debido a que la actividad que les ha sido encomendada reporta muchos *peros* en su realización.

Este ha sido un aspecto argumentado tanto por autoridades como por trabajadores de distintas áreas sindicalizados y no sindicalizados, quienes se quejan de la calidad y cantidad de trabajo que realizan las personas sindicalizadas sobre todo en el área de limpieza, como lo muestra un trabajador entrevistado: "Yo, como jefe de esta área, trato de que la gente de intendencia que le toca limpiar aquí, no venga ¿por qué? porque no hacen las cosas bien; además, si les pides que te limpien, por decir algo, los vidrios, dicen que eso es limpieza profunda y que no les corresponde ¿sabes cuando voy a solicitar a alguno de ellos para que hagan la limpieza profunda? nunca, mejor contratamos a otra compañía privada, que venga y haga a conciencia el trabajo"¹⁶.

En este sentido, de alguna manera, los trabajadores son responsables de la pérdida de espacios que posteriormente son cubiertos por compañías privadas, las cuales garantizan la satisfacción al 100% del trabajo solicitado. La lucha por conservar estos espacios se percibe en las reuniones del sindicato y en varias ocasiones se les ha recomendado que realicen adecuadamente sus funciones; sin embargo, ésta no ha sido una discusión formal que se dé al interior del sindicato y que pudiera servirles como base para la defensa de este tipo de puesto y de credibilidad social en él.

¹⁶ En una de las asambleas realizadas durante la pasada huelga, se tocó someramente este aspecto y con mucha cautela el orador pedía a *los compañeros* que realizaran su trabajo y que no dieran motivo para que se atacara al sindicato por este asunto. La discusión no mereció mayor profundidad, ahí se terminó.

CUATRO

*Arguye de inconsecuentes el gusto y la
censura de los hombres que en las
mujeres acusan lo que causan.*

*Hombres necios que acusáis
a la mujer sin razón,
sin ver que sois la ocasión
de lo mismo que culpáis:*

*si con ansia sin igual
solicitáis el desdén,
¿por qué queréis que obren bien
si las incitáis al mal?*

*Combatís su resistencia
y luego, con gravedad,
decís que fue liviandad
lo que hizo la diligencia.*

*Parecer quiere el denuedo
de vuestro parecer loco
al niño que pone el coco
y luego le tiene miedo.*

*Queréis, con presunción necia,
hallar a la que buscáis,
para pretendida, Thais,
y en la posesión, Lucrecia.*

*¿Qué humor puede ser más raro
que el que, falto de consejo,
él mismo empaña el espejo,
y siente que no esté claro?*

*Con el favor y el desdén
tenéis condición igual,
quejándoos si os tratan mal,
burlándoos si os quieren bien.*

*Opinión, ninguna gana;
pues la que más se recata,
si no os admite, es ingrata,
y si os admite, es liviana.*

*Siempre tan necios andáis
que, con desigual nivel,
a una culpáis por cruel
y a otra por fácil culpáis.*

*¿Pues cómo ha de estar templada
la que vuestro amor pretende,
si la que es ingrata ofende,
y la que es fácil enfada?*

*Mas, entre el enfado y pena
que vuestro gusto refiere,
bien haya la que no os quiere,
y quejasos en hora buena.*

*Dan vuestras amantes penas
a sus libertades alas,
y después de hacerlas malas
las queréis hacer muy buenas.*

*¿Cuál mayor culpa ha tenido
en una pasión errada:*

*la que cae de rogada,
o el que ruega de caído?*

*¿O cuál es más de culpar,
aunque cualquiera mal haga:
la que peca por la paga,
o el que paga por pecar?*

*Pues ¿para qué os espantáis
de la culpa que tenéis
Queredlas cual las hacéis
o hacedlas cual las buscáis.*

*Dejad de solicitar,
y después, con más razón,
acusaréis la afición
de la que os fuere a rogar*

*Bien con muchas armas fundo
que lidia vuestra arrogancia,
pues en promesa e instancia
juntáis diablo, carne y mundo.*

Sor Juana Inés de la Cruz (México 1651-1695)..

IV. LA MOVILIZACIÓN SINDICAL DEL 96.

4.1 EL AMBIENTE PREVIO.

Neoliberalismo, globalización y modernidad, han sido los conceptos claves para este fin de milenio. El *neoliberalismo* como política del gobierno mexicano ha llevado al pueblo a padecer una de las más severas crisis vividas en los últimos años. El salario mínimo actual tiene, en términos reales, un 35% del poder adquisitivo con que contaba en la década de los 70's. Entonces se podía adquirir la canasta básica con 8 horas de trajo al día, en la actualidad hay que trabajar más de 18 hrs. al día para poder cubrir la totalidad de los productos básicos¹.

La administración salinista, cuyo ciclo concluyera el 1o. de diciembre de 1994, dejó como herencia a su sucesor, el Dr. Ernesto Zedillo, el estallamiento de la crisis iniciado con la caída del peso frente al dólar, que para diciembre del 94 había sido del 100%. Así, la inflación para enero del 95 había crecido considerablemente. Las medidas oficiales anunciadas por el gobierno para superar la crisis y abatir la inflación se organizaron a partir de *La Alianza para la Recuperación Económica (ARE)*, firmada en 95 entre los sectores obrero

¹ Estudio realizado en la Facultad de Economía de la UNAM, julio de 1996.

campesino, empresarial, el Banco de México y el Gobierno Federal; la cual “se propuso superar de manera definitiva la emergencia económica e iniciar el proceso de recuperación de nuestra economía”²

Como era de suponerse, los sectores medios y bajos de la población fueron los más afectados dentro de la estrategia *zedillista* para lo que se ha denominado *la recuperación económica*. El primer trimestre del 95 se anunciaba que habría un recuperación y un crecimiento de la economía a partir del tercer trimestre del mismo año, pero para enero del 96 la inflación había ido en aumento.

Según un estudio realizado por la Coparmex (Confederación Patronal de la República Mexicana) “actualmente existen por lo menos 40 millones de pobres; seis millones de analfabetas; 50 por ciento de la población no está cubierta por ninguna institución de seguridad social; 20 por ciento de los mexicanos muestran algún grado de desnutrición, y hay un déficit nacional de 4.6 millones de viviendas...Sobre los ingresos de la clase trabajadora,...precisa que de la Población Económicamente Activa (PEA), cercana a 33 millones 881 mil personas, 15.2 por ciento no recibe ingreso alguno; 19.1 percibe menos de un salario mínimo y 31 por ciento gana menos de dos salarios mínimos.”³

² *El gobierno mexicano*. Crónica mensual, octubre de 1996, p. 25

³ Raúl Llanos Samaniego, *La jornada*, domingo 21 de julio de 1996, p.6

Las medidas adoptadas por el gobierno han dado como resultado una diferencia abismal entre el ingreso de la clase trabajadora y de los grandes empresarios, quienes “controlan el 41 por ciento de la riqueza del país, mientras que la mitad de la población total recibe sólo el 16 por ciento del ingreso nacional” .⁴

Estas políticas económicas, mantenidas por la actual administración, tienen como finalidad la integración de México a la economía mundial. La *globalización* de las economías propuesta por los organismos económicos más influyentes a nivel mundial: Los Estados Unidos y el Fondo Monetario Internacional, ha contribuido a la polarización entre pobres y ricos, toda vez que los grupos corporativos se van haciendo más fuertes al expandir sus mercados. Así, para la clase trabajadora, quienes no se cuentan dentro de la tasa de desempleo, poseen un ingreso comprendido entre los rangos antes señalados; lo cual nos muestra las condiciones paupérrimas en que se ha mantenido a la clase trabajadora por lo menos el último año y medio.

4.1.1 El Sindicalismo ante la Crisis.

¿Cuál ha sido la participación de los sindicatos ante esta situación de extrema urgencia que reclama su presencia? Algunos investigadores como Guillén y Sánchez (1996) afirman que han estado, como agrupación, prácticamente ausentes. Lo cierto es que desde el golpe asestado en 81, sobre todo a los sindicatos universitarios, como ya se mencionó, con las reformas a la fracción VIII del artículo Tercero Constitucional y al capítulo XVI, del Título Sexto de la Ley

⁴ *La jornada*, domingo 21 de julio de 1996, p.45

Federal del Trabajo, no se ha podido crear una unión intersindical que realmente ejerza, de manera efectiva, presión sobre el aparato estatal. Entonces, hablar de crisis en las organizaciones sindicales es perfectamente válido.

Aunque han habido diferentes esfuerzos de coordinación como el SUNTU, la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior (CNSUES), la Federación de Sindicatos Universitarios, entre los más conocidos, "los trabajadores y sus sindicatos han quedado fuera del escenario político" (Guillén y Sánchez, 1996:43).

Por lo que respecta a los sindicatos universitarios, han sido atacados por parte del gobierno y las autoridades universitarias, sobre todo en su carácter mixto, por lo que han existido políticas tendientes a acentuar las diferencias entre trabajadores académicos y administrativos. Lo cual se ha materializado a partir del programa conocido como Becas y estímulos a la investigación y la docencia; 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 de su 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 otro, la diferencia de percepciones entre académicos y administrativos ha surtido el efecto deseado para las autoridades: la diversificación de metas e intereses entre los dos tipos de trabajadores; estas diferentes posturas por lo que hace a la

relación laboral, representan la parte medular de la fragmentación al interior del sindicato.

4.1.2 Crisis y emplazamiento en el Situam.

Bajo estas condiciones de austeridad y extrema presión en términos económicos para la clase trabajadora, se inicia 1996. Tradicionalmente cada año se realiza la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en todas las instituciones de enseñanza superior. Este ambiente cargado de presiones económicas sirvió de marco a la revisión contractual correspondiente, entre las autoridades universitarias y los trabajadores de base de la Universidad Autónoma Metropolitana. La revisión contractual anterior, que dio origen a una huelga la cual se prolongó durante 41 días, fue durante 1994. Esto representó un *resurgimiento* de este Sindicato en el sentido de que hubo una gran participación de los sindicalizados. Dicha movilización estuvo en buena medida influenciada por el entonces, recién inaugurado Movimiento Zapatista en Chiapas.⁵

Aunque la siguiente revisión contractual estaba prevista para enero de 1996, desde fines del 95, en diversos congresos realizados por el sindicato, se trató de integrar un pliego petitorio con las siguientes demandas:

⁵ En la mayoría de los discursos, sobre todo de académicos, vertidos tanto en las asambleas del Comité de Huelga como durante los Foros Académicos, se hacía mención a la buena disposición y activismo de los sindicalizados durante la huelga del 94. En algunos casos se mencionó directamente el movimiento armado.

"PRIMERA: Se solicita un incremento del 100% a los salarios de todos los trabajadores que prestan sus servicios a la Universidad Autónoma Metropolitana, el cual deberá entrar en vigor a partir del primero de febrero de 1996.

SEGUNDA: Se solicita la revisión del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, de conformidad con lo que se establece en el anexo uno, mismo que forma parte del presente pliego de peticiones.

TERCERA: Para el caso de que llegase a estallar el movimiento de huelga que en el presente pliego de peticiones se anuncia, desde este momento solicitamos el pago de los salarios que se dejen de percibir por los trabajadores, con motivo de dicha suspensión, así como los gastos erogados por la misma."⁶

Dentro de este mismo pliego, se establecía también hora y fecha del emplazamiento a huelga, que serían las 23 horas del día 1o. de febrero del año en curso. En caso de no llegar a un acuerdo, ese sería el momento del estallamiento.

⁶ Ver Anexo no. 1.

4.2 EL EMPLAZAMIENTO SE VENCE, HUELGA:**¡SI!**

Desde el mes de enero el sindicato empezó a convocar a las asambleas del Comité de Huelga, las cuales se efectuaban en el local de Jubilados y Pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social, ubicado en la Calzada de Tlalpan, cerca del metro Nativitas de la línea dos. Este comité está formado por delegados de cada una de las unidades que integran la universidad: Atzacapozalco, Iztapalapa y Xochimilco, así como por los tres Cendis, respectivos a cada una de las unidades; además de tienda y rectoría. En las asambleas generalmente se encuentran presentes los miembros del comité ejecutivo del sindicato cuyo secretario general era Edur Velazco; además de los miembros de la Comisión Negociadora. Las reuniones comúnmente se efectuaban por la tarde y su asistencia fue, en términos cuantitativos, aceptable.

En las reuniones se mostraba cierta tensión provocada por las posiciones a favor, en contra o las que se inclinaban por una prórroga del emplazamiento. La participación de los trabajadores de base mostró abiertamente su preocupación por ejercer presión para obtener un aumento salarial que pueda mitigar los efectos de la crisis.

Ya para estas fechas (enero del 96) el gobierno, vía la Secretaría de Hacienda, había establecido el tope al incremento salarial que sería del 16%, el cual había

sido ofrecido al SITUAM. A este aumento se agregaría un 2 por ciento en prestaciones, lo que daba un total del 18 por ciento de aumento global. El tope manejado desde el principio por las autoridades no alcanzaba ni siquiera el 20 por ciento global que sería incrementado a los mínimos, lo cual era motivo de inconformidad por parte de los miembros del sindicato. Hablando en términos reales, el aumento solicitado del 100% sería el necesario para mantener el poder adquisitivo anterior a la inflación; evidentemente, este porcentaje ni de broma sería concedido a los trabajadores, sin embargo, el que las autoridades se cerraran a incrementar dos puntos porcentuales, que igualara el aumento con el concedido al mínimo general, que sumaría un 20 por ciento (aunque en realidad sería del 22 por ciento) fue uno de los motivos principales que indujeron a los trabajadores de base a decidirse, posteriormente, en favor de la huelga.

Conforme se acercaba la fecha del emplazamiento, se iba notando una mayor inquietud , por parte de los trabajadores. El día 30 de enero se realizó la asamblea correspondiente del Comité de Huelga, la cual tuvo una concurrencia en términos cuantitativos, buena. Durante la asamblea se organizaron varias rondas de oradores, quienes, durante sus intervenciones, hablaron, entre otras cosas, sobre la importancia que se le debía de dar, durante las negociaciones, a los puntos incluidos en el pliego petitorio; sobre la necesidad de modificar, suprimir o incluir algunos otros; así como sobre los pros y contras que traería a los trabajadores el estallamiento de la huelga. También se habló sobre una

posible prórroga que daría un margen suficiente, quince días, para hacer el trabajo de difundir, tanto entre los trabajadores como los estudiantes y la opinión pública, los motivos del emplazamiento; esto con el fin de lograr su apoyo.

Entre otras cosas, se discutió el problema de los trabajadores temporales, quienes generalmente son contratados para suplir incapacidades o , en el caso de los académicos, para cubrir sabáticos o ausencias por actualización académica que incluye posgrados en México o el extranjero, cursos, etc. Una académica, miembro del comité ejecutivo del sindicato , fue la única mujer en participar en esta ronda de oradores. Aunque tanto en esta reunión, como en las anteriores, el porcentaje de asistencias de mujeres fue alrededor del 40%; su participación es evidentemente menor que la de sus compañeros varones. La mayoría de las asistentes se dedican a otras actividades, además de estar escuchando, como por ejemplo: leer el periódico, tejer, o estar comentando con algún compañero sobre cosas diversas. Algunas llevan a sus niños y éstos corren por los pasillos o se suben al estrado. En las dos rondas participaron 12 oradores y 3 oradoras, lo que nos da aproximadamente un 20% de participación femenina.

Una de las mujeres participantes, académica de Xochimilco, mencionó la importancia de revisar, antes de decidir sobre ir o no a la huelga, las posturas de el común de la gente que pertenecía al sindicato, porque ella había escuchado a algunas trabajadoras decir "para qué ir a la huelga si mi marido no tiene trabajo y

yo tengo que pagar la escuela de mis hijos..."⁷, es decir, proponía hacer un balance de la situación económica a la que se estaba enfrentando la gente, si las condiciones que se presentaban eran las mejores para poder enfrentar una huelga o no, lo que podría repercutir en una toma de decisión con mayor madurez.

Entre otros, participó el secretario General, para informar de las negociaciones ocurridas un día anterior. Antes que nada pidió permiso para ocupar el doble de tiempo que se estaba concediendo a los demás oradores, porque tenía cosas muy importantes que comentar, entre otras cosas que no se entendía si se estaba a favor o en contra de que tomara este tiempo, finalmente se decidió que podía hacerlo. La postura de él era evidentemente a favor de la huelga, lo cual se mostraba a través de su discurso. Se notaba muy optimista en cuanto a la situación general de descontento que según él, existía entre sindicatos universitarios como: STUACH, SUTCIEA, SUTCIESAS, Bellas Artes, los sindicatos del INAH, UPN, IPN, y CINVESTAV, entre otros. Tal parecía que trataba de asegurar a los trabajadores que existían las condiciones idóneas para que se pudiera dar una huelga general de instituciones universitarias que pudiera ejercer presión sobre las autoridades y sobre el mismo gobierno. Hasta este momento las autoridades no habían hecho ninguna concesión en cuanto al porcentaje del aumento que sería del 18% global. Por lo tanto, la propuesta

⁷ Fuente: asamblea del Comité de Huelga realizada el 30 de enero del 96 en el Salón de Jubilados, obtenida durante el trabajo de campo.

hecha por la directiva de la universidad fue rechazada. La propuesta de huelga del secretario general se reforzaba al afirmar que la huelga le daría fuerza a las demandas del sindicato, mientras que la prórroga mostraría debilidad.

El miércoles 31, durante la asamblea del Comité de Huelga, la cercanía del vencimiento del emplazamiento era notoria, en cuanto a los ánimos de los asistentes. Este día se presentó una mayor concurrencia, el porcentaje de mujeres asistentes se incrementó también, lo que significó una mayor cantidad de niños, algunos corrían en los pasillos, otros tomaban pepsi.

La discusión, como el día anterior, se centró en las consideraciones que hacen pertinente o no la huelga. Hubo propuestas de parte de diversos oradores que solicitaban se reconsideraran las condiciones existentes que no eran alentadoras para que se diera una huelga, esta postura era sostenida por algunos ex-dirigentes del sindicato, así como por muchos de sus miembros que han sido militantes en activo durante muchos años.

Las propuestas que iban en este sentido eran abucheadas por la mayoría de los participantes. Los ánimos, en general, eran de un apasionamiento que a veces semejaba un gran festín. Ya en este momento la mayoría, perteneciente en un gran porcentaje a la sección de intendencia, se mostraba intransigente en cuanto a una posibilidad de prórroga.

Cuando la discusión hallaba su punto más álgido, los niños también sentían la emoción de encontrarse en una fiesta, lo que los motivaba a correr, gritar subir y bajar del estrado, algunos hacían nuevos amigos.

En varias ocasiones distrajeron la atención de los participantes, hasta que se presentó un accidente con el cable del sonido, lo que hizo que se les conminara a quedarse quietos.

La participación en la discusión fue mayoritariamente masculina, pero también hubo algunas exposiciones bien recibidas hechas por mujeres. Una de ellas comentó que era importante darse cuenta que el conflicto verdadero no se hallaba dentro de la universidad entre las autoridades de ésta y el sindicato, sino que es la universidad vs. el Estado, quién, vía la Secretaría de Hacienda, ejercía el verdadero control y presión sobre los trabajadores.

Se habló sobre un rumor que existe en la Unidad Atzacapotzalco, donde supuestamente había un grupo de estudiantes que no estaban de acuerdo en la huelga y en protesta a ella tomarían las instalaciones. Este rumor nunca pudo ser confirmado; pero si hubo un grupo de estudiantes que se manifestó en contra de la huelga.

La mayoría de las mujeres que asistían a las asambleas, se retiraban alrededor de las 8 P. M. Algunas de ellas van acompañadas de sus hijos cuyas edades comprenden desde primaria hasta recién nacidos. Algunos de estos niños hacían migas entre sí y durante las asambleas, para hacerse menos pesado el tiempo que tenían que permanecer ahí, organizaban juegos.

Mientras tanto los oradores seguían con sus intervenciones. Hubo una propuesta para dar una prórroga, para que el sindicato lograra una mayor unidad a través de obtener un mayor consenso entre los universitarios tanto estudiantes como académicos, a quienes, según él, no se les había planteado con suficiente claridad cuál era la postura del sindicato, lo que hacía que no se contara con este apoyo. También proponía una mayor movilización para lograr obtener ese apoyo. Casi no le permitieron terminar; en este momento la actitud de la mayoría de los asistentes era de apasionamiento e irracionalidad, no se trataba de razonar de manera objetiva los planteamientos tanto a favor como en contra de la huelga, sino de tomar una decisión.

Otro orador mencionó justamente que no se trataba de dar una prórroga sino de resolver negativa o positivamente sobre la huelga.

Hubo otras participaciones que trataban de hacer entrar en razón a la mayoría que, exhaltada, gritaba: ¡huelga! ¡huelga! Había que considerar que serían

quince días más en los que se contaría con sueldo; en caso de decidirse por la huelga, no se contaría con este "colchoncito". Se reiteraba, además, la falta de apoyo por parte de los estudiantes. Esta algarabía había motivado a los niños a que con mayor ímpetu corrieran o gritaran más fuerte; lo que provocó un ligero accidente: jalaron el cable del sonido dejando sin micrófono al orador que estaba participando en ese momento. Después de reactivar su debido funcionamiento se les invitó a que no jalaran el cable, algunas personas de entre los delegados les gritaban que se callaran.

Ya para este momento los ánimos se habían exacerbado y el tono de los comentarios y el ambiente dentro del salón se habían alterado de manera considerable. A la mayoría de la gente ya no le interesaba reflexionar mucho sobre el problema, razonarlo en sí mismo. El tema era muy puntual: huelga si o huelga no.

Finalmente llegó la fecha establecida para el emplazamiento: el 1o de febrero. Los ánimos de los asistentes estaban notoriamente alterados. El salón de Jubilados no cabía ni un solo alfiler. Había algunas personas que llevaban matracas y trompetas de las que se usan en los partidos de fútbol. Los pasillos también estaban llenos, la gente entraba y salía con gran dificultad, lo que no impedía la movilidad de los asistentes. Durante la asamblea estaban presentes los trabajadores de la ex Ruta-100, algunos otros sindicatos como

SUTCOLMEX, Chapingo, Bellas Artes, así como la prensa. La reunión trató de llevarse en el orden acostumbrado, lo que a duras penas se cumplió, debido a todo el ruido y a los “dimes y diretes” que se daban entre los miembros de una corriente y otra.

La participación del secretario general, que evidentemente era partidario de la huelga, desató una gran algarabía, ya de por sí bastante ruidosa con la matraca, la trompeta y un altavoz que gritaba: ¡huelga! ¡huelga!

No hubo necesidad de mayor discusión, las propuestas para un prórroga eran abucheadas.

Finalmente se procedió a la votación, los resultados arrojados de ésta fueron: 147 votos a favor, 69 en contra y 11 abstenciones. La huelga había iniciado. Hubo fotos, toma de datos, aplausos, descontento, etc., pero la mayoría de la gente, sobre todo de quienes son llamados las bases, inmediatamente iniciaron la retirada. Los instantes previos habían inyectado una sobrecarga de energía con la cual la gente se disponía a ir a la toma de las instalaciones. En vano se hacía un llamado para que no se retiraran porque todavía “había cosas importantes que discutir” rezaba una persona en el micrófono; la gente seguía abandonando el lugar.

El salón se quedó muy vacío, mientras llegaba la hora de establecer formalmente la huelga en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde estarían presentes las autoridades de la Universidad.

4.3 43 DÍAS, MILES DE INCONVENIENTES.

Aunque la huelga fue notoriamente impulsada desde la secretaría general del sindicato, con métodos que posteriormente serían calificados de “antidemocráticos, clientelistas, etc.”, la decisión de estallar la huelga correspondió efectivamente a una mayoría reflejada en el momento de la votación. Durante los primeros quince días eran esperados otros estallamientos que darían, según algunos, una gran fuerza al movimiento universitario, lo que podría desembocar en una huelga nacional. Al principio se hablaba de que la huelga podría durar cinco días o quizá quince, porque la presión hecha por la mayoría de los sindicatos universitarios del país prevista para mediados del mes de febrero, sería el factor que haría triunfar el movimiento y por lo tanto conseguir sus demandas principalmente en lo referente al incremento salarial.

En nuestra opinión hubiera sido suficiente con aumentar 2 puntos y llegar a un ofrecimiento del 20%, que estaba previsto para los mínimos, para que los trabajadores hubieran optado por finalizar la huelga; pero la inflexibilidad de las autoridades tenía de fondo mostrar quién contaba con mayor fuerza, lo cual serviría de ejemplo a los demás sindicatos

El ambiente general, en el ámbito nacional, que se respiraba en las Instituciones de Enseñanza Superior, era de suma tensión. Desde los primeros días de febrero la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU) había anunciado la

posibilidad de una huelga general, en caso de no concretarse los acuerdos, entre unas quince universidades y sus sindicatos. La fecha del múltiple estallamiento sería el día 16 del mismo mes. Sin un cambio sustancial, en cuanto a la oferta por parte de las autoridades, llegó el día 16 de febrero. “El mismo⁸ día que se inició el movimiento huelguístico de la UAM, las universidades de Aguascalientes y Tlaxcala otorgaron, respectivamente, 23 y 26 por ciento de incremento salarial”⁹.

Durante este mismo mes de febrero continuaron las negociaciones en la mayoría de las instituciones de enseñanza superior en todo el país; en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y en la de Baja California, no se llegaba a un arreglo, mientras la Universidad de Veracruz estallaba la huelga demandando un aumento del 50% ; tanto la Universidad Autónoma de Nuevo León como la de Guadalajara pactaron con el tope del 16%.

Mientras tanto, en Zacatecas, el sindicato de la Universidad había tomado rectoría. También en estas fechas el CINVESTAV estalló la huelga; y en las pedagógicas de Yucatán y Michoacán había plantones.

⁹ Lara Klahr, Marco, 1996, p.6.

El día 11, sin que se difundiera el aumento pactado, el CINVESTA levantaba su huelga. En la Universidad Autónoma de Sinaloa, el sindicato firmaba también dentro del tope del 16%.

Durante la primera quincena de este mes, los académicos de Chapingo aceptaban un 20% de incremento, mientras que los trabajadores administrativos continuaban con su emplazamiento para el 16. Días después SUTCOLMEX firmaba con el 18.32%. El día 15 los sindicatos de las universidades de Zacatecas y Durango también aceptaban el 16% impuesto como tope al incremento por las autoridades hacendarias. También se daban soluciones a los conflictos establecidos entre las autoridades y los sindicatos de las universidades del Estado de México, Chapingo y Guadalajara. El jueves 22 el conflicto en la Universidad de Chihuahua se solucionaba con un incremento del 20% retroactivo al primero de enero de este año. Dos días más tarde, el sábado 24, también se dio una solución al conflicto en Michoacán con un aumento del 23.5%. Ya durante los primeros días de marzo, en la Universidad Autónoma de Nayarit se pactaba un 20%, que conjuraba las posibilidades de un estallamiento.¹⁰

Si bien el aumento, y, de forma general, las demandas de la mayoría de las instituciones de enseñanza superior de el país, coincidían en la totalidad de los centros autónomos de enseñanza superior en el país, las posibilidades de

¹⁰ Ibid, pp-6-9.

negociación nunca fueron conjuntas. Siempre se negoció de una manera aislada, lo que no permitió que se tuviera una fuerza importante frente a lo dispuesto por el Estado.

Por lo que respecta al SITUAM, según un análisis posterior efectuado por miembros del mismo,¹¹ el anuncio hecho durante el Foro *El sindicalismo ante la nación* por el secretario general, en el sentido de que a este sindicato se le había realizado la oferta más alta (durante enero) de aumento que se integraba con un 18.4 en promedio en salario, y aproximadamente un 6% en prestaciones ; trajo como consecuencia negativa el aislamiento del sindicato durante la huelga. Este aislamiento sería una de las causas del fracaso final del movimiento huelguístico.

Los primeros días de febrero, la división interna del sindicato se mostraba de una manera evidente durante las intervenciones en las asambleas del Comité de Huelga. Había un sector que apoyaba la continuación de la huelga, para quien los ejes del movimiento estaban perfectamente trazados, en contraposición con otro grupo que insistía en que era necesario marcar claramente cuáles eran los objetivos de la misma.

El día 5 se afirmaba que "La falta de una orientación actualizada de Comité Ejecutivo y de la Comisión Negociadora han resultado inconvenientes para la discusión en el Comité de Huelga y en las asambleas departamentales, por lo que

¹¹ Ver balances de la huelga propuestos por las distintas corrientes en Anexo 1.

debe hacerse un llamado de atención al respecto”¹² . También se acordaba la publicación de un desplegado en el que se hiciera un llamado a las autoridades para reiniciar las negociaciones, en el cual se expresaran públicamente los

motivos de la huelga. El martes 6 de febrero, alrededor de unos 60 académicos iniciaron las reuniones de un foro de discusión que se realizaría martes y jueves. El día 10 de febrero este foro llegó a las siguientes conclusiones con respecto al movimiento de huelga:

- 1) Libertad de pensamiento y de su difusión (respeto a la disidencia intelectual).
- 2) Estabilidad en el empleo.
- 3) Transparencia en el uso de los recursos universitarios y derecho a la información.
- 4) Dignificación del trabajo administrativo.

La priorización del pliego petitorio que proponía el Foro Académico era:

- 1) El reconocimiento de los ingresos derivados de las becas y estímulos que recibe la mayoría del personal académico para el pago de la prima vacacional y prima de antigüedad.

¹² Fuente: *Correo Sindical*, 5 de febrero de 1996.

- 2) La inclusión de una justificación académica por escrito de los puntajes asignados a los productos del trabajo de los profesores durante su proceso de evaluación.
- 3) El otorgamiento de prestaciones a temporales académicos con contratación anual, así como el otorgamiento de la beca al reconocimiento de la carrera docente y el reconocimiento a los grados académicos fehacientemente demostrado (s).
- 4) Igualación de la prima de antigüedad entre académicos y administrativos.
- 5) Mantener la asignación de becas y estímulos a los profesores que cubran puestos sindicales.
- 6) Se propone que se establezca un acuerdo único mediante el cual se de basificación a las plazas que han sido cubiertas con personal de confianza.
- 7) El reconocimiento de antigüedad y de prima de antigüedad a los profesores que utilizan licencias académicas sin goce de sueldo para realizar estudios de posgrado.
- 8) Derecho a la atención médica tanto en el sector público como privado.,¹³

Las discusiones en el Foro Académico resaltaban, de alguna manera, la división entre intereses de administrativos y académicos. Como muestra de ello son las conclusiones anteriores a las que se llegó el día 10 de febrero, en las que el sector académico no mantenía el discurso salarial como eje de las demandas.

¹³ Ver anexo 1.

Un sector muy importante en la huelga lo constituyeron el grupo de académicos contratados como temporales. La falta de una buena reglamentación en cuanto a la forma de obtener la base, para este sector, los ha puesto a merced de los manejos “turbios” por parte de las autoridades y grupos en el poder, quienes les dan una mayor carga de trabajo, con un menor sueldo y sin que puedan contar con ningún tipo de prestación.

Durante los Foros realizados, a parte de evidenciarse que los intereses de los académicos son diferentes a los de los administrativos, se presentaban una gran cantidad de posturas que estaban matizadas por la pertenencia a alguna corriente dentro del sindicato o a algún partido político. Había desde quienes culpaban al neoliberalismo, impulsado desde el Estado, de la situación existente dentro del sindicato, hasta quienes pensaban que las condiciones para un estallido revolucionario, que permitiera alcanzar las demandas justas de los trabajadores, se estaban dando.

La crisis por la que atraviesa el sindicalismo aunada a la económica, que padecemos todos, aflora una infinidad de posturas que a ratos semejan *babel*, cada quién hablando en su idioma, es decir, cada quién hablando de lo que le interesa, sin lograr hilar la unidad; por ejemplo, en una de las reuniones del Foro Académico, una académica de xochimilco pedía que se comprendiera el esfuerzo

que el actual comité ejecutivo había realizado por levantar de los escombros al sindicato que durante mucho tiempo había sido abandonado por sus viejos militantes, algunas otras mostrando su radicalismo extremo pidiendo no ser identificadas con sus esposos, las que pretendían que se tomara en cuenta su postura apesar de ser mujeres(problemas de género), prosindicalistas tratando de organizar una reunión en el Parque Hundido en donde la mayoría de los asistentes eran anti-sindicalistas o por lo menos anti-huelga; un Secretario General cuya participación en los foros se concretó a disculparse porque había estado con mucho trabajo y no podría quedarse a la reunión, las indirectas entre miembros de diferentes corrientes, etc. en fin, mucha gente hablando de cosas diferentes, las cuales no se logran articular en beneficio de todos.

La capacidad crítica y claridad de análisis de la mayoría de los académicos es incuestionable, el apasionamiento con que participan muestra su casi "incondicional" filiación al sindicato, hay 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.

Por otro lado, la "burocratización" de las plazas administrativas que ha disminuido en gran medida la calidad y cantidad del trabajo realizado, los vicios en que se ha incurrido como ocupar tiempo laboral para otras actividades o simplemente para no hacer nada, han mermado la capacidad concertadora del sindicato al considerarse como poco digno de credibilidad en cuanto al trabajo realizado.

Y, por último, las condiciones existentes en la actualidad donde la globalización, el libre comercio y la competencia, demandan una modificación de actitud frente al trabajo, son incompatibles con un modelo sindical que fue efectivo en su momento, los años setenta, pero que debe ser adaptado a la nueva realidad existente. No se trata de si se han cometido errores o aciertos, si no de que las relaciones de todo tipo y en este caso las laborales están en un constante movimiento, por lo tanto los modelos deben estar cambiando también, Quizá sea que la vieja fórmula que en los setenta hizo que se obtuvieran tantos logros y crear un verdadero sindicato independiente, democrático y comprometido con los intereses de los trabajadores, a fines de este siglo y del milenio, es inoperable.

Pero, atravesando todas estas diferencias, hay un punto en común que tienen todos los trabajadores y que es: la defensa de su fuente de trabajo. Todas las evidencias anteriores que muestran una fragmentación al interior del sindicato, pueden ser sopesadas a partir de la necesidad que los trabajadores tienen de la existencia del sindicato como la única instancia que los respaldará frente a la actitud prepotente de las autoridades. El sindicato representa entonces, el medio

a través del cual se puede dialogar, concertar y contrarrestar las decisiones arbitrarias que puedan venir del patron, en este caso el Estado.

Por lo que respecta al sector estudiantil, hubo una tendencia por parte de las autoridades a manejar públicamente la idea de que éstos estaban en contra de la huelga por verse afectados, debido a la suspensión de clases. En varias ediciones del noticiero 24 Horas, se insistía en que alumnos, sobre todo de Atzacapotzalco, estaban en contra de la huelga. En cambio hubo algunas reuniones y manifiestos hechos por los alumnos en favor de la lucha de los trabajadores, así como una huelga de hambre protagonizada por un estudiante de ingeniería de Iztapalapa, los cuales no fueron difundidos, de manera amplia, por los medios de comunicación.

A mediados del mes de febrero dentro del sindicato la discusión empezó a girar en torno a que las autoridades contaban con los recursos para conceder el aumento solicitado. Tanto en las asambleas como en algunas publicaciones internas se hacían grandes esfuerzos por hacer cuentas sobre el presupuesto asignado a la universidad y la cantidad restante después del pago a la plantilla de trabajadores.

Después de largas horas de discusión y de muchos días, se comprobaba por parte del sindicato que las autoridades cuentan con una nómina confidencial de quien no dan a conocer los ingresos y además se corroboró que existen los recursos para otorgar los aumentos solicitados.

De pronto las asambleas tomaron un rumbo inesperado, la firma del Situm junto con sindicatos oficialistas (*charros*) en el *Foro Sindicalismo ante la nación* representó una gran pugna interna en la cual se culpaba al secretario General de desacato ante el mandato del Comité de Huelga, órgano máximo de representación sindical en momento de conflicto, el cual había sido en contra de esta participación conjunta. En uno de los balances realizados al finalizar el movimiento huelguístico, al respecto, se dice que: "La huelga fue escenario de un acontecimiento particularmente grave, sin antecedentes en nuestra agrupación. La firma de la convocatoria al Foro de los Sindicatos ante la Nación, a lado de direcciones charras y por una decisión personal del secretario general, así como la posterior negativa del mismo a acatar los acuerdos del sindicato al respecto, configuraron un factor que incidió profundamente en el desarrollo de la huelga, y sobre todo en el ánimo de los trabajadores ante el movimiento"¹⁴

¹⁴ Idem.

En efecto, este hecho influyó tanto en los trabajadores que fue motivo de largas discusiones. Así, se cumplían 30 días de huelga sin que se hubiera logrado la unificación total del sindicato, tampoco se había logrado consolidar el apoyo del otros sindicatos, ya que para los últimos días de febrero la mayoría habían solucionado sus conflictos o conjurado la amenaza de huelga.

El SITUAM iniciaba la tercera quincena de huelga sin apoyo real por parte de otros sindicatos universitarios, con una fragmentación interna marcada y sin una propuesta alentadora por parte de las autoridades universitarias.

4.4 LAS CORRIENTES Y EL FIN DE LA HUELGA.

La tensión provocada por las condiciones negativas con que habían transcurrido los primeros treinta días de huelga y la imposibilidad de vislumbrar un arreglo que beneficiara a los trabajadores, hacían que las diferencias se acentuaran. Marzo inició con un sindicato dividido en su interior. Mientras algunos académicos seguían hablando de una huelga por “el derecho a la disidencia intelectual”, la mayoría de los trabajadores de intendencia se preocupaban por solventar los gastos de un mes sin recibir salario. La falta de definición del movimiento de huelga después de treinta días hacía que se presentaran pugnas constantes entre miembros de las distintas corrientes.

Ante la negativa constante de las autoridades por solucionar las demandas hechas en el paquete económico, una semana antes de que finalizara el mes de febrero, el sindicato hacía una propuesta de un paquete alternativo para que se pudiera poner fin al conflicto, se proponía: “indizar las prestaciones a la inflación, homologar las primas de antigüedad de académicos y administrativos, adelantar el incremento de emergencia programado para el primero de abril, replantear las prestaciones y regularizar al personal contratado en forma temporal, que incluye a unos mil profesores”¹⁵.

¹⁵ Marco Lara Klahr, art. cit., p.9.

Los medios de comunicación jugaron un papel fundamental en el desarrollo y posterior desenlace del conflicto. Las autoridades universitarias fueron dibujando un conflicto que, en la opinión pública, les favorecía. De manera externa se creó la imagen de un sindicato intransigente, no dispuesto a negociar un aumento tan exorbitante como irreal con los tiempos “en los que la suma de voluntades y un poco de sacrificio compartido” haría que pudieramos superar la crisis. El 100% solicitado por el sindicato, lejos de ser un porcentaje que representara fuerza para la negociación, se convirtió en una especie de estigma de la supuesta intransigencia del sindicato.

Como sucede siempre, en los casos en que las estrategias utilizadas dan resultados negativos, la desesperación de los actores del conflicto en la parte laboral, hacía que se tratara de buscar al culpable del evidente fracaso que se avecinaba. Los ánimos dentro de las reuniones eran de una tensión muy marcada. La inexperiencia del secretario general en la dirección sindical se hizo evidente, y las distintas corrientes aprovecharon este hecho para atacarlo de una manera reiterativa. De forma directa durante las reuniones se trataba de culparlo del rumbo en que habían ido las negociaciones. La corriente denominada Tribuna, Voz de los trabajadores de la UAM, en un balance de la huelga publicado en abril, en el correo interno, al hablar de “la inexperiencia y el colmillo” señalaba una serie de errores que llevaron al fracaso de la huelga.

Primero, el “flirteo” del secretario general en un foro público donde anunció la probable aceptación de la propuesta económica de la universidad, hecho que según el consenso general condenó al sindicato a un aislamiento. Segundo, hubo muy poca información, por parte del sindicato, en los medios masivos sobre el desarrollo del conflicto: Otro error que señala esta corriente, fue el de “la preponderancia de la negociación sobre la movilización”. También se afirmaba que “el abandono de la vida sindical (por parte de los verdaderos militantes, los que sí saben como dirigir y conocen al sindicato) permite que a la representación lleguen, en muchas ocasiones, personas sin escrúpulos que sólo desean ocupar un cargo de representación sindical para resaltar su imagen personal”¹⁶.

Es importante mencionar que las asambleas también se utilizaron para hacer proselitismo electoral, dado el cambio de Comité Ejecutivo sindical que se avecinaba. Quizá este hecho justifique, en parte, la dureza con que se estaba juzgando al la dirigencia en turno.

Por otro lado, se formó un grupo de académicos que siempre estuvo en contra de la huelga. Su contacto principal lo mantenían mediante el correo electrónico.

Durante la etapa previa a la conclusión de la huelga representaron una fuerza importante. En un comunicado enviado al sindicato exponían lo siguiente:

¹⁶ Confróntese Anexo 1.

1. Sin negar la relevancia de todos los actores que concurren en la vida universitaria , el papel que desempeñan los académicos es crucial.
2. En el pliego petitorio que es materia de negociación, se han incluido una serie de clausulas que (se) refieren a la organización de la vida académica, mismas que por la relevancia y complejidad que implican, debieron ser sometidas a un proceso de consulta muy amplia en el proceso de integración del pliego petitorio.
3. Los mecanismos de consulta con los que cuenta el sindicato no son los adecuados para asegurar la participación del sector académico y esta deficiencia subsiste a pesar de existir una reiterada demanda para su modificación desde hace varios años...Es un hecho que el espacio de analisis y discusión del clausulado académico del pliego se generó a partir del estallamiento de la huelga y no, como debería ser, en el lapso previo incluso a al integración de las demandas.
4. ...consideramos inadecuado que por motivo del clausulado académico la huelga se prolongara...¹⁷ .

En el otro extremo se encontraban los *Eduristas*, corriente formada por el ex Secretario General integrada en su mayoría por trabajadores de intendencia, las llamadas bases, participaban en las asambleas defendiendo la continuación de la huelga para alcanzar un mayor porcentaje en el aumento.

¹⁷ Ver Anexo 1.

Los primeros días de marzo no sólo era evidente que no habría una mayor concesión por parte de las autoridades, sino que la negociación se tuvo que centrar en los salarios caídos. La preocupación principal de los trabajadores era la de obtener el 100%, mientras que las autoridades sólo ofrecían el 50. En la asamblea del lunes 11 de marzo todavía había quienes, como en el caso del Cendi 3, solicitaban que las negociaciones se orientaran a la obtención de los cuatro puntos propuestos como paquete alternativo a la autoridades; y se manifestaban en contra del 50% de los salarios caídos, porque decían, “los salarios caídos no son la única lucha del sindicato”.

Para el miércoles 13 de marzo, después de 41 días de huelga, quienes se autodenominaban: miembros de la corriente sindical *1o. de mayo* en el SITUAM, se declaraban a favor de que la huelga terminara y decían: “La realidad se ha impuesto muy a nuestro pesar: el tope del 16% para los universitarios calculando (sic) por las autoridades (en el mejor de los casos) darnos el 4% más en abril como ‘aumento de emergencia’ y con ellos igualarnos con el tope oficial del 20% para los salarios mínimos impuesto por el gobierno”¹⁸.

Por su parte los miembros de *Tribuna*, se manifestaban también en el sentido de que la huelga concluyera. El miércoles 13 las negociaciones se alargaron tanto que fue imposible realizar la asamblea respectiva del Comité de Huelga. La representación de la universidad presionaba fuertemente para que la huelga se levantara antes del día 15, de lo contrario se perdería el trimestre.

¹⁸ Anexo 1.

Este hecho provocó una movilización por parte de las corrientes dentro del sindicato. El jueves 14, por la mañana, se realizaron las asambleas seccionales en cada unidad. En Iztapalapa, fue fundamental la participación de un miembro de *Espacio Sindical*, quien argumentó que era innecesaria la continuación de la huelga porque las autoridades no harían ni una sola concesión; además habló sobre la pugna personal entre el secretario general y el rector, la cual “se esta(ba) llevando a los trabajadores entre los pies”.

Después de una votación promovida por él mismo , la asamblea de Iztapalapa decidía por 104 votos a favor, 67 en contra y 16 abstenciones, levantar la huelga.

Por la tarde los ánimos se encontraban candentes. Se había dado una extraordinaria asistencia. Para este momento se sabía con certeza que el problema no era la falta de recursos sino falta de interés por parte del rector para hacer una mejor oferta, dado que las autoridades sabían que las condiciones les eran favorables. Nuevamente se encontraba como miembro de la mesa el representante de *Espacio Sindical* que, por la mañana, en Iztapalapa, había sido clave para que en esa unidad se decidiera levantar la huelga. También durante

esta asamblea logró alentar las dos votaciones que se llevaron para definir el rumbo del conflicto. La primera votación se hizo para decidir si se quería votar por el levantamiento o no de la huelga. Los resultados de ella fueron: 94 a favor, 34 en contra y 3 abstenciones. La segunda votación ponía fin a la huelga con 90 votos a favor, 36 en contra y 12 abstenciones.

La huelga finalizaba después de 43 días de conflicto en los que las demandas fundamentales no habían sido logradas. Los trabajadores sabían que se había asestado un golpe contra su organización sindical. Finalmente el sindicato aceptó 16 por ciento de aumento salarial y 3 por ciento en prestaciones, el pago de 50 por ciento de salarios caídos y de 100 por ciento para los días 5 de febrero; y del 14 al 17 de marzo.

Como era de suponerse, las distintas corrientes dentro del sindicato presentaron su balance de la huelga, la mayoría de ellos eran muy duros en contra del secretario general, a quien culpaban de forma global de la conducción y fracaso del conflicto.

En el núm. 30 de la revista *Trabajo y democracia hoy*, se publicó un balance del movimiento hecho por el Dr. Octavio Lóyzaga, miembro de la comisión negociadora del sindicato, éste es un balance positivo por parte de uno de los

actores de las negociaciones que no muestra las tensiones existentes, al interior del sindicato, entre miembros de distintas corrientes, así como entre académicos y administrativos. Tampoco se habla en él sobre las expectativas de los trabajadores con los puestos más bajos, de conseguir una mejora sustancial en su sueldo, fomentada por el secretario general, que finalmente se vio defraudada.

El documento es valioso en el sentido de que rescata los aspectos positivos del movimiento que en otros balances no fueron reconocidos, como por ejemplo: una prestación en efectivo de \$222.00 para apoyo alimentario; incluir, dentro del clausulado, la libertad de difusión y de libre examen y difusión de las ideas, para los académicos; el tiempo dedicado a posgrados con licencias sin goce de sueldo será contemplado para la prima de antigüedad; se reconocerá la antiüedad por obra determinada al momento de conseguir la planta; se otorga un 30% adicional a las indemnizaciones relativas a riesgos de trabajo; se eleva la ayuda económica para la impresión de las tesis de los trabajadores que esten elaborando alguna, a \$1515.00; entre otros, se fomenta la creación de un programa de educación sexual, con el fin de evitar acoso y hostigamiento sexual.¹⁹

Uno de los balances más lúcidos en el sentido de que analiza tanto las condiciones políticas y económicas del país como los errores de la dirigencia y los trabajadores en general durante el movimiento de huelga, fue presentado por *Espacio Sindical*.²⁰

¹⁹ Idem.

²⁰ Una versión completa de este balance puede consultarse en el Anexo 1.

Los hechos muestran un sindicato fragmentado en su interior, cuya división interna es conocida tanto por los mismos trabajadores como de manera externa. Pero esta crisis no es privativa de este sindicato.

El Estado ha logrado mantener controlados a los gremios que aglutinan a los trabajadores, mediante las cúpulas universitarias, a quienes estos tienen que enfrentarse. Tanto unos como otros reclaman por sí la verdadera protección de los intereses de las casas de estudio, ¿quién tiene la razón? los tiempos cambian constantemente y las condiciones en que trabajan los grandes capitales están tomando un nuevo rumbo a partir de la globalización de los mercados. Pero los directivos universitarios se preguntan cuál es el capital que ellos manejan que les produce grandes ganancias, y nosotros nos preguntamos si existe realmente una autonomía universitaria.

La organización sindical no está condenada a desaparecer mientras exista su base fundamental que son los trabajadores, no se trata tanto de reconocer los errores del pasado como de aprender de ellos y entender que no es posible establecer las mismas estrategias que funcionaron durante su creación en los

años setenta, sino más bien entender que nuevas condiciones requieren nuevas estrategias, el reto es como superar la diversificación de intereses y tenencia a la individualización creadas por factores externos inherentes al actual estilo de hacer política dentro del gobierno nacional, que a su vez sigue las tendencias predominantes en los países desarrollados.

CINCO

Que el verdadero sabio.

*Que el verdadero sabio, donde quiera
que la verdad y la razón encuentre,
allí sabe tomarla, y la aprovecha
sin nimio detenerse en quién la ofrece.*

*Porque ignorar no puede, si es que sabe,
que el alma, como espíritu, carece
de sexo.*

*Pues cada día instantes y momentos,
vemos aventajarse a las mujeres
en las artes y ciencias a los hombres,
si con aplicación su estudio emprenden.*

Margarita Hickey (Barcelona 1753-Madrid 1793)

V. ¡TRACA, TRACA, LA MATRACA! HUELGA Y LIMINALIDAD.

5.1 CARACTERIZACION DEL SINDICATO SEGÚN LA PSICOLOGÍA SOCIAL.

La psicología social, dentro de su área de estudio, ha priorizado el conflicto que se da entre lo individual y lo colectivo; este enfoque adquiere particular importancia cuando estamos hablando de grupos. El SITUAM, como se menciona en el capítulo 2, es un sindicato con características particulares, surgido después de un movimiento estudiantil que generó una generación crítica y comprometida con un proyecto educativo alternativo. De acuerdo con estas características, el propio grupo siempre se ha autodefinido como un sindicato democrático, en donde todos pueden expresar su opinión. Esta “libre expresión”¹ nos da como resultado un constante conflicto que en ciertos periodos se ha agudizado.

La huelga de 96 mostró a un sindicato profundamente dividido en su interior y con una marcada tendencia al conflicto. Doise y Moscovici (1991:261-262), al referirse a los conflictos existentes dentro de los grupos, dicen que: “Las decisiones de grupo a menudo resultan decepcionantes e inapropiadas. Todos los miembros desean llegar a un acuerdo pero también desean hacer oír su

¹ Entrecornillo esta frase porque aun dentro de los grupos más democráticos, y el SITUAM no es la excepción, la libertad de expresión está condicionada por múltiples factores entre los que se encuentran, la presión del mismo grupo, la autocensura, el autoestima y, en ocasiones, la tradición.

propia opinión. De este modo, negocian y concluyen compromisos. El producto final es, con frecuencia, una mezcla en la que no cree ninguno de los miembros del grupo. Esto tiene como resultado que mucha gente considere que las reuniones son algo totalmente inútil, una pérdida de tiempo y termine por no asistir a ellas”.

Estos mismos autores consideran que hay dos tipos de fenómenos que corresponden a la toma de decisiones: *los de normalización*, que se dan cuando el grupo actúa de acuerdo con patrones preestablecidos, de una manera hasta cierto punto formal, y donde los miembros de éste (el grupo) no sienten un interés muy fuerte, cuando se toma alguna decisión. En cambio *los de polarización* se dan en grupos donde hay mayor informalidad para tratar los asuntos, el conflicto es asumido como inherente a la organización porque se permite que todos los puntos de vista, incluso los disidentes, se expresen: “Esto significa que los miembros del grupo tienen la libertad de discutir e interactuar de manera relativamente intensa...El grado de implicación dentro del grupo determinará el sentido de la decisión que éste tomará”².

Las reuniones dentro del SITUAM, llámense Comité de Huelga, Asamblea seccional, Congreso Ordinario, Extraordinario, etc. están marcadas por un apasionamiento que, en los momentos de toma de decisiones importantes, por ejemplo durante una huelga, raya en lo irracional. El órgano máximo dentro del

² Doise y Moscovici, “*Las decisiones en grupo*”, pp. 266-267.

¡TRACA, TRACA, LA MATRACA! HUELGA Y LIMINIDAD

sindicato, y sobre todo para efectos de representación ante otras instancias, es el Comité Ejecutivo, a la cabeza del cual se encuentra el secretario general. Esta figura dentro del SITUAM es lo más cercano a encontrarse sentado en el banquillo de los acusados. Todas sus acciones son celosamente vigiladas, desde la óptica de las distintas corrientes, quienes durante las asambleas están criticando de una manera dura el rumbo que está siguiendo el sindicato a partir de las estrategias de la dirigencia en turno³. No hay ningún tipo de restricción para hacer los juicios, de manera que lo mismo el o la académico(a) con estudios posdoctorales en el extranjero, que el o la trabajadora que limpia los baños o lava los trastos en la cafetería, pueden expresar su opinión, ya positiva, ya negativa, de las acciones realizadas por la dirigencia.

Esta misma libertad de expresión, que es uno de los principales postulados del sindicato, permitió que durante las exposiciones de los oradores, durante las asambleas del Comité de Huelga, se lanzaran acusaciones entre las distintas corrientes. Es decir, cuando se tenía la oportunidad de participar en las discusiones, no solamente se utilizaba este tiempo para discutir asuntos relacionados con la huelga que se estaba dando, sino que, aunque de una manera casi imperceptible para quienes no estén familiarizados con la vida del sindicato, cada participante atacaba las demás posturas o alguna en específico y

³ En la mayoría de las entrevistas cuando se hablaba acerca del secretario anterior, se mencionaba a algunos otros ex-secretarios, quienes, durante su administración, habían cometido actos negativos en contra del sindicato; incluso se habló de robos y demás. Esto muestra que la gente se siente tan involucrada con el sindicato que a pesar de que transcurra el tiempo mantienen un juicio sobre la conducta de sus miembros principalmente de la dirigencia.

defendía las de su propia corriente, como he mencionado con anterioridad. Mucho tuvo que ver que las elecciones del próximo CE estuvieran cercanas, porque se aprovecharon las reuniones para hacer proselitismo y de paso señalar los errores de la actual dirigencia. El grado de implicación que muestran los miembros del sindicato con la toma de decisiones, no siempre se corresponde con las acciones. En numerosas ocasiones durante las asambleas se solicitaba la cooperación de "todos los compañeros" para que asistieran a las guardias o que se quedaran a ayudar en alguna comisión, pero casi nunca se contaba con ese apoyo. No obstante esta situación, que se puede explicar por múltiples causas como por ejemplo la necesidad de conseguir los medios de subsistencia mientras se encontraba suspendido el sueldo; o la convivencia con la familia; o simplemente por flojera. Lo cierto es que el grado de compromiso con el destino del sindicato es muy grande; lo cual nos acercaría a un grupo en donde se presentan los *fenómenos de polarización* antes definidos.

De acuerdo con los mismos autores, las decisiones que toma un individuo aislado, según los reportes de las investigaciones realizadas, difieren con las que tomaría el mismo individuo cuando se encuentra en una reunión grupal. Hay una tendencia a que los sujetos piensen mejor sus decisiones cuando la responsabilidad es propia; sin embargo, cuando se encuentran discutiendo decisiones importantes en colectividad hay una disposición muy marcada a

asumir compromisos arriesgados, hasta cierto punto irracionales; incluso cosas que en sesiones privadas habían mencionado como inadmisibles. Así, se muestra la influencia que el grupo tiene sobre las decisiones de sus miembros. Pero esta influencia que hace que la mayoría de las veces las decisiones tomadas por el grupo sean insatisfactorias para la generalidad, tiene una doble función: “por una parte, combatir la propensión hacia la uniformidad dentro del grupo y, por la otra, hacer que cada individuo tome conciencia de que la solución elegida es producto del grupo”⁴. A partir de estos fenómenos de polarización es que se genera un proceso de cambio, es decir, la discusión constante de ciertos problemas fomenta la creatividad en los individuos, lo que producirá nuevos argumentos y conducirá a asumir nuevas posturas.

Si tomamos como válida la clasificación de la jerarquía que proponen los mismos autores, para quienes existen cuatro categorías que son: a) el autoritarismo, b) democracia, c)dejar hacer, y d)sin líder, podríamos calificar el liderazgo dentro del SITUAM, como un liderazgo “dejar hacer”, en donde la categoría siguiente es no tener líder. El tipo de autoridad ejercida por el líder sobre el grupo va en disminución en las categorías anteriormente señaladas. Según la propia definición de los miembros del SITUAM éste es un sindicato democrático, por lo que su líder debería de practicar un liderazgo democrático. La evidencia muestra que no es así, que la figura del máximo representante del sindicato no se ubica

⁴ Doise y Moscovici, cap. cit., p.271

¡TRACA, TRACA, LA MATRACA! HUELGA Y LIMINIDAD

dentro de esta categoría porque el control que puede ejercer sobre los miembros del grupo va de mínimo a nulo, en donde la postura extremadamente crítica no permite valorar los aspectos positivos del líder. La polarización existente dentro del grupo da cuenta del tipo de jerarquía practicada dentro de él.

En suma podríamos decir, que al ser el SITUAM un grupo donde se aceptan las discusión y se permite la expresión de los diferentes puntos de vista, la discusión de los conflictos tiende a la polarización, en donde generalmente es muy difícil lograr sacar la "media" entre las posturas de unos y otros. Este aspecto de la polarización es positivo en el sentido de que a partir de él se genera la posibilidad de cambio; pero la falta de un liderazgo con mayor fuerza puede conducir a que no haya una concreción, es decir, avance a partir de lo pactado. Como ya se señaló con anterioridad, el compromiso que los integrantes del sindicato sienten con él es muy fuerte. Incluso gente que ahora no pertenece a él y que trabaja en la universidad ha pensado en algunas estrategias como la participación masiva de académicos⁵ para darle mayor fuerza. Pero la división interna es indiscutible, tanto, que en ocasiones parecería que es el fin. Probablemente esa identificación tan grande que los miembros del sindicato sienten por él y que de alguna manera se ha llegado a convertir en apasionamiento, junto con su dinámica que tiende al cambio sean los factores que expliquen su permanencia.

⁵ Entrevista realizada a director de área que no es sindicalizado (marzo de 1996, Iztapalapa).

Sin embargo, existe un problema ¿cómo en un grupo con tendencia al cambio, éste no es aceptado? Es decir, las condiciones bajo las cuales surge y establece sus estrategias de negociación han cambiado, por lo tanto, la forma de negociar las condiciones de trabajo y la permanencia en él deben cambiar; mientras no se tome en serio estos señalamientos el SITUAM se encontrará en un peligro constante.

5.2 LA HUELGA COMO MOMENTO DE LIBERACIÓN.

“La huelga puede ser concebida como algo temerario, heroico, en condiciones adversas, como una gran aventura. En este momento hay un gran descontento, la gente está inconforme, se necesita un héroe que logre aglutinar todo el descontento; por eso esta huelga va a ser tremendamente popular. Estamos haciendo lo que mucha gente quisiera hacer, una protesta que muchos quisieran hacer”. Con este discurso, pronunciado el viernes 2 de febrero del 96, en la asamblea del Comité de Huelga, el secretario general movía los ánimos de los trabajadores, al tocar las fibras más sensibles, en donde el SITUAM podría ser considerado como un héroe. El ambiente que dejaba este discurso era el de una sobredosis de energía que motivaba a continuar la lucha.

Si bien antes se mencionó que el tipo de liderazgo ejercido por el secretario general no tiene una influencia importante sobre el grupo, es interesante notar que aunque la fracción del sindicato que apoyaba la postura del líder era la más entusiasmada con la posibilidad de la huelga, la mayoría de la gente se mostraba feliz durante la discusión. Esto no quiere decir que sin excepción todos estuvieran festejando, ya que los líderes de las distintas corrientes y quienes no estaban a favor se mostraban un tanto molestos por el sentido de la discusión, pero el ambiente general era el de una gran fiesta que se detallará posteriormente.

En el capítulo anterior se describió el ambiente prevaleciente en vísperas del estallamiento de la huelga. La asistencia a la asamblea en la que éste se definiría fue muy amplia, los ánimos estaban notoriamente elevados, pero no había malestar porque en realidad se estaba asistiendo a una fiesta; esa era la impresión que daban sobre todo los trabajadores llamados “las bases”. No había ningún tipo de formalidad en su comportamiento. Había un grupo que llevaba una matraca, una trompeta y un altavoz, por medio de los cuales pedía que hubiera huelga; el secretario general visiblemente alegre levantaba el puño para acompañar tal petición. Los miembros de las distintas corrientes se agrupaban cerca de sus compañeros para hacer comentarios y, en ocasiones, agredir verbalmente a los contrarios. Las agresiones eran tomadas de manera “optimista” puesto que en ningún momento se llegó a la agresión física.

La fiesta estaba por comenzar, esto sería después de la votación, la cual finalmente se inclinó en favor de la huelga; aunque aproximadamente el 35% de los asistentes votó de manera contraria, también eran copartícipes de la gran fiesta. Inmediatamente después de la votación, todavía con mucha energía, la gente salió corriendo, aunque el encargado de la mesa les recomendaba inútilmente que permanecieran en la asamblea. Muchos de ellos, principalmente las mujeres, se retiraron a sus casas, mientras que otros, principalmente los hombres, se disponían a tomar las instalaciones. Según algunos comentarios de

¡TRACA, TRACA, LA MATRACA! HUELGA Y LIMINIDAD

ellos mismos, el trabajo estaba apenas por comenzar, porque una huelga implica mucho más que dejar de trabajar; implica organizarse en comisiones para cubrir las diferentes necesidades además del enfrentamiento a las autoridades para la entrega física del lugar.

Las condiciones generales en las que se estaba presentando la huelga no eran del todo alentadoras, es decir, la política estatal para la recuperación económica da muy pocas posibilidades de concesiones sobre, todo, como es previsible, en el aspecto económico; sin embargo la huelga se iniciaba con optimismo que semejaba alegría. Era muy notorio que independientemente del razonamiento sobre las consecuencias de la huelga, había en general una buena aceptación de ella. La huelga significaba ante todo un momento de descanso, de salir de la rutina diaria del trabajo. La presiones económicas que padecían y padecen los trabajadores administrativos sobre todo los de más baja nivel escalafonario, pedían un momento de relajación, era evidente que la huelga lo podría proveer.

5.3 LAS MUJERES ASUMEN LA FIESTA.

La huelga se presenta como un momento importante para la participación femenina; importante en el sentido de que esta participación depende, entre otros, de dos factores fundamentales; por un lado, su propio deseo de colaborar con el trabajo requerido dentro del sindicato; y por el otro, las condiciones que, dentro de su familia, puedan permitir esta participación.

En esta parte me concretaré al primer punto que se refiere a su propio deseo de participación, debido a que dentro del capítulo siete se trabaja más a detalle el segundo aspecto.

El porcentaje de mujeres asistentes a las asambleas es alrededor de un 40%, no así su participación dentro de las discusiones, por lo menos de manera manifiesta. No obstante, su presencia, que a primera vista pareciera más que de partícipes de observadoras; la mayoría de ellas se mantienen en una actividad constante, ya sea comentando con sus compañeros las discusiones que se hacen de forma "oficial" o criticando a los miembros de las demás corrientes.

Es pertinente hacer aquí una distinción entre las mujeres participantes en las asambleas. De forma general se han localizado cuatro grupos: las académicas, las administrativas con puestos referentes a actividades culturales o biblioteca, las secretarías y las de intendencia.

De entre estos cuatro grupos, el de intendencia tuvo una actividad muy destacada. Se sentaban junto con sus compañeros, en la parte final del salón; esta parte es estratégica porque desde allí se pueden manifestar las opiniones, por medio de gritos, claro, sin tener la necesidad de anotarse como oradores.

5.4 NOSOTROS TAMBIÉN CONTAMOS, O LA INVERSIÓN DE LAS JERARQUÍAS.

La pregunta obligada sería ¿quién tiene mayor importancia en el desempeño laboral de una universidad? ¿quienes se encargan de preparar a los alumnos? o quizá quienes se encargan de que la infraestructura funcione. El dilema es el del huevo y la gallina. En opinión de algunos académicos “es indudable que sin negar la relevancia de todos los actores que concurren en la vida universitaria, el papel que desempeñan los académicos es crucial”⁶ Por su parte, la corriente llamada La Tribuna, en un comunicado el mismo mes de febrero, en una actitud por demás sarcástica, preguntaba al Doctor en Física cuál era el valor de “x” al hacer unas observaciones sobre la cantidad de trabajadores declarados por la universidad y el total del presupuesto asignado a ella.⁷

En términos generales, se pueden identificar cuatro grandes grupos, independientemente de la filiación política, el sexo, o la edad, que interactúan durante las discusiones ocurridas en las asambleas: por un lado está el sector académico, después el de los administrativos cuyos puestos están dentro de una actividad cultural; un grupo aparte lo constituyen las secretarías; y por último, están los trabajadores de intendencia. Durante las reuniones se da una competencia muy marcada entre académicos y administrativos, quienes tienen

⁶ Confróntese Anexo 1; carta enviada al comité de huelga el lunes 19 de febrero, por un grupo académico.

⁷ Véase Anexo 1.

¡TRACA, TRACA, LA MATRACA! HUELGA Y LIMINIDAD

alguna carrera trunca o incluso alguna licenciatura pero cuya plaza es administrativa. La diferencia de jerarquías es un hecho del que normalmente no se habla pero está siempre presente. En algunas asambleas, luego de participar algún académico hablando en términos “cultos”, le tocaba el turno a alguno de los trabajadores de intendencia, que tratando de utilizar un lenguaje “propio” demostraba que los diálogos entre unos y otros no tenían coherencia, mientras los académicos utilizaban conceptos en ocasiones abstractos, como el de la disidencia intelectual; cuando tocaba el turno a algún miembro de las bases, éste se refería a cosas concretas como el aumento salarial. Dentro de los académicos que han participado de una manera continua como militantes del sindicato y que son gente que tiene mucha experiencia y conocimiento del mismo y sus estrategias, es muy común escuchar que se use el término de licenciado, maestro o doctor de una manera peyorativa.

Durante las asambleas, de hecho, quienes muestran un fuerte enfrentamiento son estos dos grupos. Sin embargo, este terreno es sin duda el medio que mejor manejan los administrativos, del que se sienten ampliamente conocedores. En una entrevista hecha a un vigilante de Atzacapotzalco, él culpaba del fracaso de las negociaciones a la inexperiencia del secretario general, quien “es una persona que sabe mucho, es académico de Atzacapotzalco y sabe mucho, pero en cuestión del sindicato no sabe nada, por eso es que ya se tuvo que mandar a otras

personas para que auxilien en la mesa de negociaciones. Ellos no son académicos, son administrativos pero saben mucho. Uno de ellos ha sido secretario general⁸.

En tiempos normales el puesto más alto en jerarquía es ocupado por los académicos, pero las asambleas y más concretamente la huelga se dan como un espacio liminal en el que la posibilidad de diálogo es dada a partir de la eliminación de las barreras tradicionales que separan niveles. Aunque el diálogo no se da de una manera directa, las intervenciones son planteadas como una tribuna donde se tienen la posibilidad de externar una opinión. Muchas personas que durante el tiempo normal aparecen como invisibles ante los ojos de los académicos, durante las asambleas pueden, ya como oradores, ya como público, hacerlos quedar en vergüenza. En una ocasión después de una asamblea que había sido de mucho enfrentamiento, estaban unas trabajadoras de intendencia de Iztapalapa muy molestas por la discusión anterior; voltearon a ver a un grupo de académicos que incidentalmente las miraba y de forma retadora dijeron: "si, ustedes, chinguen a su madre". En circunstancias normales no se habrían atrevido siquiera a dirigirles la palabra.

Las asambleas se presentan también como espacios donde se dan pugnas por el poder. Pero son espacios donde las jerarquías se invierten, la masa desdeña la

⁸ Entrevista realizada antes de la asamblea del Comité de Huelga, que finalmente se suspendió, el 12 de marzo de 1996.

¡TRACA, TRACA, LA MATRACA! HUELGA Y LIMINIDAD

postura privilegiada que normalmente tienen los académicos, les gritan, los insultan, los ridiculizan, etc. Todo a partir de un espacio en el que la democracia implícita en el concepto “trabajadores” rompe las barreras tradicionales.

Una característica común entre los trabajadores administrativos que presentan las mayorías es que siempre se sientan en la parte final del salón, desde donde pueden estar gritando o abucheando a sus contrarios.

Durante las negociaciones se presentó un hecho singular. Había muchos trabajadores que asistían haciendo escándalo y ofendiendo a los representantes de la negociadora universitaria. En algunas ocasiones también se ofendía a los miembros de la comisión negociadora del sindicato. Hay que reconocer que la oportunidad de un enfrentamiento directo sin ninguna consecuencia, en cuanto a lo laboral, motivada por el rechazo a su cotidiana condición de subordinación, fue bien aprovechada.

SEIS

De bienes destituidas.

*De bienes destituidas,
victimas del pundonor,
censuradas con amor,
y sin él desatendidas;
sin cariño pretendidas,
por apetito buscadas,
conseguidas, ultrajadas;
sin aplausos la virtud,
sin lauros la juventud
y en la vejez despreciadas.*

Margarita Hickey (Barcelona 1753-Madrid 1793)

VI. ACTIVA PERO PASIVA,

6.1 LA ACCIÓN FEMENINA DESDE LA ÓPTICA GENERAL.

La pregunta sobre el lugar dónde se realizaban las asambleas del Comité de Huelga, que discutía las estrategias y acuerdos para la negociaciones en la revisión contractual, marcó el inicio de la investigación de campo. La primera respuesta que obtuve, de parte de un miembro activo del sindicato, fue la dirección acompañada de un comentario “Ve y lo que vas a encontrar es que las mujeres no participan”, es decir, no habría mucho que ver porque de entrada la situación era evidente: las mujeres no participan.

Aquí es conveniente hacer una pausa para distinguir entre dos tipos de participaciones 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 tanto de las propias asambleas como del sindicato en general.

En términos generales, la participación es entendida como las aportaciones discursivas que se hacen durante las diferentes reuniones a que convoca el sindicato. Sin embargo la acción material, la que permite el funcionamiento y

ACTIVA PERO PASIVA

organización de las asambleas aunque es reconocida porque está distribuida incluso en las diferentes secretarías del Comité ejecutivo, no es entendida como una base determinante para obtener un liderazgo.

Este trabajo que es de mucha “talacha”¹, comprende entre otras actividades, la impresión de volantes y desplegados, organización de eventos, lista de delegados que deben asistir a los Comités de Huelga, participación en las guardias, etc., Y no es valorado incluso por las mismas trabajadoras como un medio para acceder a puestos importantes, de mando, dentro del sindicato.

De cómo se representa esta situación mentalmente en las trabajadoras queda de manifiesto en la respuesta de una de nuestras entrevistadas A-4: “Soy activa porque soy militante del sindicato, pero me considero pasiva porque no he asumido ningún cargo, ni me he dedicado de tiempo completo a hacer gestiones sindicales, pero en realidad en estos 21 años de antigüedad que tengo aquí, yo creo que 18 he trabajado con el sindicato, desde hacer guardias, traía a mis hijas en babineto y venía a hacer guardias, como delegada organizando a las secretarías, trabajé un tiempo y luego haciendo esto más amplio para organizar a las mujeres [se refiere a que trabajó entre 1985 y 86 en un grupo que pretendía organizar a las mujeres dentro del sindicato, el cual no prosperó, pero dejó un antecedent] de todas formas lo considero pasivo”. En otros casos como el de nuestra informante C-3, su participación ha sido como delegada sindical y

¹ Trabajo constante, repetitivo, que produce mucho cansancio.

ACTIVA PERO PASIVA

asistiendo a guardias y asambleas, aunque ella considera que ser delegado: “es como un castigo, a los nuevos que entran les toca hacer todo, yo entré en ‘84 aquí a la división, me fui dos años de licencia y cuando regresé me toco ser delegada sindical”. Aunque la mayor participación de las mujeres se da en la asistencia a las asambleas como en el caso de la informante C-4, quien únicamente ha participado con su asistencia a las mismas, hay quienes han llegado a tener puestos en el Comité Ejecutivo, o Comisión Negociadora, sin haber llegado a la dirigencia del sindicato. Tal es el caso de C-2 “Yo me incorporé al sindicato activamente 5 años después de haberme integrado a la UAM...empecé a participar primero como delegada... como comisionada técnica en los procesos de revisión del contrato...en el Comité Ejecutivo, en la Secretaría de Prensa de 1986 a 1988 y después en 1990-92 estuve en la representación sindical de Iztapalapa como responsable de prensa y organización”. Otro caso representativo de la participación en cuanto a trabajo material, físicamente agotador, es el caso de A-4’ “He sido delegada, he estado en la Comisión Técnica, en la Comisión Negociadora, he contendido para el Grupo Interno Coordinador y perdí...[en una dirección anterior] yo a todas las negociaciones fui y llevaba la información a las unidades, a las asambleas departamentales, a las seccionales y repartía propaganda.”.

Los ejemplos anteriores nos dan una muestra del tipo de colaboración que es solicitada para y realizada por las mujeres. En este renglón se inscribe de

manera mayoritaria, aunque no exclusiva, la participación de la mujer dentro del Situam. Esto quiere decir que las mujeres no sólo participan, sino que lo hacen de diferentes formas.

6.1.1 Las mujeres en las Asambleas

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

El siguiente nivel sería ser candidato a ocupar la mesa que conducirá la sesión. Las propuestas para candidatos-mujeres son mínimas y la ocupación de la Mesa es aun menor. El porcentaje calculado también de forma general, a partir de las intervenciones de las mujeres en el Comité de Huelga pasado, es alrededor de un 10%. Aquí se produce 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.

En el orden acostumbrado para tratar los asuntos en las asambleas, después de elegir la Mesa, se da información de las asambleas seccionales (en las tres unidades, Cendis, rectoría y tienda), aquí encontramos que la cantidad de mujeres que están encargadas de reproducir los acuerdos tomados en las reuniones aumenta ligeramente alrededor de un 15%.

Por último, en cuanto a la participación en las asambleas, tenemos la que se da al inscribirse como orador y pasar a la tribuna a exponer sus puntos de vista con respecto a la orientación de la huelga (en este caso) y las estrategias a seguir durante las negociaciones. Los datos recabados durante las asambleas del Comité de Huelga permiten ubicar en este rubro, la participación femenina entre un 10 y un 15%. Es importante enfatizar esta participación, es decir, la recurrencia en el discurso y el manejo adecuado de las estrategias para las negociaciones y el conocimiento de la historia del sindicato como aspectos básicos que definen a los líderes.

La disminución en el porcentaje de participación femenina en este aspecto central nos puede servir de referencia para esclarecer esa inconsistencia entre la participación y el acceso al poder de las mujeres.

6.2 EL LIDERAZGO.

Hay diversos estudios y definiciones acerca de los que es un líder². Nosotros trataremos de hacer una caracterización, lo más fiel posible, de los atributos que debe reunir un líder para poder serlo dentro del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

1. Control del Discurso.

El espacio de discusión de los asuntos importantes que afectan la vida sindical es, de manera decisiva, el forjador de él o los líderes. El líder lo es a partir del control de un recurso importante para los miembros del grupo. En este caso hablamos del control del discurso.

Nosotros entendemos por control del discurso el manejo de la tribuna, es decir, no tener ninguna reserva para acceder a la tribuna para ventilar opiniones, y lo que es fundamental, estrategias en la conducción del sindicato. Durante el tiempo que nos ocupó la investigación de campo, este control se refería primordialmente a las estrategias a seguir durante las negociaciones para lograr un incremento salarial y mejoras en las condiciones laborales

² Como se mencionó en el primer capítulo, *el liderazgo*, tema central en los estudios de poder, ha sido trabajado tanto por politólogos, como sociólogos y antropólogos dedicados al estudio de la política. Las investigaciones al respecto han avanzado mucho; pero nuestro interés no se centra en apoyarse en lo más avanzado de estas construcciones teóricas, sino en definir el concepto a partir de las características encontradas en los líderes del Situam.

El control del discurso se divide a su vez en dos partes:

- a) La recurrencia, y
- b) La fuerza.

La recurrencia. Es 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.

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 porque el mismo se muestra seguro de lo que dice. Aquí es importante aclarar que no únicamente la fuerza hace al líder, más adelante veremos cómo se vincula con el conocimiento y con qué tipo de conocimiento..

2. El Conocimiento.

Un líder no puede serlo sin saber de qué está hablando. El conocimiento como característica del liderazgo se divide en en tres aspectos:

- a) Conocimiento histórico,
- b) Conocimiento estratégico, y
- c) Conocimiento legal.

Conocimiento histórico. Nos referimos a l conocimiento histórico como la cantidad de datos que se tienen acerca del sindicato , su organización, funcionamiento, errores y aciertos que se han cometido en el pasado, y que sirven justamente para poder diseñar algún tipo de estrategia. 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 hstoria del movimiento obrero y sindical en el país y su vinculación con el Situum.

Conocimiento Estratégico. Hemos venido hablando de que durante las diferentes asambleas a que convoca el sindicato se tratan de establecer estrategias a seguir como mecanismo de lucha y control ante las autoridades universitarias. Entonces ¿Qué son las estrategias? El conocimiento estratégico se refiere a la coordinación de acciones tanto políticas como económicas encaminadas a mantener al sindicato como instancia negociadora de los intereses de los trabajadores.

Conocimiento Legal. Aunque el sindicato cuenta con un abogado que los asesora jurídicamente, y que además es una persona con un amplio conocimiento sobre el movimiento obrero y sindical, el líder debe también manejar todo este manejo de leyes que permiten o impiden el diseño de estrategias.

3. *Capacidad de Convocatoria.*

Un líder solamente puede serlo si tiene un grupo que lo apoya. La capacidad de convocar a otros individuos depende varios factores:

- a) *Carisma.*
- b) *Fortaleza,* y
- c) *Conocimiento.*

El Carisma. Es 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.

La fortaleza. Que tiene que ver con la fuerza discursiva; es la capacidad de negociación de las luchas laborales. Una persona identificada grupalmente como débil difícilmente aglutinará a su alrededor a gente que se sienta afín a ella.

El Conocimiento. Para que una persona pueda contar con un grupo de personas que le otorguen su apoyo, es necesario que el prospecto de líder muestre amplias capacidades en los tipos de conocimiento descritos con anterioridad.

4.El sindicato, fin en sí mismo.

Otra característica que comparten los líderes es la de ver al sindicato como una cúpula que cubre a todos los trabajadores y que ante todo se debe procurar que esté en buenas condiciones. Es decir, su trabajo se justifica por el fin que persigue, el cual es el buen funcionamiento del sindicato. El buen funcionamiento del sindicato garantiza buenas condiciones laborales y de vida para los trabajadores.

Las particularidades o fricciones entre corrientes carecen de importancia, porque el trabajo en conjunto es para mantener lo general, lo común a todos: el sindicato. Uno de los líderes entrevistados A-1, al preguntarle sobre la división interna, respondió que: “han existido coyunturas particularmente la de la huelga pasada...el sindicato, más allá de las opiniones diversas que puedan tener sus

ACTIVA PERO PASIVA

miembros estén o no organizados en grupos o corrientes, tiene la estructura formal, su estructura estatutaria que permite que estos asuntos de diferencias sean resueltos y que sean las instancias formales del sindicato, las de gobierno, las que tomen las decisiones, en ese sentido yo creo que se puede hablar de diferencias, a veces profundas al interior del sindicato, pero no de una división.”

El párrafo anterior nos habla de una lógica de funcionamiento en toda la estructura sindical. Todo tiene un por qué: las corrientes existen para darle movimiento al sindicato, pero sus conflictos pueden perfectamente ser resueltos por él. Indiscutiblemente ésta es otra característica de un líder: la visulización del todo (en este caso el sindicato), sin detenerse en los procesos particulares, éstos en caso de ser tomados en cuenta, será como parte de alguna estrategia previamente establecida.

Es importante aclarar que, tanto en las entrevistas como en conversaciones cotidianas, existe una especie de resistencia tanto de parte de los hombres como de las mujeres para aceptar abiertamente quienes son los líderes; pero el hecho es que son los líderes quienes están dirigiendo al sindicato. Entonces, es indiscutible su existencia.

5. Tiempo dedicado al sindicato.

Por último, y no necesariamente se tiene que seguir ese orden, para que un líder pueda formarse es indispensable que dedique una cantidad considerable para las actividades relacionadas con el sindicato. Evidentemente mucho se ha discutido sobre este punto como el fundamental para que los hombres puedan dedicarse de lleno a actividades sindicales y por ende ha resultado un factor que incide negativamente en la participación femenina. El hecho es indudable, pero no es el único ni tampoco la división actualmente se da tan tajante. En el siguiente apartado explicaremos más a profundidad qué tiene que ver el tiempo de dedicación al sindicato y la actitud de liderazgo femenina.

6.3 PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO.

En primer término es importante hacer una afirmación: participación no es igual a liderazgo; sin embargo, sí es requisito para que éste se pueda dar. Lo que nos interesa es ver cómo se forman los líderes porque son ellos quienes tienen acceso al poder.

Lo que encontramos dentro del SITUAM es participación femenina sin liderazgo; entonces, se hace necesario un análisis muy puntual de las situaciones para conocer las causas.

Ya hemos descrito los tipos de actividades que las mujeres desempeñan como parte de su colaboración en el sindicato; pero todavía no se hace clara cual es la relación entre participación y liderazgo.

¿Por qué, si hay casos en los que las mujeres participan muy activamente, no ha habido ninguna mujer como Secretaria General dentro del sindicato? La respuesta que la mayoría, tanto hombres como mujeres, da está relacionada con la falta de tiempo y la maternidad. Es necesario aclarar, antes de continuar, que de manera general hay una especie de confusión entre los sindicalizados sobre los dos tipos de participación femenina, descritos al inicio del presente capítulo: la participación organizativa (material) y la discursiva.

La mayoría de los comentarios, al hablar acerca de la participación de la mujer, se enfocaban a tratar de explicar la poca participación por motivos “sociales”: falta de tiempo, maternidad, etc., es decir, la participación se identifica con la presencia en el sindicato y se cree que no hay líderes mujeres por falta de presencia; pero lo curioso, y que es mostrado a partir de los datos recopilados en campo, es que las mujeres están participando de una manera constante, e incluso, en términos de porcentajes, el promedio que nos da (40%) es bastante bueno; aunque como ya se mencionó la participación mayoritaria es en actividades organizacionales.

siguientes testimonios muestran la idea anterior:

Los Entrevistada C-2 “he encontrado los problemas sociales que limitan a las mujeres para participar, sobre todo los hijos. En general creo que los problemas para que la mujer se integre y participe son los problemas que nos condicionan socialmente, en todo momento y en todo lugar, la situación económica, los hijos y frecuentemente puede ser la situación del marido; la segunda jornada que también es muy real”.

En el caso de C-3 ella piensa que las cosas han ido cambiando con el tiempo, pero que “la condición de la mujer es más difícil, tienes hijos que atender, tienes que llegar temprano, tienes que ir de compras y cosas así”.

ACTIVA PERO PASIVA

En relación a este mismo tema A-4' piensa que en la actualidad ninguna mujer podría asumir la Secretaría General porque "(las mujeres) tienen poco tiempo de (para) participar o, (cuando) participan se van por el trabajo o por la maternidad".

Uno de los líderes entrevistados A-1 al respecto afirma que "esto obedece a un problema que conocemos en términos generales y que no tiene que ver estrictamente con el sindicato sino en general con un problema social, de esta sociedad particularmente en el que hay limitantes objetivas en términos de la actividad personal, de la actividad familiar ...que les impiden, no el hecho de que podamos escoger a una compañera o proponer a una compañera para la Secretaría General, sino más de fondo el que las compañeras tengan una participación tan constante, con tanta dedicación, en términos de horas, como la podemos tener algunos compañeros".

La falta de participación debido a la carencia de tiempo disponible para los asuntos del sindicato queda nuevamente de manifiesto en el caso de A-4 quien, cansada de que su marido, participante de tiempo completo en el sindicato y en un partido político, se fue un año fuera del país "y le dejé a las niñas para que él viera que no era lo mismo, que no tienes la misma libertad de decidir que si hoy entro a una comisión y mañana a otra, que sí hay revolución en Morelia me voy a Morelia, que si no se qué pasó en Pachuca, me voy a Pachuca; si tienes hijos no puedes, tienes que asumir tu responsabilidad y ni modo, yo decía podré ir a repartir volantes, ir a una marcha , pero no me puedo ir ni a Morelia ni a Pachuca."

Evidentemente la falta de tiempo para dedicarlo a los asuntos del sindicato y las actividades relacionadas con lo familiar, el arreglo y organización de la casa y el cuidado de los hijos son decisivos en cuanto a la participación en actividades que tengan que ver con el sindicato. Pero hay otro tipo de participación, a nivel discursivo, que es necesaria en la formación de líderes. ¿Por qué las mujeres que se toman ese tiempo, del cual argumentan carecen, 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.

Nuevamente nuestra entrevistada A-4 reflexiona sobre este punto: “creo que estamos tan, tan 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”.

C-3 tiene 14 años participando en el sindicato y considera que se han ido ganando espacios, porque al principio (de su participación sindical) no había carteras para mujeres; pero todavía ahora “los hombres son muy dados a que cuando una mujer habla, se burlan, les causa mucha gracia lo que no dice, y la mujer por eso se inhibe, pero hay algunas mujeres que tienen su punto de vista y lo defienden.”

Para A-4 haber intentado incursionar con otro grupo de mujeres en la vida política del sindicato ha significado malestares debido a cómo fue recibido por parte de sus compañeros varones: “cuando contendimos (para ocupar el Grupo Interno de Coordinación de su Unidad) éramos una planilla de tres mujeres. Una

ACTIVA PERO PASIVA

compañera académica, otra que está en biblioteca y yo, había compañeros de mantenimiento, de jardinería que decían que quién nos iba a defender a nosotros y quién los iba a defender a ellos, eso yo lo sentí muy agresivo". Por otro lado, piensa que su falta de participación como oradora es por "miedo al abucheo, cuando las cosas están muy tensas (y se debe incluso gritar para hacerse oír)... y, son desde cosas tan pequeñas como que uno no tiene tanta voz como ellos, que necesitas un vozarrón para callarlos y no lo tengo, el pánico escénico y...cuesta trabajo quieras o no; si no lo haces con frecuencia te paras y te tiembla todo. Otra de las cosas es que las mujeres no somos constantes como en el caso de la maternidad, te alejas y pierdes la secuencia".

Los datos muestran que las mujeres si participan y lo hacen en un porcentaje elevado (aquí nos referimos a la media de participación tomando en cuenta todos los niveles que se describen más adelante) como delegadas, en Comisiones Mixtas, Prensa, Propaganda, etc. Es decir, hay una presencia permanente de la mujer en los trabajos sindicales.

En el Comité Ejecutivo pasado (94-96) así como en el actual (96-98), se mantiene un porcentaje de Secretarías ocupadas por mujeres del 30%. Esto es, de 10 carteras en el 3 están ocupadas por mujeres. Sí el porcentaje es cuantitativamente bueno, ¿Por qué no es similar en cuanto a la participación en la Secretaría General? Quizá se pueda esclarecer un poco más a continuación.

6.4 ESTRUCTURA PIRAMIDAL PARTICIPATIVA.

Lo que sucede se puede explicar partiendo de la idea de que la participación femenina forma una Estructura Piramidal, de la cual, hasta el momento, no ha alcanzado la cima. En dicha estructura se dan los dos tipos de participación descritos con anterioridad: la organizacional y la discursiva, sólo que en distintos porcentajes.

A continuación trataremos de describir los seis niveles de participación y los porcentajes correspondientes a la acción femenina dentro de cada uno de ellos que, a nuestro juicio, se dan dentro del sindicato, y que son los constructores del liderazgo.

1er. Nivel: Afiliación Sindical.

Los estatuto que rigen al sindicato, Capítulo 2, artículo 6, nos dicen que: “serán afiliados al SITUAM todos los trabajadores de base, tanto académicoa como administrativos de la Universidad Autónoma Metropolitana, cualquiera que sea el carácter de su contratación, que lo soliciten por escrito al Comité Ejecutivo mediante la cédula correspondiente.” Como podemos ver, efectivamente, según nos comentaban anteriormente, a nivel estatutario no hay ningún tipo de

restricción para la afiliación de las mujeres. en consecuencia el porcentaje de afiliaciones tiene que ver más con el número de hombres y mujeres que son aceptados para para laborar por parte de la universidad, que con el deseo o no de participar. A esto se debe que aquí se de el porcentaje más alto que es alrededor del 50%.³

2o. Nivel: Asistencia a Asambleas.

el sindicato convoca constantemente a múltiples reuniones reuniones para discutir las orientaciones que deberán darse a los diversos asuntos que se tienen que resolver. estos asuntos se discuten en los *Organos de deliberación y resolución* que son:

1. Congreso General (CG)
2. Consejo General de Delegados (CGD)
3. Consejo Seccional de Delegados (CSD)
4. Asamblea Seccional (AS)
5. Asamblea de Solicitantes de Vivienda (ASV), y
6. Comité de Huelga (El cual se constituye a partir del emplazamiento; se declara como el máximo órgano de resolución durante el conflicto y sesiona de manera permanente).

³ Este porcentaje es variable de acuerdo a la movilidad en la contratación laboral; pero en términos generales se conserva.

El Congreso General que es el órgano de máxima jerarquía sesiona ordinariamente una vez al año, la primera quincena de mayo. Eventualmente, cuando las circunstancias lo ameriten, se podrá convocar a un Congreso General Extraordinario.

en cuanto a los demás órganos, los tiempos de sesión varían de tal forma que las distintas asambleas se pueden organizar “una vez al mes, o... pueden pasar 2 ó 3 meses sin que haya asamblea”, comenta C-4.

La asistencia a estas asambleas en términos generales es de un 35-40%.

3er. Nivel: Actividad en Cargos Sindicales.

Los cargos sindicales que están comprendidos en los *Organos de Coordinación y Ejecución, y Normativos*, son, en su mayoría, de elección⁴. En consecuencia, la participación de las mujeres presenta una disminución. Estos órganos son:

1. Comité Ejecutivo (CE)
2. Grupo Interno Coordinador (GIC)
3. Delegado Departamental (DD)

⁴ Nos referimos a que los Delegados Departamentales muchas veces se eligen de entre los nuevos o, como nos comentó C-3 “por castigo” y no por votación.

ACTIVA PERO PASIVA

4. Comisiones Mixtas (parte sindical) (CM)
5. Asesor Académico (AA)
6. Comisión Autónoma de Vigilancia, y
7. Comisión Autónoma de Hacienda⁵

De entre todos estos órganos dejaremos para su análisis en el siguiente nivel al Comité Ejecutivo por ser dentro de éste, y más concretamente en la Secretaría General, donde se encuentra la máxima jerarquía sindical.

A nivel de GIC's, de 17 puestos, 6 están ocupados por mujeres, lo cual corresponde a un porcentaje aproximado del 27%.

El porcentaje con respecto a los Delegados Departamentales es del (Checar con sindicato).

Para las Comisiones Mixtas, de 14 cargos, fueron electas para ocupar 4 puestos, mujeres. Lo que nos da un 27% aproximado de participación femenina.

No podemos detallar lo que sucede en los órganos restantes, porque a la fecha de redacción del presente escrito hay algunos resultados que se desconocen; pero podríamos afirmar que la tendencia general es como se ha descrito alrededor de un 30%.

⁵ Fuente: Estatuto SITUAM, 1996.

4o. Nivel: Comité Ejecutivo.

El Comité Ejecutivo, como su nombre lo indica, es el encargado de llevar a la práctica las resoluciones tomadas por los órganos correspondientes. Se divide en diez secretarías que son:

1. Secretaría General
2. Secretaría de Organización
3. Secretaría de Conflictos
4. Secretaría de Trabajo
5. Secretaría de Asuntos Académicos
6. Secretaría de Prensa y Propaganda
7. Secretaría de Relaciones y Solidaridad
8. Secretaría de Finanzas
9. Secretaría de Educación y Análisis
10. Secretaría de Previsión Social.

El porcentaje de participación femenina en este nivel tanto en la gestión pasada como en la actual, se mantuvo en un 30% al obtener 3 secretarías. En el anterior fueron las Secretarías de Trabajo, de Asuntos Académicos y de Educación y Análisis; mientras que en este periodo son: de Trabajo, Relaciones y Solidaridad y de Educación y Análisis. La única variación que hay es la en al Secretaría de Relaciones y Solidaridad.

5o. Nivel: Secretaría General.

Cómo mencionábamos al principio del presente capítulo, entre los niveles anteriores y este último se produce un desfase espectacular, porque a punto de cumplir los 21 años de vida del sindicato, el porcentaje femenino de participación en la Secretaría General es de 0%.

6.4.1 El Vínculo (entre participación y liderazgo).

La conclusión, con respecto a este desfase entre la acción concreta de las mujeres, que va disminuyendo gradualmente, y que ya en la antesala de la máxima jerarquía es, en términos cuantitativos, muy buena, y la ejecución de un liderazgo, tiene que ver justamente con que es entre estos dos niveles el 5o. y el 6o., con una distancia tan pequeña, que se forma el liderazgo.

Para poder pasar de una categoría a la otra se deben cubrir todos los requisitos previamente descritos para obtener la aprobación general como líderes.

Es importante mencionar que ese 30% de mujeres que participan en la antesala de la Dirección General cubren de alguna u otra forma muchos de los requisitos para ser líderes. Pero lo decisivo no es cubrir muchos sino todos.

6.5 EL CONTROL DEL PODER VÍA LA SECRETARÍA GENERAL.

El Comité Ejecutivo es uno de los Organos de Coordinación y Ejecución del sindicato, pero en los estatutos no se define como el órgano de mayor jerarquía; además de ser “el órgano sindical de dirigir, coordinar y poner en práctica a nivel general las resoluciones de los diversos órganos sindicales” y de vigilar y ser responsable de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.⁶

Lo que se muestra claramente a nivel estatutario, se confirma durante las diversas asambleas convocadas por el sindicato: el Secretario General no está instituido al estilo presidencialista del país, en el que el máximo dirigente puede actuar a voluntad; hay un control sobre éste por parte de los órganos de gobierno, cuyo mandato se debe de obedecer.

El Comité Ejecutivo debe rendir anualmente un informe de actividades el el Congreso General Ordinario, se le permite “Asistir con derecho a voz pero no a voto a las sesiones del Consejo General de Delegados”; por otro lado se les exige “presentar un informe de bienes adquiridos durante la gestión”; situación particularmente importante si se considera la tendencia que hay para trabajar por el beneficio propio cuando se está en estos puestos.

⁶ Fuente: Estatuto SITUAM, 1996, p.21.

Una de las máximas distinciones que otorga el sindicato al Secretario General es la de ser vocero y signante del sindicato.⁷

Lo que se quiere decir con esto es que tanto el Comité Ejecutivo como la Secretaría General son puestos que aparecen estatutariamente controlados por otras instancias y lo que es más importante, constantemente se está tratando de cumplir esta regla. Como en el caso del Comité Ejecutivo y Secretario General pasados que fueron duramente criticado y enjuiciados durante el congreso posterior a la huelga, la que se dijo se prolongó innecesariamente por obra del ex-secretario general.⁸

Entonces la pregunta es ¿por qué podría ser importante para cualquier individuo ocupar estos puestos si pueden llegar a propiacionar justamente el fenómeno contrario al liderazgo: el rechazo grupal? La estructura de prestigio ampliamente estudiada por la antropología política nos puede ayudar a resolver el asunto.

A nivel del Situam, ser el vocero oficial del sindicato implica salir en periódicos, T.V., negociar con las autoridades universitarias; es decir, estar ya dentro de la estructura de prestigio, mientras los demás permanecen en el anonimato

⁷ Ibid.

⁸ Para una explicación más detallada sobre este tema véase el capítulo cuatro que, precisamente hace referencia a la huelga.

ACTIVA PERO PASIVA

Aunque el reglamento del sindicato se diseñó y redactó pensando en equilibrar los poderes es un hecho que tanto el Comité Ejecutivo como la Secretaría General son los puntos focales en todo momento. Esto es atractivo como símbolo de poder para cualquier individuo. Pero de este peldaño ha estado apartada la mujer desde la creación del sindicato desde hace 21 años. La construcción de un liderazgo es la base para su ocupación.

6.6 MUJERES CON PODER.

La unión de todos los trabajadores de manera organizada, lo que en sí es el sindicato, representa la fuerza, el poder de negociar sus condiciones de trabajo; de ahí lo fundamental que es éste para cada uno de los trabajadores. Entonces, podemos decir que el poder del sindicato es la suma de los poderes individuales.

La población femenina afiliada al sindicato es de alrededor del 50%, lo cual quiere decir, en términos estrictamente matemáticos, que tenemos una población femenina que goza del 50% del poder dentro de la organización. ¿Cómo se hace manifiesto este poder? De manera tangible se puede determinar a través de las votaciones en que participan, donde ellas son libres de decidir qué es lo que quieren hacer con su cuota de poder; pero hay otra situación que es más difícil de percibir y aun más de comprobar, que es la que tiene que ver con la distribución u otorgamiento de su cuota de poder, lo cual tiene que ver con la subjetividad de cada una de ellas.

En primer término, es importante hacer una afirmación: existe un enfrentamiento entre las mismas mujeres por el poder. Este enfrentamiento se da de distintas maneras: La primera es la que resulta de la estructura jerárquica relacionada al nivel académico. Como mencionamos en la parte referida a las características que debe reunir un líder dentro del Situam, el acceso a la tribuna es fundamental; y es poco frecuentado por las mujeres, sin embargo el mayor porcentaje de

mujeres oradoras, está dentro de las académicas, esto no es nada novedoso porque sabemos que ellas manejan una mayor cantidad de vocabulario, precisamente por su actividad; no debemos olvidar que estamos hablando de un sindicato universitario en donde el vocabulario empleado adquiere una particular importancia porque se identifica con cierto nivel intelectual. Desde este punto se perfila ya un conato de enfrentamiento entre quienes están interactuando.

Cabe mencionar que definitivamente las académicas no son las únicas que participan como oradoras porque evidentemente cualquiera puede participar; pero son ellas quienes presentan un mayor porcentaje .

Inmediatamente después encontramos a las administrativas con puestos elevados que tienen que ver con actividades culturales, de difusión o biblioteca. La mayoría de ellas tienen licenciatura concluida, han cursado estudios de licenciatura o, en algunos otros casos, han proyectado incursionar en la maestría.

Otro gran grupo sería el conformado por las secretarías. En las entrevistas realizadas se muestra que hay una distancia entre uno y otro grupo, la cual ellas mismas asumen, y que cuestiona la *solidaridad* que debería existir por su pertenencia al mismo género. Esta *solidaridad*, entendida como el compromiso de adhesión a causas compartidas por ellas como mujeres, desaparece cuando se penetra dentro de esta estructura jerárquica académica. Aquí es conveniente

mencionar que ésta no solamente tiene que ver con los conocimientos sino con la posición socioeconómica; es decir, ser académica, administrativa de alto nivel, secretaria o trabajadora de intendencia no solamente tiene que ver con los conocimientos adquiridos, sino con la cantidad de ingresos con los que se cuenta y con el nivel social que se tiene de antemano.

Por otro lado, el grupo formado por trabajadoras de intendencia, a quienes en muchas ocasiones se les ha calificado como *combativas*, se ha caracterizado por su poca presencia en tribuna. La cual fue mayormente frecuentada por ellas durante la huelga pasada. Las diferentes opiniones en torno a este hecho se dirigían a su manipulación por parte de la dirigencia sindical, la cual habría usado lo precario de sus ingresos para enfrentar este grupo a las autoridades: La recompensa que se obtendría por este hecho sería el apoyo de su parte. Es importante aclarar que el derecho de opinar se ejercía, por parte de este grupo, la mayoría de las veces, no desde la tribuna sino desde el lugar que generalmente ocupan, la parte final del salón de sesiones.

Un elemento importante, que impide que este grupo de mujeres pueda *cuajar*, en un apoyo fuerte y decisivo hacia otra mujer, es la falta de *solidaridad*, entendiendo a ésta como la decisión personal de adherirse o comprometerse con una causa común, como ya se expreso anteriormente.

La solidaridad femenina es compleja y difícilmente se pueden extender sus campos. Es decir, el campo hacia donde *ego* (el *yo*, en parentesco) extiende su red (que además tiene que ver con lo afectivo) es muy reducido y está relacionado con algún tipo de afinidad, no como se entiende en parentesco (como parientes políticos), pero sí se relaciona un poco con éste en el sentido ritual, aunque no haya una ceremonia de por medio, en este caso podría ser el pertenecer a una misma corriente política, el ser o haber sido compañeras de escritorio, oficina o dirección, el haber participado juntas en alguna huelga, etc. hay una infinidad de circunstancias por las que una mujer se puede sentir identificada con otra u otras, aunque como ya dije, es importante tomar en cuenta que los grupos no logran aglutinar a una gran cantidad de mujeres:

También se relaciona esta *solidaridad* con lo consanguíneo, es decir, los apoyos se dan a partir de relaciones familiares entre hermanas, primas, cuñadas, etc. Sin embargo, éstos no son condicionantes en todos los casos.

6.6.1. Perfil de las lideresas.

Durante las asambleas es posible identificar, debido a su actividad constante, a mujeres con características de líder. La mayoría de ellas están en Comité ejecutivo o en Comisión Negociadora, otras en el grupo Xochimilco⁹, pero la mayoría son académicas.

⁹ En el siguiente apartado se hablará sobre el grupo de mujeres organizadas, en torno al trabajo con mujeres en la unidad Xochimilco.

Todas ellas han sido identificadas debido a su asistencia a las asambleas y, en algunos casos, a su participación como oradoras. A continuación se intentará fraccionar la participación de cada una de ellas e identificarla con las características descritas al inicio del presente capítulo que, según nuestra propuesta, constituyen la base del liderazgo.

N. Es militante activa del sindicato; durante la gestión que corresponde a la investigación de campo (94-96) participó en la Comisión Negociadora; por lo tanto, su acceso a la tribuna fue, en cierta medida, constante. Su discurso era coherente, tanto, que en alguna ocasión se comentó que parecía “maestra de escuela primaria” por lo didáctica de sus intervenciones. Si aceptamos que esta activista ha tratado de acceder a la primera característica de los líderes que es *el control del discurso* ; fraccionando este acceso, podremos ver como se llevó a cabo.

Recurrencia. Aunque, comparándola con la participación general de las mujeres, esta fue una de las mayores, si la comparamos con la de los líderes varones nos da una frecuencia baja

Fuerza. Como mencioné antes en esta candidata mujer a líder no existe la fuerza discursiva, porque sus intervenciones eran muy lineales (algunos las calificaron de didácticas).

2. El conocimiento.

Histórico: (Interno y externo) en este aspecto N, tiene una gran experiencia debido a su militancia en el sindicato desde hace 16 años. Es importante aclarar que el conocimiento de la historia del Situam, está relacionado de forma externa con el movimiento sindical nacional y de manera más general con la tendencia a nivel mundial; y que de forma general los líderes lo manejan de forma inductiva, de lo particular a lo general, porque así es conveniente para los fines que persigue el sindicato.

Estratégico. ¿De qué manera podríamos medir este conocimiento? Hemos mencionado que N participó, durante la huelga del '96 en la Comisión Negociadora y también es importante mencionar que estuvo dentro de un grupo que fue duramente criticado por la mayoría. Se les criticó la forma de negociar, así como los puntos sobre los que se ponía mayor énfasis, que a juicio general no eran los importantes y tampoco la forma correcta de establecer una negociación, por ejemplo, desde el inicio, haber optado por una huelga, cuando las condiciones existentes en el país, debidas principalmente al Programa de Recuperación zedillista, que ha establecido presupuestos para las universidades y otras instancias de gobierno, en donde no hay posibilidad de flexibilización; no eran buena señal para decidirse a optar por esta vía; también se les criticó mucho

que la negociación fuera vaga y que se exigiera a las autoridades “el derecho a la disidencia intelectual”, cuando lo más importante, que eran los salarios, no se estaban logrando; cambiar. El consenso general, fue que la Comisión Negociadora no había utilizado las estrategias correctas de acuerdo a la situación que se estaba presentando.

Legal. Como ya se dijo, este tipo de conocimiento se adquiere a partir de la militancia, y en este caso, N. tiene una buena acumulación de experiencia debido a sus 16 años de militancia; además la experiencia de participar en Comisión Negociadora los profundiza más.

3. Capacidad de convocatoria.

a) *Carisma.* Entendido como el conjunto de características que hacen a una persona presentarse como una opción atractiva a otros individuos; es justamente el centro del desequilibrio de N., quien para muchos sectores y de alguna manera entre las mismas mujeres, tiende a despertar antipatías.

Fortaleza. Esta tiene que ver con una presencia fuerte, decidida, segura de lo que está haciendo; y no puede haber seguridad cuando el consenso general dice que las cosas se están haciendo mal. En este sentido N no presenta esta característica.

Conocimiento. En este aspecto que tiene que ver un poco con la erudición o sabiduría, la opinión de la mayoría incluso del sector femenino, no había una identificación con N.

El sindicato como fin. El considerar al sindicato como el objeto del trabajo de la colectividad, lo que traerá beneficios para la misma, tiene que ver con la capacidad de apasionamiento y por ende con la entrega física, intelectual, emocional, etc.; lo cual quiere decir, pensar sobre ello, hablar sobre ello, trabajar por ello y dedicarle el tiempo suficiente. En este sentido N. cubre perfectamente esta característica. Su participación en asambleas, Foros, Comisión Negociadora y como oradora en la tribuna, le ocupaban una buena parte de su tiempo, casi todo, porque en ocasiones había Foro por la mañana, asamblea por la tarde y negociación por la noche, sus actividades iban terminando a las 3 ó 4 de la mañana; y empezaban al día siguiente a las nueve o diez. Este es un ejemplo claro de dedicación al sindicato, que no ha sido recompensado con un liderazgo.

6.6.2. Grupo Xochimilco.

Dentro de la unidad Xochimilco existe un grupo de trabajo que se dedica al análisis de problemas relacionados con la mujer. Está integrado principalmente por académicas que se dedican a investigaciones en el área del género. Justamente a este grupo pertenecen la mayoría de las mujeres identificadas como líderes en activo, que estuvieron trabajando durante la huelga del 96.

6.6.3. *Transferencia del poder.*

Anteriormente nos hemos referido a la falta de *solidaridad* femenina, la cual es visiblemente notoria dentro de las trabajadoras. Es importante considerar esta falta de solidaridad con la formación de ciertos *ghettos*, a los que es difícil penetrar. Esta fragmentación de la fuerza femenina se da por diferentes causas: pertenecer a distinta corriente, a distinto nivel sociocultural, a determinada área, división o departamento, ser académica o administrativa, y dentro de esta últimas, el nivel escalafonario que se tenga.

Estas diferencias se acentúan a partir de la no aceptación de la superioridad del otro (otra en este caso) que, tanto del mismo como de diferente *ghetto*, es igual a mi, en tanto mujer, entonces ¿por qué habría de ser superior?, ¿qué es lo que sucede en este momento?...Quizá, si lo explicamos como un proceso a nivel mental, en donde la mente actúa a partir de oposiciones, según la propuesta de Lévi-Strauss, podríamos decir que se efectúa el otorgamiento del poder a partir de la opción de los opuestos [que no son contrarios; es decir que no se eliminan uno a otro}.

Es decir, según la propuesta de Lévi-Strauss, la mente humana actúa a partir de oposiciones que permiten ordenar el caos; si este caos se refiere a la designación de un individuo para que me represente y exija mis derechos, la vía lógica es optar por mi opuesto, en el caso de las mujeres, un hombre. Esto es, mi cuota de poder se la voy a entregar a mi opuesto. Pero aquí es imprescindible hacer una aclaración: esta decisión está mediada por características históricas y culturales específicas, las cuales nos podrían explicar por qué este otorgamiento no se haya dado en sentido inverso, es decir, de hombre a mujer.

También estas características históricas y culturales que han mantenido a las mujeres subordinadas a los hombres, han dado como resultado un cierto tipo de poder que se podría calificar como "underground" ya que se está moviendo paralelamente al poder dominado por los hombres, pero inmediatamente abajo de él.

6.6.4 . A manera de demostración.

Las reuniones a las que asistimos durante el trabajo de campo, de primera instancia muestran un caos, para quien por primera vez se acerca a ellas. Las intervenciones de los oradores no se pueden entender si no se observan a partir de un conjunto de relaciones, es decir, quién apoya a quién, quién está en contra de quién, y sobre todo quiénes están liderando.

Los líderes se identifican ciertamente a partir de las características expuestas con anterioridad, pero a su grupo de apoyo sólo es posible localizarlo haciendo un trabajo a mayor profundidad.

Al término de las asambleas los integrantes de cada corriente tienden a reunirse y tienen cuidado de separarse de cualquier otro que no pertenezca al grupo. Las cosas se hablan en voz baja, se hacen acuerdos y se pactan estrategias. Aunque la mayoría expresa sus opiniones, la reunión es conducida por una persona en particular. En estas mini reuniones que pudimos observar, pudimos constatar que, hay una mayor desenvoltura de las mujeres que pertenecen al grupo para expresar sus opiniones. Hay intercambio de opiniones entre los participantes, hombres y mujeres, con una persona en particular, y de forma general entre todos.

No es posible determinar un número exacto de *corrientes* dentro de este sindicato, pero según los comentarios de los mismos afiliados, son alrededor de 15 las que existen en la actualidad. De estas nos fue posible identificar a dos que se encontraban en una pugna constante con la dirigencia en turno, debido a la constancia e intensidad de su participación.

Estas dos corrientes son particularmente importantes, para los propósitos de la presente investigación, debido a que en ellas se encuentran representados los polos opuestos de lo que podríamos llamar *concepción de la acción femenina* .

Esto es, La corriente a la que hemos decidido denominar como A, se ha preocupado, desde su inicio, por impulsar la participación de las mujeres, lo cual nos es expresado por su líder de la siguiente manera: “en general hemos sido de la gente que en el sindicato ha impulsado con mayor insistencia la necesidad de abrir espacios para la participación de las compañeras, desde luego, en términos formales están abiertos, es decir, el sindicato no es limitativo en este sentido, pero esto no puede impedir que reconozcamos que hay condiciones objetivas que limitan la participación de las compañeras. Entonces, hemos intentado, en la medida de lo posible, empujar iniciativas que abran espacios para esta participación, de hecho, aunque es un asunto que el sindicato no ha retomado hasta la fecha, hemos planteado en el pasado como necesaria la creación de una cartera especial, en el Comité Ejecutivo que atienda el trabajo de la mujer y la participación sindical de las compañeras. No existe ni en el sindicato, ni en otras organizaciones una cartera de este tipo...nosotros estamos impulsando este tipo de cuestiones”. Por otro lado, en el extremo opuesto, se encuentra la corriente B, cuyo líder es identificado, en cuanto a su trato con las mujeres, como retrógrada, no les permite hablar, cuando él lo considera necesario, y en términos generales mantiene un trato un tanto despótico, podríamos llamarlo así, hacia las

compañeras¹⁰. Su militancia en el sindicato ha sido identificada con la parte más ruda de la izquierda, por lo tanto, las cuestiones sobre mujeres no tienen mucha importancia en la lucha laboral. Su actitud en las asambleas es retadora, áspera; pero liderea a un grupo en donde si hay mujeres, y mujeres que le han otorgado su cuota de poder.

Evidentemente, los motivos por lo que las mujeres se han acercado al grupo donde se encuentran estos líderes son personales y en algunos casos podrían ser circunstanciales; pero el hecho es que trabajan con ellos y los reconocen, aunque sin ninguna estructura formal, como sus representantes.

Lo que sucede dentro de estos grupos, es que se da un intercambio de ideas, opiniones, estrategias, etc., que van estructurando sus acciones con respecto a los asuntos discutidos a nivel más amplio en el sindicato. En este intercambio de ideas, las mujeres participan como forjadoras de la estrategia del grupo. Por ejemplo A-4 considera que su trabajo, dentro de su corriente, fue fundamental para poder levantar la huelga, según ella misma, su trabajo fue "De discusión, de tratar de que la gente, sin influirla, manifestara su opinión para que continuara o no la huelga, incluso a la gente que no venía, que estaba en sus casas, porque no

¹⁰ Esta es la opinión de mujeres que han mantenido una cercanía constante con él, no debido a su propia decisión, es decir, no por pertenecer a la misma corriente, si no por pertenecer a la misma unidad.

se me hace legal que continuara sin la aprobación de todos. Mi participación fue de esta forma y con la discusión abierta que se pudo dar con la gente que estaba en las guardias”.

Cuando en las asambleas estos representantes vierten, junto con las propias, las opiniones expresadas de manera interna con anterioridad, por algunas de las integrantes de su grupo, están externando también la capacidad de opinión de ellas.

El trabajo de estos líderes se ve reforzado por sus compañeros de dos formas fundamentales: El aspecto instrumental que tiene que ver con la acciones materiales, por ejemplo el trabajo de difundir las ideas de la corriente, que ya vimos con A-4, y el apoyo a nivel discursivo, que se da generalmente en las asambleas. De forma general se puede decir que la primera parte es trabajada por mujeres mientras que en lo referente al apoyo en las asambleas, el cual consiste en ir orientando la discusión conforme haya sido planteada por el líder.

SIETE

Y la naturaleza hizo a la mujer más débil físicamente, pero no la hizo inferior al hombre moralmente e intelectualmente.

Y si la mujer tiene que ser madre; si encima de su trabajo, lleva el peso de la reproducción y es la encargada de llevar en sus entrañas al hijo que ha de nacer ... es justo que a la mujer se le tenga en la sociedad todo el respeto que merece y todas las consideraciones que merece.

Fidel Castro.

VII. MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER.

7.1 EL PODER AL INTERIOR DEL NUCLEO FAMILIAR.

La forma en que las mujeres se relacionan con su pareja, cualquiera que sea el término legal que se use para designar la relación, indiscutiblemente ha cambiado a partir de que se va teniendo mayor control sobre recursos económicos propios. Esta afirmación, aunque de manera general, es aceptada e incluso pudiera calificarse como una obviedad, no es aplicable para todos los casos.

La generalidad de los estudios realizados en grupos de bajo nivel socioeconómico demuestran que, en muchas ocasiones, aunque la mujer aporte un alto porcentaje para la satisfacción de las necesidades básicas de la familia, el nivel de autoridad que ejerce sobre ésta, queda subordinado al de su pareja.

Conforme se avanza en el nivel socioeconómico del grupo familiar, se va equilibrando el porcentaje de autoridad ejercida tanto por el hombre como por la mujer; aunque con sus reservas.

De esta forma podemos observar que no depende únicamente del aporte económico el grado de autoridad que la mujer ejerce dentro de su núcleo familiar.

7.2 LA IMPORTANCIA DE LOS MEDIOS DE COMUNICACION..

El segundo factor importante es la cantidad de información que se posea con respecto a sus derechos. Esto está relacionado también con el grado de autoestima que cada mujer se tenga. Es conveniente aclarar que cuando hablamos de autoestima estamos entrando en la dimensión de la *toma de conciencia* a la cual nos referimos en el capítulo primero. La *subjetividad* de las mujeres, entendida como estado reflexivo del individuo aislado, se ha ido complejizando con el devenir histórico. Pero esta subjetividad, como también ya dijimos, está en relación directa con la cultura, y aquí estamos hablando de sujetos colectivos.

La forma como las mujeres se conciben a sí mismas, y las demandas por sus derechos, en la actualidad, reciben una influencia directa de los medios de comunicación¹.

¹ La forma en que los medios de comunicación, más directamente la televisión, influyen en la construcción de la identidad femenina está siendo investigada recientemente, por lo tanto lo único que podemos decir es que su estudio es muy importante porque aparte de repetir y ayudar a conservar el rol tradicional de la mujer, tiene también una parte positiva en el sentido de que llegan a todos los estratos socioeconómicos nuevas formas de entender el comportamiento de ambos géneros. Este tema sólo se menciona y no se profundiza mucho en él porque rebasa los límites de la presente investigación.

MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER

La ciudad de México es una ciudad hiperinformada², por lo que, ya sea de manera directa o indirecta, la gente habla sobre diversas necesidades comunes. Dentro de éstas, está la necesidad de demandar respeto a los derechos de cada individuo..

Para las mujeres, esta demanda sobre sus derechos(humanos) ha sido apoyada por la creación de una serie de instituciones que permiten que se esté dando una discusión constante sobre este tema. Podría parecer innecesario hablar al respecto, pero todos nosotros estamos de acuerdo en que la mayor cantidad de violaciones a los derechos humanos de las mujeres se ha dado al interior del seno familiar, que su revisión se ha empezado de manera muy reciente, y que el principal argumento era la supuesta inferioridad femenina.

Por lo que respecta a las mujeres sindicalizadas dentro del SITUAM, quienes nos ocupan dentro de esta investigación, encontramos que hay diferentes niveles socioeconómicos, que nosotros agrupamos en cuatro grandes categorías, ya descritas en el capítulo anterior: 1)académicas, 2)administrativas de alto nivel, 3)secretarias y, 4)trabajadoras de intendencia.

² Utilizo este término en el sentido del *bombardeo* de información que llega cotidianamente a todos o la mayoría de los sujetos, a través de los distintos medios de comunicación. Independientemente de los juicios de valor que se le puedan aplicar a toda esta información, es un hecho que, de manera general, todas las discusiones sobre la democracia en el país son permeadas a la sociedad.

MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER

En el capítulo anterior ubicamos a estas mujeres en su área laboral (pública), y ahora nos concentraremos en la familiar (privada).

Pero antes de empezar es necesario hacer una observación importante: dentro del SITUAM, lo privado que tiene que ver con lo familiar, no se encuentra necesariamente separado de lo público, es decir, lo laboral. Hay una tendencia notable a la endogamia (matrimonio al interior del grupo), que además está reforzada por una red de relaciones afectivas que se encuentran dentro de lo *clandestino*, pero que son del dominio público.

En otros casos, hay gente que es vecina de otros compañeros de trabajo. La cercanía se debe en muchos de los casos a los programas de vivienda que han sido manejados por el propio sindicato.

De esta manera, el SITUAM es un gran grupo con actividad de carácter público, pero con una serie de relaciones, que se entrecruzan, de carácter afectivo (ámbito privado).³ Lo cual hace que para muchas personas, sus relaciones de pareja se mezclen además con relaciones de trabajo.

³ Creemos que estas afirmaciones abren un campo de análisis propiamente del área del *parentesco* que sería interesante analizar, pero que, sin embargo, excede los límites de este trabajo.

7.3 LAS MUJERES Y SUS RELACIONES**FAMILIARES.**

El primer grupo, el de las académicas, se caracteriza por un alto nivel de estudios. La mayoría de estas mujeres tienen el grado de Maestría o Doctorado, y, en algunos casos, estudios posdoctorales. Tienen ingresos propios, lo cual les ha dado autonomía con respecto a su pareja. Aunque, no son sólo los ingresos los creadores de esta autonomía de que hablamos; las relaciones laborales y académicas a nivel externo, también repercuten en ella.

C-1 pertenece a este grupo; es divorciada y solamente tiene un hijo. Sólo ha sido casada una vez, con otro académico de la misma unidad en que ella trabaja, de la misma área y de la misma carrera. Se separaron hace unos 17 años cuando ella se embarazó. Desde entonces ella no se ha vuelto a casar, aunque ha salido con algunas personas, no se ha decidido a tener una relación estable porque dice que conforme avanza el tiempo la posibilidades se reducen y es difícil encontrar una pareja porque la mayoría ya son casados.

Su ex- marido en cambio, ha vivido en pareja cuatro veces más, y en cada uno de los casos se ha retirado al momento de la llegada de un hijo. Sus otras parejas también han sido compañeras de trabajo, de tal manera que se conocen entre sí, y algunas han llegado a tener conflictos que desembocaron en agresiones verbales y físicas.

MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER

Mientras vivieron juntos, dice, no parecía haber ningún problema grande, él era cooperativo en todos los aspectos, aunque, una relación que influía constantemente entre ellos era la de él con su madre.

En este caso, según el propio análisis de ella, parece ser que la presencia de la madre ha influido en el ánimo de su ex-pareja, de tal manera que no le permite mantener una relación constante con alguna mujer.

Lo interesante de este relato es la ubicación perfecta de dos relaciones básicas que establecen los hombres mexicanos contemporáneos: por un lado está la cultura de beatificación o sacralización de la madre, que vuelve impuro todo lo que no tenga que ver con ella; y, por otro lado, está la pareja (o parejas) que justamente están dentro de este grupo.

Por otro lado, también se muestra una relación de tensión constante entre las mujeres, producto de la competencia que se da alrededor de un hombre. Esta tiene que ver con la falta de solidaridad entre ellas. Esto mismo nos contó C-1: "lo que yo veo es una falta de solidaridad entre las mujeres; no se respetan unas a otras, al no darle valor a las otras tampoco se lo dan ellas mismas, y se vuelve una falta de respeto que aprovechan los hombres".

Lo anterior , como ya habíamos comentado en el capítulo seis, tiene que ver con el impedimento para la construcción de liderazgos.

Por lo que respecta a las relaciones personales, vemos que la situación de mando está muy equilibrada en este nivel.

En los casos de C-2 y C-3, ellas han sido casadas, se separaron, sí volvieron a establecer una relación de pareja, pero en unión libre. Coinciden en que sus parejas han sido de la misma universidad y en que la competencia establecida entre ellas y sus ex-parejas se da en el nivel profesional. Estos datos coinciden con los encontrados por Terrazas (1996) en su estudio realizado en la UAM-X.

Dentro de este grupo podemos concluir que la subordinación con respecto al compañero, como se ha dado tradicionalmente se reduce en gran medida; pero que se siguen dando situaciones comunes en la cultura mexicana que tiene que ver con el abandono de la mujer y los hijos.

MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER

Sin embargo, el nivel mayor de competencia no es en cuanto a la toma de decisiones en el aspecto familiar. El enfrentamiento más fuertemente resaltado es el que tiene que ver con el aspecto profesional; como lo menciona C-3 "Uno de los mayores conflictos personales que he tenido fue cuando me quería inscribir en el

Doctorado, aunque él nunca me lo dijo claramente, se oponía a que yo lo hiciera. Las razones que me dio siempre estaban relacionadas con la falta de tiempo para atender a las niñas, pero yo sé que en el fondo no influía tanto esto como su deseo de que no estuviera a su mismo nivel".

El segundo grupo, el de las administrativas de alto nivel, esta compuesto por mujeres con estudios de licenciatura completa o inconclusa. también se da el caso de mujeres que tienen en proyecto alguna maestría.

C-4 vive en unión libre con una persona del mismo nivel escalafonario que ella. Su relación en cuanto al ámbito doméstico es muy equilibrada, según sus comentarios. Dice que la participación en las actividades domésticas "es de un cincuenta y cincuenta"; y, en los casos que se ha requerido participación de él para la atención de asuntos familiares, ha colaborado: "en 1986 me aceptaron en la maestría con el tema de *industrialización y movimientos sociales*, el problema es que tenía a mis hijos pequeños, mi esposo y yo entramos entonces al Comité Ejecutivo, y tuvimos que abandonar la maestría".

En el caso de A-2, ella tiene la licenciatura terminada, y su pareja es externa al sindicato, ha tenido problemas por la cantidad de tiempo que le dedica al trabajo dentro del sindicato pero mantiene una relación estable con su esposo.

No así A-3 que se ha separado una vez y que ha mantenido una relación un tanto tirante con su nueva pareja debido al tiempo empleado dentro del sindicato. “En ocasiones como en el caso de los Comités de Huelga, si estas en la Comisión de Prensa, hay que quedarse hasta muy tarde, de madrugada, y eso no le gusta a tu pareja, pero como él también está en alguna comisión, pues no pasa nada; en otras ocasiones se queda a esperarme hasta que yo termine....en general las cosas son tranquilas porque me entiende”.

El caso de B-2 es particular porque tanto ella como su compañero son militantes activos del sindicato, viven en unión libre y dice que ambos son de “mentalidad abierta”, así que, tanto en sus relaciones afectivas como en cuestiones de trabajo, existe respeto de parte de ambos. Durante las asambleas pudimos corroborar la participación de los dos, organizando una gran cantidad de cosas, que no hacían juntos sino de manera separada; sin embargo, en cuanto a la participación en la tribuna, el porcentaje fue notoriamente mayor para él.

MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER

Dentro de este grupo hemos encontrado una cierta estabilidad en cuanto a sus relaciones de pareja, aunque algunas hayan habido cambios también, hay casos como el de A-2 que tiene 14 años de vivir con la misma persona y se muestran estables. También dentro de este grupo se dan conflictos que tienen que ver con el asumir ciertos puestos dentro del sindicato.

Dentro del tercer grupo están las secretarías. Estas son un caso muy particular dentro de cualquier institución, y, en el caso de las instituciones públicas, constituyen un grupo aparte.

Es muy difícil que dentro de este grupo se de la endogamia porque casi la totalidad son mujeres; así que en todos los casos que nos tocó analizar, la pareja pertenece a otro nivel escalafonario.

En el caso de A-4, su esposo pertenece al grupo de los académicos, y ha tenido puestos muy importantes dentro del sindicato. Ella, después de que sus hijas crecieron, se ha dedicado a estudiar la licenciatura. Tiene 18 años casada y el principio fue tormentoso porque tanto ella como su esposo participaban activamente dentro del sindicato, pero, además él pertenecía a un partido de izquierda, por lo cual la mantenía constantemente sola, al cuidado de las hijas; pero después se cansó, se fue y lo dejó solo con las hijas: "para que viera que no era lo mismo, que no tienes la misma libertad de decidir".

C-5 no está casada con un militante del SITUAM, pero sí perteneció en su momento a otra agrupación sindical. Ella considera que están separados desde hace algunos años aunque viven en la misma casa, la cual es suya. El esposo no se quiere salir si no le da la mitad porque están casados por bienes mancomunados. No se considera militante activa aunque ha participado dentro del sindicato 15 años, pero ya conocía el manejo porque su esposo fue líder de un sindicato independiente, aunque, dice: es muy distinto el manejo de ser una empresa privada a una institución pública, como el SITUAM. Los conflictos con su esposo se agudizaron después de que él se quedó sin trabajo y permanecía la mayor parte del tiempo en la casa: "antes no estaba mucho en la casa y no sabía como manejarla, todo lo que implica que te levantes, que lleves a los hijos a la escuela, que prepares la comida, los fines de semana limpiar, lavar...y ahora que ya le tocó estar en la casa, no aguantó...yo le he dicho que tiene que colaborar porque quiere la mitad de las prestaciones, pues que ponga la mitad de las obligaciones...pero no ha querido, como que le entró miedo a hacer cosas y al final le dije: si quieres comer, busca para que puedas solventar tus gastos".

El último caso dentro de este grupo es el de A-4', quién es militante del sindicato desde hace nueve años, y ha participado muy intensamente. Su esposo, aunque fue estudiante de la universidad, nunca militó en el sindicato; han llegado a tener

MUJER, FAMILIA, RELACIONES DE PODER

fuertes problemas porque ella le dedique tiempo al trabajo dentro del sindicato “la peor crisis que hayamos tenido es cuando estaba en puestos de representación del sindicato porque yo me iba a las reuniones y llegaba a las tres o cuatro de la mañana y a las nueve me iba a trabajar, siempre decía que era lo último que iba a hacer y cuando me daba cuenta ya estaba en otra cosa”. Después de esto ya no ha participado en puestos que requieran permanecer tanto tiempo.

Los ejemplos anteriores nos muestran a un grupo exogámico, que busca movilidad hacia arriba, ya que, en vez de casarse con una persona de intendencia buscan que sea con alguien de nivel superior, lo cual las ubica en un estatus mayor. Los conflictos que se dan son por la exigencia a la colaboración dentro del área doméstica, y de manera mínima si no es que nula se llegan a dar conflictos por cuestiones profesionales. También hemos visto que son las más firmes en cuanto a su posición con respecto al marido, no les da miedo que las deje solas o abandonarlo, como en el caso de A-4.

Por lo que respecta al grupo de intendencia, éste no se trabajó porque la información sobre él no fue suficiente, esto se debió a que ninguna aceptó la entrevista.

7.4 LA ESTRUCTURA FAMILIAR DE PODER.

Aun formando parte de los micropoderes enunciados por Foucault, podemos ver que las relaciones de poder al interior de la familia muestran un cierto grado de complejidad. Esta complejidad tiene que ver, sin duda, con una situación cultural específica, en este caso la mexicana, pero también está relacionada con una forma básica de relación humana con el poder, lo cual no habla de su importancia.

La historia de la familia en México, muestra grupos familiares organizados, dirigidos y reproducidos, por mujeres, en donde hay un gran ausente: el padre. esta ausencia puede deberse a varios motivos: el laboral (por migración o por falta de tiempo para dedicarlo a asuntos que tienen que ver con las necesidades familiares), abandono o fallecimiento.

Esta dinámica muestra que son las mismas mujeres las encargadas de reproducir los roles que corresponden a cada uno de los hijos de acuerdo con su sexo. Así, se crean dos grandes mitos: la figura del padre ausente por quien se competirá, y, por otro lado, la figura que tiene que ver con lo sacro: la madre.

Los grupos analizados muestran lo anterior, pero también muestran una tendencia al cambio: las mujeres compiten, aunque sea a nivel muy subjetivo, por retener a algún hombre, pero cuando el hombre queda en dependencia directa de la mujer, como en el caso de C-5, muestran una dureza muy marcada.

Como ya mencioné antes esa tendencia de las mujeres a competir por obtener la atención de los hombres, es la que impide que se pueda dar la solidaridad necesaria para la construcción de liderazgos femeninos.

OCHO

*Acerca de nosotros
(los hombres y las mujeres).*

*Y tu existes, pero no te veo,
no puedo tocarte, no siento tu aliento,
la voz de tus labios, oír no puedo.*

*Existes, existo, ¡estamos tan lejos!
humanos distantes y casi perfectos,
los dos tan vacíos, vacíos por dentro.*

Isabel Ortiz, 1996.

VIII. CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER.

S.I CON RESPECTO AL PODER.

Hemos visto que toda relación está marcada por el poder. En este sentido, estamos de acuerdo con Faulstich al afirmar que el poder es omnipresente.

El poder, en su dimensión social, ha sido fuente de preocupación de muchos investigadores de diferentes disciplinas entre las que se encuentra la antropología; no obstante, las relaciones de poder a nivel personal han sido dejadas de lado; quizá sea porque se requieren de un análisis más detallado que irremediablemente nos conduce a lo subjetivo. La subjetividad de los individuos, en nuestro caso, es decir, como investigadores pertenecientes a la cultura mexicana, muchas veces se conoce porque se pertenece a la misma cultura, y por lo tanto se maneja una serie de símbolos que son compartidos.

Pero la subjetividad es muy difícil de expresar y todavía más de codificar y muchas veces las interpretaciones quedan a juicio del investigador, sin que la comunidad científica pueda corroborarlas de alguna manera práctica.

CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER

A esto se debe que los estudios que se enfoquen a la parte subjetiva de los individuos, sean tomados con reserva.

En el caso de la investigación que hemos concluído, aunque hemos abordado la dimensión subjetiva de las mujeres del SITUAM, hemos encontrado referencias concretas tanto en su propio discurso como en acciones llevadas a cabo por ellas, es decir, en su comportamiento, que nos han permitido establecer una serie de conclusiones; las cuales se exponen más adelante.

S.2 ACERCA DE LA VERTICALIDAD DEL PODER.

Durante mucho tiempo se consideró que el poder se ejercía de una forma vertical, el resultado de este enfoque es la visión de los vencidos y los vencedores; sin embargo, los estudios más recientes nos conducen a otra versión que tiene mayor flexibilidad, y que explica por qué los excesos cometido por quienes tienen el poder son tolerados.

Esta visión considera que hay dos tipos de poder: el que se ejerce de una manera vertical, el cual se da en regímenes o grupos autoritarios; y, el que es ejercido vertical pero también lateralmente y en donde hay una serie de correspondencias y concertaciones, en donde se está en un constante *estira-y-afloja*. Esta visión previamente ha sido incorporada por Adams, quien considera al poder como una relación social entre individuos que es recíproca,

Al reconocer el carácter de reciprocidad que es inherente al poder, Adams, está hablando de una no verticalidad en su ejercicio. Esto permite los análisis del poder a partir del estudio de la serie de relaciones que siempre son recíprocas y que pueden ir, como ya mencionamos, tanto en sentido vertical como horizontal. Esto quiere decir que las relaciones de poder entre individuos no son estáticas, sino que tienen movimiento, lo cual implica una serie de cesiones y acuerdos entre las partes. Estas cesiones y acuerdos no siempre son equitativos y a partir del control de medios físicos se definen las relaciones de poder.

Los tipos de poder que Adams menciona: *independiente, derivado, asignado y delegado*, nos pueden ayudar a identificar el flujo de poder en cualquier relación.

Esta consideración de poder que no es tan nueva, pero que recientemente se ha retomado¹, nos arroja luz sobre ciertos hechos que en otro momento hemos sido incapaces de explicar. Y, es dentro de esta perspectiva que el análisis de la subordinación femenina y su lucha por el poder adquiere notable relevancia.

¹ Cf. García Canclini, 1996:7.

S.3 LA EVIDENCIA EMPIRICA.

Los estudios más recientes en relación al género se han centrado en el reconocimiento de la diferencia. Ya no se trata de comprobar que los hombres y las mujeres son iguales, sino de aceptar las diferencias entre ellos y a partir de éstas demostrar que las mujeres tienen la capacidad intelectual para desempeñar cualquier puesto y tomar decisiones, derechos que tradicionalmente han sido disfrutados por los hombres.

Esta relación que se da entre los dos géneros, masculino y femenino, se inscribe en lo que Foucault llama los *micropoderes*. Nosotros retomamos a Foucault, que es trabajado por Nelson Minello; para analizar esta relación de poder entre hombres y mujeres en el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

La investigación, en principio, fue diseñada para realizarse en el GIC (Grupo Interno de Coordinación) de la unidad Iztapalapa; tratando con esto de ser más específicos, debido a las dimensiones del sindicato, ya que su población es de entre los 4 700 y 5 200 afiliados y, aunque no contamos con un número exacto, alrededor del 50% de éstos son mujeres.

Un elemento fortuito, la huelga del presente año, estallada el primero de febrero de 1996 y que finalizara 43 días después el 14 de marzo, fue fundamental para dirigir de manera diferente la investigación; la cual finalmente fue realizada, de manera global dentro del sindicato.

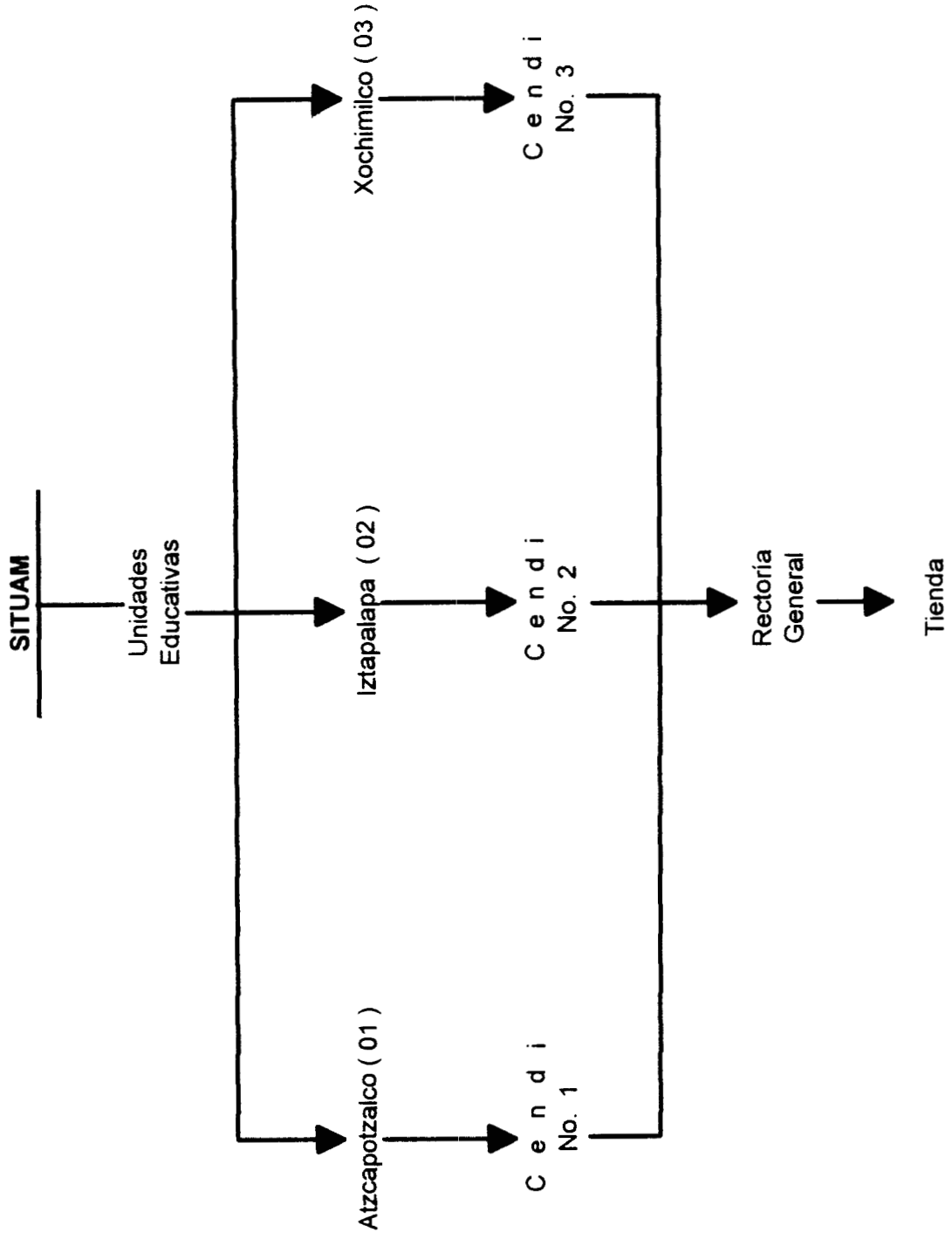
El elemento central para el análisis fueron las asambleas realizadas por el Comité de Huelga en donde se discutía el rumbo de la misma; cabe mencionar que las actividades realizadas incluían sesiones del Comité de Huelga, Asambleas seccionales, Foros Académicos, Marchas, Negociaciones, etc., es decir, el sindicato mantuvo una actividad constante muy intensa con reuniones que estaban tanto a favor como en contra de que continuara, y de las condiciones en que se estaba dando, la huelga.

Aunque se trató de asistir a la mayoría de los eventos realizados, como se específica antes, las Asambleas del Comité de Huelga fueron el foco de análisis debido a que en ellas se encontraban representadas todas las corrientes políticas así como las tres unidades, los Cendis, rectoría y tienda, es decir, el universo estaba representado en su totalidad.²

Sí nosotros entendemos la participación de las mujeres como la cantidad de veces que hacen uso de la palabra en una asamblea y sacamos porcentajes entonces tendremos como resultado una participación muy escasa. Pero si en cambio, tomamos en cuenta otros criterios como el trabajo inherente a la huelga, es decir, la impresión de volantes y desplegados, organización de eventos, etc., además de

² Ver Esquemas del 1 al 3.

UNIVERSO DE ESTUDIO



COMITE EJECUTIVO ANTERIOR

O
Secretario
General

O
Secretario
de
Conflictos

+
Secretaria
de
trabajo

O
Secretario
de Prensa
y prop.

O
Secretario
de asuntos
y Soli.

O
Secretario
de
Finanzas

+
Secretario
de Educación
y Análisis

O
Secretario
de Previsión
Social

O Hombre = 70 %

+ Mujer = 30 %

Esquema 2

COMITE EJECUTIVO ACTUAL

O
Secretario
General

+
Secretario
de
trabajo

O
Secretario
de
Conflictos

+
Secretario
de asuntos
y Soli.

O
Secretario
de Prensa
y prop.

O
Secretario
de Previsión
Social

+
Secretario
de Educación
y Análisis

O
Secretario
de
Organización

O
Secretario
de asuntos
academicos

O
Secretario
de
Finanzas

O Hombre = 70 %

+ Mujer = 30 %

Esquema 3

CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER

sus respuestas a las entrevistas que se les aplicaron, en donde de forma personal hablan de su opinión sobre todos los asuntos del sindicato y las estrategias que deberían utilizarse, entonces veríamos que hay una actividad constante. En este sentido vemos que, de forma general, existen dos tipos de participación que se dan dentro del sindicato: la que se da a partir de los discursos, que es donde se concentra la lucha política, la del poder y, por otro lado, los aspectos organizacionales, que tienen que ver más con trabajo físico, de *talacha* y que sirven de apoyo para todas las demás actividades, dentro de éstos generalmente se inscribe la participación de las mujeres. Mientras que el espacio de discusión generalmente es dominado por los hombres. Es conveniente aclarar que esta división no es absoluta y que se participan ambos géneros en los dos campos, sin embargo, la tendencia general es como se mencionó.

El liderazgo se establece a partir no únicamente del discurso, sino de la cantidad y fuerza en las participaciones como oradores en las asambleas.

Nuevamente nos apoyamos en Foucault para determinar al *conocimiento* como una forma de poder, en este caso el líder se apoya en el conocimiento de las estrategias que darán mejor resultado en las negociaciones, así como en el conocimiento del manejo del discurso para ganar adeptos. Este conocimiento hará que el líder utilice las estrategias correctas en el momento adecuado, por

CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER

ejemplo apoyarse en un buen discurso cuando se negocie ante las autoridades o hablar enérgicamente (a gritos) si es necesario o incluso regañar a los asistentes cuando no haya orden en una asamblea.

Así, vemos que un líder debe de manejar correctamente el *conocimiento*, en este caso del manejo del sindicato, lo que incluye las actividades además de la experiencia y la fortaleza (ser capaz de imponerse ante los demás a través del discurso, la voz e incluso de la presencia física).

En cuanto a las mujeres, vemos que en general, aun cuando la asistencia a las asambleas es alrededor del 40%, no es tan alto su porcentaje con respecto a la participación en las discusiones, la cual está entre un 10 y un 15%. Como ya se mencionó antes su participación está más identificada con actividades organizacionales. Pero hay otro elemento que no siempre se menciona y que, aunque no se den ellas mismas la oportunidad o las condiciones para participar en las discusiones no sean de lo más apropiadas, al estar presentes en las discusiones y aun estando calladas, mantienen un ejercicio mental constante, que consiste en escuchar todas las posturas y hacer sus propios análisis, los cuales generalmente no ventilarán en público.

Por otro lado, tenemos que el panorama no es tan negro porque aunque tanto histórica como culturalmente las mujeres han permanecido, y dentro de este sindicato no es la excepción, alejadas de los círculos de discusión, donde se

CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER

genera, reordena y reparte el poder, si están cerca de quienes lo ejercen. El resultado es mujeres que no controlan el poder, pero que si influyen en él (Esquema4).

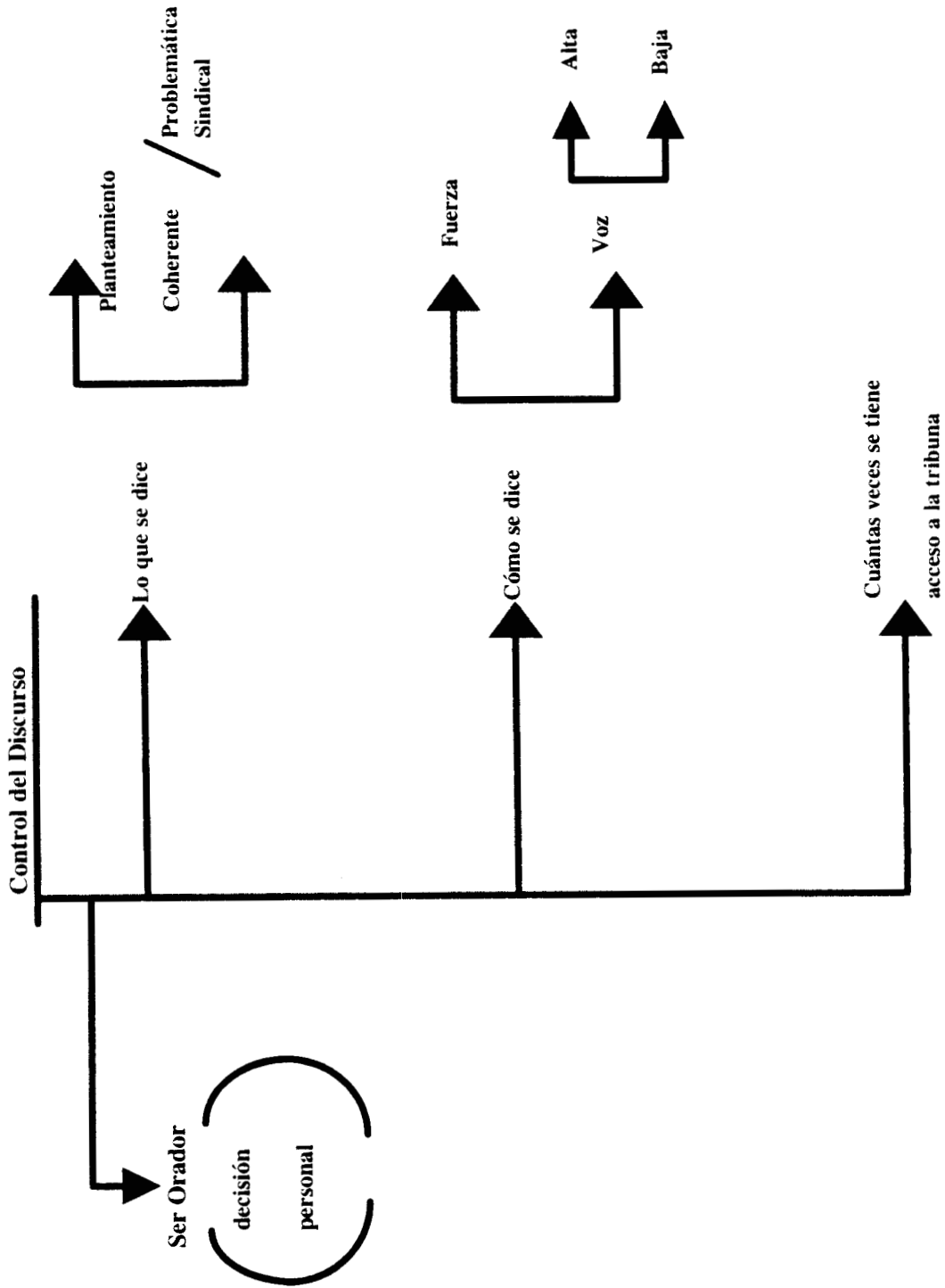
Dado que, al seno del sindicato, las discusiones se dan de acuerdo con la política creada por las corrientes, la elección de las candidatas a ser entrevistadas como informantes, tuvo que dividirse por corrientes, a parte de por nivel escalafonario, quedando así:

- Académicas
- Administrativas (actividades culturales, biblioteca, reporteras, etc)
- Secretarias.

Este sindicato nació identificado con las corrientes de izquierda en el país, como por ejemplo el Prt, Pos, Punto crítico, Lom, Guillotina, El socialista, etc, y en e transcurso de los años las corrientes políticas dentro de él han estado en un proceso de construcción-desconstrucción constante, lo que ha permitido el surgimiento de nuevas corrientes mientras se desmantelan otras. Actualmente se tienen identificadas alrededor de 15 corrientes, de las cuales nosotros decidimos enfocarnos a dos debido a que éstas se encuentran en los extremos en cuanto al trabajo con las mujeres y una tercera que denominamos independiente porque las mujeres entrevistadas no pertenecen a una corriente en particular. (Esquema 5)

Como ya se mencionó, aunque no es exclusiva de la mujer, su participación más evidente es en relación al trabajo rutinario, tedioso, repetitivo y muy cansado. Sin

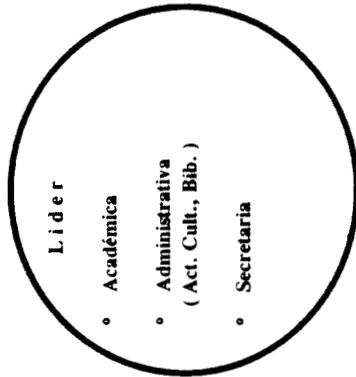
FUENTE DE PODER



Grupos de Análisis por Corriente Sindical

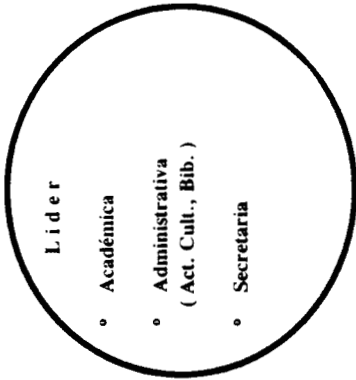


Espacio Sindical



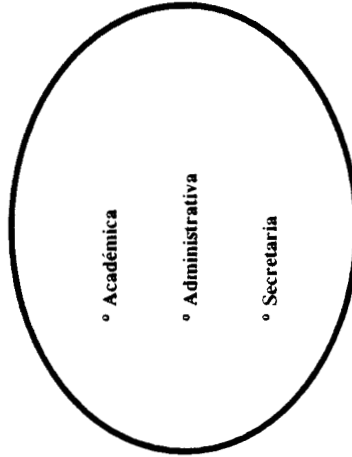
Corriente mixta con mayor trayectoria en asuntos de la mujer

Tribuna



Corriente mixta radical desinteresada por asuntos de la mujer

Independientes



Mujeres

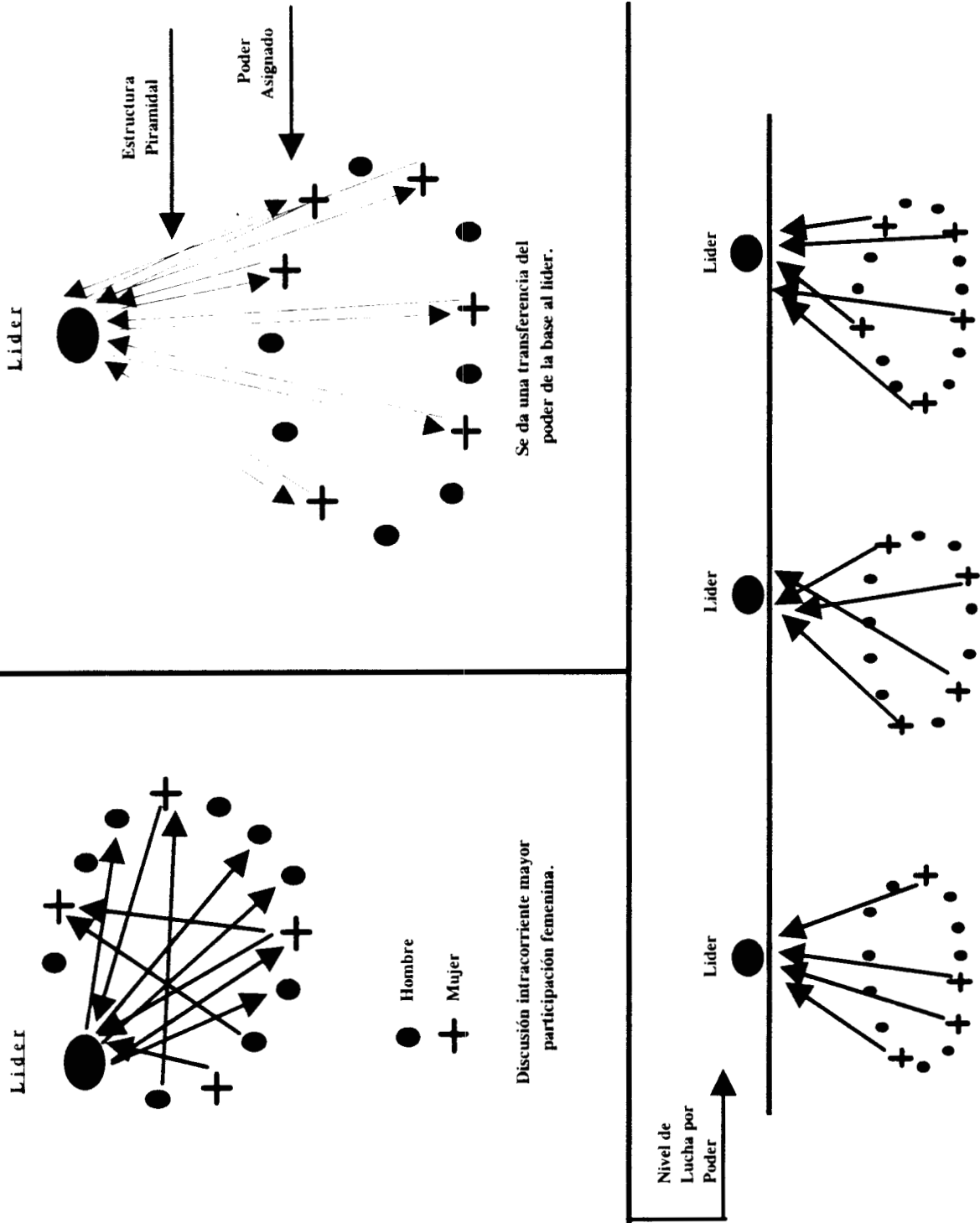
CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER

embargo, encontramos una diferencia en los niveles de participación mientras más se amplía el grupo, es decir, en las reuniones que llegan a hacerse por corriente, se da una mayor actividad discursiva, que va disminuyendo conforme se va ampliando el grupo.

En las discusiones internas las mujeres externan de una manera más constante y clara sus ideas, las entrevistas mostraron que entre mayor cantidad de gente se encuentre hay un mayor impedimento para que las mujeres manifiesten sus opiniones.

Pero las discusiones internas pueden llegar a influir de manera importante en el líder de la corriente, quien puede convertirse en el vehículo mediante el cual participan indirectamente las (o los) que no se atreven a opinar frente a un público mayor. (Esquema 6)

FLUJO DE PODER



S.4 APORTACIONES.

Este trabajo pretende hacer, de manera fundamental, las siguientes aportaciones:

A) En primer término, se intentó reconstruir la huelga más larga y, hasta cierto punto, importante, en tanto parteaguas de las formas de lucha sindical.

B) Se debe hacer una distinción entre participación discursiva y participación organizacional, dentro de la cual se inscribe de manera mayoritaria el trabajo realizado por las mujeres dentro del sindicato.

C) Participación no es igual a liderazgo. Como tratamos de mostrar en el capítulo seis, las mujeres participan, en actividades organizacionales, principalmente, pero no han logrado llegar a la dirigencia del sindicato por la falta de construcción de un liderazgo.

D) Tanto el capítulo seis como el siete han tratado de mostrar que dentro de la cultura existen ciertas formas de comportamiento y de concepción de la realidad, que impiden a las mujeres mantener una *solidaridad* que pueda desembocar en la construcción de un liderazgo.

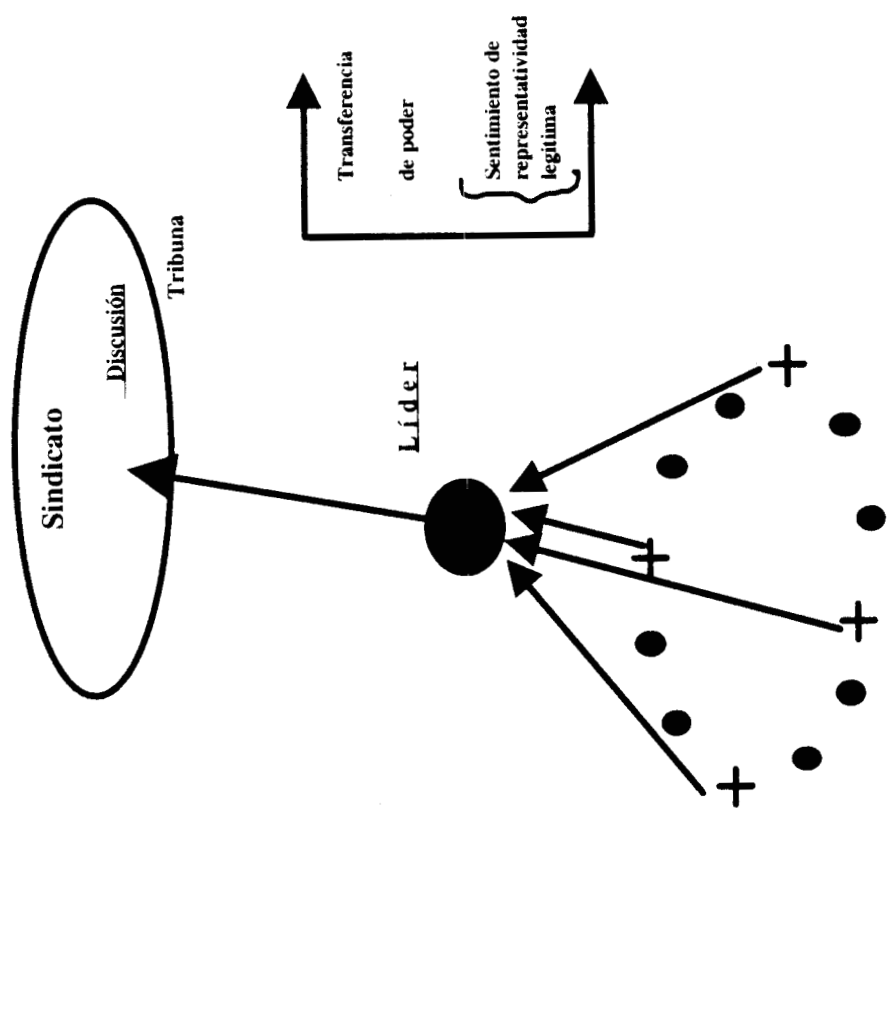
CONCLUSION: LA OMNIPRESENCIA DEL PODER

E) Y, por otro ultimo, se intenta definir lo que hemos decidido denominar *Transferencia Potencial Genérica*, mediante la cual realiza, la mujer, su ejercicio del poder. (Esquema 7).

Lo cual explicamos de la siguiente manera:

El poder o autoridad no se ejerce de manera vertical, unilateral, es necesario que se de un intercambio de estrategias, es decir, la discusión se da desde quien tienen el poder a la base y viceversa (no estamos hablando a nivel general del sindicato, ya que no existe un líder para todo él, en este caso nos estamos refiriendo a las relaciones que se establecen al interior de las corrientes). En este intercambio de ideas hemos visto que las mujeres (no sólo ellas, pero casi en su totalidad) entregan sus ideas (opiniones, sugerencias, etc.) a quien sin ninguna forma escrita de por medio, reconocen como su representante, cuando en las asambleas estos representantes vierten, junto con las propias, las opiniones expresadas de manera interna con anterioridad, por algunas de las integrantes de su grupo, están externando también la capacidad de opinión de ellas. Un detalle importante que encontramos es que el líder se apoya de forma general en dos grandes puntos por un lado apoyos verbales, durante las discusiones, y por otro la parte organizativa, puestos ocupados por hombres y mujeres respectivamente.

Transferencia de Poder Genérica



● Hombre
+ Mujer

Bibliografía

- Beauvoir, Simone de. ***El segundo sexo: los hechos y los mitos***, México, Alianza Editorial-Siglo Veinte, 6a. reimp., 1995, 308 p.
- Bendix Reinhard y Seymour Martin Lipset (Ed.). ***Class, status and power. A reader in social stratification***, Illinois, The Free Press, 4th, prtng., 1960, 725 p.
- Blázquez Graf, Norma. "Incorporación de la mujer a la ciencia a comienzos de los noventa" en ***La voluntad de ser. Mujeres en los noventa***, (Ma. Luisa Tarré, Comp.) México, PIEM, El Colegio de México, 1992, pp. 195-210.
- Burgoa Orihuela, Ignacio. "Sindicalismo universitario" en ***Antología de su pensamiento 1934-1986***. Comp. Ignacio Burgoa Llano, Porrúa, México, 1987, pp. 472-473.
- Calvario Martínez, Leticia. "Bibliohemerografía sobre género" en ***Nueva Antropología***, UAM-I, CONACYT- COLMEX, México, Vol. XV, Núm.49, marzo de 1996, pp. 175-178.
- Carcía Canclini, Néstor. "Las naciones, o lo que queda de ellas en la globalización", en ***La jornada semanal***, suplemento, México, no. 72, 21 de julio de 1996, pp. 6 y 7.
- Carner, Françoise. "Estereotipos femeninos en el siglo XIX" en ***Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México***, 1a. reimp., PIEM, El Colegio de México, México, 1992, pp. 95-109.
- Casillas H., Roberto. "Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana" en ***Comentarios a leyes, decretos y acuerdos (en la administración de Luis Echeverría)***. UNAM, México, 1974, pp.131-132.
- Cisneros Sosa, Armando. "Trabajadores universitarios ¿nuevo proletariado?" en ***La Jornada Laboral***, suplemento especial, año 6, no. 62, 28 de marzo de 1966, p. 11
- Cone, Cynthia A. y Perti J. Pelto. ***Guía para el estudio de la antropología cultural***. 1ª reimp., Fondo de Cultura Económica, México, 1986, 179 pp.
- Costa González, Ma. del Carmen. ***La isla de safo, o la tierra de las amazonas***, México, Tesis de licenciatura, UAM-IZT, 274 pp.

BIBLIOGRAFIA

- Davids, Tine. "Identidad femenina y representación política: algunas consideraciones teóricas" en *La voluntad de ser. Mujeres en los noventa*, (Ma. Luisa Tarrés, comp.), PIEM, El Colegio de México, México, 1992, pp. 213-239.
- Dey, Teresa. *Mujeres transgresoras*, México, 1997, 136 pp.
- Eggan Fred, et. a. "Parentesco" en *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*. 2ª. reimp., Aguilar, Bilbao, 1979, vol. 4, pp. 582-601.
- Flores, Angel y Kate Flores. *Poesía feminista del mundo hispánico*. Antología crítica, México, Siglo XXI, 1984, 285pp.
- Gatica, Ignacio. *Gestión y cultura laboral en el SITUAM*, Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM, 1994, 260pp.
- Gillie, Oliver. "Sexo" en *¿Quién cree usted que es?*, México, Grijalbo, 1988, pp.77-140.
- Giraud, Françoise. "Mujeres y familia en Nueva España" en *Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México*, 1a. reimp., PIEM-El Colegio de México, México, 1992, pp. 61-77.
- Guillén, Carlos y Sergio Sánchez. "Descontento, sociedad civil y sindicatos" en *Memoria*, México, Centro de Estudios del Movimiento Obrero, no. 87, abril-mayo de 1996, pp.40-47.
- Lamas, Marta (Comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Porrúa- UNAM, 1996, 366 pp.
- Lara Klahr, Marco. "Los conflictos universitarios" en *La Jornada Laboral*, suplemento especial, año 6, no. 62, 28 de marzo de 1966, pp.6-9.
- Malinowski, Bronislaw. *Los Argonautas del Pacífico Occidental*. Península, s/l, 1922, (Universitaria. Historia, Ciencia, sociedad,97) 505 pp.
- Martínez V., Griselda y Rafael Montesinos. "Mujeres con poder: Nuevas representaciones simbólicas" en *Nueva Antropología, 49: Poder y Género*, UAM-I-CONACYT-COLMEX-GV EDITORES, México, vol. XV, Núm, 49, marzo, 1996, pp.81-100.
- Mendieta Alatorre, Angeles. *La mujer en la revolución mexicana*, INEHRM, México, 1961, 71 pp.
- Micropedia* edición. de la Enciclopedia Británica, T.II, México, 1990

- Minello, Nelson. "Algunas notas sobre los enfoques y aportes de la Sociología en el estudio de las estructuras de poder" en *Poder y dominación. Perspectivas Antropológicas*, Caracas, Venezuela, URSHSLAC-COLMEX, 1986, pp.55-79.
- Nestor de Buen. "Las otras leyes laborales" en *La Jornada Laboral*, suplemento especial, año 6, no. 62, 28 de marzo de 1996, primera plana y p.2.
- Newbold Adams, Richard. *Energía y estructura. Una teoría del poder social*, México, Fondo de Cultura Económica, 1983, 385 pp.
- Nieto Calleja, Raúl. *Ciudad, cultura y clase obrera. Una aproximación antropológica*, tesis de Maestría en Antropología Social, ENAH, México, 1991.
- Orozco Nuñez, Emanuel. "El trabajador en su mundo fabril" en *La comuna de Atlixco. La comunidad sindical, composición e interacción de sus campos integradores*. Tesis de licenciatura, UAM-Izt., México, 1989, pp. 93-180.
- Rabelo Blancas, Patricia. "Protagonismo y poder: Sindicato de costureras 19de septiembre" en *Nueva Antropología, 49: Poder y Género*, UAM-I-CONACYT-COLMEX-GV EDITORES, México, vol. XV, Núm. 49, marzo, 1996, pp.9-30.
- Rodríguez, Ma. de Jesús. "La mujer y la familia en la sociedad mexicana" en *Presencia y Transparencia: la mujer en la historia de México*, 1a. reimp., PIEM- El Colegio de México, México, 1992, pp. 13-31.
- Sahagún, Fr. Bernardino de. *Historia general de las cosas de Nueva España*, Porrúa (Sepan cuantos,300), México, 1989.
- Salles, Vania. "Nuevas miradas sobre la familia", *La voluntad de ser. Mujeres en los noventa* (Ma. Luisa Tarrés, Comp.), México, El Colegio de México-PIEM, 1992, pp. 137-154.
- Sánchez Díaz, Sergio G. "Obreras y liderazgo sindical: El poder en una maquiladora" en *Nueva Antropología, 49: Poder y Género*, UAM-I-CONACYT-COLMEX-GV EDITORES, México, vol.XV, Núm. 49, marzo, 1996, pp.101-116.
- Terrazas Mata, Beatriz E. *Familia y trabajo: mujeres profesionistas con diferente inserción ocupacional*, México, Tesis de Maestría-CIESAS, 1996, 117 pp.

Tienda Marta y Sylvia Ortega. "Las familias encabezadas por mujeres y la formación de núcleos extensos: Una referencia al Perú" en *Mujer y trabajo*, SPP, México, t-1, 1987, pp.319-342.

Tuñón, Enriqueta. "Lalucha política de la mujer mexicana por el derecho al sufragio y sus repercusiones" en *Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México*, 1a. reimp., PIEM-El Colegio de México, México, 1992, pp181-189.

Varios Autores. *Las razas humanas*, 2a. de., Oceano-Instituto Gallach, Barcelona, 1989, t. 8, 1456 pp

Villa Aguilera, Manuel (editor). *Poder y dominación. Perspectivas Antropológicas*, Caracas, Venezuela, URSHSLAC-COLMEX, 1986, 332 p.

ANEXO 1

**E
S
T
A
T
U
T**

Sindicato
Independiente
de
Trabajadores
de la
Universidad
Autónoma
Metropolitana



situam

1996



COMITE EJECUTIVO

EDUR VELASCO ARREGUI
Secretario General

JOSE JUAN JORGE TAPIA RAMIREZ
Secretario de Organizacion

GERARDO LOPEZ CHIMIL
Secretario de Conflictos

BENITA RODRIGUEZ SANCHEZ
Secretaria de Trabajo

MARIA GUADALUPE VALDEZ HERNANDEZ
Secretaria de Asuntos Académicos

PORFIRIO CABELLO MELCHOR
Secretario de Prensa y Propaganda

DAVID OSCAR VILLARRUEL VELASCO
Secretario de Asuntos y Solidaridad

JUAN TOTOTZINTLE ABENDAÑO
Secretario de Finanzas

JOSEFINA LOPEZ CANDIDO
Secretario de Educación y Análisis

CIRIACO ALAVEZ BAUTISTA
Secretario de Previsión Social

PRESENTACION

Los Estatutos del SITUAM son la expresión formal de la voluntad de los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad Autónoma Metropolitana de organizarse en la independencia y la democracia para reivindicar sus intereses profesionales y laborales.

Su elaboración ha sido producto de 21 años de debate pluralista y crítico; por ello, su normatividad democrática es una obra eminentemente colectiva, resultado de la experiencia acumulada de los universitarios y de su tradición de lucha y de solidaridad, patrimonio esencial de nuestro sindicato.

Particularmente, la presente reedición de los Estatutos incorpora los acuerdos emanados en las deliberaciones del 16 Congreso General Ordinario del SITUAM, que a su vez preservó los postulados fundamentales de la estructura organizativa.

La difusión de las normas estatutarias vigentes es básica para toda organización democrática, porque pone al alcance de los afiliados los procesos de representación, de gestión sindical y de articulación organizada de los trabajadores en la reivindicación de sus derechos.

En especial, esta impresión está dirigida a los departamentos, áreas laborales y a los delegados del XX Congreso General Ordinario del SITUAM, para proveer el marco normativo en las tareas de perfeccionamiento de la estructura sindical y para el fortalecimiento de la organización democrática.

SECRETARIA DE ORGANIZACION

MAYO DE 1996

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 sí 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 económico, 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 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 sernos 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 pugnaré porque no se le impongan restricciones tanto en el interior del Sindicato como en la sociedad en general.

Como instrumento de clase el Sindicato pugnaré 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 un instrumento más de lucha que permita una organización mínima y nos vincule a otras luchas populares creando un movimiento popular independiente.

CAPITULO 1

DE LA CONSTITUCION Y LOS OBJETIVOS

ARTICULO 1. Los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana resuelven constituir un sindicato, que llevará el nombre de Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana cuyas siglas serán S.I.T.U.A.M.

ARTICULO 2. El SITUAM será un organismo independiente, representativo y democrático siendo su duración indefinida.

ARTICULO 3. Los objetivos del SITUAM serán:

a) El estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones económicas, sociales y laborales de sus afiliados.

b) Realizar las acciones necesarias para hacer efectivos los derechos de los trabajadores e incrementar las prerrogativas que las diversas leyes, disposiciones y convenios les otorguen.

c) Fomentar la educación sindical y la politización de los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

d) Defender la autonomía de las universidades y luchar por la democratización de la enseñanza.

e) Difundir la cultura conforme a la Declaración de Principios del SITUAM.

f) Realizar todas las acciones que de acuerdo a los presentes Estatutos y al Contrato Colectivo de Trabajo garanticen la superación y formación técnica y profesional de los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

g) Establecer relaciones con todos los sindicatos independientes, democráticos y representativos, así como con todos los movimientos populares del país e intercambiar experiencias.

ARTICULO 4. El domicilio legal del SITUAM es Calzada de Tlalpan No. 1036, Col. Nativitas, Distrito Federal.

ARTICULO 5. El lema del SITUAM es: "POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL".

CAPITULO 2.

DE LOS AFILIADOS.

ARTICULO 6. Serán afiliados al SITUAM todos los trabajadores de base, tanto académicos como administrativos de la Universidad Autónoma Metropolitana, cualquiera que sea el carácter de su contratación, que lo soliciten por escrito al Comité Ejecutivo mediante la cédula correspondiente.

ARTICULO 7. La afiliación al SITUAM es personal y voluntaria, cualquier afiliado podrá retirarse del Sindicato en el momento que exprese por escrito la voluntad de hacerlo, sin que ello afecte su situación laboral.

El escrito deberá ser dirigido al Comité Ejecutivo y presentado previamente ante una Asamblea Seccional.

ARTICULO 8. Perderán temporalmente sus derechos y obligaciones sindicales y se anulará totalmente su antigüedad sindical, a aquellos afiliados que estuvieran en algunos de los siguientes casos:

a) El personal de confianza y autoridades que estipule el Contrato Colectivo de Trabajo.

b) Aquel trabajador que laborando en la Universidad Autónoma Metropolitana sea nombrado autoridad en otra institución de enseñanza media o superior.

c) Aquel trabajador que haya sido designado o electo para ocupar cargos públicos o privados con funciones de dirección, coordinación, inspección, vigilancia y fiscalización fuera de la Universidad Autónoma Metropolitana.

d) Por toda violación a los presentes Estatutos y/o al Contrato Colectivo de Trabajo sancionada con suspensión temporal.

ARTICULO 9. Los derechos y obligaciones sindicales serán restablecidos cuando desaparezcan las situaciones señaladas, en el artículo anterior, siendo requisito indispensable que el interesado no haya procedido durante el periodo de pérdida de derechos y obligaciones en contra de los objetivos y/o intereses del SITUAM.

ARTICULO 10. La calidad de afiliado al SITUAM se perderá:

a) Por renuncia escrita del interesado, dirigida al Comité Ejecutivo, presentada previamente en Asamblea Seccional.

b) Por toda violación a los presentes Estatutos y/o al Contrato Colectivo de Trabajo que haya sido sancionada con expulsión conforme a lo establecido en los presentes Estatutos.

c) Cuando la persona rompa, de manera voluntaria, todas sus relaciones de trabajo con la Universidad Autónoma Metropolitana.

ARTICULO 11. Los trabajadores que se encuentren de licencia o permiso con o sin goce de sueldo o se encuentren disfrutando del año sabático, no perderán sus derechos sindicales.

ARTICULO 12. Toda reafiliación de personal de base que pase a ocupar puestos de confianza, será calificada por la CAVEF, previa consulta al departamento o área de trabajo correspondiente.

CAPITULO 3.
DERECHOS Y OBLIGACIONES
DE LOS AFILIADOS.

ARTICULO 13. Son derechos de todo afiliado al SITUAM:

- a) Votar y ser votado para cargos sindicales de acuerdo a lo establecido en los presentes Estatutos.**
- b) Ser representado y defendido por el SITUAM en los conflictos laborales individuales o colectivos que les afecten, ante las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.**
- c) Disfrutar de todos los derechos y todas las prestaciones económicas y sociales derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo, de convenios, reglamentos y de los presentes Estatutos.**
- d) Presentar por escrito a los órganos de deliberación y resolución del SITUAM y a las comisiones de trabajo existentes iniciativas que tiendan a la superación de los trabajadores y del SITUAM.**
- e) Exponer y defender libremente sus ideas y difundirlas en las diferentes publicaciones del SITUAM creadas para tal efecto.**
- f) Exigir a los diferentes órganos sindicales y a las comisiones de trabajo existentes, el correcto desempeño de sus funciones y solicitar los informes que considere convenientes.**
- g) Denunciar ante los órganos sindicales correspondientes, en los términos de los presentes Estatutos, las irregularidades observadas en el desempeño de las funciones de sus representantes y del SITUAM en general; así como las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y a los presentes Estatutos.**
- h) Nombrar defensor o defenderse por sí mismo cuando hayan de ser juzgados por el órgano sindical correspondiente.**
- i) Solicitar a cualquiera de los órganos de deliberación y resolución del Sindicato, las auditorías que se consideren convenientes, a fin de garantizar el derecho a la información, así como de integrarse al trabajo de las comisiones que para el efecto se determinen.**

ARTICULO 14. Son obligaciones de todo afiliado al SITUAM:

- a) Aportar sus cuotas ordinarias que le serán descontadas por la UAM directamente de su cheque quincenal. En caso de que no les sea aplicado el descuento correspondiente en cualquier quincena, deberán dar aviso al Sindicato para que se realice el trámite necesario.**
- b) Cumplir y hacer cumplir los presentes Estatutos, el Contrato Colectivo de Trabajo, las decisiones y los acuerdos de los diferentes órganos sindicales.**
- c) Aportar su cooperación intelectual y material para el logro de los objetivos del SITUAM y promover el desarrollo y consolidación del mismo.**
- d) Asistir puntualmente a las sesiones de los órganos sindicales, así como a los actos en que participe o promueva el propio SITUAM.**
- e) Tratar todos sus asuntos laborales a través de los órganos sindicales y conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y en los presentes Estatutos.**
- f) Desempeñar con eficacia y lealtad los cargos y comisiones que les sean conferidos y rendir, de acuerdo a los presentes Estatutos, los informes que les sean solicitados.**
- g) Cooperar con los diferentes órganos sindicales, así como facilitar el cumplimiento de sus tareas.**
- h) Dar aviso por escrito al Sindicato cuando se suspenda unilateralmente por la UAM el descuento de las cuotas sindicales.**
- i) Contribuir al fortalecimiento interno y externo del SITUAM, participando activamente en las labores y actos del mismo, denunciando cualquier violación a los presentes Estatutos, y/o al Contrato Colectivo de Trabajo.**
- j) No afiliarse a otra organización sindical o asociación gremial, contraria a los intereses, objetivos y principios del SITUAM dentro de la Universidad Autónoma Metropolitana.**
- k) Reportar al Comité Ejecutivo por escrito todas aquellas ocasiones en que no le sea descontada la cuota sindical.**

CAPITULO IV
DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE
LOS FINES DE LOS ORGANOS SINDICALES

ARTICULO 15. Todos los representantes del SITUAM, cualquiera que sea su nivel de representación o dirección, serán responsables ante quienes los eligieron y podrán ser removidos de su cargo de acuerdo a lo establecido por los presentes Estatutos.

ARTICULO 16. El SITUAM, para los fines de su estructura organizativa establecerá unidades de base denominadas Secciones Sindicales, mismas que se crean de acuerdo a las unidades académicas y administrativas que constituyen la Universidad Autónoma Metropolitana. El SITUAM cuenta inicialmente con cinco Secciones Sindicales: Azcapotzalco, Iztapalapa, Rectoría General, Tienda, Xochimilco, Cendi-1, Cendi-2 y Cendi-3.

Cuando se creen nuevas Unidades en la UAM, podrán constituirse en Sección Sindical con todos los derechos y obligaciones correspondientes, situación que deberá ser ratificada en el siguiente Congreso General.

ARTICULO 17. Los trabajadores afiliados al SITUAM que desarrollen sus funciones al servicio de la Universidad Autónoma Metropolitana en centros de trabajo fuera de la Ciudad de México, pertenecerán a la Sección Sindical de la que dependa tal centro de trabajo.

ARTICULO 18. Los órganos de gobierno del SITUAM serán:

A) Órganos de deliberación y resolución:

1. Congreso General (CG)
2. Consejo General de Delegados (CGD)
3. Consejo Seccional de Delegados (CSD)
4. Asamblea Seccional (AS)
5. Asamblea de Solicitantes de Vivienda (ASV)

B) Organos de Coordinación y Ejecución

1. Comité Ejecutivo (CE)
2. Grupo Interno Coordinador (GIC)
3. Delegado Departamental (DD)

4. Comisiones Mixtas (parte sindical) (CM)

5. Asesor Académico (AA)

C) Organos Normativos:

1. Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización (CAVEF)

2. Comisión Autónoma de Hacienda (CAH)

CONGRESO GENERAL.

ARTICULO 19. El Congreso General (CG) será el órgano de gobierno de máxima jerarquía y estará integrado por los delegados propietarios al CGD y un delegado especial por cada delegado propietario existente en el departamento, sección administrativa o grupo de trabajo. El voto que emitan los delegados deberá ajustarse a los lineamientos que se discutan o se acuerden en asamblea departamental y al mandato escrito avalado con las firmas de, por menos, la mitad más uno de los representados en los casos que así lo determinen los presentes Estatutos.

En el periodo de elecciones de los delegados especiales al CG se ratificarán o revocarán a los delegados titulares en turno. El procedimiento de elección del delegado será un procedimiento de buena fe, y únicamente en caso de controversia se repetirá la elección levantándose acta de asamblea departamental. Para efecto de acreditarse ante el Congreso, de no haber existido controversia, no se requerirá acta alguna.

ARTICULO 20. El CE, los GIC, la parte sindical de las Comisiones Mixtas, el Asesor Académico, la CAVEF y la CAH deberán asistir al CG con derecho a voz pero no a voto y podrán participar en las distintas mesas de trabajo que se establezcan según el temario del mismo.

ARTICULO 21. El CG Ordinario será celebrado durante la primera quincena del mes de mayo de cada año, convocado por el CGD, por lo menos 45 días anteriores a la fecha de su realización.

ARTICULO 22. El CE en los términos que señale el CGD elaborará la convocatoria para el CG y el temario respectivo, así como el correspondiente reglamento interno. La convocatoria deberá contener como mínimo:

a) Lugar y fecha de celebración del CG.

b) Temario.

c) Programa de Actividades.

d) Determinación de las mesas de trabajo que se abocarán al estudio de los asuntos planteados en el temario.

ARTICULO 23. La convocatoria al CG y los informes de CE deberán ser distribuidos por el CE con una anticipación mínima de 20 días a la fecha de realización del CG.

ARTICULO 24. Podrá ser convocado un CG Extraordinario cuando, en sesión de CGD, lo decida la mitad más uno de los delegados integrantes del propio CGD, o mediante oficio dirigido al CE y suscrito por la tercera parte de los afiliados.

Los CG Extraordinarios sólo se ocuparán de los puntos para los cuales fueron expresamente citados y se realizarán en un máximo de 20 días posteriores a la fecha de su convocatoria.

ARTICULO 25. El CG tendrá facultades para deliberar y resolver sobre:

a) La renuncia o revocación de los miembros de la parte sindical de las Comisiones Mixtas, de la CAVEF, de la CAH, así como de comisiones de otra índole.

b) El informe anual del CE.

c) Las iniciativas de modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y los términos de la revisión salarial.

d) Las reformas que procedan a los presentes Estatutos y a la Declaración de Principios. Los primeros se revisarán cada dos años.

e) El presupuesto anual de ingresos y egresos y el manejo del fondo de resistencia.

f) Las modificaciones que procedan a las cuotas ordinarias y los criterios para el establecimiento de las extraordinarias.

g) La política general interna y externa del SITUAM.

h) La convocatoria a elecciones extraordinarias, cuando proceda la revocación del CE conforme a los presentes Estatutos.

i) Las cuestiones de interés general que afecten la marcha normal del SITUAM y todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y su reglamento interno.

j) La aprobación o rechazo de los dictámenes que emita la CAVEF.

k) Emplazar a huelga cada vez que sea necesario.

l) Conocer y resolver sobre el informe de las comisiones autónomas y de auditoría interna.

ARTICULO 26. El CG será válido si asiste el cincuenta y uno por ciento de los delegados que deban integrarlo en los términos planteados en el artículo 19 de los presentes Estatutos. De no existir el quórum suficiente, será convocado un nuevo CG dentro de los 30 días siguientes a la fecha original de celebración y sus acuerdos serán válidos con el número de delegados asistentes. Las votaciones definitivas del CG serán efectuadas en la asamblea plenaria, misma que recibirá las conclusiones de las mesas de trabajo y sus decisiones serán por el cincuenta y uno por ciento del voto directo de los delegados.

ARTICULO 27. El CG será presidido por tres miembros del CE y un delegado de cada Sección Sindical, mismos que serán elegidos al inicio del CG.

ARTICULO 28. Cualquier miembro del SITUAM podrá asistir al CG con derecho a voz en los términos planteados en su Reglamento Interno. Asimismo, podrán ser invitados delegados honorarios de organizaciones democráticas e independientes.

CONSEJO GENERAL DE DELEGADOS

ARTICULO 29. Entre Congreso y Congreso, el CGD será el órgano máximo de dirección y decisión del SITUAM, dado que es la instancia donde están debidamente representados todos los trabajadores afiliados al SITUAM. El CGD deberá realizar su actividad dentro del marco de la política general definida por el CG y adoptará sus decisiones sobre la base de la discusión de los acuerdos de sus representados y de las distintas instancias de organización sindical.

ARTICULO 30. EL CGD se integra con los delegados titulares o suplentes de los CGD, los cuales deberán ser portadores del acuerdo de sus representados. Dicho acuerdo será expresado mediante mandato escrito avalado con las firmas de la mitad más uno del total de los trabajadores integrantes del departamento, sección administrativa o grupo de trabajo, cuando así lo determine el propio CGD conforme a los presentes Estatutos.

ARTICULO 31. El CGD sesionará en pleno y en forma ordinaria al menos una vez cada tres meses. La convocatoria será emitida por lo

menos con 7 días de anticipación a la fecha de su realización.

Al principio del año el CGD hará una calendarización de sus actividades y tendrá sesiones extraordinarias cuando la vida y desarrollo del SITUAM lo ameriten. Tanto en las sesiones ordinarias como en las extraordinarias, el CGD elegirá su presidium al inicio del mismo.

ARTICULO 32. Las sesiones extraordinarias del CGD podrán ser convocadas a iniciativa de:

- a) CE.
- b) Por acuerdo del propio CGD.
- c) El CGD de cualquier Sección Sindical.
- d) Una cuarta parte del total de miembros del CGD.
- e) La CAVEF o la CAH.

En los casos de los incisos c), d), e), para emitir la convocatoria correspondiente, el CE deberá ser enterado por escrito de la necesidad de la sesión con una anticipación mínima de 48 horas a la realización de ésta.

ARTICULO 33. El quórum legal de las sesiones del CGD será la mitad más uno de los integrantes con derecho a voto. En caso de no existir el quórum legal al momento de pasar lista de asistencia, se llamará un CGD extraordinario en un plazo máximo de 5 días hábiles y un mínimo de 2, el cual será válido con el número de delegados presentes.

ARTICULO 34. El CGD tendrá facultades para deliberar y resolver sobre:

- a) La implementación de la política general interna y externa del SITUAM, decidida por el CG.
- b) El nombramiento de la asesoría jurídica y la asesoría contable del SITUAM.
- c) Reformas al Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que serán ratificadas o rectificadas por el CG inmediato siguiente.
- d) La aprobación de los planes de trabajo e informes de todas las comisiones especiales que existan.
- e) Los emplazamientos a huelga, única y exclusivamente, cuando se trate de demandas por aumento salarial de emergencia.
- f) La decisión final de las huelgas o paros seccionales, conforme a lo establecido en los presentes Estatutos.
- g) El nombramiento de las comisiones de

trabajo sindicales que se consideren convenientes.

h) Los informes anuales de los GIC, las Comisiones Mixtas (parte sindical), la CAVEF y la CAH, en el CGD previo al CG ordinario.

i) Los asuntos planteados por la CAVEF y la CAH.

j) Los reglamentos internos de los diversos órganos sindicales.

k) La administración de los fondos revolventes y la determinación de cuotas extraordinarias conforme a los criterios establecidos por el CG.

l) Los problemas a nivel seccional que rebasen las posibilidades y facultades de los órganos seccionales y en general todos los asuntos planteados en su seno.

m) Todos los demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CGD.

CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS.

ARTICULO 35. En cada Sección Sindical se organizará un CSD que fungirá como la máxima autoridad sindical en la Sección Sindical correspondiente.

ARTICULO 36. El CSD estará constituido por un delegado titular o un suplente, por cada 15 trabajadores afiliados o fracción mayor de 7, dentro de una determinada división, departamento, sección administrativa o grupo de trabajo.

Se entenderá por un grupo de trabajo al conjunto de trabajadores que desarrollen, de manera agrupada y coordinada, labores correspondientes a una misma área de trabajo, académica o administrativa.

ARTICULO 37. En aquellos casos en que el departamento, sección administrativa o grupo de trabajo no reúna el número mínimo de trabajadores afiliados para tener derecho a ser representado por el delegado, éstos podrán ser electos con base en el número que forme parte del departamento, sección administrativa o grupo de trabajo correspondiente.

ARTICULO 38. Los delegados electos al CSD deberán ser acreditados mediante acta firmada por la mitad más uno de los afiliados del departamento, sección administrativa o grupo de trabajo que corresponda.

ARTICULO 39. El CSD deberá realizar sesiones ordinarias cada mes y serán presididas por

tres miembros del mismo, los cuales serán electos al inicio de cada sesión.

ARTICULO 40. Las sesiones del CSD tendrán quórum legal y sus acuerdos serán válidos con una asistencia mínima de la mitad más uno de los delegados titulares, o en su defecto de los suplentes en ausencia de los titulares respectivos.

ARTICULO 41. En todas las sesiones del CSD podrán asistir con derecho a voz todos los miembros sindicalizados. Los delegados están obligados a promover la asistencia de sus representados.

ARTICULO 42. Las sesiones extraordinarias del CSD podrán ser convocadas por los siguientes órganos sindicales: ~~CG, CGD, GIC, CE, AS~~ o la tercera parte de los delegados de la Sección Sindical correspondiente. En tal caso, quien convoque deberá emitir por escrito la convocatoria con una anticipación mínima de 48 horas especificando en ella el orden del día.

ARTICULO 43. El CSD tendrá facultades para deliberar y resolver sobre:

a) La implementación de la política general, interna y externa, decidida en el CG y en las sesiones del CGD.

b) La formación de comisiones para el tratamiento, instrumentación y ejecución de los acuerdos seccionales.

c) La decisión en primera instancia de ir a huelga o paro seccional conforme a lo establecido en los presentes Estatutos. Toda acción de un departamento que implique la alteración de las actividades globales normales de una Sección Sindical deberá ser aprobada por la mitad más uno de los integrantes del CSD apoyados en los correspondientes mandatos escritos.

d) La discusión de políticas o de ponencias para ser presentadas ante el CG o el CGD. Los resultados de dichas discusiones serán entregados por escrito ante tales órganos sindicales.

e) Los conflictos laborales que se presenten en la Sección Sindical correspondientes, articuladamente con el GIC.

f) Los informes presentados por los diversos órganos y comisiones del SITUAM.

g) La elaboración de su propio Reglamento Interno, el cual deberá ser aprobado por el CGD.

h) El envío de un delegado a las sesiones del

CE en calidad de observador, con derecho a voz.

l) Convocar a AS.

j) Delinear la política para el manejo del fondo revolvente de la Sección Sindical correspondiente, en base a un informe que el GIC elabore sobre sus carteras.

k) Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y su Reglamento Interno.

ASAMBLEA SECCIONAL

ARTICULO 44. La AS tendrá carácter informativo, deliberativo y propositivo, siendo los departamentos, las secciones administrativas o los grupos de trabajo los que tomarán las decisiones y las llevarán al CSD, al CGD o al CG, quienes resolverán en definitiva según el caso.

ARTICULO 45. El quórum legal de la AS quedará constituido por al menos la mitad más uno de los trabajadores afiliados de la Sección Sindical correspondiente. En el caso de no constituirse el quórum legal en la fecha establecida, deberá ser hecha una segunda convocatoria para realizar la AS en el término de los tres días siguientes, estableciéndose el quórum legal con el número de trabajadores afiliados que asistan. Los acuerdos que se tomen serán válidos con la asistencia.

ARTICULO 46. Los acuerdos de la AS serán válidos por mayoría simple.

ARTICULO 47. La AS ordinaria sesionará por lo menos una vez al mes y la AS extraordinaria se realizará cuando sea necesario. En ambos casos, la convocatoria podrá ser hecha por el CGD, el CE, el CSD, el GIC o la propia AS.

ARTICULO 48. La AS será presidida por tres trabajadores sindicalizados asistentes a la propia AS.

ARTICULO 49. La AS tendrá facultades para deliberar y proponer sobre:

a) La situación seccional y/o general que guarda el SITUAM.

b) Los informes presentados por los órganos sindicales.

c) Los informes presentados por cualesquiera de los órganos siguientes: CG, CS, CGD, CE, las CM (parte sindical), la CAVEF y la CAH. En el caso del informe anual del GIC y la CMLHyS la AS dará un dictamen. Cuando se trate del informe de la CAVEF y éste

contemple la propuesta de aplicación de sanciones a uno o varios afiliados la Asamblea Seccional deberá tomar una determinación al respecto conforme a lo previsto en el artículo 94 de los presentes Estatutos.

d) Todo conflicto laboral que ocurra en la Sección Sindical correspondiente.

e) La aceptación o rechazo de la renuncia o destitución del GIC y comisionados mixtos citando a referéndum en su caso.

f) Para la elección de trabajadores de la Sección Sindical correspondiente, para integrar o renovar la CAVEF y/o la CAH, los candidatos deberán ser presentados ante la AS, previamente a la elección por voto universal, directo y secreto.

g) Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos y aquellas que a juicio de la propia AS sean de interés general.

ARTICULO 50. La AS tendrá carácter propositivo en el periodo de prehuelga y resolutive durante la huelga, a partir de la integración del Comité de Huelga del SITUAM. Para estos efectos, cada AS elegirá mediante voto universal y directo a cinco trabajadores sindicalizados que pesarán a formar parte del Comité de Huelga con derecho a voz y voto.

X
1
Delegación
15

ASAMBLEA DE SOLICITANTES DE VIVIENDA

ARTICULO 51. La Asamblea de Solicitantes de Vivienda es un órgano deliberativo, propositivo y resolutive, en relación a las políticas de vivienda emanadas de los lineamientos generales de los Congresos y Consejos Generales de Delegados.

COMITE EJECUTIVO.

ARTICULO 52. El Comité Ejecutivo es el órgano sindical responsable de dirigir, coordinar y poner en práctica a nivel general las resoluciones de los diversos órganos sindicales. Asimismo es responsable de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo firmado con la Universidad Autónoma Metropolitana, por lo que deberán vigilar que se cumpla estrictamente.

ARTICULO 53. Los miembros del CE para desempeñar correctamente sus funciones, se dedicarán de tiempo completo a dicha labor retirándose durante el periodo de representación sindical de sus labores

académicas o administrativas, mediante el otorgamiento de licencia con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que cubrirá la propia Universidad Autónoma Metropolitana.

ARTICULO 54. El Comité estará constituido por:

1. Secretaría General.
2. Secretaría de Organización.
3. Secretaría de Conflictos.
4. Secretaría de Trabajo.
5. Secretaría de Asuntos Académicos.
6. Secretaría de Prensa y Propaganda.
7. Secretaría de Relaciones y Solidaridad.
8. Secretaría de Finanzas.
9. Secretaría de Educación y Análisis.
10. Secretaría de Previsión Social.

ARTICULO 55. Son facultades y obligaciones del CE en su conjunto:

1. Asumir conforme a los presentes Estatutos, la representación del SITUAM con plena capacidad jurídica como máximo órgano de coordinación y ejecución.
2. Resolver los problemas laborales que no se hayan podido tramitar en las Secciones Sindicales y los problemas organizativos, informativos y educativos que se presenten a nivel general.
3. Instrumentar y ejecutar los mandatos de los diversos órganos sindicales.
4. Convocar, asistir y coordinar reuniones plenarias mensuales con los GIC, las CM (parte sindical), la CAVEF y la CAH.
5. Presentar propuestas al CG o al CGD sobre revisiones contractuales y salariales y sobre modificaciones al Reglamento Interior de Trabajo.
6. Rendir un informe anual al CG ordinario sobre las actividades de las Secretarías y del SITUAM en su conjunto.
7. Asistir con derecho a voz pero no a voto a las sesiones del CGD.
8. Notificar a los CSD el lugar, hora y fecha de las reuniones del CE a fin de cumplir con lo estipulado en el inciso h), del artículo 43 de los presentes Estatutos.
9. Respetar y velar por el cumplimiento de los presentes Estatutos.

10. Fomentar la integración de comisiones auxiliares para las diversas Secretarías cuando el trabajo lo requiera.

11. Formar parte del Comité de Huelga del SITUAM.

12. Elaborar junto con las CM (parte sindical) un Reglamento de Procedimientos administrativos que vincule su trabajo y permita una adecuada coordinación entre éstas y el CE. Elaborar conjuntamente con los GIC un Reglamento de Procedimientos Administrativos, al cual deberán ceñirse para la implementación de la política general emanada del CG y la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo en cada una de las Secciones Sindicales.

13. Elaborar su propio Reglamento Interno y someterlo a la aprobación del CGD, así como presentar ante dicho órgano programas anuales para cada una de las carteras en un plazo de 15 días después de concluida la revisión salarial y/o contractual.

14. Presentar un informe de la situación de la cartera o cargo sindical al momento de la entrega del mismo.

15. Presentar un informe de bienes adquiridos durante la gestión.

16. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CE.

ARTICULO 56. Son facultades y obligaciones de los miembros del CE:

1. SECRETARIA GENERAL

1. Representar legal y oficialmente al SITUAM y al CE.

2. Actuar como representante del SITUAM en los eventos en que éste participe.

3. Resolver los problemas junto con la Secretaría correspondiente y previo acuerdo con los restantes miembros del CE. Si el problema requiere solución inmediata que no permita previo acuerdo con éstos, deberá dar cuenta de las resoluciones ante el pleno del CE.

4. Coordinar las actividades de las Secretarías y firmar, en unión de la Secretaría que cooresponda, la documentación, acuerdos y convenios que competan al CE.

5. Autorizar la documentación relativa al movimiento de fondos junto con la Secretaría de Finanzas.

6. Informar bimestralmente de las actividades del CE ante el CGD y si así fuere solicitado en las sesiones del CSD y en las AS.

7. Expedir y firmar las credenciales de los trabajadores afiliados al SITUAM.

8. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CE.

2. SECRETARIA DE ORGANIZACION

1. Asesorarse y coordinarse con los diversos órganos centrales y seccionales del Sindicato en todos los asuntos de organización.

2. Coordinar la organización de las actividades de las Secciones Sindicales y servir de enlace entre ellas y el Comité Ejecutivo.

3. Planificar el funcionamiento interno del Comité Ejecutivo.

4. Coordinar a los representantes sindicales en Comisiones Mixtas, en los aspectos generales y en la aplicación de la política sindical.

5. Proyectar y coordinar la aplicación de programas organizativos que haya aprobado el CG y/o CGD, orientados al tratamiento, conducción y toma de decisiones de los asuntos sindicales.

6. Promover la actualización permanente de las relaciones de delegados y cuidar que éstos sean debidamente citados a las reuniones que correspondan.

7. Representar al SITUAM, cuando así lo acuerde el Comité Ejecutivo, en los asuntos y/o eventos de carácter político.

8. Acordar todos los asuntos a su cargo, con la Secretaría General y con los demás miembros del Comité Ejecutivo.

9. Responsabilizarse del levantamiento y archivos de accesos y acuerdos de las instancias sindicales (CG, CGD, CH, Comité Ejecutivo, etc.)

10. Planificar y responsabilizarse del aparato administrativo del SITUAM, sometiendo sus planes a la aprobación de CE o del CGD cuando corresponda.

11. Coordinar campañas permanentes de afiliación y organizar los archivos correspondientes.

12. Representar al Sindicato en todo lo concerniente con la relación laboral de los trabajadores del local sindical.

13. Responsabilizarse de la organización y manejo del archivo central del Sindicato.
14. Coordinarse con la Secretaría de Finanzas para atender las labores de la administración sindical.
15. Informar en las sesiones de CGD, CSD y AS, sobre las actividades realizadas cuando le sea solicitado.
16. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interior de Comité Ejecutivo.

3. SECRETARIA DE CONFLICTOS

1. Atender y resolver en coordinación con los responsables de Asuntos Laborales de las Secciones Sindicales, las consultas de los afiliados al SITUAM.
2. Representar y resolver en instancias administrativas los conflictos laborales de los afiliados al SITUAM y promover las demandas legales correspondientes, en coordinación con los Responsables de Asuntos Laborales de las Secciones Sindicales.
3. Vigilar el estricto cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo. Coordinarse con las CM (parte sindical), para el tratamiento y resolución de los asuntos que les correspondan.
4. Asesorar y orientar a los integrantes del SITUAM acerca de sus derechos laborales.
5. Llevar registros de las demandas, convenios, reglamentos de trabajo y antecedentes de los conflictos laborales que enfrente el SITUAM.
6. Proponer proyectos de reformas al Contrato Colectivo de Trabajo, convenios y reglamentos en la materia.
7. Vigilar que sean publicadas internamente las soluciones logradas en materia laboral, tanto del SITUAM como de otros sindicatos.
8. Acordar todos los asuntos a su cargo con la Secretari'a General y con los demás miembros del CE.
9. Informar en las sesiones de CGD, CSD, AS, sobre las actividades realizadas si así le fuere solicitado.
10. Todas las demás que le confieren los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interior del Comité Ejecutivo.

4. SECRETARIA DE TRABAJO

1. Atender el seguimiento de las plazas y la coordinación con la CMGAEPA y la CMGVPIPPA.
2. Atender los conflictos derivados del ingreso y el escalafón del personal de base, y todos los movimientos de personal.
3. Vigilar el estricto cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo.
4. Informar en las sesiones de CGD, CSD, AS, sobre las actividades realizadas si así le fuere solicitado.
5. Coordinar el desarrollo del sistema de información sobre afiliados del Sindicato y llevar el registro correspondiente.
6. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interior de Comité Ejecutivo.

5. SECRETARIA DE ASUNTOS ACADEMICOS

1. Asesorar y orientar a los integrantes académicos del SITUAM, acerca de sus derechos laborales.
2. Instrumentar, para la superación de los niveles académicos, los programas de capacitación y actualización académica profesional junto con la Secretaría de Educación y Análisis, conforme a lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.
3. Coordinar y vigilar, junto con la representación sindical en la CMGVPIPPA, el cumplimiento de lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.
4. Realizar, junto con la Secretaría de Educación y Análisis estudios críticos sobre el sistema educativo del país, buscando alternativas para una educación científica y popular, promoviendo la participación en esta tarea de los trabajadores sindicalizados.
5. Fomentar proyectos académicos orientados a los intereses de los trabajadores.
6. Difundir los eventos de carácter académico que propicien la superación profesional de acuerdo a la política académica definida por el SITUAM.
7. Coordinarse con el Consejo Académico Sindical (CAS).

8. Vigilar, junto con las representaciones sindicales que atienden el trabajo académico, el cumplimiento de lo estipulado en el CCT y la política académica definida por el Sindicato.

9. Coordinar, junto con la Secretaría de Prensa y la Secretaría de Educación y Análisis, una publicación sindical relacionada con el trabajo científico académico, así como discusiones y seminarios, en la perspectiva de una alternativa de clase sobre la actividad científica.

10. Acordar todos los asuntos a su cargo con la Secretaría General y con los demás miembros del CE.

11. Informar en las sesiones de CGD, CSD y AS, sobre las actividades realizadas, si así le fuere solicitado.

12. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CE.

6. SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA

1. Dirigir y administrar la publicación regular del SITUAM.

2. Difundir los principios, intereses y objetivos del SITUAM.

3. Difundir entre los trabajadores las disposiciones legales y contractuales que regulen las relaciones de trabajo.

4. Garantizar en coordinación con los responsables de Prensa y Propaganda de las Sección Sindical, mediante los canales adecuados, el flujo permanente de información, actas, convenios y acuerdos en todas las instancias del SITUAM.

5. Coordinar la actividad propagandística que el SITUAM considere conveniente.

6. Organizar la hemeroteca del SITUAM, sosteniendo el canje de publicaciones y la suscripción con órganos periodísticos de naturaleza socioeconómica, política y cultural.

7. Participar en la Comisión Editorial de SITUAM.

8. Ser vocero oficial del SITUAM ante los medios de información formulando, previo acuerdo con los miembros del CE, los boletines y declaraciones del SITUAM.

9. Acordar todos los asuntos a su cargo con la Secretaría General y los demás integrantes del CE.

10. Informar en las sesiones del CGD, CSD, y AS sobre las actividades realizadas, si así le fuere solicitado.

11. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interior del CE.

7. SECRETARIA DE RELACIONES Y SOLIDARIDAD

1. Establecer y desarrollar relaciones con otras organizaciones sindicales independientes y democráticas, conforme a lo establecido en la Declaración de Principios y en los presentes Estatutos.

2. Promover la solidaridad del SITUAM y hacia él, de organizaciones y sectores afines.

3. Desarrollar de manera privilegiada relaciones con otras agrupaciones sindicales universitarias del país y con organizaciones o núcleos estudiantiles de la Universidad Autónoma Metropolitana.

4. En coordinación con la Secretaría de Educación y Análisis y la de Prensa y Propaganda realizar análisis, actividades y poner en funcionamiento mecanismos para elevar los niveles de conocimiento y participación de los afiliados al SITUAM en las luchas sindicales y democráticas del país.

5. Acordar todos los asuntos a su cargo con la Secretaría General y con los demás integrantes del CE.

6. Informar en las sesiones de CGD, CSD y AS, sobre las actividades realizadas, si así le fuere solicitado.

7. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CE.

8. SECRETARIA DE FINANZAS

1. Tener bajo su responsabilidad el patrimonio y contabilidad general del SITUAM.

2. Formular el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos del SITUAM para ponerlo a consideración del CE y una vez aprobado por el CG, administrarlo conforme a los criterios emanados del propio CG, o del CGD, en su caso.

3. Formular y presentar mensualmente ante cada AS, un estado de contabilidad, incluyendo corte de caja, poniéndolo a disposición de los integrantes del SITUAM.

4. Conjuntamente con la Secretaría General y conforme a los criterios emanados del CG, depositar o invertir los fondos del SITUAM en una institución bancaria y/o financiera. Efectuar los retiros de fondos para gastos corrientes junto con la Secretaría General.

5. Rendir cada 3 meses, al CGD y en nombre de CE, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio del SITUAM.

6. Proporcionar a la CAVEF y a la CAH los datos que le soliciten relativos del patrimonio y manejo de fondos del SITUAM.

7. Presentar al CG o al CGD, en su caso, estudios y proyectos tendientes tanto a incrementar el patrimonio del SITUAM como a mejorar la administración del mismo.

8. Acordar todos los asuntos a su cargo con la Secretaría General y con los demás integrantes del CE.

9. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CE.

9. SECRETARIA DE EDUCACION

Y ANALISIS

1. Realizar campañas permanentes de difusión y discusión del Estatuto, de los Reglamentos Internos de los diversos órganos sindicales, del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo, en coordinación con los responsables de Organización y Educación de las Secciones Sindicales.

2. Coordinarse con los responsables de Organización y Educación de las Secciones Sindicales para el diseño e instrumentación de los programas de educación y capacitación sindical, así como para la realización de eventos político-culturales que contribuyan a la elevación de la conciencia política de los afiliados al SITUAM.

3. Instrumentar, para la superación de los niveles administrativos y académicos de los trabajadores sindicalizados, los programas de capacitación, formación y actualización profesional técnica, y académica, conforme a lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

4. Preparar estudios sobre la situación general de los trabajadores del país y sobre la condición social y el nivel de vida de los afiliados al SITUAM, participando en la

elaboración de los proyectos de revisión contractual y salarial.

5. Realizar estudios críticos sobre el sistema educativo del país, buscando alternativas para una educación científica y popular, promoviendo la participación de los trabajadores sindicalizados.

6. Crear y dirigir la Comisión Editorial del SITUAM, así como una publicación de carácter teórico-analítico acerca del movimiento sindical.

7. Representar al SITUAM en todos los actos culturales y coordinar los eventos académicos en los que éste participe.

8. Impulsar la creación y funcionamiento de la Biblioteca del SITUAM.

9. Promover y coordinar el trabajo de organización y educación de las mujeres del SITUAM.

10. Acordar todos los asuntos a su cargo con la Secretaría General y con los demás miembros de CE.

11. Informar en las sesiones de CGD, CSD y AS, sobre las actividades realizadas, si así le fuere solicitado.

12. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CE.

10. SECRETARIA PREVISION SOCIAL

1. Representar al SITUAM ante el ISSSTE y el FOVISSSTE.

2. Promover y realizar las gestiones necesarias para obtener del ISSSTE y de las autoridades universitarias las prestaciones que correspondan a los trabajadores, de acuerdo a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

3. Asesorar a los integrantes del SITUAM en sus derechos y gestiones ante el ISSSTE y el FOVISSSTE.

4. Mantener informados a los integrantes del SITUAM sobre las reformas a la legislación en materia de prestaciones y seguridad social.

5. Promover la ejecución de programas de higiene y seguridad en coordinación con las respectivas CM (parte sindical).

6. Promover la ejecución de programas que amplíen las prestaciones sociales de los trabajadores y vigilar el funcionamiento de las comisiones que al respecto se formen.

7. Elaborar conjuntamente con la Secretaría de Trabajo y Conflictos, proyectos de modificaciones contractuales y del Reglamento de Higiene y Seguridad.

8. Mantener información permanente actualizada sobre las necesidades de vivienda de los trabajadores afiliados al SITUAM.

9. Promover campañas de mejoramiento de servicios y aplicación de derechos del ISSSTE y del FOVISSSTE.

10. Acordar todos los asuntos a su cargo con la Secretaría General y con los demás integrantes del CE.

11. Informar en las sesiones del CGD, CSD y AS, sobre actividades realizadas, si así fuere solicitado.

12. Todas las demás que le confieran los presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y el Reglamento Interno del CE.

GRUPO INTERNO COORDINADOR

ARTICULO 57. Para el más ágil tratamiento de los asuntos cotidianos de las Secciones Sindicales, éstas elegirán por los procedimientos aquí estipulados, un GIC que estará formado por un:

a) Responsable de Asuntos Laborales.

b) Responsable de Asuntos Académicos y Educación.

c) Responsable de Organización y Propaganda.

d) Asesor Académico.

ARTICULO 58. El GIC es un órgano de dirección, coordinación, administración y representación sindical en la aplicación y defensa de los derechos de los trabajadores contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, dentro de su respectiva Sección Sindical y de acuerdo con la política definida por los órganos sindicales correspondientes. Es responsable de la representación sindical de la Sección ante las CM.

ARTICULO 59. Los cargos dentro de los GIC serán ocupados por trabajadores afiliados. Para el caso del Responsable de Asuntos Laborales, Responsable de Asuntos Académicos y Educación y Responsable de Organización y Propaganda, el procedimiento de elección será el descrito en el 111. En el caso del Asesor Académico el proceso de elección será por separado de los anteriores,

apegándose a lo dispuesto en el Artículo 112. Posteriormente, este último, al ser electo, será acreditado como parte del GIC.

ARTICULO 60. Los integrantes del GIC se dedicarán de tiempo completo a dicha labor, disfrutando de licencia con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo, que cubrirá la propia Universidad Autónoma Metropolitana.

ARTICULO 61. Son facultades y obligaciones del GIC en su conjunto:

1. Elaborar conjuntamente con CE un Reglamento de Procedimientos Administrativos al cual deberán ceñirse para la implementación de la política general del SITUAM y la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo en su respectiva Sección Sindical. En tal reglamento deberán especificar detalladamente las funciones de cada uno de sus integrantes de acuerdo a la naturaleza de sus cargos.

2. Intrumentar y ejecutar en la Sección Sindical respectiva en los términos de su Reglamento y articuladamente con el CE, los acuerdos emanados del CG, del CGD, del CSD y de las reuniones plenarias mensuales con el CE, las CM (parte sindical) la CAVEF y la CAH.

3. Presentar su informe anual de labores ante la AS.

4. Presentar un informe de la situación de la cartera o cargo sindical al momento de la entrega del mismo.

5. Presentar un informe de bienes adquiridos durante su gestión.

6. Administrar un fondo revolvente para cubrir las necesidades de la Sección Sindical.

ARTICULO 62. Son facultades y obligaciones de los integrantes del GIC:

A) RESPONSABLE DE ASUNTOS LABORALES.

1. Tramitar la solución en segunda instancia de los problemas laborales que el delegado sindical no haya podido resolver en su departamento.

2. Coordinar y promover la solución de los problemas laborales, que implique la participación de dos o más departamentos en la Sección Sindical respectiva.

3. Organizar y promover la defensa del

Contrato Colectivo de Trabajo en la Sección Sindical.

4. Coordinar junto con las secretarías de Trabajo y de Conflictos, la solución de los problemas laborales en la Sección Sindical.

5. Llevar un archivo con los expedientes de los asuntos laborales tramitados en la Sección Sindical.

6. Todas aquellas funciones que le confieran los presentes Estatutos y los acuerdos sindicales.

B) RESPONSABLE DE ASUNTOS ACADÉMICOS Y EDUCACION.

1. Responsabilizarse, en coordinación con la Secretaría de Asuntos Académicos, de la aplicación de la política académica definida por el Sindicato y de las tareas correspondientes, en su Sección Sindical.

2. Asesorar y proveer información a los trabajadores académicos acerca de sus derechos laborales y de las políticas sindicales al respecto.

3. Coordinar la vigilancia, junto con la representación sindical en la CMGVPIPPA y los delegados departamentales, del cumplimiento de lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

4. Fomentar y propiciar el desarrollo de proyectos académicos orientados al conocimiento y apoyo de las luchas de los trabajadores.

5. Colaborar y promover, junto con la Secretaría de Asuntos Académicos en las publicaciones y eventos sindicales para trabajadores académicos, en la perspectiva de una alternativa de clase en la actividad académica.

6. Organizar y promover junto con la Secretaría de Educación y Análisis los cursos de capacitación laboral y sindical, así como prestar apoyo a los programas de educación abierta en donde participen los trabajadores.

7. Promover y coordinar junto con la Secretaría de Educación y Análisis, la escuela sindical en su Sección.

8. Todas aquellas otras funciones que le confieran los presentes Estatutos, el Reglamento de Coordinación y los acuerdos sindicales en general.

C) RESPONSABLE DE ORGANIZACION Y PROPAGANDA.

1. Coordinarse con las Secretarías de Organización, Relaciones y Solidaridad y Finanzas, para ejecutar las tareas correspondientes en la Sección Sindical.
2. Promover la afiliación al SITUAM.
3. Organizar dentro de la Sección Sindical y en coordinación con el CSD, las asambleas departamentales.
4. Llevar junto con la Secretaría de Trabajo el archivo correspondiente a las afiliaciones y las desafiliaciones de los trabajadores en la Sección Sindical, así como el libro de las actas levantadas en CSD, AS y asambleas departamentales.
5. Organizar los eventos culturales, deportivos y políticos en la Sección Sindical junto con la Secretaría correspondiente.
6. Ser responsable en primera instancia del fondo revolvente del GIC.
7. Impulsar y organizar la solidaridad en la Sección Sindical en coordinación con la Secretaría de Relaciones y Solidaridad.
8. Coordinar el trabajo interno del GIC y a los representantes sindicales en las Comisiones Mixtas de su Sección Sindical.
9. Coordinar y difundir la propaganda sindical de forma que llegue a todos los trabajadores de la Sección Sindical y ser responsable de la difusión de los acuerdos tomados por las diversas instancias sindicales.
10. Promover y publicar el boletín de la Sección Sindical.
11. Todas aquellas otras funciones que le confieran los presentes Estatutos y los acuerdos sindicales.

D) ASESOR ACADÉMICO.

1. Asesorar y orientar a los trabajadores académicos en aspectos relacionados con el CCT, los Estatutos, la Legislación Universitaria y los acuerdos académicos celebrados entre la UAM y el SITUAM, así como otros representantes sindicales no académicos en tareas relacionadas con este sector.
2. Promover la discusión de la problemática académica laboral, la organización de los trabajadores académicos y los eventos de interés para este sector.

3. Difundir la información y política sindical tanto en lo general como en los aspectos académicos.

4. Coordinarse para apoyar y asesorar al Secretario de Asuntos Académicos, al representante de Asuntos Académicos del GIC, y a los Comisionados del CMGVPIPPA para la aplicación de su programa de trabajo general de la unidad.

5. Participar en las reuniones de organización convocadas por el Secretario de Asuntos Académicos o por el Comité Ejecutivo y las del CAS.

6. Atender todos los asuntos de los órganos colegiados, en particular los de su unidad.

DELEGADO DEPARTAMENTAL

ARTICULO 63. Cada delegado será electo por los integrantes del departamento, sección administrativa o grupo de trabajo mediante el mecanismo de votación que establezcan los propios trabajadores del respectivo departamento, sección administrativa o grupo de trabajo.

Por cada 15 afiliados o fracción mayor de 7 se tendrá derecho a un delegado, se levantará acta de la elección conteniendo el resultado así como los nombres y firmas de los trabajadores sindicalizados presentes en la asamblea respectiva. Dicha acta será entregada al GIC, con copia para la Secretaría de Organización.

ARTICULO 64. La duración del cargo de delegado será de 6 meses. Las elecciones para renovar delegados al CGD deberán realizarse al inicio del año lectivo de la Universidad Autónoma Metropolitana e inmediatamente después de la revisión salarial y/o contractual.

La elección se acreditará mediante el acta correspondiente con la firma de los integrantes del departamento, sección administrativa o grupo de trabajo.

ARTICULO 65. Son obligaciones de los delegados:

a) Tratar los asuntos laborales que surgan en su departamento, sección administrativa o grupo de trabajo con el jefe inmediato, a fin de reivindicar la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo, informando de ello al GIC respectivo. Para ello, todo delegado será debidamente acreditado ante las autoridades por el citado GIC.

b) Presentar en el seno del CSD al que pertenezca, al CGD y en CG los acuerdos tomados por sus representados para discusión y resolución final, así como llevar a los trabajadores tales resoluciones; estimular la discusión continua y cotidiana de la información referente al estado y guardar el proceso sindical.

c) Acatar los acuerdos que sean presentados bajo la forma de mandato escrito cuando lo determine el departamento, sección administrativa o grupo de trabajo o cuando así lo establezcan los presentes Estatutos.

d) Realizar como mínimo una junta quincenal con sus representados con el fin de identificar los problemas y proponer soluciones, así como para generar interés y participación de los trabajadores en el proceso sindical. El quórum y los acuerdos de estas juntas serán válidos con la asistencia mínima de la mitad más uno del total de trabajadores integrantes del departamento, sección administrativa o grupo de trabajo.

e) Denunciar las violaciones y las limitaciones que a los derechos y a los intereses laborales contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo ocasionen las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana.

f) Informar y orientar sindicalmente a los representados, impulsando elaboración de volantes, boletines, hojas informativas, carteles y periódicos murales.

g) Organizar brigadas y comités de base de solidaridad con sus representados. Tener como objetivos el cumplimiento de acuerdos con trabajadores en huelga, la asistencia a mítines y manifestaciones, la recaudación de fondos y la elaboración y distribución de propaganda.

h) Alentar la formación de grupos sindicales de estudio con sus representados, así como de elevar la conciencia de éstos y su participación en la vida del SITUAM.

i) Mantener un archivo de actas, acuerdos, listas de asistencia a las asambleas que realice con sus representados así como cualquier documento que sea de interés para éstos.

j) Llevar un seguimiento de las renuncias, incapacidades y todo movimiento de personal que genere vacantes, debiendo comunicarlos al CMGAEPA y al GIC de su Unidad, para que realicen el trámite correspondiente.

k) Todas las demás que le confieren los presentes Estatutos y los acuerdos sindicales.

ARTICULO 66. La renuncia al cargo de delegado titular o suplente será presentada en forma escrita por el interesado ante los trabajadores a los que representa, quienes resolverán sobre ella.

En caso de ser aceptada, el acuerdo será comunicado al CSD. Los trabajadores afiliados, si no existiera delegado suplente o fue éste quien renunció, deberán elegir uno nuevo en los términos establecidos en los presentes Estatutos.

ARTICULO 67. El retiro temporal al cargo de delegado titular o suplente no deberá exceder de 30 días consecutivos ni de 2 meses alternados, dentro de los 6 meses de duración del cargo. El retiro temporal de ambos no deberá exceder de 15 días.

ARTICULO 68. Todo delegado podrá ser revocado de su cargo en cualquier momento por los miembros sindicalizados del departamento, sección administrativa o grupo de trabajo correspondiente. La revocación deberá ser notificada al CSD con copia al GIC y al CE. La elección de los nuevos delegados se realizará conforme a lo estipulado en el artículo 61 de los presentes Estatuto.

COMISIONES MIXTAS

(Parte sindical)

ARTICULO 69. Para hacer cumplir el Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre el SITUAM y la Universidad Autónoma Metropolitana, el SITUAM deberá nombrar a sus representantes ante las diversas Comisiones Mixtas (parte sindical).

ARTICULO 70. Los representantes sindicales en las CM, durarán en su cargo dos años, pudiendo ser revocados según lo estipulado en los presentes Estatutos.

ARTICULO 71. La elección de los integrantes de la parte sindical de las comisiones mixtas (tanto generales como de unidad), será mediante voto secreto, universal y directo de los afiliados de la Sección Sindical que corresponda, de acuerdo de las siguientes normas:

a) La elección de los representantes sindicales ante las CM se realizará parcialmente cada año en el mes de julio de la siguiente manera:

1. El año que corresponda a la elección del CE se renovará la representación de las Secciones Azcapotzalco e Iztapalapa en todas las Comisiones Mixtas.

2. El año que corresponda a la elección de GIC, se renovará la representación de las Secciones Rectoría, TAUAM y Xochimilco en todas las Comisiones Mixtas.

3. En ambos casos el proceso electoral se desarrollará en las mismas fechas que el proceso para elegir CE o GIC en su caso.

b) Se integrará la Comisión Electoral con los miembros de cada una de las Secciones Sindicales quienes, junto con la CAVEF, deberán expedir el reglamento específico para este proceso, la vigilancia y responsabilidad del proceso electoral en cada Sección corresponderá a los miembros de la Comisión Electoral, dos por esa misma Sección, así como para convocar a una Asamblea Seccional para discutir los planes de trabajo.

c) Los candidatos deberán registrarse en la misma Sección Sindical a la que pretenden representar y deberán presentarse en una asamblea seccional si se les convoca para discutir su plan de trabajo.

d) Serán representantes los que obtengan la mayoría simple en la votación para cada una de las comisiones.

e) En el caso de renuncia de uno de los integrantes de cualquier Comisión Mixta corresponderá a la Sección Sindical afectada a través del CSD o la Asamblea Seccional convocar y realizar un proceso electoral extraordinario, bajo las mismas normas establecidas para las elecciones ordinarias sin que sea necesario el acuerdo del CGD o CG.

f) En los casos de posible revocación deberá seguirse el procedimiento que se establece específicamente en el reglamento de procedimientos disciplinarios.

ARTICULO 72. En todos los casos de sustitución de representantes en CM, éstos deberá permanecer en su cargo hasta que haya sido electo el sustituto debiendo dar asesoría a los nuevos representantes durante las semanas inmediatas siguientes a la respectiva sustitución.

ARTICULO 73. En los casos de que exista acusaciones y/o cuestionamientos que lleven a una posible revocación, los interesados deberán presentar a CAVEF

caso y la solicitud de convocatoria a una **asamblea**. La CAVEF en un plazo no mayor de 15 días emitirá un dictamen que se dará a conocer públicamente y se leerá en una AS convocada *ex profeso* para el caso, respetando las siguientes normas:

- a) Que el representante en cuestión sea avisado con anticipación mínima de 3 días y
- b) Que la CAVEF asista a ésta.

La Asamblea Seccional con base en el dictamen de CAVEF decidirá si hay los elementos suficientes para llamar a elecciones extraordinarias.

Si pasado el plazo de 15 días la CAVEF no ha emitido su dictamen, el GIC deberá convocar a AS, la que decidirá si procede llamar a elecciones extraordinarias. Solo un proceso electoral puede ratificar o revocar el mandato a un representante.

ARTICULO 74. Son facultades y obligaciones de los representantes sindicales ante las CM:

- a) Realizar cabalmente las funciones que defina el Contrato Colectivo de Trabajo para la respectiva CM, haciendo respetar y cumplir los derechos y conquistas de los trabajadores allí estipulados.
- b) Elaborar conjuntamente con el CE el Reglamento de Coordinación de instancias sindicales, que vincule su trabajo y permita una adecuada participación entre ellos. Asimismo, deberán reportar al CE (a través del Secretario de Organización y/o el responsable miembro de CE), el desarrollo de sus trabajos, proponiendo los aspectos a discutir conjuntamente.
- c) Asistir regularmente a las reuniones del CGD, los CSD y las AS, informando sobre su labor en esos órganos y sometiendo a su consideración los problemas más importantes que se presenten en su trabajo.
- d) Presentar por escrito informes trimestrales y rendir un informe anual de labores al CGD previo al CG.
- e) Presentar un informe de la situación de la cartera o cargo sindical al momento de la entrega del mismo.
- f) Presentar un informe de bienes adquiridos durante su gestión.

ORGANOS NORMATIVOS

ARTICULO 75. Para velar por el correcto funcionamiento de los órganos sindicales,

serán constituidas dos comisiones autónomas:

a) Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización (CAVEF).

b) Comisión Autónoma de Hacienda (CAH).

ARTICULO 76. Las comisiones autónomas a que alude el artículo anterior deberán ser constituidas cada dos años al mismo tiempo que los GIC.

ARTICULO 77. Las comisiones autónomas están facultadas para ejercer sus funciones ante cualquiera de los órganos de gobierno del SITUAM. Asimismo, los integrantes de la CAVEF de cada Sección Sindical están facultados para proponer resoluciones a los órganos de gobierno de su Sección en cuanto a la aplicación de los presentes Estatutos.

ARTICULO 78. Las Comisiones Autónomas serán electas de la siguiente manera:

a) La CAVEF será constituida por dos miembros de Azcapotzalco, dos de Iztapalapa, dos de Xochimilco, uno de Rectoría General, uno de CENDI-1, uno de CENDI-2, uno de CENDI-3 y uno de TAUAM, electos por voto secreto, universal y directo sobre candidatos propuestos por las correspondientes AS.

b) La CAH será constituida por cuatro afiliados, nombrados en el Congreso.

c) En caso de renuncia de uno de los integrantes de cualquier Comisión Autónoma corresponderá la Sección Sindical afectada a través del CSD o AS convocar y realizar un proceso electoral extraordinario, bajo las mismas normas establecidas para las elecciones ordinarias, sin que sea necesario el acuerdo del CGD o CG.

d) En todos los casos de sustitución de representantes en C.A., éstos deberán permanecer en su cargo hasta que haya sido electo el sustituto, debiendo dar asesoría a los nuevos representantes durante las semanas siguientes a la respectiva sustitución.

ARTICULO 79. Las Comisiones Autónomas se constituirán de la siguiente manera:

a) La CAVEF se compondrá de un presidente, un secretario y siete vocales.

b) La CAH estará formada por un presidente, un secretario y tres vocales.

Ambas comisiones deberán elaborar sus respectivos Reglamentos Internos donde se

fljarán las funciones de cada miembro y los procedimientos de cada comisión autónoma en su conjunto, mismos que deberán ser aprobados por el CG.

ARTICULO 80. Son facultades y obligaciones de las comisiones autónomas:

A) COMISION AUTONOMA DE VIGILANCIA, EVALUACION Y FISCALIZACION.

1. Vigilar y evaluar el cumplimiento de las tareas sindicales.
2. Vigilar y exigir ante quien corresponda el cumplimiento de los acuerdos de los CG, CGD y órganos sindicales.
3. Vigilar que los órganos del SITUAM así como los trabajadores afiliados a éste cumplan con las funciones que les sean conferidas, así como lo que dispongan los presentes Estatutos.
4. Demandar y obtener de los diferentes órganos sindicales y miembros del SITUAM, la información, los recursos, la cooperación necesaria para el correcto desempeño de sus funciones.
5. Presentar anualmente ante el CG ordinario un informe sobre el desempeño de los órganos sindicales, sobre el cumplimiento de las tareas asignadas por el CG anterior, por el CGD, los CSD, las AS y el Comité de Huelga a fin de que se decida en consecuencia.
6. Llegado el caso, practicar las investigaciones necesarias de acuerdo a su Reglamento Interno, ya sea a iniciativa propia o bien cuando algún afiliado al SITUAM lo demande.
7. Si es el caso, emitir el juicio respectivo y proponer la sanción o medida disciplinaria correspondiente para que el CG, el CGD o los trabajadores a través de las diversas AS, adopten la decisión definitiva de acuerdo a los presentes Estatutos.
8. Vigilar el proceso electoral para todos los órganos sindicales, así como para aquellos procesos electorales extraordinarios en los términos que establezcan los presentes Estatutos.
9. Respetar las normas y procedimientos establecidos en su reglamento interno.
10. Guardar discreción en los asuntos que trate.

11. Asistir a todos los eventos sindicales
12. Presentar informes trimestrales actividades al CGD.
13. Presentar un informe de la situación de cartera o cargo sindical al momento de entrega del mismo.
14. Presentar un informe de bienes adquiridos durante su gestión.
15. Todas las demás que le confieran presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y su reglamento interno.

B) COMISION AUTONOMA DE HACIENDA.

1. Inspeccionar el estado de la contabilidad general del SITUAM, así como todo documento relativo al movimiento de fondos y gastos corrientes.
2. Vigilar el correcto manejo y aplicación de los fondos, de los gastos corrientes y patrimonio del SITUAM, por parte de cada uno de los órganos del SITUAM.
3. Presentar al CGD y al CE, estudios y proyectos tendientes tanto a incrementar el patrimonio del SITUAM, como a mejorar la administración de los recursos económicos sindicales.
4. Asistir a todos los eventos sindicales
5. Presentar informes trimestrales actividades al CGD.
6. Presentar un informe de la situación de cartera o cargo sindical al momento de entrega del mismo.
7. Presentar un informe de bienes adquiridos durante su gestión.
8. Todas las demás que le confieran presentes Estatutos, los acuerdos sindicales y su reglamento interno.
9. Realizar una auditoría interna anual, previa a la realización del Congreso. En caso de no estar constituida la Comisión, el Comité de Huelga o el CGD, según sea el caso, nombrará una Comisión Auditora Interna integrada por un trabajador sindicalizado de cada sección sindical.

ARTICULO 81. Las comisiones autónomas son responsables ante el CG, el CGD y las de asistir regularmente a las reuniones de sus órganos y presentarán informes escritos con 20 días de anticipación como mínimo para el conocimiento de los integrantes.

le SITUAM; ante el CG anualmente, ante el CGD semestral y ante los CSD y las AS cuando se les solicite.

la Asimismo, podrán hacer las observaciones que consideren pertinentes a los distintos órganos del SITUAM, a fin de que éstos corrijan todas las deficiencias que surjan en el transcurso de sus respectivos funcionamientos.

S Para el cumplimiento de sus facultades la S CAH contará con una asesoría contable, acordada por el CGD.

J
O
O

3
|
1

r
|
-

CAPITULO V

DE LAS SANCIONES

ARTICULO 82. Para decidir respecto a cualquiera de las sanciones marcadas en los presentes Estatutos, previamente se oirá la defensa del trabajador acusado, en el entendido de que si es citado y no comparece ante la CAVEF o el órgano sindical que lo convoque, se resolverá con la información y datos que se tengan.

ARTICULO 83. El procedimiento específico a que se sujetará la CAVEF para investigar y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, estará contenido en su Reglamento Interno aprobado por el CG debiendo ser publicado a efecto de que los trabajadores tengan conocimiento del mismo.

ARTICULO 84. Se aplicarán las sanciones y medidas disciplinarias estipuladas en el artículo 85 a los órganos o integrantes del SITUAM cuando se compruebe que hubo:

- a) Violación o incumplimiento de los Estatutos.
- b) Violación o incumplimiento de los acuerdos sindicales.
- c) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones.
- d) Desarrollo de actividades contrarias al SITUAM.

ARTICULO 85. Para preservar y fortalecer lo establecido en la Declaración de Principios, los acuerdos sindicales y obligaciones derivadas de los Estatutos, se disponen las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Destitución del cargo sindical.
- d) Suspensión temporal de los derechos sindicales.
- e) Expulsión del SITUAM.

ARTICULO 86. Son causas que ameritan amonestación verbal a cualquier afiliado al SITUAM, las siguientes:

- a) Incumplimiento injustificado de las obligaciones establecidas en los Estatutos.
- b) Incumplimiento injustificado en el

desempeño de alguna comisión especial asignada por cualquiera de los órganos SITUAM.

c) Uso de lenguaje ofensivo contra cualquier integrante del SITUAM en lo que toca asuntos sindicales.

d) Conducta indisciplinada en cualquiera de los actos del SITUAM.

ARTICULO 87. Son causas que ameritan amonestación escrita a cualquier afiliado del SITUAM la reincidencia de alguna de las causas señaladas en el artículo 86 o incurrir en cualquiera de las siguientes:

a) Presencia en cualquier acto del SITUAM en estado de ebriedad o bajo el influjo de sustancias enervantes o drogas no recetadas.

b) Conducta indisciplinada en actos en los que se lleve la representación del SITUAM.

c) Levantamiento o firma de actas administrativas o de naturaleza laboral, contra de integrantes del SITUAM.

d) Uso de lenguaje difamatorio en contra de integrantes del SITUAM en lo que toca asuntos sindicales.

e) Realización de acciones que entorpezcan el desarrollo de las actividades sindicales.

ARTICULO 88. Son causas que ameritan destitución del cargo sindical:

a) Incumplimiento injustificado y sistemático de las obligaciones asignadas al cargo en los Estatutos o por los acuerdos sindicales.

b) Abuso de autoridad o usurpación de funciones.

c) Desobediencia a los acuerdos de CCGD, CSD, AS, según corresponda.

d) Negligencia, parcialidad o mala fe en la tramitación de los asuntos asignados al cargo.

e) Aceptación o petición de gratificación por realizar funciones propias del cargo.

f) Utilización en beneficio propio o de terceros de las funciones propias del cargo.

g) Ejercicio de funciones en estado de ebriedad o bajo el influjo de sustancias enervantes o drogas no recetadas.

h) Faltar 3 días consecutivos ó 4 días consecutivos en el término de 30 días para realizar los trabajos que le han sido asignados por el Sindicato.

Las personas sancionadas en los términos de este artículo, no podrán ser electas para ningún cargo sindical durante los dos años siguientes.

siguientes a la fecha en que la sanción entre en vigencia.

ARTICULO 89. Son causas que ameritan la suspensión de derechos sindicales hasta un año a cualquiera de los afiliados al SITUAM, las siguientes:

a) Utilización de la información o de asuntos sindicales contra los fines del SITUAM o en demérito de los acuerdos de sus órganos. En caso de ocupar algún cargo sindical, se procederá a la sustitución automática.

b) Usurpación de funciones.

c) Dos amonestaciones escritas en el lapso de un año.

d) Comisión de fraudes en cualquiera de los procesos de elección o de consulta interna del SITUAM. En caso de ocupar cargo sindical se procederá a la destitución automática.

e) Reincidencia en la firma o levantamiento de actas administrativas o de naturaleza laboral, en contra de cualquier integrante del SITUAM.

f) Levantamiento o firma de actas administrativas o de naturaleza laboral, en contra de cualquier integrante del SITUAM, cuando éstas causen perjuicio en su relación laboral.

g) Desobediencia a los acuerdos de CG, CGD, CSD, y AS, según corresponda.

h) Intento de soborno.

i) Participación en soborno comprobado. En estos casos la suspensión se aplicará tanto al que soborna como a quien acepta el soborno.

j) Ostentación como representante del SITUAM sin autorización expresa de los órganos que correspondan.

k) Compra y venta comprobados, de una firma para recomendar algún candidato a la Bolsa de Trabajo. En este caso la persona recomendada perderá definitivamente el derecho a ingresar a la Bolsa de Trabajo o, si ya se encontrase laborando, se le aplicará la sanción contemplada en este artículo.

l) Sabotaje abierto que provoque entorpecimiento de la actividad sindical.

Cuando se aplique la suspensión de derechos sindicales. El tiempo que dure contará para efectos de antigüedad sindical.

ARTICULO 90. Son causas que ameritan la expulsión del SITUAM a cualquiera de sus afiliados:

a) Actos de traición, entendiéndose como tales los que se realicen en colusión con autoridades o cualquier persona física o moral, o alguna organización o corporación antagonica que causare al SITUAM perjuicio grave.

b) Desempeño del papel de esquirol, entendiéndose como tal el presentarse a realizar labores durante la huelga, o incitar directa y abiertamente a que otros lo hagan.

c) Utilización del patrimonio sindical en forma indebida e intencional.

d) Reincidencia en cualquiera de las causales establecidas en el artículo anterior.

ARTICULO 91. En tanto concluye el procedimiento de expulsión que establecen los presentes Estatutos, se aplicará la suspensión de derechos sindicales y/o la destitución del cargo.

ARTICULO 92. Todas las sanciones serán resueltas por la Asamblea Seccional a propuesta de la CAVEF, excepción hecha de los casos de expulsión definitiva de un afiliado o cuando se trate de la destitución de uno o más integrantes del CE.

En el primer caso el procedimiento se ajustará a lo previsto por el artículo 96 de los Estatutos.

En el segundo caso el CGD el CH o el CG serán las instancias facultadas para tomar una resolución.

Entre otras facultades de la Asamblea Seccional están las de conocer y resolver sobre:

a) Destitución de un delegado sindical.

b) Destitución del GIC, de las CM, de los integrantes de la CAVEF y de la CAH o de integrantes de comisiones especiales.

c) Expulsión del SITUAM, misma que se hará conforme a lo establecido en el artículo 96 de los presentes Estatutos, no afectando el derecho y la capacidad de la fuente de elección para proceder a las destituciones que correspondan.

ARTICULO 93. Para que pueda ser aplicada una sanción a algún afiliado, la CAVEF se sujetará al procedimiento siguiente:

1. En un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que se tenga conocimiento del asunto de que se trate, la CAVEF citará a los involucrados a una reunión donde se deberán ofrecer los argumentos por las partes.

2. En los siguientes diez días hábiles practicará las investigaciones y consultas necesarias a fin de emitir un dictamen.

3. En los siguientes cinco días hábiles a más tardar, la CAVEF deberá emitir el dictamen que corresponda, dictamen que deberá ser puesto a consideración de la Asamblea Seccional respectiva, que para tal efecto haya sido citada previamente, instancia que deberá resolver.

ARTICULO 94. Cuando un afiliado a quien se le haya aplicado una sanción se inconforme con la decisión tomada en la Asamblea Seccional, podrá apelar dicha sanción ante CGD, el CH o CG.

ARTICULO 95. Cuando se trate de un caso que amerite expulsión del SITUAM, el procedimiento se ajustará a las siguientes normas:

a) La AS se reunirá para el sólo efecto de conocer la expulsión.

b) El procedimiento de expulsión, se llevará a cabo ante la AS correspondiente, pero el acuerdo de expulsión será decidido por los trabajadores de cada una de las Secciones que integren al SITUAM.

c) Al trabajador afectado le será escuchada su defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los presentes Estatutos.

d) La AS conocerá tanto las pruebas que sirvan de razón para aplicar el procedimiento de expulsión, como las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de afiliados al SITUAM.

g) La expulsión sólo podrá decretarse para los casos expresamente consignados en los presentes Estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

ARTICULO 96. Las sanciones o faltas no comprendidas en este capítulo serán resueltas por el CGD a propuesta de la CAVEF.

CAPITULO VI

DE LAS ELECCIONES Y

DE LAS VOTACIONES

ARTICULO 97. Los trabajadores afiliados a SITUAM ejercerán democráticamente su voluntad política sindical, la cual se expresará por medio de la libre discusión y votación de sus posiciones en los diversos procesos electorales que se realicen en su seno. La votación y sus resultados serán la expresión de la voluntad de los integrantes del SITUAM y su mandato deberá ser respetado en todos los casos.

ARTICULO 98. Todo afiliado al SITUAM tendrá derecho a :

a) Votar para renovar cualquier representación sindical una vez que tenga antigüedad sindical mínima de 30 días.

b) Ser votado para cualquier cargo en elección así como ser electo para cualquier puesto o comisión que le sea asignado por los trabajadores sindicalizados, teniendo cuenta lo establecido en los presentes Estatutos.

c) Organizarse con fines electorales o tendencias en el ámbito interno del SITUAM.

ARTICULO 99. En ningún caso un afiliado a SITUAM podrá ocupar más de un cargo en elección sindical simultáneamente. De igual manera, ningún integrante del CE, los GI o las CM (parte sindical) podrá reelegirse en la misma instancia en el período inmediato siguiente. Para este efecto, las Comisiones Mixtas de Unidad se consideran instancias inferiores a las Comisiones Mixtas Generales por lo que los miembros de las primeras pueden aspirar a participar en las Comisiones Mixtas Generales.

Una excepción a este principio serán los casos de afiliados que hayan venido ocupando un cargo de manera interina cubriendo el período de otra persona, ya que en este caso sí podrá reelegirse en la misma instancia e inclusive en el mismo cargo.

ARTICULO 100. En ningún caso un afiliado que ya ocupe un cargo sindical podrá renunciar a él con el fin de contender por otro cargo sindical distinto, para poder participar con

candidato en una contienda electoral deberá previamente concluirse el período de representación para el cual se fue electo. De la misma manera no podrán ser candidatos a cargos de representación sindical aquellos afiliados que durante los cuatro años anteriores al proceso de elecciones en turno hayan venido fungiendo como representantes sindicales, aquellos afiliados que estén en ese supuesto deberán dejar transcurrir dos años para poder ser candidatos a un cargo. Una excepción a lo anterior será el caso de los interinatos.

ARTICULO 101. Para el nombramiento de representantes interinos, se procederá de la siguiente forma:

a) En el caso de los GIC, ya sea todos sus miembros o uno de ellos, en todo momento se decidirán por votación universal, directa y secreta, debiéndose emitir la convocatoria correspondiente.

b) En las CM, cuando el tiempo del interinato sea del 75% o más de la gestión se decidirá por votación universal, directa y secreta. Cuando el interinato sea de 25% o menos de la gestión, el Consejo Seccional de Delegados decidirá la forma de elección más idónea de acuerdo a las circunstancias.

ARTICULO 102. El Congreso General Ordinario convocará a elecciones ordinarias para el nuevo CE con anticipación mínima de 45 días a la fecha de elección. El mismo Congreso nombrará la Comisión Electoral, la cual estará integrada por 2 miembros de cada Sección Sindical.

El proceso deberá realizarse a partir de los siguientes criterios:

a) Por medio de votación secreta, universal y directa de los trabajadores afiliados al SITUAM que tengan antigüedad sindical mínima de 30 días.

b) La Comisión Electoral elaborará convocatoria de elecciones, así como los reglamentos de registro de planillas, de campaña electoral y de votaciones, que regirán el proceso electoral de acuerdo a los presentes Estatutos.

c) Los candidatos a los diferentes cargos deberán participar agrupados en planillas.

d) Los participantes en planillas no podrán ser a la vez integrantes de la Comisión Electoral.

e) Cada planilla participante deberá ser registrada ante la Comisión Electoral y

afiliados al
ante su vida
esará por
ción de sus
procesos
seno. La
expresión
SITUAM
en todos

M tendrá

cualquier
ue tenga
días.

cargo de
cualquier
nado por
iendo en
resentes

les o de
SITUAM.

afiliado al
cargo de
De igual
los GIC,
girarse en
mediato
nisiones
stancias
nerales,
neras sí
nisiones

erán los
venido
interina
, ya que
misma
rgo.

ido que
nciar a
cargo
r como

nombrar un representante ante la misma con una anticipación mínima de 20 días a la fecha de elección. Además deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Indicar los nombres de los integrantes de la planilla.
2. Señalar los cargos a que aspiran en CE.
3. Especificar la denominación de la planilla.
4. Proporcionar un programa de trabajo.

f) La Comisión Electoral registrará las planillas y aprobará su composición para la contienda electoral, siempre que sus integrantes puedan ser votados en los términos de los presentes Estatutos. En ningún caso un integrante del SITUAM podrá participar en más de una planilla para contender electoralmente.

g) La Comisión Electoral y un representante de cada planilla revisarán el padrón electoral para su depuración 8 días antes de la votación.

h) Con una anticipación mínima de 15 días a la fecha de elección, la Comisión Electoral después de comprobar lo establecido en los incisos e y f, dará a conocer a los afiliados al SITUAM por medio de boletines, circulares o del órgano oficial del propio SITUAM las planillas registradas.

i) La vigilancia del proceso electoral será coordinada por la Comisión Electoral auxiliada por: Trabajadores afiliados al SITUAM designados para tal efecto por los respectivos CSD, un representante de cada una de las planillas registradas y los integrantes de la CAVEF.

j) La Comisión Electoral elaborará las boletas de votación indicando en ellas el nombre de cada planilla registrada, así como los espacios correspondientes para votos de abstención. El SITUAM aportará los fondos necesarios para tal efecto.

k) La Votación se llevará a cabo de las 8:00 a las 20:00 horas en la fecha de elección establecida.

l) El voto será depositado en urnas selladas colocadas en cada Sección Sindical, en los sitios que la Comisión Electoral determine. Cuando haya dependencias externas a una Sección Sindical se instalarán las urnas adicionales necesarias para efectuar la votación.

m) El sufragio será efectivo al marcar el votante el nombre de la planilla de su preferencia. Se anulará cuando sean

on
la
dir
de
E
la.
as
ta
an
es
el
ta
le
al
a

marcados dos o más nombres de planillas o la boleta completa. Tampoco se considerará efectiva aquella boleta depositada en blanco en las urnas electorales.

n) La elección será válida con el número de votos que sean emitidos.

ñ) La planilla ganadora será aquella que obtenga el mayor número de votos.

o) Concluida la votación, la Comisión Electoral realizará el recuento de los votos depositados en las urnas electorales, informando del número de trabajadores afiliados al SITUAM, boletas electorales repartidas y número de votantes, de acuerdo a las listas de control que se hayan manejado en cada Sección Sindical.

p) El resultado final del recuento electoral se dará a conocer por la Comisión Electoral en un plazo máximo de 48 horas después de concluida la votación.

Esta deberá contener:

1) El número total de trabajadores sindicalizados.

2) El número total de votos emitidos.

3) El número de votos que haya obtenido cada planilla.

4) El número de votos de abstención.

5) El número de votos anulados.

6) El nombre de la planilla triunfante y/o la composición del CE electo.

q) La Comisión Electoral en Coordinación con la CAVEF deberá vigilar en todo momento y con los mecanismos adecuados, la autenticidad y fluidez del proceso de elección del CE.

ARTICULO 103. Las elecciones ordinarias deberán ser realizadas a más tardar la primera quincena del mes de julio de cada dos años, salvo casos extraordinarios considerados así por el CGD o el Comité de Huelga.

ARTICULO 104. El CE saliente hará entrega de la gestión al CE electo dentro de los 15 días posteriores a la fecha en que se haya dado a conocer el resultado de las votaciones.

ARTICULO 105. En los casos de renuncia o destitución de uno o más integrantes del CE, se procederá de la siguiente manera:

a) El CG, el CGD o el Comité de Huelga, según sea el caso, formará las ternas necesarias de candidatos para que los cargos respectivos sean cubiertos en un plazo

máximo de siete días a partir de la fecha que ocurra la renuncia o destitución.

b) El CG o el Comité de Huelga, según el caso, convocará a la realización de para que en ellas sean efectuadas votaciones secretas y directas sobre las tres propuestas por el órgano de gobierno correspondiente.

c) El triunfo corresponderá al candidato respectivo que reúna el mayor número de votos.

ARTICULO 106. Los candidatos elegidos a través del procedimiento establecido en el artículo anterior, únicamente completarán el período de los integrantes del CE que han sustituido. No obstante y sin perjuicio de lo antes señalado, dichos candidatos podrán participar en cualesquiera de las planillas que se constituyan para contender durante el período de elecciones ordinarias, incluso en la misma cartera.

ARTICULO 107. Cuando las circunstancias lo determinen o debido a que por causa de fuerza mayor no se pueda cumplir lo establecido en el artículo 102 de los presentes Estatutos, el CG, el CGD o el Comité de Huelga, según sea el caso, acordará la realización de elecciones extraordinarias las veces que sea necesario, hasta cumplir lo previsto en el artículo 102. En esta situación, los períodos de publicación de la convocatoria, el registro de planillas y la realización de las elecciones, se acordados por la instancia que emite la convocatoria, y además la Comisión Electoral será constituida en el seno del órgano que haya tomado el acuerdo.

ARTICULO 108. En caso de renuncia o destitución del CE en pleno, el CG, el CGD o el Comité de Huelga, según sea el caso, nombrará una Comisión Interna formada por representantes de los trabajadores afiliados de cada Sección Sindical. Dicha Comisión hará las veces del CE, en tanto asume sus funciones el nuevo CE electo bajo el procedimiento indicado en el artículo 105.

ARTICULO 109. El CE electo bajo el procedimiento señalado en el artículo 108 de los presentes Estatutos, solamente completará el período del CE que sustituye pero no tendrá oportunidad de participar en el período de elecciones ordinarias.

ARTICULO 110. Las elecciones para la renovación de los GIC, deberán efectuarse cada dos años, siguiendo los mismos

a en
sea
AS
nes
nas
erno
fato
de
vés
ulo
odo
ran
o lo
rán
llas
e el
en
así
de
lo
tes
de
la
as,
dir
sta
la
la
án
la
c-
ro
ón
té
la
s
n
el
E
el
el
e
e
),
n
a
e
s

requisitos fijados en el artículo 102 de los presentes Estatutos. El nombramiento de la Comisión Electoral deberá darse en la AS correspondiente.

ARTICULO 111. Las elecciones de los GIC se harán bajo las siguientes normas:

a) El GIC en funciones deberá convocar a una AS dentro de los primeros treinta días posteriores a la realización del CG correspondiente. En ella deberá integrarse la respectiva Comisión Electoral con dos integrantes sindicalizados y dos integrantes de la CAVEF.

b) La Comisión Electoral emitirá la convocatoria a elecciones, en la que fijará el plazo para el registro de las planillas, el procedimiento electoral y la fecha de elecciones, la cual deberá establecer dentro del lapso señalado en el inciso anterior y de acuerdo a los requisitos establecidos en los presentes Estatutos en el artículo 102, inciso e).

c) Para ser registrada ante la Comisión Electoral cada planilla deberá indicar el nombre de sus integrantes, los cargos a que aspiran y el nombre de la planilla.

El afiliado que aspire al cargo de Responsable de Asuntos Académicos y Educación deberá ser preferentemente miembro del personal académico.

La planilla deberá presentar un plan de trabajo ante la AS.

d) Después de cerrado el plazo de registro de las planillas, la Comisión Electoral publicará un boletín con el nombre de cada planilla y sus integrantes, respectivamente. La Comisión Electoral se ocupará también de hacer publicar por el SITUAM todos los planes de trabajo presentados.

e) La Comisión Electoral diseñará las boletas electorales.

f) La Comisión Electoral y un representante de cada planilla revisarán el padrón electoral para su depuración 8 días antes de la votación.

g) La votación será universal, secreta y directa, estando ubicadas las urnas en los sitios que determine la Comisión Electoral y de acuerdo a lo estipulado en los presentes Estatutos conforme al artículo 102, incisos k) y l).

h) El sufragio será efectivo al marcar el volante una planilla determinada y se anulará

cuando marque más de una. Tampoco considerarán efectivas aquellas boletas depositadas en blanco en las urnas.

l) La elección será válida con el número de votos que sean emitidos. La planilla ganadora será la que obtenga la mayoría simple de votos emitidos.

j) En caso de empate, la Comisión Electoral convocará en un plazo máximo de 48 horas y los integrantes sindicalizados electos tomarán posesión de su cargo en un plazo mayor de 8 días.

k) El acta con los resultados finales de votaciones, deberá contener los datos señalados en el artículo 101, inciso p) de los presentes Estatutos.

l) Ante la renuncia o destitución de uno de los integrantes del GIC, la nueva elección se efectuará con base al procedimiento establecido.

ARTICULO 112. En caso de que el CE y el CC no convoque oportunamente al CG, se estará a lo dispuesto por la fracción VIII del Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 113. El cargo de Asesor Académico será ocupado por un trabajador afiliado miembro del personal académico. La designación será a través del mecanismo de votación secreta, universal y directa en el que participarán únicamente los trabajadores académicos afiliados, su fecha de elección coincidirá con la de los Grupos Internos Coordinadores. El período de ejercicio de cargo será de dos años.

CAPITULO VII

DE LAS HUELGAS Y DE LOS PAROS

ARTICULO 114. El SITUAM para la defensa de los intereses de sus afiliados, de acuerdo con su Declaración de Principios y sus métodos de lucha, podrá emplazar a huelga, derecho que le confiere el Artículo 123 de la Constitución General de la República, Apartado "A" y su Ley Reglamentaria.

ARTICULO 115. Las Huelgas por demandas propias se declaran para lograr cualesquiera de los siguientes objetivos:

- a) Obtener de las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y en general, el respeto a los derechos individuales o colectivos que correspondan a los trabajadores afiliados al SITUAM.
- b) Exigir y obtener la revisión del Contrato de Trabajo en el tiempo que determine éste.
- c) Exigir y obtener la revisión de salarios.
- d) Reinvidicar todo aquello que a juicio de los afiliados al SITUAM así lo requiera, de acuerdo a lo estipulado en la Declaración de Principios y en los presentes Estatutos.

ARTICULO 116. La decisión de emplazar a huelga podrá ser tomada por:

- a) El CG, en cuyo caso será necesario el voto afirmativo de las dos terceras partes de los integrantes del CG. Para ello es obligatorio que los delegados se ajusten estrictamente a los acuerdos de sus representados.
- b) Cuando las circunstancias lo obliguen o no pueda cumplirse lo señalado en el inciso anterior, la decisión podrá ser tomada por la totalidad de los afiliados al SITUAM. En este caso será necesario que los trabajadores sindicalizados expresen su voluntad por medio del voto secreto, universal y directo, para lo cual deberán instalar las urnas correspondientes, mismas que serán vigiladas tanto por comisiones emanadas del CGD como por la CAVEF. Para que el emplazamiento se considere aprobado será necesario el pronunciamiento afirmativo de las dos terceras partes de los votantes.
- c) En ausencia inmediata de un Congreso General, y cuando las circunstancias del

caso a juicio del Comité Ejecutivo, no por la realización de la consulta secreta, directa y directa de la totalidad de los afiliados consignada en el inciso anterior, e podrá tomar la decisión de emplazar a huelga, únicamente para efectuar la demanda de aumento salarial de emergencia. En este caso será obligatorio el voto afirmativo de las dos terceras partes de los delegados propietarios del CGD.

ARTICULO 117. Para el ejercicio de la huelga, en el momento de emplazamiento, se constituirá un Comité de Huelga, que será el máximo órgano de dirección y resolución durante el conflicto. El Comité de Huelga estará integrado por 5 trabajadores de la sección sindical electos en las AS, así como por los delegados electos expresamente para el Comité de Huelga y por los trabajadores sindicalizados, reunidos en asamblea departamental y de acuerdo a los presentes Estatutos.

ARTICULO 118. Dentro de los primeros diez días posteriores a la aprobación del emplazamiento a huelga, deberán efectuarse las AS y las asambleas departamentales donde se elegirán a los delegados que constituirán el Comité de Huelga. El día siguiente a la declaración de la huelga será la mitad más uno de sus integrantes. Una vez establecido, el Comité de Huelga se reunirá en asamblea permanente.

ARTICULO 119. Desde el inicio de la huelga y a partir del momento en que se elijan los delegados del Comité de Huelga, las secciones sindicales se reunirán en asamblea permanente. Tanto las AS como las reuniones en los departamentos, secciones administrativas o grupos de trabajo, deliberarán y propondrán el curso que deba seguir el movimiento y la política respectiva.

Sus opiniones se llevarán al pleno del Comité de Huelga, donde se tomará la decisión por parte de todos los delegados.

ARTICULO 120. En la sesión del Comité de Huelga en que se deba decidir el estallido de la huelga, el quórum mínimo para que sea válida dicha sesión, deberá ser de las dos terceras partes de los delegados que constituyan el propio Comité de Huelga. La aprobación de la huelga se hará con el voto afirmativo de la mitad más uno de los presentes. Los delegados al Comité de Huelga deberán seguir los criterios

establecidos por sus representantes en el mandato escrito correspondiente.

ARTICULO 121. Los integrantes de la Comisión Técnica para el periodo de revisión contractual y/o salarial, la Comisión Revisora, deberá trabajar de tiempo completo en las tareas que les asigne el Comité de Huelga sin que por esto sean integrantes del mismo.

a) La Comisión Revisora será electa con una anterioridad mínima de 15 días a la fecha del inicio de su licencia, integrándose en AS de cada unidad, el número de miembros que le corresponda de acuerdo al número de afiliados y al CCT.

b) La Comisión Revisora se abocará a organizar las asambleas departamentales y seccionales que sean necesarias; propagar y difundir al interior y exterior de las Unidades lo relacionado con nuestro movimiento de huelga, relacionándose con los sindicatos cercanos a las Unidades, así como mantener estrecha relación con los estudiantes de las Unidades académicas.

c) Para la mayor eficacia de las tareas, la Comisión Revisora deberá coordinarse con el CE, para la elaboración de propuestas y pliego petitorio y con los GIC para el trabajo interno de las Unidades, además se les dotará de los recursos económicos y materiales que requiera.

ARTICULO 122. Al ser declarado un movimiento de huelga, los integrantes de las CM (parte sindical) deberán ponerse a disposición del Comité de Huelga para el cumplimiento de las labores necesarias.

ARTICULO 123. Ningún movimiento de huelga será concluido, sin la previa aprobación de la mitad más uno de los delegados asistentes a la asamblea permanente del Comité de Huelga, siempre conforme a los criterios establecidos en los correspondientes mandatos escritos.

ARTICULO 124. Al emplazarse a huelga en una Sección Sindical, será constituido un Comité Seccional integrado mediante los mismos procedimientos y con una composición similar a la señalada para el Comité de Huelga en el Artículo 117 de los presentes Estatutos.

ARTICULO 125. Para dar por terminado un movimiento de huelga en una Sección Sindical, será necesaria la previa aprobación de la mitad más uno del Comité de Huelga Seccional, de conformidad a los acuerdos de sus representados.

ARTICULO 126. Los paros podrán ser generales, seccionales o departamentales. Los paros generales y seccionales serán decididos por el voto afirmativo de las dos terceras partes del total de los delegados titulares del CSD.

ARTICULO 127. Durante un movimiento de huelga general o seccional, la CAVEF y la CAH seguirán desempeñando sus funciones regularmente, debiendo asistir a las reuniones del Comité de Huelga y de las AS.

CAPITULO VIII

DEL PARTIMONIO SINDICAL

ARTICULO 128. El patrimonio del SITUAM estará integrado por:

a) Los bienes muebles e inmuebles que actualmente sean propiedad del SITUAM, así como en los que en el caso futuro obtenga para cubrir las necesidades emanadas de su desempeño.

b). Las aportaciones económicas de sus afiliados, especificadas en el Artículo 129 de los presentes Estatutos.

c). El dinero en efectivo y valores financieros que le pertenezcan.

d). Las donaciones que le sean otorgadas, siempre y cuando no implique violaciones a los presentes Estatutos. Las aportaciones o bienes aportados por la Universidad Autónoma Metropolitana, acordados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 129. Cada uno de los afiliados al SITUAM está obligado a pagar una cuota ordinaria mensual, cuyo monto será de 1.5 por ciento sobre el salario bruto mensual, para incrementar el patrimonio y cubrir los gastos que requiera el funcionamiento del SITUAM. Todas aquellas cuotas extraordinarias que decrete el CGD o el Comité de Huelga para fines especiales, independientemente de los pagos hechos por concepto de cuotas ordinarias. Cuando el acuerdo emana de los CSD, éste será válido únicamente para los trabajadores afiliados en la Sección Sindical correspondiente.

ARTICULO 130. Todos los afiliados al SITUAM, desde el momento en que sus Estatutos han sido aprobados, otorgan su consentimiento para que la Universidad Autónoma Metropolitana les descuente de sus salarios las cuotas ordinarias establecidas en el artículo inmediato anterior.

ARTICULO 131. La administración del patrimonio del SITUAM estará a cargo del CE, conforme a los criterios emanados del CG o del CGD y de acuerdo a las atribuciones que les otorgan los presentes Estatutos.

ARTICULO 132. Todos los ingresos que cualquier concepto obtenga el SITU deberán ser recibidos por la Secretaría Finanzas, quien, bajo su absoluta responsabilidad los depositará o invertirá en la institución bancaria y/o financiera que acuerde el CGD.

ARTICULO 133. La Secretaría General deberá ser informada sobre el movimiento de fondos del SITUAM. Los gastos corrientes harán previa aprobación escrita por la Secretaría General y de la Secretaría Finanzas.

Esta última es la responsable de los registros adecuados y de presentarlos cuando la C lo requiera.

ARTICULO 134. El CGD o el CG, por conducto del CE, podrá gravar, hipotecar o depositar en garantía, los bienes muebles e inmuebles que formen parte del patrimonio del SITUAM.

ARTICULO 135. El CE, por conducto de la Secretaría de Finanzas, presentará:

- a) Un informe trimestral detallado de ingresos y egresos del SITUAM al CGD
- b). Un balance general anual al CG ordinario
- c). Un proyecto de presupuesto anual para su discusión y aprobación en su caso, en el seno del CG ordinario.

ARTICULO 136. Los fondos para cada Sector Sindical se entregarán al responsable integrante del GIC que corresponda, quien vigilará su adecuado manejo.

ARTICULO 137. Cuando el CGD, los CSD o las AS, soliciten al CE cualquier estado financiero del SITUAM, éste deberá presentarlo en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de la respectiva solicitud.

ARTICULO 138. En caso de disolución del Sindicato (decisión que se tomará de acuerdo al Artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo) los bienes que formen parte del patrimonio del mismo se subastarán públicamente y los fondos que se recaben se repartirán a partes iguales entre los afiliados que en el momento tengan vigentes sus derechos sindicales.

NOMENCLATURA

Asamblea Seccional	AS
Comisión Autónoma	CA
Comité Ejecutivo	CE
Congreso General	CG
Consejo General de Delegados	CGD
Comité de Huelga	CH
Comisión Mixta	CM
Consejo Seccional de Delegados	CSD
Delgado Departamental	DD
Grupo Interno Coordinador	GIC

**Sindicato Independiente de Trabajadores de la
Universidad Autónoma Metropolitana SITUAM**

INDICE

	Pag.
PRESENTACION	3
DECLARACION DE PRINCIPIOS	5
CAPITULO I	
DE LA CONSTITUCION Y LOS OBJETIVOS	7
CAPITULO II	
DE LOS AFILIADOS	9
CAPITULO III	
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS	11
CAPITULO IV	
DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE LOS FINES DE LOS ORGANOS SINDICALES	13
CONGRESO GENERAL	14
CONSEJO GENERAL DE DELEGADOS	16
CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS	18
ASAMBLEA SECCIONAL	20
ASAMBLEA DE SOLICITANTES DE VIVIENDA	21
COMITE EJECUTIVO	21
SECRETARIA GENERAL	23
SECRETARIA DE ORGANIZACION	24
SECRETARIA DE CONFLICTOS	25
SECRETARIA DE TRABAJO	26
SECRETARIA DE ASUNTOS ACADEMICOS	26
SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA	27
SECRETARIA DE RELACIONES Y SOLIDARIDAD	28
SECRETARIA DE FINANZAS	28
SECRETARIA DE EDUCACION Y ANALISIS	29
SECRETARIA DE PREVISION SOCIAL	30
GRUPO INTERNO COORDINADOR	31

DELEGADO DEPARTAMENTAL	35
COMISIONES MIXTAS (PARTE SINDICAL)	37
ORGANOS NORMATIVOS	39
COMISION AUTONOMA DE VIGILANCIA, EVALUACION Y FISCALIZACION	41
COMISION AUTONOMA DE HACIENDA	42
CAPITULO V	
DE LAS SANCIONES	45
CAPITULO VI	
DE LAS ELECCIONES Y DE LAS VOTACIONES	50
CAPITULO VII	
DE LAS HUELGAS Y DE LOS PAROS	57
CAPITULO VIII	
DEL PATRIMONIO SINDICAL	61
NOMENCLATURA	63

El presente estatuto se terminó de imprimir en el mes de abril de 1996, en los talleres gráficos del SITUAM, consta de mil quinientos ejemplares, y estuvo a cargo de la Secretaría de Organización bajo la Supervisión de la Secretaría de Prensa, en Calzada de Tlalpan 1036, Col. Nativitas, C.P. 03500, tel 539 83 16 y 539 70 80.

Impresión: David Velasquez I.

Diseño Gráfico: Baldemar Villarreal A. y Enrique Rocha B.

Tipografía: Graciela Mijares López y Saúl Bautista Cruz.



VIGESIMO
CONGRESO
GENERAL
ORDINARIO
SITHAM

EL CAMINO A LA UNIDAD

7. 8 Y 9
DE MAYO DE 1996
U. IZTAPALAPA

Documento N° 1
En busca de valor de "X"

LA TRIBUNA

situam **VOS** DE LOS TRABAJADORES DE LA UAM

CIFRAS Y PREGUNTAS SIN RESPUESTA A UN MOVIMIENTO DE HUELGA



Un paso en la solución al conflicto de huelga: información y bilateralidad en la distribución del presupuesto

SITUAM	Plantilla de plazas administrativas de base	3,627
	Plantilla de plazas administrativas de confianza	452
	Plantilla de plazas académicas de base	3 764
	Nómina confidencial	301
	<u>TOTAL ESTIMADO POR SITUAM</u>	<u>8,134</u>

UAM	Plantilla de plazas administrativas de base y confianza	4,079
	Plantilla de plazas académicas	3,764
	<u>TOTAL OFICIAL DE UAM</u>	<u>7,843</u>

**PREGUNTA AL
DR. EN FISICA**

¿CUAL ES VALOR DE "X"

7843	-	\$ 273336547
8114	-	\$ "X"
"X"	=	VALOR DE "X"

En la actual revisión contractual y salarial de la UAM hay preguntas clave para la solución de la huelga, que cumple ya su primera semana. El cuestionario alude al presupuesto asignado a los diferentes rubros de los ingresos de los trabajadores de base, entre prestaciones y salarios, así como las proporciones representadas en las partidas para las nóminas de los trabajadores de base y de confianza. Dicha información requiere, además, el conocimiento exacto del número de empleados de confianza.

La respuesta a estas cuestiones haría posible que los trabajadores distribuyan de la mejor manera la masa presupuestal asignada en el presente ejercicio para la nómina del personal universitario, de acuerdo con las peticiones sindicales y no con los criterios arbitrarios de la administración central de la Universidad.

Por ello, el sindicato ha demandado a la Rectoría General toda la información sobre el presupuesto estimado para las prestaciones y salarios, pues a la fecha, dicha información se presenta de forma oscura, parcial y no desglosada. Además, los datos oficiales disponibles no concuerdan con los recabados de otras fuentes, particularmente en lo que se refiere al total de trabajadores de base y de confianza que la UAM hace valer ante las autoridades hacendarias para fijar el costo de ambas nóminas. De conocerse públicamente y con toda precisión esos datos, permitiría una distribución más equitativa y proporcional del 7% del costo de la nómina global (base-confianza) previsto para el rubro de prestaciones económicas.

A continuación se expresan algunas preguntas formuladas a la Rectoría General en las negociaciones, y cuyo esclarecimiento podría representar un primer paso a una solución al conflicto de huelga.

Composición de la plantilla universitaria

La Rectoría informó que la plantilla integral con la que gestiona el presupuesto anual ante la Secretaría de Hacienda, comprende un total de 7843 plazas de base y de confianza. Ahora bien, afirma que existen 3764 plazas de personal académico de base y 4079 plazas de personal administrativo de base y de confianza. Sin embargo, sobre este último dato, la Rectoría se ha negado a precisar cuántas plazas corresponden a personal de base y cuántas de confianza.

El siguiente cuadro ilustra las estimaciones sindicales sobre la composición real de base confianza en los sectores administrativo y académico:

Plantilla de plazas administrativas de base	3,627
Plantilla de plazas administrativas de confianza	452
Plantilla de plazas académicas de base	3,764
Nómina confidencial	301
TOTAL ESTIMADO POR SITUAM	8.134

Nota.- Debe aclararse que en el sector académico, el término de "plaza" no alude a un trabajador, pues frecuentemente las plazas están divididas en tiempos parciales cubiertos por varios profesores temporales, pagados con un mismo presupuesto programado anual. Este presupuesto, usualmente no es ejercido en su totalidad, pues no cubre prestaciones de una contratación por tiempo indeterminado, ni siempre las plazas son cubiertas cabalmente en los periodos anuales, lo cual genera ahorros "no deseados". Lo anterior explica la presencia de un ejército de temporales y de el ejército de profesores hora-semana-mes.

Como se aprecia, el sindicato ha estimado que la plantilla de personal de confianza que la UAM presenta ante Hacienda, podría estar constituida por unas 472 plazas, equivalentes al 12.5% del total de las 3627 plazas administrativas de base.

En cuanto a la plantilla de plazas académicas, las autoridades universitarias de plano no reconocen que está integrada también por personal de confianza. La realidad es que en dicha plantilla deben figurar los cargos de directivos académicos tales como rectores, secretarios, directores divisionales, jefes de departamento académico y funcionarios administrativos de la Rectoría General, inclusive.

El sindicato ha tenido que indagar por su cuenta este dato faltante para estimar la relación base-confianza de la plantilla del sector académico. Dicha estimación contempla unos 301 plazas de personal académico reflejados en una nómina confidencial o "complementaria", como han dado en llamarla.

Impacto en nómina de presupuesto global

A lo anterior habría que incorporar otras informaciones que complementan el costo total estimado en ingresos salariales y no salariales, como becas, premios, estímulos, así como los

bonos de personal de confianza, además de las partidas para el pago de honorarios, servicios profesionales, obras determinadas, etc.

Esta masa presupuestal incluye también los ahorros no deseados, pues como se sabe, no todos los profesores alcanzan los estímulos y becas, amén de las sumas que se desprenden de las plazas académicas cubiertas por varios profesores de tiempo parcial o temporales.

Así, el conocimiento puntual de estos datos permitiría conocer el costo real de la nómina general, con el desglose del personal de confianza y de base en los sectores académico y administrativo, y su impacto particular en el total del presupuesto y de la nómina.

Sobre esta información, que desde luego debe tener un carácter público, el sindicato también ha hecho estimaciones que no resultan del todo halagüeñas y que explican en buena medida el presente conflicto.

Así por ejemplo, se calcula en un 1% del presupuesto universitario la participación de los salarios de los trabajadores administrativos de base, mientras que los empleados de confianza se llevan un 30% de la nómina que incluye a los 7,843 trabajadores que la Universidad declara ante el sindicato.

Evidentemente, en este apartado resta por conocerse el grueso de la información correspondiente.

A pesar de ello, es posible aproximarse a un acuerdo de redistribución del presupuesto de forma bilateral, si cuando menos se revelan los datos concernientes al 7% de las prestaciones y al presupuesto que las autoridades deben haber asignado a la propuesta que formularon sobre capacitación promocional, monto que debe conocerse para que el sindicato, igualmente, decida su distribución de acuerdo con el pliego petitorio de los trabajadores.

SITUAM en busca de:
VICTORIA

LA TRIBUNA

situam

VOZ DE LOS TRABAJADORES DE LA UAM

QUE VEINTE AÑOS... NO ES NADA.

“que es un soplo la vida,
que veinte años no es nada...”

EL COMITE DE HUELGA Y LOS AFILIADOS

Los viejos sindicatos universitarios de vanguardia han sido golpeados, arrinconados, en no pocos casos, arrebatados a los trabajadores a través de una representación spuria.

Mientras los viejos paradigmas que movían al mundo contemporáneo han sido modificados y, para algunos, han muerto en manos de una corriente ideológica que pregonaba el fin de las utopías, el proyecto universitario de 1974 se vio fortalecido por las propuestas de la organización sindical que ha incidido con demandas históricas; entre esas demandas son recurrentes la permanencia en el empleo, el equilibrio entre la ciencia e investigación entre otras, lo que permitió que el sindicalismo ha desempeñado un papel importante en el equilibrio de fuerzas que eviten el abuso de los órganos directivos, conduciendo a la UAM a una posición destacada entre las instituciones educativas del país.

En embargo, después de tantos años el carácter mixto del SITUAM parece cuestionado por aquellos que se opusieron desde un principio a su existencia, y los jóvenes sindicalistas de aquellos entonces, ya no son tan jóvenes. Pareciera que los veinte años que han transcurrido desde que

nuestro sindicato estallara la primera huelga (1976) se han diluido en la nada y que las experiencias sindicales acumuladas no han servido para mejorar la organización; pese a todo, nuestro sindicato aún se mantiene como un baluarte del sindicalismo universitario y del movimiento social por tres razones fundamentales: su carácter mixto, su independencia del Estado y de los partidos políticos y por su vida democrática que evita la reelección en los cargos sindicales.

LA INEXPERIENCIA Y EL COLMILLO.

Es evidente que la última huelga (1996) enseñó a los trabajadores lo que no se debe hacer en la actividad sindical, pero también es necesario reconocer que parte de los errores que cometió la máxima diligencia del CE fueron producto de su inexperiencia lo que provocó, un deterioro de la vida sindical; también es necesario reconocer que hubo otros errores, los más graves fueron producto de una concepción autoritaria y vanguardista que caracteriza a la izquierda tradicional en la que quiere permanecer nuestro Secretario General y su corriente sindical. Pero no es intención de este discurso dividir al sindicato entre afiliados que sirven o sirvieron a Edur Velasco y los afiliados que reivindican el derecho de los trabajadores para dirigir sus organizaciones sociales.

Nuestra intención apunta hacia propósitos más nobles, más constructivos; dejamos para los exabruptos de algunos la defensa a ultranza del Doctor en economía.

Tenemos que tratar de entender lo que ocurrió y evitar visiones triunfalistas que empañen nuestra experiencia, una pregunta está en el aire.

¿ Qué debemos hacer para evitar que nuestro sindicato se fracture en dos organizaciones gremiales ?

Los objetivos de la Universidad Autónoma Metropolitana están estrechamente vinculados a la problemática que vive la sociedad y sus tareas en materia de docencia, investigación y difusión de la cultura, no son incompatibles con el conocimiento que se genera a partir de la realidad; pero de ninguna manera la sociedad encomienda tareas a la universidad para que esta las cumpla como si fueran órdenes de trabajo, de ahí la autonomía universitaria y de ahí también el espíritu crítico.

Las universidades como reflejo de la sociedad guardan en su seno las mismas contradicciones. Así, en las instituciones educativas se pueden percibir los problemas más candentes que vive la población, (sin llegar a los absurdos de la universidad fábrica); en su interior, las familias que dependen de un trabajador universitario reflejan los estragos de la crisis económica, los bajos salarios y las deficiencias de la política salarial que impulsa el gobierno federal.

DE LOS ESTIMULOS A LAS ECAUAM.

A nadie debe espantar la existencia de trabajadores que demandan aumento salarial para mejorar las condiciones de vida y la existencia de un tabulador académico de puntaje.

Esto no puede ser visto como un avance para la investigación científica, mucho menos si estos puntos de vista se derivan de algunas autoridades académicas porque todos sabemos de las perversiones que ha producido tal sistema, en detrimento de la verdadera investigación, aquella que surge por un interés genuino que motiva a la indagación y el descubrimiento de conocimientos nuevos.

Los estímulos y las becas no son la alternativa para resolver la política salarial y tampoco lo son para la investigación científica que pregonan algunos personeros de la Rectoría, mucho menos para la cancelación de las demandas

sindicales, se engañan aquellos que piensan que la creación de una organización académica puede resolver el problema de emplazamientos a huelga, porque la existencia de sindicatos gremiales sólo desdoblaría los emplazamientos en la institución. Si las autoridades han logrado ciertos ofrecimientos económicos favorables para los trabajadores (administrativos y académicos) se debe a la existencia de un sindicato mixto que necesariamente sujeta su negociación a los dictados del STUNAM y las AAPAUNAM. En el caso de que logran su objetivo las ECAUAM también lograrían que las organizaciones citadas negociaran nuestros aumentos.

La política de algunos personajes ligados a la Rectoría General intenta hacer creer a la comunidad universitaria que la lucha salarial exclusiva de los administrativos, y que los académicos no necesitan luchar por tal causa. Esa política olvida la existencia de los temporales, los asistentes académicos y los profesores de medio tiempo, que no reciben ingresos por concepto de becas y estímulos. También olvidan el papel que tienen las universidades para advertir a la sociedad de los peligros que la acechan.

La política salarial del régimen ha producido graves estragos en la clase trabajadora, y la universidad no puede cerrar las puertas a la realidad y cooperar con la política estatal para castigar a la organización de los trabajadores en aras de obtener un mejor presupuesto. Jamás podrá conseguir el favor del gobierno federal para impulsar sus planes y proyectos. Jamás podrá mantenerse a la universidad al margen de la realidad y de su entorno social.

LA ORGANIZACION Y LOS CUADROS SINDICALES.

Desde la fundación del SITUAM se pensó una forma de representación que guardara el equilibrio de los sectores en la toma de decisiones, la estructura inicial se mantiene, no ha sido modificada; no es una representación de igual número por departamentos, es una representación proporcional de acuerdo al número de agremiados que existen en cada departamento o grupo de trabajo. En tal virtud nadie puede alegar la negativa a contar con la representación sindical. Pero como la apatía individual siempre triunfa, los afiliados prefieren mantenerse lejos de la vida sindical y esperar las conquistas económicas y sociales, y si las conquistas no llegan, se suman a la condena del movimiento.

como impugnar lo que se permite.

El abandono de la vida sindical permite que a la representación lleguen, en muchas ocasiones, personas sin escrúpulos que sólo desean ocupar un cargo de representación sindical para resaltar su imagen personal.

La huelga estalló como una responsabilidad colectiva, una responsabilidad que muchos intentan eludir absurdamente pero que no pueden porque tendrían que explicar en donde estaban cuando se tomó la decisión. Es necesario reconocer que en este tiempo transcurrido se han incorporado al sindicato muchos trabajadores de militancia reciente y otros que no son tan recientes en su militancia, pero que al igual que los primeros desconocen la historia, la estructura sindical, los estatutos y las formas de resolución que tiene nuestro sindicato; muchos de ellos carecen (esto es lo más grave) de una cierta vocación de servicio para cumplir con los mandatos que dictan los órganos de decisión y se incorporan a la vida sindical amparados en el viejo refrán: "echando a perder se aprende", sin pensar que las consecuencias de su proceder liviano e irresponsable desgastan a nuestra organización. Lo que aquí se puede echar a perder, son vidas...

Nuestro sindicato para poder subsistir tiene que realizar un gran esfuerzo, recuperar todo el saber hacer acumulado por tantos años; desgraciadamente hasta la fecha no existe una escuela de formación que incorpore a todos los activistas, miembros de una corriente o no, a un esfuerzo plural que ayude a formar los nuevos cuadros que sepan defender nuestros derechos plasmados en el Contrato Colectivo de Trabajo y evitar la participación de los afiliados en futuras comisiones, como simples invitados de piedra, que no entienden nada y terminan inventando lo que ignoran.

Para lograr que la actividad sindical tenga la profesionalidad requerida, los nuevos representantes, sin importar la categoría que ocupen o el puesto que ocupen, ni los conocimientos adquiridos, (estudios) ni los conocimientos acumulados (experiencia) se preparen para desempeñar los cargos de representación sindical, porque el sindicalismo encierra su propio saber hacer, un saber que combina conocimientos relacionados con la sociología, el derecho, la administración de empresas, la medicina, la psicología, etc. etc.

La gran lección de la huelga ha consistido en

enseñar a los afiliados que es necesario prepararse para ocupar un puesto de representación sindical y evitar caer en tantos errores.

LA HUELGA Y SU RELACION CON LA SOCIEDAD.

El error que destruyó toda posibilidad de lucha fue la posición de nuestro Secretario General, en la reunión Nacional de sindicatos universitarios realizada cuatro días antes del estallido de nuestra huelga, en la que anunció la probable aceptación del paquete económico ofrecido por la Rectoría General a los afiliados del SITUAM; y que cuatro días después haya llamado a una huelga que antes había condenado al aislamiento. Todo lo demás es consecuencia de este hecho y de su política sin brújula.

Otro de los errores graves se relaciona con la poca presencia de la huelga en los medios masivos de comunicación. En ese punto hubo un descuido tal que nunca fuimos capaces de darnos cobertura más allá de la que los propios medios nos dieron, y a la única movilización que llamó el sindicato, "La Jornada" la tergiversó, informando que asistimos para apoyar al PRD en su lucha contra los desalojos de los pozos petroleros en Tabasco.

Nunca hubo una réplica por el CE en los términos que se requería a la Rectoría General o a este diario. Los boletines de prensa empezaron a cubrirse poco antes del levantamiento, y cuando se realizó la conferencia de prensa, antes del levantamiento de la huelga, nuestro representante habló del caso de Rubén Figueroa. La única aparición en T.V. de nuestro representante ocurrió el día que se levantó la huelga, en el programa "PUNTO POR PUNTO", y fue muy criticada por los trabajadores de base. La lucha interna desplazó a la lucha externa por la negativa a cumplir los acuerdos y las tareas encomendadas por el Comité de Huelga.

La falta de creatividad se manifestó como una constante que mantuvo a las bases prisioneras de las sesiones de negociación con el falso argumento de: "no negociar a espaldas de los trabajadores", convirtiendo a nuestra huelga en una huelga de puertas cerradas. Aquí pudimos recordar una vieja concepción del trabajo sindical que pondera la negociación sobre la movilización. Las actividades fueron tan elementales y sin una coordinación que definiera una diferente composición de la militancia en las pocas actividades: unos cuidaban los

edificios, otros iban a las asambleas y comités de huelga, otros acudían a las negociaciones, mientras que nuestros representantes se perdían entre alguno de estos espacios haciendo de todo y de nada. Es primera vez que una huelga se levanta sin una orientación por escrito del CE. Afortunadamente la tradición de lucha de nuestra organización provocó que la inercia le indicara a cada uno de los militantes de la vieja composición el lugar que deberían ocupar y así se mantuvo la huelga, con la vieja composición que se quedo esperando a la "sangre nueva".

Sabemos que el sindicalismo no vive su mejor momento y que la posible fundación de asociaciones de personal académico "con fines apolíticos" puede ser una trampa que espere mejores momentos para dar el salto, pero de las reflexiones que realice nuestro sindicato en su próximo congreso depende el fracaso de dicha medida; la huelga no tuvo los resultados esperados por los trabajadores, se convirtió en una derrota de la que logramos obtener en el

mejor de los casos la promesa por parte de la UAM para obtener en comodato una casa para el trabajador jubilado. Nuestro sindicato tiene ante sí un reto, recuperarse de la derrota infringida y recomponerse mediante bases más firmes.

Nosotros aseveramos que sólo mediante la unidad lograremos salir adelante. Los viejos estilos de la izquierda autoritaria no ayudan, ni han ayudado a las organizaciones sociales. La pluralidad es una realidad necesaria en nuestro sindicato y más aún la democracia; nadie puede ser excluido de por pensar diferente. La unidad de todas las fuerzas, sin exclusión alguna, es un necesidad urgente.

Hoy estamos ante el congreso y el cambio de Comité Ejecutivo; preparémonos lo mejor posible para colaborar en el proceso de transición a la democracia y de modelo económico, porque nuestras vidas tienen un valor mas allá de lo que nos ofrece el patrón o nuestro gobierno.

ABRIL DE 1996

Subject: LA HUELGA NO DEBE CONTINUAR POR LA DEMANDAS ACADEMICAS

Message-Id: <Pine.HPP.3.91.960217053229.2466L-100000@xanum.uam.mx>

Mime-Version: 1.0

Content-Type: TEXT/PLAIN; charset=US-ASCII

Status: O

X-Status:

Estimado colega: como convocantes a las reuniones del parque hundido y las realizadas en unidades de la UAM, los profesores Luis Bueno, Manuel Gil y Eduardo Ibarra, sometemos a consideracion el texto que se anexa con el proposito, en su caso, de que lo avale y lo promueva entre sus companeros profesores. Nos anima el proposito de expresar nuestra opinion y compartirla con ud. teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Aunque consideramos un acierto el haber convocado a las reuniones referidas, desafortunadamente no encontramos en la dirigencia sindical la tolerancia y el clima de respeto que merecemos todos los profesores que, teniendo una opinion diferente sobre el conflicto de huelga, las demandas academicas y los mecanismos de decision del sindicato, merecemos todo el respeto a emitir nuestras opiniones y hacerlas pesar en las instancias pertinentes.

2. Nos parece prudente, y con el fin de no crear animosidades que prolonguen artificialmente el conflicto, expresar nuestra opinion a traves de un texto firmado por los profesores que se identifiquen con su contenido ANTE LAS INSTANCIAS INTERNAS DEL SINDICATO, en este caso el comite de huelga. En el pasado, expresiones publicas contrarias a la huelga lejos de ayudar a la solucion del conflicto, lo han enardecido.

3. El Comite de Huelga del SITUAM sesionara el lunes ^{18/02/95} a las 5PM con el proposito de hacer una evaluacion global de la huelga. Estimamos que es una buena oportunidad para hacer llegar nuestra opinion al respecto. Por lo mismo, lo invitamos a que de estar de acuerdo con nuestra propuesta de texto tome en cuenta el factor tiempo. Existen dos posibilidades para hacer llegar su aval al documento:

a) promover reuniones departamentales, de area o grupo de trabajo. Si se estima conveniente se puede hacer llegar el documento al propio comite de huelga a traves de delegado sindical o de cualquier profesor, de preferencia afiliado (no es necesario ser delegado para tener derecho a voz).

El departamento de economia, al que pertenezco, realizara una reunion el lunes a partir de las 10 AM. Ahi se puede entregar el texto con las firmas recabadas que tambien se pueden obtener individualmente.

b) si no se tiene oportunidad de explotar la anterior opcion, puedes enviarnos tu adhesion por este medio.

3. Conviene solicitar a la sesion del Comite de Huelga que el texto se publique con todas las firmas en el Correo Sindical con el objeto de dar a conocer al conjunto de los lectores nuestra opinion.

4. Le recordamos que el texto solo debe ser firmado por profesores de base, temporales o definitivos, que no esten en puesto de confianza

(jefes de departamento para arriba; los coordinadores y jefes de area pueden firmar). Conviene hacer la distincion entre firmantes afiliados y no afiliados. Si por algun error involuntario llega este mensaje a algun trabajador de confianza, le recordamos que el intervenir en la vida interna del sindicato constituye una violacion al contrato colectivo de trabajo y a la normatividad interna del sindicato por lo que les solicitamos se abstengan de obstaculizar o promover la presente iniciativa.

COMITE DE HUELGA: LUNES 19, 17 HRS. LOCAL DE JUBILADOS (CUADRA Y MEDIA DEL METRO NATIVITAS, RUMBO AL CENTRO).

TEXTO QUE SE PROPONE (Los errores tipograficos se deben a los acentos)

AL COMITE DE HUELGA DEL SITUAM:

Un grupo de academicos de la Universidad, sindicalizados y no sindicalizados, atentos al conflicto laboral que vive nuestra institucion desde el dia 1o. de febrero de 1996, hemos decidido comunicar a ustedes de manera respetuosa una serie de consideraciones a nuestro juicio relevantes.

La confluencia de los colegas que firmamos este documento, no substituye a instancia alguna ni pretende hacerlo. Reconocemos que la huelga en curso es un movimiento legal en que las representaciones del sindicato y la universidad realizan negociaciones conforme a derecho y por tanto la voluntad de expresar nuestra opinion se finca en la tradicion de apertura y pluralidad propia de la vida universitaria.

En un conflicto de huelga este organo es la instancia superior en el proceso de toma de decisiones por parte de la representacion de los trabajadores y queremos hacerles saber nuestra posicion:

1. Es indudable que sin negar la relevancia de todos los actores que concurren en la vida universitaria, el papel que desempeñan los academicos es crucial. A su vez, reconocemos que en nuestra casa de estudios la vida academica se desarrolla con modalidades diversas, en atencion a la pluralidad de disciplinas que cultivamos, y ese ambiente diverso y plural es parte indispensable para el desarrollo de la institucion.
2. En el pliego petitorio que es materia de negociacion, se han incluido una serie de clausulas que refieren a la organizacion de la vida academica, mismas que por la relevancia y complejidad que implican, debieron ser sometidas a un proceso de consulta muy amplia en el periodo de integracion del pliego petitorio.
3. Los mecanismos de consulta con los que cuenta el sindicato no son los adecuados para asegurar la participacion del sector academico y esta deficiencia subsiste a pesar de existir una reiterada demanda para su modificacion desde hace varios años. Modificar y ampliar los mecanismos de consulta para que converjan con las modalidades naturales de la vida academica a nuestro juicio consolidaria el caracter y vocacion democrática del sindicato.

Es un hecho que el espacio de analisis y discusion del clausulado academico del pliego se genera a partir del estallamiento de la huelga y no, como deberia ser, en el lapso previo incluso a la integracion de las demandas.

4. Ante esta situacion, y sin negar la relevancia que tiene la dimension laboral de la vida academica e incluso la eventual pertinencia de alguna de las demandas incluidas en el pliego, consideramos inadecuado que por motivo del clausulado academico la huelga se prolongara. A nuestro entender, es preciso profundizar en la discusion de la vida academica pero no es en el contexto de un movimiento de huelga cuando puede

PROTESTA A CARLOS SALINAS



Foto: Antonio Gutiérrez

UNESCO ha señalado, que para que la educación funcione de manera eficiente debe destinarse a la misma por lo menos el 8% del producto interno bruto. En nuestro país se destina actualmente menos del 3%, o que en el caso de la educación superior ha dado como resultado un semiabandono de los quehaceres fundamentales de las universidades públicas que son las que realizan las labores de docencia, investigación y difusión de la cultura. Estas tareas no pueden llevarse a cabo con los sueldos raquíticos para los trabajadores académicos y administrativos. es del dominio público que con la entrada del neoliberalismo una gran cantidad de profesores-investigadores se han ido a las universidades privadas en donde no cuentan con la infraestructura para desarrollar su trabajo de investigación o bien han dado un giro a su profesión refugiándose en el gobierno o en la iniciativa privada, aún cuando ello haya significado sacrificar su vocación académica.

Los estudiantes también tuvieron una participación activa en la huelga. puede decirse que tal intervención fue mayoritariamente a favor del movimiento. En tal sentido citaron a

numerosas asambleas estudiantiles; marcharon junto con los trabajadores en apoyo a la huelga; suscribieron diversos documentos y cartas abiertas enviadas a los medios de comunicación en las que responsabilizaron a las autoridades del prolongamiento de la huelga y de la posible pérdida del trimestre debido a la inflexibilidad de las autoridades universitarias e inclusive fue cotidiana su asistencia a los lugares donde se realizaron las negociaciones.

¿Diálogo o imposición?

Aparte de la actitud inflexible de las autoridades, debe decirse que las mismas violaron el derecho de huelga. El periódico *Reforma* denunció el día 27 de febrero que las autoridades de la UAM no habían respetado el paro de actividades al impartir desde el inicio de la huelga un diplomado sobre desarrollo organizacional y control de calidad en el Hotel Presidente Inter-Continental por el que se cobró un precio alto. Debe señalarse que la Ley federal del Trabajo dispone en su art. 440 que "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" y en su art. 449 prescribe que "la Junta de

Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo". En la negociación del lunes 26 de febrero la comisión negociadora nombrada por la administración de la universidad reconoció la violación al derecho de huelga y se comprometió a suspender el diplomado y no volver a violar el derecho mencionado. Si bien es cierto que el sindicato denunció ante los medios de comunicación los hechos, no hizo la denuncia ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el objeto de no tensar más las negociaciones. Sin embargo pocos días después, las autoridades sustrajeron fotocopiadoras y algunos objetos de sus oficinas de Joselillo, con lo que volvieron a violar el derecho de huelga. cabe aclarar que si se hubiesen hecho las denuncias correspondientes, las autoridades se hubieran hecho acreedoras a una fuerte sanción económica en los términos del título 16 de la Ley Federal del Trabajo.

por otra parte, durante la huelga diversos integrantes de la comisión negociadora del sindicato y otros

LA TRIBUNA

Voz DE LOS TRABAJADORES DE LA UAM

SITUAM

LAS CORRIENTES SINDICALES Y EL COMITE DE HUELGA.

odos tenemos derecho a expresar libremente nuestras ideas, nuestros puntos de vista, sin temer a la persecución, máxime si ese derecho se ejerce en el seno del SITUAM. Sin embargo, los acontecimientos recientes verificados en las tres últimas instalaciones del Comité de Huelga marcan un hito en la historia de nuestra organización, ya que en él se han expresado signos de intolerancia que habían sido desterrados desde hace mucho tiempo. Así, el fundamentalismo resurge en nuestra organización impulsado por una corriente sindical que se niega a reconocerse como tal, pero funciona como tal, y a falta de un apelativo político-sindical podemos señalar que su actuación se caracteriza por un profundo desconocimiento de todos los aspectos de la organización sindical, y se expresa por su desprecio a las mejores tradiciones democráticas y a su trayectoria histórica, como lo demuestran los desacatos a los órganos deliberativos. Por eso, su accionar polariza al sindicato, y finca su posible crecimiento en la promoción del descrédito de las demás corrientes sindicales.

Es reconocido que una de las características o cualidades más importante de nuestro sindicato es su carácter democrático, que permite a los afiliados expresar libremente sus puntos de vista, así como la pluralidad dentro de los órganos deliberativos para que todos los agremiados puedan expresar sus ideas sin temor a la persecución. 19 Años han transcurrido desde que tales conceptos quedaron expresados en los estatutos (art. 13.- "d" y "e") de nuestro sindicato, y desde entonces, muy a pesar de las diferentes presentaciones del Comité Ejecutivo en turno, en los talleres gráficos del SITUAM se imprimen todas las posiciones de todos los trabajadores afiliados y los puntos de vista de todas y cada una de las corrientes de opinión o de pensamiento (desafortunadamente, en el último periodo no han faltado situaciones que impiden el pleno ejercicio de este derecho).

Al mismo tiempo ha transcurrido desde que fuera definido el Comité Ejecutivo como el órgano promotor y executor de las decisiones de la base. (Art. 52). Para lograr lo anterior tuvo que recuperarse la experiencia de los primeros años y así definir parte de su perfil político. Otro elemento importante es el derecho y la obligación de los afiliados a criticar y denunciar el incorrecto desempeño de la actividad sindical (art. 13 "g" y "14 "y").

Los ojos de cualquier militante de la izquierda tradicional los postulados anteriores son vistos como una aberración. Lo anterior se explica en parte debido a la actitud vanguardista de la izquierda tradicional, que siempre ha sentido repulsión por los principios en beneficio de un utilitarismo político carente de escrúpulos, por lo tanto, incapaz de concebir la existencia de puntos de vista divergentes; de ahí la intolerancia que permea a los grupos e individuos formados en los viejos dogmas de los manuales oficiales de la nomenclatura.

Se trata de una concepción de la más pura cepa estalinista, según la cual, nadie debe disentir de la dirigencia o de los manuales autorizados por los oráculos del partido. Esta práctica es sustentada por quienes se sienten investidos de una misión trascendente en la lucha del proletariado, mesiánica, lo cual les permite dar por sentado que cualquier opinión divergente está en el error; por lo tanto, quienes se atreven a diferir son expulsados del paraíso de su "verdad revolucionaria", y pueden ser sujetos de las más perversas acusaciones.

Ese autoritarismo de izquierda es apuntalado con elementos de la cultura oficialista, que utiliza los recursos del pueblo o de los agremiados para el acarreo y la creación de clientelas y grupos de apoyo. Asimismo, se adicionan propósitos y métodos del corporativismo, que busca encarrilar a las organizaciones de base y a los movimientos sociales a las locomotoras partidarias y electorales.

En suma, el SITUAM ha sido penetrado por una cultura que no aporta elementos que ayuden a fortalecer la democracia pero pretende sustituirla por una intolerancia que no explica, ni fundamenta posiciones y se basa en la descalificación del punto de vista divergente; los epítetos y la infamia del rumor hacen de la discusión política una romería. Todo lo que ellos hacen, se magnifica y se asumen como los mártires del movimiento; aunque descansan lo suficiente, nunca duermen, se malpasan algunos días y nunca comen, sufren todo tipo de supuestas "amenazas", y ejercen el chantaje ante cualquier crítica, la dramatización es su única respuesta ante la falta de alternativas.

El Comité de Huelga es una instancia plural en la que todos pueden hablar a favor y en contra de la huelga, con la más amplia libertad; y en este órgano, tanto académicos como administrativos tienen derecho a escuchar todas las posiciones para análisis de su propia evaluación. La posición de los que siempre se sientan del centro a la derecha de la mesa de debates, es de abierta provocación, pues para ellos todas los integrantes de la mesa de debates que no les dan la palabra son manipuladores, interrumpen las sesiones con gritos y arrebatos de palabra que caldean los ánimos y vuelven el ambiente tenso, interrumpen tanto las sesiones que logran prolongarlas hasta que los puntos más importantes se deciden al último y con muy pocos delegados.

Pese a todas las deficiencias de este sindicato, por mucho tiempo los individuos y las diversas corrientes de pensamiento que militan en la organización han aprendido a convivir con un código ético sobreentendido e internalizado, que es parte de una cultura democrática creada por la propia organización sindical; una cultura que convierte a la organización en un baluarte del sindicalismo independiente, y es una cultura que intenta ser liquidada por aquellos que piensan que la organización sindical puede ser convertida en la correa de transmisión de las organizaciones políticas. Jamás se habían desatado tanto las luchas intestinas como en el presente conflicto; y quien haya promovido tal clima debería saber que no se puede intentar dirigir una organización como el SITUAM pensando en extinguir a las opiniones divergentes.

Llamamos a los trabajadores para rescatar a nuestra organización e impedir que el bajo nivel político se apodere de las discusiones. Que todos aquellos que tengan un punto de vista sobre el presente conflicto, lo viertan libremente y lo fundamenten en la fuerza de sus argumentos políticos. Las alternativas no se construyen sobre la base de epítetos que intentan la descalificación política. Demos validez a la fuerza de los argumentos, evitemos los abucheos, los sombrerazos y cualquier práctica que intente callar con gritos la versión del otro. Ahora es cuando cobran fuerza las palabras. Ha llegado el momento de las definiciones, la retórica y los calificativos deben ser arrojados al cesto de la basura. Somos miembros de un sindicato universitario, demos muestra de ello.

¡POR LA ORGANIZACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS TRABAJADORES!

¡ORGANIZAR, COMBATIR, VENCER!

INVIERNO DEL 96.

LA TRIBUNA

DE LOS TRABAJADORES DE LA UAM

situam

SITUACION ACTUAL DE LA HUELGA Y ACCIONES INMEDIATAS EN LA DEFINICION DEL RUMBO DEL MOVIMIENTO

- Las prioridades sindicales: reagrupación y reorganización de los trabajadores.
- Imperioso, la reducción de los riesgos
- Los trabajadores brindaron su mejor aporte de lucha en pos de sus derechos

No es el hambre ni la resistencia de los trabajadores lo que está en tela de juicio; lo que pone en peligro a nuestra organización son los elementos circundantes de la huelga. Pero aquellos que calladamente deambulan de sus casas al puesto de trabajo y no tienen otro programa que ofrecer como no sea poner al descubierto la lucha social, el enfrentamiento de clase, la lucha social a secas, en que se debate el sistema dominante, son ellos quienes así mantienen la huelga, que luchan convencidos de la necesidad obtener una mejoría salarial y se niegan a la derrota.

Tal vez no coincidamos con ellos en la coyuntura pero será porque siempre llega el momento de las definiciones, el momento de advertir los peligros que nos acechan, y nos obligan a replegarnos para mantener intacta la voluntad de luchar y organizar la respuesta. Alguien tiene que pensar en el momento apremiante por el que atraviesa nuestra organización; y precisamente por ello, nosotros estamos dispuestos a tomar con responsabilidad la definición que otros no quieren asumir, aunque les corresponda hacerlo.

La ruta crítica del movimiento de huelga iniciado el primero de febrero muestra signos inconfundibles de agotamiento y la presencia de riesgos que no pueden desestimarse. Alrededor de esta situación hay un consenso que no acaba de asumirse explícita y honestamente por algunos que lo saben, pero que no quieren ser los primeros en decirlo. Sin embargo, por muy impopular que pueda resultar, de nada sirve ocultar el hecho de la declinación de un movimiento que ha rendido todo lo que nadie podía esperar.

Más aún, callarlo entrañaría consecuencias perfectamente evitables en la economía de los trabajadores, e implicaría riesgos mayores para la organización sindical, que ha estado en la mira de los intereses y las fuerzas interesadas en su destrucción o avasallamiento. No podemos permanecer indiferentes a los hechos anteriores, ni tampoco permitir que la inercia nos conduzca por caminos que no tenemos necesidad de recorrer.

La organización de los trabajadores ha sido secuestrada por las sesiones de la comisión negociadora en las que la rectoría no se cansa en amenazar con su decisión de castigar a nuestra organización. Porque, el problema que enfrentamos en la revisión no se refiere a limitaciones económicas de la institución, como dicen las autoridades, sino que reviste un propósito político dirigido al desmantelamiento de la fuerza colectiva y de la organización sindical, mediante la prolongación artificial de la huelga; se trata de una forma de desgaste y una provocación para que nosotros asumamos el reto de resistir al infinito. Así se corroboró cuando la representación del sindicato demostró a la rectoría que ésta cuenta con recursos para solventar las pretensiones sindicales de los cuatro puntos que se presentaron como vía de salida al conflicto de huelga. El problema, pues, es esencialmente político.

La huelga transita por situaciones difíciles que pretenden minar su fuerza en una de sus cualidades fundamentales, su carácter mixto que tanto nos hemos empeñado en preservar y defender. Existe un vacío de dirección que imposibilita al conjunto de los afiliados vislumbrar los riesgos futuros.

Hemos hecho nuestra la huelga y realizamos propuestas constantes para encontrar salidas al conflicto. Asimismo tratamos en todo momento de cumplir cabalmente con las tareas que nos han sido encomendadas. También sufrimos en carne propia los ataques en contra de la organización sindical y enfrentaremos al lado de nuestros compañeros los riesgos del movimiento. Nuestra vinculación con aquellos que hacen las guardias de huelga nos ha mostrado su preocupación por el desarrollo de la huelga y, como dijimos antes, su negativa a la derrota.

En tanto, en la negociación se han logrado algunos puntos mínimos, que ciertamente encierran pequeños logros, pero que alientan a no pensar sólo en la derrota. Al mismo tiempo, el frente interno empieza a presentar fisuras peligrosas que nos ponen en desventaja ante la rectoría y dispersan nuestras fuerzas; la lucha de resistencia no se puede enfrentar con un cuerpo poco disciplinado, disperso, sin objetivos claros y con la voluntad diezmada por las luchas intestinas.

Tenemos derecho a escoger el terreno del enfrentamiento diferente, porque la huelga empieza a volverse adversa para nuestras fuerzas. La comisión negociadora tiene que discutir la problemática de los salarios caídos, y manifestar a la rectoría que el pago de sólo el cincuenta por ciento de éstos es insuficiente e indigno para resolver el conflicto de huelga.

Nuestra organización ha dejado muy claro en la conciencia de muchos mexicanos su disposición a luchar por lo que la búsqueda de una solución pronta al conflicto no representa ninguna claudicación en su compromiso de clase. Tenemos que pasar a una revisión inmediata de nuestro programa de trabajo y de nuestra estructura organizativa. La lucha por la defensa de la Universidad pública es una causa justa y meritoria que requiere de la presencia viva de nuestra organización.

En esta convicción no ha sido necesaria el torrente de discursos derramados en las negociadoras, en tono condenatorio contra el neoliberalismo y sus lacras; los trabajadores poseen una brújula que les proporciona su visión de clase.

Para concluir, sólo tenemos ante nuestros ojos dos alternativas.

- 1.- Continuar la huelga hasta lograr la satisfacción total de los cuatro puntos y correr el riesgo de un posible golpe.
- 2.- Buscar una solución rápida al conflicto a sabiendas de que el regreso a labores será difícil pero permitirá reagruparnos.

Tales son las alternativas, con sus respectivas consecuencias.

Nosotros nos inclinamos por la segunda opción. Seguramente algunos hablarán sobre la necesidad de esperar hasta el Primero de Mayo para que triunfemos al lado de la clase obrera mexicana, y su análisis posterior será que perdimos por no esperar hasta el infinito. No importa, correremos el riesgo; nuestra organización lo vale.

Por lo pronto, de la misma forma que propusimos la prórroga y que asumimos disciplinadamente la decisión de ir a la huelga, ahora asumiremos la decisión futura que tome el Comité de Huelga. Llamamos a todos los trabajadores a proceder de igual manera y en la más completa unidad cumplir cabalmente con los acuerdos.

Es justo decir, en reconocimiento de la gesta de los trabajadores, que esta huelga de la UAM ha contribuido dramáticamente en la concientización de la comunidad universitaria sobre la necesidad de democratizar el manejo del presupuesto, y en general ha puesto énfasis en la necesidad de hacer transparente la toma de decisiones. Es claro que la UAM no será la misma después de esta lucha ejemplar.

I ORGANIZAR, COMBATIR, VENCER

LA TRIBUNA

situam

DE LOS TRABAJADORES DE LA UAM

SITUACION ACTUAL DE LA HUELGA Y ACCIONES INMEDIATAS EN LA DEFINICION DEL RUMBO DEL MOVIMIENTO

- * Las prioridades sindicales: reagrupación y reorganización de los trabajadores.
- Imperioso, la reducción de los riesgos
- * Los trabajadores brindaron su mejor aporte de lucha en pos de sus derechos

No es el hambre ni la resistencia de los trabajadores lo que está en tela de juicio; lo que pone en peligro a nuestra organización son los elementos circundantes de la huelga. Pero aquellos que calladamente deambulan de sus casas al puesto de trabajo y no tienen otro programa que ofrecer como no sea poner al descubierto la lucha social, el enfrentamiento de clase, la lucha social a secas, en que se debate el sistema dominante, son ellos quienes así mantienen la huelga, que luchan convencidos de la necesidad obtener una mejoría salarial y se niegan a la derrota.

Tal vez no coincidamos con ellos en la coyuntura pero será porque siempre llega el momento de las definiciones, el momento de advertir los peligros que nos acechan, y nos obligan a replegarnos para mantener intacta la voluntad de luchar y organizar la respuesta. Alguien tiene que pensar en el momento apremiante por el que atraviesa nuestra organización; y precisamente por ello, nosotros estamos dispuestos a tomar con responsabilidad la definición que otros no quieren asumir, aunque les correspondá hacerlo.

La ruta crítica del movimiento de huelga iniciado el primero de febrero muestra signos inconfundibles de agotamiento y la presencia de riesgos que no pueden desestimarse. Alrededor de esta situación hay un consenso que no acaba de asumirse explícita y honestamente por algunos que lo saben, pero que no quieren ser los primeros en decirlo. Sin embargo, por muy impopular que pueda resultar, de nada sirve ocultar el hecho de la declinación de un movimiento que ha rendido todo lo que nadie podía esperar.

Más aún, callarlo entrañaría consecuencias perfectamente evitables en la economía de los trabajadores, e implicaría riesgos mayores para la organización sindical, que ha estado en la mira de los intereses y las fuerzas interesadas en su destrucción o avasallamiento. No podemos permanecer indiferentes a los hechos anteriores, ni tampoco permitir que la inercia nos conduzca por caminos que no tenemos necesidad de recorrer.

La organización de los trabajadores ha sido secuestrada por las sesiones de la comisión negociadora en las que la rectoría no se cansa en amenazar con su decisión de castigar a nuestra organización. Porque, el problema que enfrentamos en la revisión no se refiere a limitaciones económicas de la institución, como dicen las autoridades, sino que reviste un propósito político dirigido al desmantelamiento de la fuerza colectiva y de la organización sindical, mediante la prolongación artificial de la huelga; se trata de una forma de desgaste y una provocación para que nosotros asumamos el reto de resistir al infinito. Así se corroboró cuando la representación del sindicato demostró a la rectoría que ésta cuenta con recursos para solventar las pretensiones sindicales de los cuatro puntos que se presentaron como vía de salida al conflicto de huelga. El problema, pues, es esencialmente político.

La huelga transita por situaciones difíciles que pretenden minar su fuerza en una de sus cualidades fundamentales, su carácter mixto que tanto nos hemos empeñado en preservar y defender. Existe un vacío de dirección que imposibilita al conjunto de los afiliados vislumbrar los riesgos futuros.

RESPECTO A LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA UAM
(conclusiones del VI Foro Académico)
VI Foro Académico
10 de febrero de 1996

Los principios fundamentales en que se sustenta el pliego de peticiones del sindicato son:

- 1) libertad de pensamiento y de su difusión. Respeto a la disidencia intelectual
- 2) estabilidad en el empleo
- 3) transparencia en el uso de los recursos universitarios y derecho a la información
- 4) dignificación del trabajo administrativo.

La priorización del pliego petitorio que propone el Foro Académico es:

1) El reconocimiento de los ingresos derivados de las becas y estímulos que recibe la mayoría del personal académico para el pago de prima de antigüedad y prima vacacional.

2) La inclusión de una justificación académica por escrito de los puntajes asignados a los productos del trabajo de los profesores durante su proceso de evaluación.

3) Otorgamiento de prestaciones a temporales académicos con contratación anual, tales como: seguro de gastos médicos mayores, acceso a las becas de posgrado y de capacitación en general. Asimismo se plantea que se lleve una propuesta ante el Colegio Académico en el sentido de la inclusión de los temporales académicos en al menos la beca al reconocimiento de la carrera docente y el reconocimiento a los grados académicos fehacientemente demostrado.

4) Igualación de la prima de antigüedad del personal académico y administrativo

5) Mantener la asignación de becas y estímulos a los profesores que cubran puestos sindicales, durante el plazo que dure su gestión, y extenderlo por el tiempo que dure dicha gestión.

6) En la cláusula "nueva", posterior a la 40, se propone que se establezca un acuerdo único mediante el cual se de basificación a las plazas que han sido cubiertas con personal de confianza. Con ello se dará estabilidad laboral a un número significativo de temporales administrativos. El sindicato plantea que se forme una comisión bilateral para atender los casos futuros.

7) El reconocimiento de antigüedad y de prima de antigüedad a los profesores que utilizan licencias académicas sin goce de sueldo para realizar estudios de posgrado, a condición de que se reintegren al trabajo en la universidad por un periodo equivalente al de la licencia disfrutada, así como previa acreditación del grado.

8) Formación de una comisión bilateral que explore mejores condiciones en servicios y costos para el acceso al sector público y privado, a la atención médica.

Estas son algunas de las principales demandas de índole académico-laboral. El sindicato no pretende con ello otra cosa que mejorar las condiciones y la atmósfera de trabajo en el terreno más sustantivo de las labores académicas. La mayor parte de estas demandas involucra una carga presupuestal muy pequeña. El VI Foro Académico se pronuncia a favor de estas demandas y pide una pronta solución a las autoridades de la UAM.

BALANCE NECESARIO PARA CONTINUAR LA LUCHA

**Elementos de análisis y reflexión sobre la revisión salarial
y contractual y la huelga del 96**

**espacio
sindical**

**Organo de Expresión y Discusión de
Trabajadores Afiliados al SITUAM**

Número 12

Marzo de 1996

**DOCUMENTO DE DISCUSION
Comité de Huelga
Marzo 27 de 1996**

BALANCE NECESARIO PARA CONTINUAR LA LUCHA

Como en pocas ocasiones, los resultados de la pasada revisión contractual deben ser para nuestro sindicato motivo de reflexión. Los saldos que el movimiento ha dejado, tanto a lo interno de la organización como en el espacio de la Universidad y en lo externo, nos obligan a revisar nuestras políticas y a definir con precisión las iniciativas y medidas que el SITUAM deberá tomar para afrontar la coyuntura inmediata.

La huelga representó, como en experiencias anteriores, una expresión de la voluntad de lucha de los trabajadores, así como de su rechazo a la política gubernamental que desde hace tiempo se traduce en la imposición de un modelo ajeno a los intereses de la Universidad Pública y de los sectores que la componen. Particularmente, el conflicto laboral expresó una vez más el enfrentamiento entre una política salarial absolutamente injusta y una decisión gremial de no aceptar pasivamente la imposición.

Sin embargo, existe un hecho fundamental que no puede ser disfrazado: el movimiento no logró sus objetivos. El marco de condiciones desfavorables y de factores adversos en que se desarrolló la revisión, que fue advertido y explicado claramente desde el principio, se concretó finalmente en la decisión de regresar a laborar sin haber logrado modificar en lo más mínimo los marcos de negociación en que se dio el estallamiento. Nuestra organización, en tal sentido, ha recibido un golpe cuyas razones deben ser explicadas, y ante cuyas consecuencias es urgente que definamos la línea política a seguir.

Lo anterior es vital porque las circunstancias que configuran la coyuntura inmediata exigen respuestas claras. El SITUAM se encuentra ante a necesidad de definir un plan de lucha para enfrentar diversos eventos internos y externos: la discusión en el sector académico, las reformas a la Ley del ISSSTE y a la Ley Federal del Trabajo, a exigencia del aumento de emergencia y, como

un nuevo elemento, las aspiraciones de las burocracias enquistadas en la ANUIES por revivir el viejo anhelo soberonistas de una legislación excluyente y discriminatoria para el sector.

1. Las condiciones en que se llega a la revisión

En lo salarial, tanto el aumento a los mínimos como el pactado por el STUNAM y otros sindicatos, establecieron los márgenes en que se darían las revisiones del sector. Al mismo tiempo, era evidente que el trabajo en el sindicalismo universitario se encontraba francamente descuidado, de hecho en su punto más bajo de los últimos años, y que no existió preparación para la revisión. Ello resultaba aun más preocupante cuando se signos en relación a la política gubernamental, lo mismo en Guerrero o con el SUTAU 100 que en otros espacios, demostraban un claro endurecimiento; llegábamos así a un conflicto que era ante todo una prueba de fuerzas, con las nuestras sumamente mermadas.

Aunado a lo anterior se presentaron problemas de discusión interna. El pliego académico no solo no fue consensado entre el sector, sino que ni siquiera fue conocido por el Congreso. En la misma tónica la demanda interna se integró y presentó menos de una semana antes del estallamiento.

2. La propuesta que recibimos

La propuesta se integra con un 18.4 en promedio en salario, y aproximadamente un 6% en prestaciones. En términos reales se expresa en incrementos globales a las percepciones que van de 40% en el caso del salario mínimo, hasta 20% en el salario máximo. Lo anterior tuvo una clara intencionalidad, desplazar la negociación contractual hacia el sector administrativo

3. Desarrollo de la revisión

La negociación empieza con ritmos lentos, propiciados o cuando menos aceptados por la negociadora sindical, la cual incluso promueve suspensiones de las pláticas. Se da una abierta tolerancia hacia la UAM ante el retraso de la propuesta económica.

Cuando dicha propuesta es hecha pública, con un método inédito, de entrada se da una tendencia hacia la aceptación, lo que se hace explícito por el secretario general en la reunión de los sindicatos universitarios. Esta posición, nunca aclarada ni rectificadas, explica en buena medida el posterior aislamiento en el que nos encontramos. En un primer momento se aprecia que es una propuesta superior a la de otros sindicatos del sector.

4. La decisión de estallamiento

Más allá de cualquier posición, lo que no puede ocultarse es que el estallamiento expresó la inconformidad y voluntad de lucha por parte de la base; existía una decisión mayoritaria de ir a la huelga, aun cuando no pueden dejar de mencionarse los métodos antidemocráticos y de maniobra con que se forzó la decisión de algunos departamentos.

Vale señalar que, como en otras ocasiones, una iniciativa que pudo ser una opción válida, la de la prórroga, se presentó a destiempo y solo abonó la confusión.

5. Los motivos de la huelga

El estallamiento de la huelga da paso a una situación de confusión. Mientras a nivel de la base había un sentimiento claro en torno a la razón eminentemente salarial de la huelga, desde la dirección se comenzó a manejar una intencionalidad del movimiento que lo mismo incluía desde la lucha contra el neoliberalismo y la legislación vigente, hasta la reivindicación de los derechos de todos los trabajadores mexicanos y el ajuste de cuentas con las autoridades.

Como era previsible, a partir de lo anterior se dio de inicio una conducción errática del

movimiento, lo que llevó a dudas y discusiones sobre los verdaderos motivos de la huelga. Es a partir de los debates en el Comité de Huelga que se precisan claramente los verdaderos objetivos: mejorar las propuestas en salario y prestaciones

6. La política de Rubio Oca

El rector aprendió perfectamente la lección del 94, y desde el principio hace explícita su decisión de no mover su posición. La intención de castigar al SITUAM no se da en la propuesta misma, que se ubica en los márgenes más altos del sector, sino en la definición de no moverse a partir de la huelga.

El evidente apoyo gubernamental con el que contaba la rectoría se hizo notar en múltiples ocasiones; pese a ello se insistió sin bases en que Rubio estaba presionado por el gobierno. Jamás se abrieron espacios de negociación a nivel del gobierno federal.

Neutralizar al SITUAM a partir de una huelga sin resultados fue el eje de la política del Estado, aplicada con toda finalidad por la rectoría. En esa línea pasó a segundo término la posibilidad de que se perdiera el trimestre, y no importó que se hiciera evidente la posibilidad que la patronal tenía, en lo económico, de dar salida a la huelga. Sin lugar a dudas la administración central, sobre todo al final del conflicto, tuvo en sus manos la solución, pero concientemente decidió no hacer nada para regresar a las labores; era más importante, desde su punto de vista, mantener la política de castigo adoptada.

7. Las fases y sus resultados

Las diferentes fases en que se fue dando el movimiento consiguieron, a no dudarlo, una comedia de equívocos; una auténtica ~~ca~~ trágica. En primer lugar quedó de lado la huelga de cinco o seis días que el CE prometió de inicio; posteriormente la expectativa de huelga nacional que se desvaneció en la primera quincena; a partir de ello algunos comenzaron a hablar de la huelga de 20 o 23 días, en los que se decía "empezaría a pesar el problema del

maestro", falló también esto e inició la huelga en la que se discutió el presupuesto, y en la que no se quiso entender que el problema no era de disponibilidad de recursos, sino de una decisión política. Siempre ha habido dinero; descubrir eso en esta ocasión fue descubrir el agua tibia.

La última fase, que parecía no tener fin, fue la huelga en su fase de salida, en la que el panorama estaba claro y, sin embargo, en detrimento de los trabajadores se hizo durar semanas la "fase de amarre", buscando nuevos pretextos o fechas para lavar cada día, y recurriendo incluso por parte de la dirección a la mentira desembozada, como cuando se evitó la negociación con el argumento de que la Universidad había quedado de hacer una nueva propuesta económica.

8. El foro de los charros

La huelga fue escenario de un acontecimiento particularmente grave, sin antecedentes en nuestra agrupación. La firma de la convocatoria al foro de Los Sindicatos ante la Nación, al lado de direcciones charras y por una decisión personal del secretario general, así como la posterior negativa del mismo a acatar los acuerdos del sindicato al respecto, configuraron un factor que incidió profundamente en el desarrollo de la huelga, y sobre todo en el ánimo de losabajadores ante el movimiento.

Más allá de la validez o no de una posición como la planteada, y del derecho a sostenerla, lo cierto es que se omitió toda consulta en un asunto que abiertamente contradice los lineamientos de nuestra organización. Se engañó cuando se dijo que solo era solidaridad y ello no implicaba participar en el Foro; se engañó cuando se dijo que no se iría y se fue, se intentó chantajear con que el resultado de la huelga dependía de la solidaridad de dos millones y medio deabajadores.

No solo eso, en el colmo de la burla al Sindicato, un día después de levantada la huelga aparece un nuevo desplegado firmado por el SITUAM, con las mismas direcciones charras. La desobediencia reiterada a los mandatos del SITUAM queda así más que manifiesta.

Vale señalar que corrientes que han ostentado un radicalismo verbal marcado, sin mayor trámite se convirtieron en las más fervientes defensoras del acercamiento con los charros.

El punto de mayor gravedad lo constituyó el rompimiento de la legalidad estatutaria y el enfrentamiento del secretario general con los órganos de gobierno. Sin duda alguna es un acontecimiento que no se puede dejar pasar.

9. La negociadora y su integración

A partir de la primera quincena de huelga se impulsó una opinión, misma que finalmente prevaleció, según la cual el problema del movimiento se ubicaba en la composición de la negociadora y en la necesidad de reforzarla. Esta tesis fue desmentida en los hechos, en la medida que los supuestos refuerzos no arrojaron ningún resultado cualitativamente diferente. Lo que estuvo presente fue la negativa a asumir que la problemática no estribaba en la falta de argumentos o propuestas, sino en la clara definición de una política patronal respaldada sólidamente por el gobierno.

Sin embargo, lo anterior no puede esconder las serias deficiencias que la representación sindical mostró en la Mesa. La táctica de negociación fue de las actitudes poco dignas a las peroratas absolutamente improductivas, pasando por la presentación de propuestas no consultadas y por la elaboración de proyectos de acuerdo lesivos para el Sindicato. Finalmente, un elemento nada menor en el desempeño deficiente fue la reiterada división al interior de la negociadora, misma que en no pocas ocasiones convirtió al Comité de Huelga en árbitro de sus discrepancias.

Con el argumento de que la dirección del movimiento correspondía al CH, la negociadora encubrió repetidamente su clara incapacidad para analizar, evaluar y proponer en torno al desarrollo de la revisión. Como cualquier instancia, la negociadora tenía la obligación de aportar puntos de vista y perspectivas, cosa que repetidamente se negó a llevar a cabo.

10. El sector académico

El hecho de que el pliego académico no fue consultado con el sector ni discutido en el Congreso fue una realidad inocultable; con base en ese argumento válido y durante la revisión, grupos de profesores plantearon, en una actitud que ya en el contexto de la huelga era incorrecta y constituía un error táctico, el retiro de esa parte del pliego, lo que fue rechazado por el Comité de Huelga.

A partir de lo anterior y una vez que se abrió por primera vez la posibilidad de discutir al interior de la huelga con amplios grupos de académicos, quienes condujeron la política en este campo cometieron un error estratégico. Convirtieron en el enemigo a vencer a quienes eran los compañeros a convencer; la intolerancia y el infantilismo de la frase "planchamos a los blancos", expulsaron virtualmente de la discusión sindical a cientos de profesores, y abrieron de par en par la puerta a iniciativas que hoy son un peligro real para el Sindicato. En los hechos, la huelga se quedó sin foro ante los académicos, y se tuvo que conformar con un mermado Foro que concluyó prácticamente en la inanición; no en balde el retiro del pliego académico, evitado en un primer momento, fue algo que al final la propia negociadora llevó a cabo en los hechos.

11. El clima interno

El clima de intolerancia fue una constante en los diversos ámbitos de la huelga; a falta de análisis político proliferaron los grupos de presión, las porras, las calumnias y en general el bajo nivel de discusión. Una muestra clara de ello fue el curioso razonamiento que asumieron quienes impulsaron a toda costa la huelga: por una parte pregonaban que el movimiento triunfaría, y por otra, desde el primer día, se dedicaron a buscar (entre quienes no compartían sus puntos de vista) culpables de la debacle.

Así, grupos de compañeros asistían a las asambleas y comités de huelga con una actitud predeterminada de división; se preparaban no los consensos ni las propuestas, sino el

enfrentamiento interno y, en el colmo, el ataque a las corrientes... por parte de quienes siendo una corriente no se atreven a asumirse como tal ante la base.

La instalación de un clima de este tipo en la discusión interna del sindicato no es casual, ni representa un problema de segundo orden. Ha sido una práctica constante por parte del grupo nucleado en torno al actual secretario general; en la huelga, a diferencia de otras ocasiones en que hasta las más profundas discrepancias se mantenían en un nivel político, cuando menos en dos diferentes momentos se estuvo a punto de llegar a enfrentamientos de otro tipo. Es sin duda una vertiente de nuestra vida interna que tiene que ser definitivamente cancelada, pues junto con la falta de respeto a las decisiones de los órganos de gobierno corresponde, antes que a la práctica democrática que nos caracteriza, a un modelo sindical charro.

12. El túnel sin salida

Las diferentes fases del movimiento de huelga fueron demostrando, una a una, la falta de perspectivas existente. De tal manera, prácticamente con semanas de anticipación se preveía que habría que levantar sin haber logrado los objetivos, uno y otro señuelo, uno y otro pretexto se adujeron para evitar una discusión que se exigía cotidianamente: cuáles eran las perspectivas reales, y cuál el análisis que permitía ser optimista. Nunca se dio respuesta. Durante 42 días la prensa sindical se limitó a reproducir relatorías de eventos, sin que la dirección sindical emitiera un solo documento de orientación o análisis. El objetivo había pasado a ser ganar uno o dos días más, sin tener la menor idea de a donde llevaba ello.

13. El levantamiento

Finalmente, la huelga que estallaron los trabajadores la levantaron ellos mismos, aun en contra de una visión desquiciada que insistía en pedir, en el colmo de la sinrazón, una semana más, porque "un funcionario amigo me dijo que

caerá Rubio". De particular irresponsabilidad resultó la posición de los miembros de la negociadora, quienes en lo personal asumían que las cosas no daban para más, pero fueron incapaces de emitir un pronunciamiento claro

14. Los saldos

Si bien la huelga fue, y es por definición, una demostración en la práctica de la voluntad de lucha de los trabajadores, hoy no puede esconderse que el saldo de la reciente experiencia es el generalizado desencanto ante la falta de logros concretos, desencanto que se transforma en abierta inconformidad ante el resultado en salarios caídos.

Por otro lado, la avalancha informativa contraria al sindicato no ha cesado con la conclusión del conflicto, y hoy la imagen pública del SITUAM sigue siendo objeto de un ataque concertado.

15. La dirección y la nueva forma de hacer política

La actitud de la dirección ante la conducción del movimiento no es sino el corolario de una posición que, según se pregonó a diestra y siniestra, pretendía instaurar una nueva forma de hacer política. En el último año y medio nuestro sindicato ha vivido inmerso en varias crisis simultáneas: la de la vulneración de su legalidad interna, la de la falta absoluta de gestión laboral, la de la pérdida de iniciativas y autoridad moral a nivel externo. La absoluta incapacidad para dar conducción al movimiento, y la permanente y total división del Comité Ejecutivo, fueron factores evidentes y tuvieron un peso que de ninguna manera fue secundario.

Esta nueva forma no lo es en modo alguno. Recuperamos fielmente un estilo de hacer política que en el pasado ha pretendido instalarse en nuestra organización, y que históricamente ha sido derrotado. Se centra fundamentalmente en una posición patrimonialista de la organización, según la cual los dirigentes iluminados pueden imponer sus posiciones, aun en contra de los órganos de gobierno; se expresa además en el uso fraccional

y doloso de instrumentos como la prensa sindical. Este modelo de sindicalismo se contradice radicalmente con la tradición democrática que ha permitido la supervivencia del SITUAM.

Hoy, como nunca, los hechos demuestran que este estilo sindical debe ser frenado de tajo. En los hechos, los trabajadores han emitido ya su juicio; así lo demuestra la notable cantidad de mociones y llamados de atención que en el transcurso de la huelga las asambleas y el CH dedicaron a la dirección.

16. Las tareas de recomposición

Quien abierta y claramente dijo que no respetaría las decisiones del Sindicato tiene que asumir las consecuencias de sus actos, lo que quiere decir que no puede seguir siendo dirección del sindicato, como no puede mantenerse la ficción de un CE que nunca lo ha sido. La legalidad estatutaria del SITUAM debe ser restablecida con la aplicación de los estatutos, y la salida de quienes impunemente la han violado, o quienes desde la dirección han optado por la complicidad que implica el silencio.

A partir de ello el Congreso Ordinario debe retomar una profunda discusión sobre nuestras políticas a largo plazo

Al respecto un punto neurálgico se ubica en el sector académico y el surgimiento de una iniciativa de organización en la que claramente se distingue la mano de la patronal. La inconformidad y los puntos de vista divergentes en ese sector de nuestra agrupación no pueden ser ignorados, y procede dar paso a una discusión de fondo, normada por la absoluta tolerancia y el respeto a las divergencias, bajo una sola premisa: el Sindicato debe preservar su carácter mixto, así como su titularidad en el sector académico. Ello pasa por reunir en torno a este lineamiento toda la fuerza posible, y por cerrar el paso a cualquier tentación de ubicar a los enemigos entre los propios profesores sindicalizados.

De la misma manera, la de una auténtica labor de reconstrucción, tendrá que encararse el problema de nuestro trabajo externo. A partir de

las iniciativas más elementales deberemos recomponer nuestra relación con organizaciones fraternas, particularmente las del sector de la educación superior. Cabe señalar que un problema a atender de entrada será la respuesta a la iniciativa que, de manera subterránea antes y abierta en los últimos días, se ha tomado en el seno de la ANUIES, en el sentido de revivir la vieja discusión sobre una posible legislación laboral de excepción para los trabajadores universitarios. Tal intención se ha hecho explícita por parte, entre otros, del secretario general de ese organismo y ex-rector de la UAM Azcapotzalco.

Sin duda alguna, el principal saldo pendiente del movimiento es la recuperación de nuestro nivel salarial. La nueva coyuntura al respecto está ya marcada por el aumento de 12% que se ha concedido a los salarios mínimos a partir del 1º de abril. El SITUAM, con base en su Contrato Colectivo, ha demandado ya el que se le haga extensivo dicho incremento, pero aun están por

definirse las medidas a tomar para que las autoridades gubernamentales lo hagan extensivo al sector de la educación.

Finalmente, dos puntos centrales en una agenda que ya es actual. Como lógica continuación de las reformas privatizadoras a la Ley del IMSS, se avanza ya en un mecanismo similar para la del ISSSTE; ello, sobra decirlo, puede representar una afectación inmediata y gravísima para nuestra situación económica y laboral. Por otro lado, con calma en apariencia pero con seguridad, el enfrentamiento en torno a la intención de modificar la Ley Federal del Trabajo está ya a la vuelta de la esquina, y los trabajos de quienes están interesados en dicha situación han avanzado sensiblemente. Estos dos aspectos son vitales para nuestros intereses y existencia como organización, y su discusión requiere ya un espacio prioritario.

Marzo del 96

El Movimiento de Huelga del SITUAM (1996)

*Dr. Octavio Lóyzaga de la Cueva**

La huelga estallada por el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana se dio dentro de un contexto muy complejo. Por una parte el endurecimiento de la posición autoritaria asumida por el Estado desde hace más de un año respecto al movimiento obrero -bastaría citar como ejemplo el caso de la Ruta 100- y por otra parte, la política salarial fijada para este año, en la que los topes salariales se encuentran muy por abajo de la inflación (16% y 52% respectivamente), todo esto dentro de la profundización de los esquemas del neoliberalismo y los compromisos pactados con los organismos financieros internacionales.

El emplazamiento de la Huelga junto con el pliego petitorio, se presentó el día 30 de Noviembre de 1995. Por lo que corresponde al paquete económico se solicitaba fundamentalmente un 100% de aumento salarial; aguinaldo de 60 días en lugar de 40; homologación de la prima de antigüedad entre académicos y administrativos e incremento de la misma para ambos; prima vacacional de 67% en lugar de 57%; incremento en la despensa; aumento en el apoyo alimentario; ampliación en la suma por superación y

por ayuda de servicios para los trabajadores administrativos; así como aumento en la ayuda a los mismos para la elaboración de la tesis y el no supeditaria a que convenga a los planes y programas de estudio de la universidad; incremento en la cuota para guardería, así como aumento en el seguro de vida, en el de gastos médicos y fondo de retiro.

En lo relativo a las condiciones específicas del sector académico, se solicitó básicamente lo siguiente:

* El realizar su trabajo de acuerdo con los principios de libertad de cátedra investigación y difusión y a exponer libremente el resultado de sus investigaciones. (cabe aclarar que en diversos departamentos de las tres unidades de la universidad, se han presentado casos de rechazo o marginación de grupos de profesores respecto a otros por diferir en el enfoque o método de investigación, llegándose a boicotear o no aprobar la publicación de artículos o libros por

ese motivo e incluso a cancelar áreas de investigación por la misma razón).

* La garantía de que la jornada laboral de los académicos contemple un equilibrio entre la docencia y la investigación. Ello en virtud de que a diversos profesores se les daba un número mayor de grupos que el encomendado como promedio al personal docente y por otra parte, a que a algunos profesores no se les asignaba grupos de docencia, con el fin de que no pudieran hacerse acreedores a la beca a la docencia, misma que en algunos casos significa más de la mitad de su ingreso. Se solicitaba asimismo que en los dictámenes de promoción o de otorgamiento de becas se justificara debidamente el puntaje asignado.

* Para el caso de la pensión y jubilación de los trabajadores académicos, se solicitaba que se tomara en cuenta el pago de becas y estímulos tipo; las que también deberían impactar en la prima de antigüedad, toda vez que el no hacerlo viola lo dispuesto por el art. 84 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, prestaciones... **y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.** Cabe señalar que el art. 147 del contrato colectivo de trabajo repite casi textualmente lo señalado por el precepto anterior. Es de mencionarse que en la propia UNAM las becas y estímulos están reconocidas como parte integrante del salario del personal académico de tiempo completo.

En la revisión del contrato colectivo también se solicitaba que las autoridades universitarias informaran al sindicato de todas las relaciones de trabajadores de

man. 30 año 6, México, D.F., pag 32-35

confianza que no estuvieran contempladas explícitamente en el contrato colectivo. Esto en virtud de que había múltiples denuncias por parte de los trabajadores de que existía un número indeterminado de trabajadores de confianza que realizaban funciones de base en contravención a lo dispuesto por la legislación laboral.

Otro punto en el que se hizo especial hincapié fue el solicitar la implementación de un programa de educación sexual con el fin de evitar y sancionar el acoso y el hostigamiento sexual.

Huelga y posiciones

Las negociaciones empezaron el día 5 de enero. Poco se avanzó en los primeros 20 días de conversaciones: siendo hasta el día 26 de ese mes cuando las autoridades universitarias dieron respuesta al paquete económico además del incremento a otras prestaciones a las que más adelante nos referiremos, la oferta básica consistió en una retabulación del 2% a la que se agregó un incremento del 16%. (Debe señalarse que la administración central de la UAM estuvo prácticamente cerrada en dos cuestiones fundamentales, por una

parte la relativa a hacer una mejor oferta económica y por otra hacer concesiones en lo que respecta al sector académico, a la que finalmente se abrió después de iniciada la huelga, aún cuando no fuera todo lo deseado).

Ante la actitud intransigente de las autoridades de no presentar en los siguientes días una mejor oferta económica, las asambleas departamentales y seccionales de unidad, primero y luego el comité de huelga en pleno -contra todos los pronósticos- votaron por la huelga el día 10 de febrero, la que estalló a las 23 horas de ese día.

¿Porqué las bases primero y sus delegados después mayoritariamente votaron de esta manera, pese a que las expectativas por satisfacer las demandas no eran las óptimas? La respuesta parece encontrarse en que el estallamiento se debió a una acción de protesta que respondió básicamente a un acto de dignidad y de rabia contenida ante la política económica estatal.

La actitud de la administración central de la UAM no cambió durante la huelga, antes bien se recrudeció durante el transcurso de la misma. La posición intransigente parecía responder a un proyecto de imponer un castigo, un escarmiento; siendo la

inflexibilidad el rasgo característico de la comisión negociadora por parte de las autoridades universitarias.

Por otra parte también debe señalarse la postura asumida por algunos grupos de profesores que casi desde el inicio de la huelga trataron de boicotear la misma, a cuyo efecto utilizaron entre otros medios desplegados periodísticos pagados por las autoridades, (cabe señalar que el pago de una plana completa en el periódico *La Jornada*, que fue el más empleado para esos fines cuesta la cantidad de 40 mil pesos; a una pregunta hecha en una asamblea de profesores realizada en la unidad Azcapotzalco, relativa a ¿quien pagaría el desplegado que firmaría un grupo de académicos?, no se supo que contestar). debe acotarse que estos profesores convocaron a asambleas en las tres unidades y en las mismas, los maestros congregados después de oír tanto a quienes los habían convocado, como a los profesores que apoyaban la huelga, respaldaron finalmente en forma mayoritaria el movimiento huelguístico. Dentro de los profesores que rechazaban la huelga se encontraban dos sectores: uno que abiertamente mostró que su posición respondía a sus compromisos con las autoridades y otro sector conformado por quienes bajo su perspectiva puramente académica, desligan el aspecto laboral de la actividad docente y de investigación.

El papel de la universidad; el fondo de la lucha

Pensamos sin embargo, que no pueden separarse ambos elementos en la universidades; los dos factores se encuentran dialécticamente unidos. No puede pensarse en una universidad pública abandonada llanamente a los avatares del neoliberalismo; siendo responsabilidad insoslayable de sus integrantes el luchar para que esto no acontezca, como se sabe incluso la

10 de mayo de 1995

Foto: Antonio Gutiérrez



miembros del mismo sufrieron amenazas y agresiones. (entre ellos el secretario general del sindicato Edur Velasco, de cuyo automóvil sustrajeron diversos documentos y objetos personales, además de ser amenazado de muerte vía telefónica). Debe aclararse que el sindicato no culpó en ningún momento a las autoridades universitarias de tales actos. La agrupación gremial solicitó ante las propias autoridades se hiciera una denuncia pública y un requerimiento al poder judicial para que investigara los hechos y se impidiera que grupos de presión independientemente de su conformación y de los intereses que representaban, siguieran entorpeciendo y enturbiando las negociaciones.

La huelga se prolongó, porque además de que las autoridades daban por hecho que ésta no se levantaría antes de los primeros 20 días "puesto que el sindicato tenía programadas actividades para ese tiempo" según declaró el rector a los medios de comunicación- se iban logrando acuerdos como los que reseñaran y porque en los diversos momentos pareció que se avanzaría en el paquete económico. También fue determinante para que el movimiento se prolongara, la decisión de los trabajadores de base de no aceptar el castigo o escarmiento que las autoridades quisieron imponerles al no acceder a sus peticiones.

Debe señalarse también que el sindicato demostró que la administración central sí contaba con el presupuesto requerido para satisfacer las peticiones de los trabajadores. En la mesa de negociaciones quedó al descubierto que las autoridades al informar sobre el presupuesto destinado a la nómina, habían ocultado la cantidad de 85 millones 242 mil pesos. No se dijo que hiciera mal uso de ese dinero, sino que no se destinaba a los fines para los cuales había sido entregado por lo menos formalmente por la

dependencia de estado correspondiente. La huelga pudo terminarse por lo menos 15 días antes; el sindicato planteó la solución de tres puntos: homologación de la prima de antigüedad entre académicos y administrativos; indexación de las prestaciones de los administrativos relativas a ayudas por servicios y por superación, así como el compromiso de otorgar el aumento que se iba a dar a los salarios mínimos. El costo de cada petición era mínima, sobre todo las dos primeras. Con la solución de cualquiera de los tres requerimientos, la huelga hubiera concluido. Así se advertía el ánimo entre los trabajadores. Sin embargo las autoridades dijeron ¡NO!

Los resultados.

Finalmente después de 43 días de huelga los trabajadores decidieron levantarla. Entre los factores que fueron tomados en cuenta para acceder a esa resolución debe apuntarse su voluntad manifiesta para que no se perdiera el trimestre y la posición cerrada de las autoridades por lo que corresponde al paquete económico.

Debe mencionarse sin embargo que no fueron pocos los logros alcanzados durante el proceso de revisión contractual. Además de el aumento salarial ya señalado se destacan los siguientes resultados:

Prestaciones en efectivo: Aumento de tres de las prestaciones en efectivo: apoyo alimentario, ayuda por servicios y superación que representó un monto de \$222.00

Relaciones laborales del personal académico: Se incorpora al contrato colectivo el derecho personal académico a inconformarse cuando no sea respetado el equilibrio docencia-investigación en la asignación de grupos y horarios. Se añaden asimismo al contrato los principios de libertad de difusión y de libre examen y difusión de las ideas. Por último se pactó un transitorio

nuevo que reconoce que el tiempo dedicado a los estudios de posgrado con licencia sin goce de sueldo será reconocido para los efectos de antigüedad, así como que ese período impactará en la prima de antigüedad. Lo que significó finalmente un aumento económico para una parte importante del personal docente. Cabe resaltar, que desde 1981 en que se mutiló el contrato colectivo, no se había avanzado en el aspecto académico.

Condiciones de trabajo del personal administrativo: Se incorpora al contrato colectivo el reconocimiento de la antigüedad por obra determinada al momento en que se consiga la planta. Por otra parte la universidad se obliga a pagar un 30% adicional por las indemnizaciones relativas a riesgos de trabajo. En el caso de los trabajadores que elaboren una tesis se suprime la condición de que ésta convenga a los planes y programas de estudio y se eleva la ayuda económica para su impresión a 1515.00 pesos.

Otros logros relativos a la bilateralidad fueron el que se implementará un programa de educación sexual para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; en el que ningún trabajador podrá ser rescindido por motivaciones de carácter político o social; así como el que la universidad se compromete a realizar gestiones para obtener en donación o comodato un inmueble para la casa del jubilado de la UAM.

Puede decirse como se señaló que si bien el movimiento de huelga no logró mejoras substanciales en lo económico, sí significó un avance importante en el aspecto académico y en otros rubros, y sobre todo representó un acto de protesta y dignidad ante la política económica y social aplicada por el Estado.

*Miembro de la Comisión negociadora por parte del SITUAM

ANEXO 2

Sin cambio, la amenaza de huelga en la UAM; posible prórroga al 16 de febrero

Por ADRIANA DIAZ
Reportera de EL UNIVERSAL

El Sindicato de Trabajadores de la UAM advirtió que si la institución no mejora su oferta es inminente el estallamiento de la huelga, luego de que hoy a las 23:00 horas vence su emplazamiento; aunque cabe la posibilidad de prorrogarlo hasta el 16 de febrero, junto con otras 15 organizaciones gremiales.

Cabe destacar que el Si-

TUAM es la única organización gremial que hasta el momento ha recibido el aprovechamiento de 18% de incremento directo al salario y 6% en prestaciones.

En tanto, un grupo de 25 profesores, en representación de los 2.000 afiliados al STUNAM, llevaron a cabo un ayuno de 12 horas, a partir de las 9:00 horas en la torre de rectoría, para manifestarse en contra del incremento salarial de 16% que les fue otorgado a las AAPAUNAM.

Arnulfo Iriarte, secretario académico del sindicato, estableció que exigen por lo menos 50% de aumento, ya que es la única forma de hacer frente al deterioro que sufrieron sus percepciones y la inflación; además solicitaron que los estímulos formen parte de los salarios de los académicos.

En conferencia de prensa, representantes de los 20 sindicatos que pertenecen a la Coordinadora Universitaria de Sindicatos Académicos se manifestó en contra de las AAPAUNAM por aceptar de manera incondicional el incremento del 16%, con lo que debilitan el movimiento sindical.

Señalaron que lucharán juntos para lograr un incremento común y de importancia para todas las instituciones, por lo que prorrogarán sus emplazamientos para que todos puedan estallar un gran movimiento el próximo 16 de febrero.

En lo que se refiere al SITUAM y el sindicato de académicos de la Universidad de Chapingo, hoy sus bases decidirán si estallan la huelga, se prórroga el emplazamiento o se acepta el incremento salarial que las instituciones han ofrecido -en el segundo caso

es de 16%.

Dijeron que unificar los criterios entre los sindicatos es lo más importante construir una convergencia que rebase planteamientos coyunturales.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

México, D.F. 1 de febrero de 1996

AVISO A LA COMUNIDAD

Se informa a la comunidad universitaria que durante las últimas semanas se desarrollaron diversas reuniones de negociación con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana. Como resultado de ellas la Universidad le ha propuesto al sindicato la firma de más de 30 proyectos de acuerdo para responder a diversas demandas contempladas en el pliego petitorio, en lo que se refiere a la relación laboral.

Así mismo, el día de ayer se le presentaron al sindicato un conjunto de proyectos de acuerdo para responder a la problemática planteada en la demanda interna.

Durante el período de negociaciones y después de un complejo proceso de gestión institucional, la Universidad presentó una oferta económica para dar respuesta a la demanda de revisión de salarios y de las cláusulas económicas del Contrato Colectivo de Trabajo. Es necesario señalar que la Institución no cuenta con más recursos que los ofrecidos.

Al concluir el proceso de negociación la Universidad reitera a la comunidad que ha buscado dar la mejor respuesta posible a las demandas del sindicato en lo que constituye su última oferta global.

Atentamente
Dirección de Información



LA HUELGA EN LA UAM, UNA IRRESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Hoy, cinco días después del inicio de la huelga en la Universidad Autónoma Metropolitana, quienes detentan la administración central y la gestión de los recursos han sido incapaces de resolver los puntos centrales que han motivado su declaración, avalada por una votación mayoritaria a lo largo de más de 300 asambleas de profesores, administrativos y manuales.

Esa incapacidad es fruto del interés por preservar los privilegios de esa administración, que bien lejos está de constituir esa parte de la comunidad que cubre las funciones esenciales de la Universidad: Docencia, Investigación, Servicio, difusión de la cultura.

Tal preservación ha llevado a esa administración a ejercer de manera unilateral, discrecional, secreta, el presupuesto todo de la Institución, y a diferenciar aquella parte de él que destina a sus fieles, y la otra, que debe ajustarse y aceptar incondicionalmente los ultimátums salariales decretados.

El resultado: 10 17 trabajadores de confianza, incluidos el rector y 34 ejecutivos que gozan del 30% de los recursos presupuestales; una porción mucho menor de esta se reparte entre 7000 trabajadores. En esta diferenciación se juega hoy el destino todo de la Universidad, su razón de ser, su vocación y su sentido en la sociedad mexicana.

Ya en las postrimerías del siglo resulta del todo inaceptable que no exista transparencia en el manejo presupuestal de las Universidades públicas, y que los miembros de la comunidad desconozcan los términos en que se contratan las obras particulares en la institución. Del mismo modo, difícilmente puede conciliarse con una organización integrada que la administración se niegue a informar acerca del número de miembros del personal de confianza, incluyendo sus sueldos, y se supriman o no se abran plazas para actualizar el personal de base.

De igual manera ¿cómo admitir la existencia de una administración de Primer mundo con una concepción acerca de las relaciones laborales propia de una dictablanda? ¿Cómo admitir que las primas de antigüedad se otorguen de manera diferenciada entre académicos y administrativos? Es absolutamente indigno que la evaluación a la que se someten periódicamente los profesores e investigadores carezca de un dictamen escrito sobre los frutos de su actividad en la institución. Tampoco, y esto es verdaderamente prehistórico, puede seguirse desconociendo el tiempo que muchos profesores han dedicado para realizar sus

estudios en el extranjero como parte de su antigüedad en la institución.

Las autoridades no aceptan la mediación sindical en favor de un contrato colectivo más avanzado, que, si superaran de integración organizativa, les permitiría saber que ello contribuiría a volver aún más consistentes las actividades propias de esta Universidad. Pretenden, por lo contrario, reducir el impacto de las cláusulas que se refieren a las condiciones laborales del personal académico, con el propósito de individualizar la contratación y el salario atendiendo a la productividad personal. Además, consideran la parte del contrato colectivo aplicado al sector administrativo como un peso muerto, que hay que conservar en el mínimo indispensable, mientras ofrecen condiciones de privilegio a esa casta que por definición le es propia la negociación personal.

Sorprende, debemos decirlo, que quienes llegaron a la administración después de pasar por las aulas y los laboratorios, hoy atenten contra ellos, y de un modo tal que solo podemos ver en ellos la imagen misma de la contrarreforma laboral en la institución. Hoy más que nunca atentan contra el trabajo y la contratación colectiva es hacerlo contra las tareas sustantivas de la Universidad.

El SITUAM llama a los administradores y gestores de la Universidad a reconsiderar sus ultimátums, y a mantener un clima que consienta el mejor acuerdo necesario, el cual se puede lograr, como lo corroboran los antecedentes, mediante las pláticas directas y sin la intermediación de terceros, como pretenden las autoridades de la UAM.

En el marco de la revisión contractual que tiene lugar en la UAM, han tenido lugar ominosos hechos en contra de miembros de la UAM afiliados al sindicato, que han sido objeto de agresiones por parte de corporaciones policíacas. Así lo ilustra el caso del compañero JAVIER ESCOBEDO, miembro de la comisión negociadora del SITUAM, quien fue secuestrado el pasado 27 de enero y golpeado. Ayer, al mediodía se repitieron esos hechos en contra de la persona de ELIGIO CALDERON RODRIGUEZ, profesor de la Unidad Xochimilco. Protestamos energicamente, y exigimos que las autoridades de la UAM contribuyan a su total esclarecimiento.

Convocamos a la comunidad universitaria a acudir a las Secretarías de Educación Pública y de Hacienda y Crédito Público, para demandar una respuesta favorable a nuestras demandas salariales. El punto de partida será en Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a las 11:00.

COMITE DE HUELGA DEL SITUAM

RESPONSABLE DE LA PUBLICACION: PORFIRIO CABELLO MELCHOR

La Jornada, 2 de Febrero de 1996, p. 5

UAM-AZCAPOTZALCO



Banderas rojinegras en la Universidad Autónoma Metropolitana ■ Foto: Guillermo Sologuren

■ Arreglo en El Colegio de México

Pide la UAM al sindicato que reconsidere la oferta de 16%

■ Asegura la institución que no cuenta con más recursos

José Gil Olmos □ Al cumplirse el primer día de huelga en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el dirigente sindical Edur Velasco manifestó que están dispuestos a reiniciar las negociaciones con el rector, Julio Rubio Oca, para lo cual ya se solicitó una reunión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte, mediante un comunicado de prensa, las autoridades de la UAM pidieron al Sindicato de Trabajadores Independientes de la UAM (SITUAM) analizar y reconsiderar el ofrecimiento de un incremento salarial del 16 por ciento para los académicos y administrativos, y el aumento en el monto de 16 diferentes prestaciones.

Ante la realización de la huelga, la UAM manifiesta en el boletín que "ha buscado construir la mejor respuesta en el ámbito de la relación bilateral y que no cuenta con más recursos que los ofrecidos".

Frente a la demanda sindical de un aumento salarial del 100 por ciento, las autoridades de la UAM reiteraron que el ofrecimiento del 16 por ciento obedece a la situación económica general que se registra en el país.

El líder del SITUAM, luego de asistir a una reunión con representantes de sindicatos industriales, universitarios y de servicios, aclaró que la decisión tomada en la UAM no es una "acción salvaje" porque responde a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. Advertió que esta decisión podría ser la pauta para una "huelga nacional" de unas 20 universidades de todo el país emplazadas al paro para el 16 de febrero.

A pocas horas de haber colgado las banderas rojas y negras en las puertas de las instalaciones y planteles de la UAM, trabajadores, académicos y estudiantes

efectuaron pequeñas asambleas, en las que se discutieron posturas a favor y en contra de la huelga.

Por la mañana, en las afueras del plantel Azcapotzalco, un grupo de decenas de estudiantes acordaron enviar una carta al presidente Ernesto Zedillo para exigir un incremento al presupuesto destinado a las universidades públicas, que este año es sólo del 1 por ciento del Producto Interno Bruto.

Sobre este punto, en entrevista, el representante de SITUAM aseguró que la huelga en la UAM es una clara respuesta a la "política de austeridad" en el gasto social que ha implementado la Secretaría de Hacienda este año. A su parecer, sería necesario incrementar, como mínimo, al 2 por ciento del PIB.

Dijo que la UAM, como otras universidades públicas, cuenta con un presupuesto que no satisface sus necesidades —mil 200 millones de nuevos pesos—, y que está sujeta a los "vaivenes sexenales". En ese sentido, indicó que el secretario de Hacienda, Guillermo Ortiz, no puede mantenerse como un "testigo de piedra" ante este conflicto, del cual, en buena medida, es artífice.

Al respecto, en un breve folletín informativo, el SITUAM señaló: "mientras la inflación del año pasado alcanzó, según cifras oficiales, el 52 por ciento, las autoridades ofrecen el tope sugerido por el gobierno federal del 18 por ciento y un paquete de prestaciones que no alcanza a restituir el poder de compra perdido en la carrera de precios desatada desde la devaluación del peso del año pasado. El sindicato no acepta que sus agremiados deban pagar por los platos rotos de los excesos y errores del presente gobierno".

En la misma hoja, se demanda de las autoridades universitarias precisar los términos en que se contratan las obras particulares en la UAM y que se informe

el número y los sueldos del personal de confianza.

Por otra parte, al ser cuestionado por las divergencias y la diferentes tendencias en el interior del SITUAM sobre la huelga, que se reflejaron en el 30 por ciento de votos de delegados que estuvo en contra, el dirigente rechazó que pueda ser un síntoma de división.

"El estallamiento de la huelga fue resultado de un error humano, no fue una decisión salvaje ni de sorpresa. Se trata de una decisión legítima que comprende un ejercicio constitucional, basado en una gran unidad de los sindicalizados que no queremos salir de la huelga con una derrota", explicó el economista e investigador, que recibió la Medalla Gabino Barreda.

La huelga en la UAM, reiteró, también responde a la demanda social de fortalecer una universidad pública que impulse el desarrollo nacional, como parte de un "proyecto de Estado". Así, precisó, se dejaría a un lado el carácter "incierto e impreciso" que ha seguido esta universidad desde que se fundó hace 22 años.

Sobre el apoyo que han recibido de otras organizaciones, Edur Velasco adelantó que, en una reunión efectuada ayer, 20 representantes de diversos sindicatos les expresaron su solidaridad, y realizarán diversas actividades de solidaridad. Asimismo, recibieron apoyo de la Federación de Académicos de Brasil y de algunos institutos de Estados Unidos y Canadá.

Aceptan el 16% trabajadores y académicos de El Colegio de México

Por otra parte, el sindicato de El Colegio de México aceptó ayer un aumento salarial del 16 por ciento para 551 trabajadores académicos y administrativos, así como el 3 por ciento en prestaciones para estos últimos. Los incrementos entrarán en vigor a partir del primero de febrero, informaron las autoridades del Colegio, luego de señalar que también se implementará un programa de capacitación.

El convenio fue signado por los secretarios general y administrativo del Colegio de México, David Pantoja Morán y Humberto Dardón, y por los representantes del personal académico y administrativo, Aurelio González Pérez y Ninel Salcedo.

■ Tercer día de huelga en la UAM

Por aumentos promedio de 50%, emplazadas ocho universidades

José Gil Olmos □ Al menos ocho universidades públicas, de igual número de entidades, están emplazadas a huelga en las próximas semanas en demanda de un incremento salarial del 50 por ciento, en promedio, que contrasta con una oferta generalizada de menos del 20 por ciento.

Las posibles huelgas en las ocho universidades podrían coincidir con la propuesta del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) de un paro nacional de actividades el próximo 13 de febrero de al menos 20 sindicatos que integran la Coalición Universitaria en Defensa del Salario, conformada el pasado 16 de enero en defensa de los contratos colectivos y del salario.

Mientras tanto, el SITUAM continuó por tercer día consecutivo su huelga iniciada el pasado primero de febrero sin que haya señales de que se reanuden las negociaciones con la rectoría encabezada por el doctor Julio Rubio Oca.

Ayer, el Comité de Huelga del SITUAM se reunió para definir algunas de las propuestas que se manejarán cuando reinicien las negociaciones. "No queremos un conflicto prolongado, lo que queremos es que se respete un contrato firmado por dos partes, queremos un acuerdo y no seguir con la actitud autoritaria de que se acepte forzosamente la propuesta oficial del 18 por ciento", dijo el secretario general de ese sindicato, Edur Velasco.

Aseguró que se quiere una "salida negociable" y por ello la demanda del 100 por ciento de aumento salarial se puede discutir. Rechazó que la huelga sea promovida por un grupo de "conspiradores", ya que, precisó, fue una decisión de las bases "que nos rebasaron y ahora nos corresponde mandar obedeciendo".

El SITUAM recibió el apoyo de los

trabajadores de la Industria Privada y del Empleo Público de Itafia —integrada por los obreros de la armadora Alfa Romeo— mediante una carta enviada desde Milán, porque su lucha es "por un futuro digno y justo". El sindicato de la UAM reiteró su disposición al diálogo que habrá de llevarse a cabo en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Velasco insistió en que el derecho de huelga sigue siendo un "derecho constitucional legítimo", a pesar de que los "salinistas trasnochados" sostengan que la huelga es "una práctica propia de principios de siglo".

El SITUAM participará este lunes en un mitin que efectuarán diversas organizaciones en el Hemiciclo a Juárez para

conmemorar el 79 aniversario de la promulgación de la Constitución.

Posible huelga en ocho universidades para la próxima semana

Las universidades e institutos de educación superior que se encuentran emplazadas a huelga son: la Autónoma de Chiapas para el 15 de febrero, cuyos académicos piden 50 por ciento de aumento salarial; la de Durango el 12 de febrero, por revisión contractual; la Autónoma Estatal de Hidalgo el 9 de febrero, con una demanda del 50 por ciento de incremento salarial y la Universidad Autónoma Chapingo el 15 de febrero, con la misma exigencia salarial de sus académicos y administrativos.

También el Centro de Investigaciones de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (Cinvestav), el 15 de febrero, con una demanda salarial de 50 por ciento; los administrativos y académicos de la Universidad Michoacana el 19 de febrero y la Universidad Autónoma de Nuevo León este 5 de febrero, ambas con las mismas demandas salariales de 50 por ciento.

■ Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000

Crecerá 30 por ciento la matrícula en educación media superior

La matrícula de educación media superior crecerá 30 por ciento en los próximos cinco años, lo que representa incorporar a más de 700 mil estudiantes a ese nivel, según el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000. Para entonces, el 90 por ciento de la población escolar será atendida en planteles públicos y el restante 10 por ciento asistirá a escuelas particulares.

Así, para el último ciclo escolar del siglo, se calcula que la población total de este subsistema alcanzará los 3 millones 50 mil educandos, de los cuales 2 millones 300 mil cursarán el bachillerato y 750 mil educación profesional técnica, que son las dos modalidades básicas en el nivel medio superior.

Frente a esta respuesta esperada y la importancia estratégica que el país concede a este nivel de enseñanza, el Programa de Desarrollo Educativo prevé la creación de modelos "de organización académica y pedagógica, enfocados al análisis, la interpretación y el uso adecuado de la información, con especial énfasis en el dominio del lenguaje, las matemáticas y las ciencias naturales, a fin de que los egresados cuenten con más herramientas para continuar sus estudios profesionales con mayor éxito".

Como referencia de la evolución de este subsistema, en el ciclo escolar 1994-1995 la población escolar rebasó los 2 millones 300 mil estudiantes, que fueron atendidos por 167 mil profesores.

José Gil Olmos y David Carrizales, corresponsal □ Las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) aceptaron reanudar este martes las negociaciones con el Sindicato de Trabajadores Independientes de la institución (SITUAM) en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En un comunicado, la rectoría dijo que a pesar de que ha esperado que el sindicato precise la cita, una comitiva de las autoridades se presentará hoy a las 11:00 horas en las oficinas de aquella institución para reiniciar las pláticas con el SITUAM.

Aseguró que siempre ha estado dispuesta a continuar el diálogo con el sindicato y que acudirán a la JFCA en atención a la solicitud que hizo el secretario general del sindicato, Edur Velasco.

Informó que acudirán la secretaria general de la UAM, Magdalena Fresán Orozco; la abogada general de la institución, Yolanda Legorreta Carranza, y un grupo de asesores designados por la rectoría general.

En tanto, el vocero del sindicato, Porfirio Cabello Melchor, reiteró que la demanda de incremento salarial del 100 por ciento es "negociable", pero advirtió que

■ Arreglo en la Autónoma de Nuevo León

Reanudarán hoy negociaciones sindicato y rectoría de la UAM

esperan del rector Julio Rubio Oca una mejor oferta que el 18 por ciento.

Extraoficialmente se supo que el conflicto laboral en la UAM podría resolverse esta semana. Sin embargo, el vocero sindical rechazó la posibilidad de levantar el paro en los próximos días porque antes, precisó, tendría que haber una nueva propuesta de incremento salarial y que el Consejo de Huelga la aprobara.

Advirtió que sería especulativo determinar una fecha para terminar la huelga y reiteró que el SITUAM considera "negociable" la demanda del 100 por ciento.

"Lo que esperamos es una nueva propuesta, pero no vamos a aceptar el tope que establecieron; queremos un ofrecimiento. Por ejemplo, a la Universidad de Chihuahua le dieron un 20 por ciento de aumento en salario, más seis por ciento en prestaciones y una cuota. Desde esa lógica, no se

aceptaría menos", agregó el vocero.

El responsable de prensa del SITUAM sostuvo que ellos no aceptan la política federal que impone topes salariales ni "que nos pongan como ejemplo de castigo para las otras universidades".

Sobre la posibilidad de que el paro afecte a los 43 mil estudiantes de la UAM por la pérdida del trimestre, aclaró que existe la alternativa de recorrer el ciclo escolar, como se hizo luego de la huelga de 46 días en 1994.

Acepta el sindicato de la Autónoma de NL aumento de 16%

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL) aceptó ayer un incremento salarial de 16 por ciento, con lo que se evitó el estallamiento de la huelga, previsto para el próximo miércoles.

EL PAÍS 17 La Jornada

Entrevistado al concluir la 32 asamblea general representativa, el secretario general del sindicato universitario, José Cristóbal Fernández Quiroga, señaló que el aumento no satisface las aspiraciones de los trabajadores, pero aceptaron, dijo, porque son "conscientes de la difícil situación que vive el país".

El STUANL había emplazado a huelga en demanda de un aumento salarial de 50 por ciento para los 12 mil 500 trabajadores sindicalizados de la UANL.

El dirigente sindical informó que la rectoría, encabezada provisionalmente por Reyes Tamez Guerra, aceptó aportar 100 pesos por cada trabajador de base a fin de crear un fondo de ahorro para otorgar préstamos al personal universitario.

Explicó que se constituirá una asociación civil que manejará los recursos y evitará situaciones como la que se presentó en la caja de ahorro de Construcción y Mantenimiento, donde hubo un faltante de 900 mil pesos debido a que se otorgaron préstamos a personas ajenas a la UANL.

Al respecto, anunció que presentarán demandas penales contra el presunto responsable, Gabriel Molina, a quien ya obligaron a reintegrar 400 mil pesos.

se Antonio Román y Rosa Elvira Argas. Con las negociaciones empanadas, hoy se cumplen nueve días de la huelga de trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la cual afecta a más de 40 mil alumnos. Todavía anoche continuaba la reunión del Comité de Huelga del Sindicato Independiente de Trabajadores de esa universidad (SITUAM), donde se discutía su participación en la marcha de hoy, del Monumento a la Revolución al Zócalo capitalino. Se espera que las negociaciones se reanuden en el transcurso del día.

Por su parte, estudiantes de la UAM, unidades Iztapalapa, Xochimilco y Azcapotzalco, integraron ayer la asamblea estudiantil. Durante su reunión aprobaron una serie de seis pronunciamientos y participaron en la marcha del primer aniversario de que se giraron órdenes de aprehensión en contra de dirigentes del EZLN, en la cual participaron también varios contingentes universitarios.

Entre los acuerdos de la asamblea estudiantil se encuentran el reconocimiento

La huelga afecta a 40 mil educandos

Estancadas, las negociaciones con el SITUAM; hoy, posible diálogo

Estudiantes de la institución forman una asamblea de apoyo

del derecho de huelga y a las justas demandas de los trabajadores del SITUAM; responsabilizan a las autoridades por la huelga, de la falta de voluntad en las negociaciones y por la posible pérdida del trimestre; también exigen a las autoridades mejorar los ofrecimientos salariales. Rechazaron las clases extramuros por contravenir a la legislación universitaria y demandaron que se destine el 8 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) a la educación superior y ratificaron el carácter público, autónomo y gratuito de la educación media y superior, basada en el artículo tercero constitucional.

Continúa la huelga en el Cinvestav

Por otra parte, la huelga en el Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (Cinvestav) continúa y es muy probable que las negociaciones reinicien este viernes.

El secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del Cinvestav, Pedro Molina, señaló que el ofrecimiento del 16 por ciento directo al salario y 2.5 puntos en prestaciones es "insuficiente" para resarcir la economía tan deteriorada de los trabajadores. El sindicato demanda un incremento del 50 por ciento.

Molina reconoció que las autoridades han respondido en general al 60 por ciento de las demandas internas de los trabajadores, tales como los programas de seguridad e higiene, fondo de ahorro y basificación del personal de honorarios.

La dirigencia sindical afirmó que durante las pláticas, las autoridades han comunicado a la representación sindical que continúan sus gestiones ante las secretarías de Educación Pública y de Hacienda y Crédito Público.

Paros en la UPN de Yucatán y en la Universidad Michoacana

Luis Boffil, Teresa Garza y Edgar Rodríguez, corresponsales. Trabajadores docentes y administrativos de la coordinación de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) en Yucatán realizaron ayer un paro de labores, a la vez que se manifestaron frente al edificio de la

Secretaría de Educación Pública (SEP) y del Palacio de Gobierno, para exigir mejores condiciones salariales y otra clase de estímulos.

Más de 30 trabajadores se plantaron durante dos horas en las oficinas del secretario de Educación en el estado, Milton Rubio Madera, quien se negó a recibirlos y solo envió a un funcionario de menor nivel para atender a los manifestantes, sin dar respuesta concreta a las peticiones planteadas.

Macedonio Martín Hu, secretario de Conflictos del Sindicato de Profesores y Administrativos de la UPN, informó que los puntos pendientes por resolver desde el año pasado son: pago de estímulos a los docentes, retabulación a los administrativos, incentivos para la obtención de grado y recategorización a profesores por antigüedad y grados académicos.

Señaló que las exigencias fueron planteadas a Rubio Madera desde el año pasado, "pero nunca nos ha hecho caso".

Dijo que son más de 80 los trabajadores que no cuentan con buenas condiciones salariales y demás prestaciones de ley, previstas en los acuerdos SEP-SNTE.

Por su parte, el dirigente del Sindicato Único de Empleados de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Ocampo, Rafael Alanís, anunció que sus afiliados pararán labores desde las 8 de la mañana hasta las 20 horas de este viernes, como medida de presión para obtener un incremento salarial del 50 por ciento, demanda a la que hasta ahora el rector Salvador Galván ha respondido únicamente con una propuesta de 10 por ciento de incremento.

En otro orden, el rector de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Rubén Rocha Moya, dio a conocer que su antecesor, David Moreno Lizárraga, será declarado responsable del dinero faltante del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (Fomes) correspondiente a 1992, luego de no satisfacer los requerimientos de la Comisión de Hacienda y Glosa en torno al destino de los recursos.

Según el dictamen de Glosa "existe un desorden contable y desaseo administrativo durante la gestión de Moreno Lizárraga, haciendo de la contabilidad un proceso deficiente, desarticulado, dejando registros insuficientes de las operaciones realizadas, lo cual implica una falta de claridad en el sistema de cuentas", aunque no se especifica el monto.



Trabajadores de la UAM frente a la Galería Metropolitana de esa universidad en la colonia Roma durante el octavo día de huelga. Foto: Guillermo Solórzano

UAM



La bandera de huelga en la Casa de la Paz ■ Foto: José Antonio López

■ Continúa la huelga

Ningún acuerdo en el diálogo entre la UAM y el sindicato

Las negociaciones entre las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Sindicato Independiente de Trabajadores de esa institución (SITUAM) se reanudaron ayer, sin que se llegara a un acuerdo que resuelva el conflicto de huelga, iniciado el primero de febrero.

Durante las pláticas, el SITUAM insistió en un incremento salarial superior al que están ofreciendo las autoridades. Estas, por su parte, reiteraron que sólo tienen recursos económicos para otorgar la renivelación de los tabuladores académico y administrativo y, sobre esa base, incrementar los sueldos en un 16 por ciento.

El sindicato volvió a presentar la demanda de aumentar las prestaciones en la misma medida que se incremente el salario mínimo, petición que, una vez más, fue rechazada por la rectoría, ya que, explicó, los recursos para ese rubro no están asegurados, es decir, que deben negociarse año con año con el gobierno federal.

Las autoridades universitarias pidieron que se analicen los proyectos de acuerdo que ha presentado para 30 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Luego de que cada una de las partes reiteraran sus posturas, se acordó reiniciar las negociaciones el próximo lunes por la tarde, en una nueva sede, que se ubicará en el sur de la ciudad.

Mientras, en el Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados del IPN (Cinvestav) continúa la huelga de los trabajadores administrativos iniciada el pasado 6 de febrero.

Hasta la noche, no se habían reanudado las negociaciones entre las autoridades y el sindicato, pero, por intermediación de un grupo de profesores, se esperaba que comenzaran de un momento a otro.

La Jornada, 11 de Febrero de 1979

■ Armando Cisneros Sosa ■

UAM: salarios vs inflación

Contraponiéndose a las prácticas de los trabajadores de una buena parte de las universidades, incluyendo a la UNAM, poco más de las dos terceras partes de los 216 delegados del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana decidieron lanzarse a huelga la noche del 10 de febrero. Las autoridades ofrecieron un 18 por ciento de aumento directo al salario y el incremento en los montos de diversas prestaciones, superando ligeramente lo otorgado por otras universidades. ¿Es justo que los trabajadores de esa universidad hayan parado sus actividades?

Conviene advertir que este movimiento surge en el huracán de la crisis económica, definida por el gobierno como la peor de la historia de México, desde principios de los años treinta. Devaluación del peso, súbita elevación de las tasas de interés, explosión de carteras vencidas, recesión, desempleo y contracción del consumo son algunos de sus principales signos, todos afectando directa o indirectamente a las grandes mayorías del país. Tomemos nota especial de la inflación anual, 52 por ciento, y del incremento al precio de la canasta básica, 60 por ciento, de acuerdo con los reportes del Banco de México.

No se necesita ser economista para advertir la enorme distancia que existe entre el incremento de los precios y el ofrecimiento de las autoridades de la UAM. Un aumento del 18 por ciento equivale para los trabajadores a perder un monto considerable de sus ingresos, que sumándose a las pérdidas de otros años desba-

rararía por completo los salarios. A principios del año pasado, cuando aún no se adivinaba la cabal profundidad de la actual crisis y se salía de un año con inflación baja, 7.1 por ciento, el sindicato aceptó el ofrecimiento de las autoridades, cercano al actual. Esta vez no puede repetirse el mismo esquema. La devastación inflacionaria ha sido lo suficientemente grave como para motivar la lucha por un incremento salarial superior. La contundente votación por la huelga parte de esa lógica.

Para las autoridades universitarias existen dos lógicas. Una explícita: no hay más recursos. Y otra implícita: es necesario imponer la política gubernamental de contención inflacionaria por medio de la contención salarial. El ejercicio de ambas lógicas se traduce en una negociación dura, sin concesiones, y en la desatención de las negociaciones. Anótese que durante los primeros cinco días de huelga no hubo diálogo alguno. Vista así, la huelga de la UAM corre el riesgo de prolongarse varias semanas, como sucedió hace dos años, con elevados costos sobre estudiantes, profesores y trabajadores administrativos.

Una huelga más prolongada sería de graves efectos para la Universidad Autónoma Metropolitana y sus más de 40 mil

estudiantes. Estamos hablando de la posibilidad de pérdida del trimestre, de ruptura de los programas de enseñanza y de congelamiento de cientos de proyectos de investigación. Es tan impactante para los estudiantes la huelga, que diferentes grupos se han manifestado por demandar, junto con los trabajadores, un mayor presupuesto para la universidad.

No es algo fácilmente medible pero también puede considerarse que el efecto de la huelga trasciende los muros de la universidad, extendiéndose en los campos sociales en los que participa: particularmente en la formación de profesionales en decenas de disciplinas y en las aportaciones de las investigaciones en ciencias naturales y sociales. Las mismas autoridades han destacado en numerosas ocasiones la importancia de las aportaciones de la UAM a la educación y la investigación en México.

La negociación de un aumento salarial tiene que ver con todo lo anterior. Un incremento justo se traduce en la recuperación del poder de consumo de los trabajadores y en una universidad más capaz. Un mayor deterioro del salario echaría por la borda los intentos por consolidar una planta de profesores de alto nivel y promovería nuevamente el chambismo.

Por más materialista que suene, el proyecto UAM está ligado a los niveles salariales de sus trabajadores. Esperemos que esta última lógica prevalezca en el ánimo de las autoridades y los dirigentes sindicales de la UAM. Podría entonces producirse una pronta y eficaz negociación.

La Jornada, Domingo
11 de Febrero de 1976, p. 8

Rosa Elvira Vargas □ Sin que trascendiera el contenido del acuerdo alcanzado, ayer por la tarde concluyó el conflicto que tenía paralizadas las actividades del Cinvestav (Centro de Investigación y Estudios Avanzados del Politécnico), desde el martes pasado.

La dirigencia sindical que encabeza Pedro Molina firmó la documentación que pone fin a la huelga, pero fue imposible conocer qué obtuvieron los trabajadores de este centro en torno a su pretensión de incremento salarial del 50 por ciento; solución a violaciones de las Condiciones Generales de Trabajo; incorporación de categorías; basificación de empleados por honorarios, y creación de becas, entre otras.

Los líderes del Sutciea, sencillamente no estuvieron localizables hasta el cierre de esta información, y el personal de vigilancia de la institución se limitó a informar que hoy lunes se reanudarían las labores en ese centro.

El fin de la huelga en el Cinvestav tomó por sorpresa incluso a miembros

■ Mantiene el SITUAM su petición del 100%

De manera sorpresiva concluyó el conflicto laboral en el Cinvestav

del sindicato de la UAM (SITUAM), institución también en huelga, pues, contrario a la comunicación que se acostumbra ante circunstancias similares, nadie del Sutciea estableció contacto con ellos para comentarles lo sucedido.

Respecto de su propio conflicto, el SITUAM desmintió ayer que haya disminuido su pretensión salarial del cien al sesenta por ciento, como se ha difundido en diversos medios.

Miembros de la dirigencia sindical explicaron que su posición es la de valorar entre sus bases cualquier nueva oferta que formulen las autoridades universitarias, pero sin precisar un porcentaje.

La huelga en la UAM cumple hoy doce días de haber comenzado. De acuerdo

con voceros de la institución, hoy por la tarde se reanudarán las negociaciones entre los representantes de la institución y los sindicalistas.

Lo anterior, según la misma fuente, las conversaciones se llevarán a cabo a las 16 horas en un local ubicado en Juan Tinoco número 20, muy cerca del Metro Barranca del Muerto. Ayer domingo, no hubo encuentro entre las partes.

Las autoridades universitarias insisten en su posición de hacer una renivelación de tabuladores y, sobre ésta, otorgar 16 por ciento de incremento salarial. También ofrece 3 por ciento de aumento en prestaciones.

"La UAM no se moverá de ahí", insistieron ayer voceros de la institución universitaria.

■ Puebla

Trasladan maestros su plantón al zócalo de la capital

La Jornada de Oriente, Puebla, Pue., 11 de febrero □ Unos cinco mil maestros de educación básica trasladaron al zócalo de esta ciudad el plantón que, desde el miércoles pasado, iniciaron frente a la Secretaría de Educación Pública (SEP) para exigir que se cumpla con el pago de la revalorización laboral que se les adeuda desde septiembre de 1995.

Mientras tanto, funcionarios de la SEP anunciaron que se retrasará el pago de la próxima quincena a los 56 mil maestros del estado, debido a que el plantón impidió que se laborara en el edificio de la dependencia, por lo cual no se elaboró la nómina correspondiente.

Al respecto, Cutberto Cantorán, secretario general de la sección 23 del SNTE, calificó tal anuncio como una "amenaza intimidatoria", que busca desestabilizar el movimiento magisterial.

El dirigente aseguró que la nómina tarda en elaborarse un día y que siempre está lista con un mes de anticipación. Además, los maestros que participaron en el plantón nunca impidieron el acceso al edificio de la SEP al personal de finanzas, por lo que no hay motivo para retrasar el pago.

Los maestros que llegaron para sustituir a sus compañeros que permanecieron en el plantón sábado y domingo, decidieron marchar al zócalo y permanecer allí 24 horas, como una forma de mostrar a la ciudadanía la lucha que llevan para que el gobierno del estado cumpla con los compromisos laborales que tiene con el magisterio.

Cantorán informó que el viernes y el sábado pasados tuvo comunicación, con el secretario de Gobernación de la entidad, Mario Marín Torres, quien le ofreció que, en cuanto se liberen los recursos para pagar la revalorización, la administración estatal hará un ofrecimiento en el aumento de aguinaldo, con lo que se daría respuesta a la segunda demanda de los maestros.

Para este lunes, otro contingente de cinco mil profesores realizará plantones en diferentes dependencias, sin que aún hayan decidido si seguirán el bloqueo a la SEP o se mantendrán en el zócalo de la ciudad.

vira Vargas □ Mañana viernes irse a huelga 13 organizaciones de universidades e instituciones de educación superior de varias partes del país en demanda de incrementos salariales superiores al 50 por ciento, diversas formas de tipo económico y la solución de los problemas que se presentan en los centros de estudio.

es podrían suspender labores son los docentes y administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo, trabajadores de la Universidad Juárez del Estado de Durango, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), los académicos de la Universidad Autónoma de Zacatecas, los dos sindicatos de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, de Coahuila; el sindicato de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la Universidad Juárez de Tabasco, el sindicato de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, académicos y administrativos del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), al igual que los docentes del Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA).

Referencia de prensa, representantes de diversas agrupaciones sindicales expresaron su actitud de las secretarías de Educación Pública y de Hacienda y Crédito Público al negarse a instalar una comisión conjunta de negociaciones con los docentes universitarios; insistieron en que en el momento sus respectivas inscripciones no les han hecho una oferta considerable y anunciaron una movilización en los próximos días para presionar y tener una solución a sus demandas.

Las acciones incluirán la suspensión de labores durante martes y miércoles en Coahuila, la Universidad Pedagógica Nacional y la Universidad Michoacana, así como a la huelga en la Universidad Metropolitana; también el boicótin de trabajadores de la Escuela Agronomía frente a las oficinas de Hacienda y Agricultura; además de sus diversas agrupaciones insistirán para que se reciba un acuerdo de trabajadores universitarios en la Universidad Autónoma del Estado de México (SHCP). Otras actividades serán referencias de prensa, hoy, en el marco de las acciones previstas para el 21 de febrero. Las agrupaciones de trabajadores del monumento a los Niños Hé-

■ **Exigen aumento salarial superior al 50%**

En riesgo de huelga, 13 centros de educación superior del país

■ **Realizarán diversas acciones en apoyo al SITUAM**

roses al Zócalo.

José Osorio, del sindicato de trabajadores del Cinvestav, dio a conocer los términos del acuerdo alcanzado con las autoridades del Instituto Politécnico Nacional el domingo pasado, argumentó que por "falta de pila" al teléfono celular que usan los dirigentes sindicales, fue imposible informar oportunamente a los medios de comunicación del levantamiento del paro.

A su vez, Gerardo Hernández Aguilar, del sindicato de académicos de la Universidad Autónoma de Chapingo, habló de que la oferta salarial y prestaciones que hasta hoy han recibido de las autoridades de esa universidad son insuficientes, denunció la falta de pago a 10 profesores que desde el año pasado cambiaron su categoría inicial de técnicos académicos a profesores investigadores. De no haber

acuerdo su huelga comenzará mañana a las 15 horas.

Varios representantes sindicales aseguraron que en diversas universidades de provincia se ha logrado romper el tope salarial del 16 por ciento, por la disponibilidad de recursos estatales además de los que otorga el gobierno federal. Mencionaron que esto no ocurre con las universidades de la ciudad de México, donde las autoridades están sujetas a lo que les otorgue la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

David Villarruel, del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM), dijo que en los hechos existe tendencia a deshomologar las condiciones laborales en las universidades del país y que la oferta que ha hecho la UAM no tiene correspondencia con los índices inflacionarios del año pasado; insistió en el

rechazo de su gremio a la llamada "carrera administrativa", que equivale al pago de primas, productividad y becas, porque eso ha provocado lo que llamó "neodestajo", ha empeorado la calidad del trabajo universitario y ha atomizado a los académicos.

En el INBA se informó que los trabajadores están en proceso de negociación, pero las autoridades han reactivado la demanda que desde hace un año interpusieron en contra de 10 sindicalistas por secuestro, daños a la nación y privación ilegal de la libertad, lo que subrayaron, representa un elemento de presión en las pláticas por un incremento salarial.

Por otra parte, el personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional, denunció que percibe actualmente "los salarios más bajos del sector educativo". Dijeron que en promedio se encuentran 15 por ciento por debajo del resto de los trabajadores de ese ramo y denunciaron que a pesar de presentar propuestas adecuadas de recuperación salarial y de mejoras al tabulador, "las administraciones del Politécnico se han mostrado indiferentes" ante ese problema. Tampoco su representación sindical (sección XI) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) ha actuado a su favor, por el contrario, "se ha mostrado incapaz de tomar iniciativas efectivas tendientes a modificar la situación de inercia institucional en la que está sumido el IPN"; lo mismo ocurre, señalaron, con el Comité Ejecutivo Nacional del SNTE.

Según ellos, el IPN les adeuda el 6 por ciento de revalorización retroactivo a septiembre de 1995; tampoco les ha pagado el 10 por ciento de aumento a los salarios que anunció el gobierno y no han recibido respuesta a planteamientos generales, como incremento de 56 por ciento para resarcir el deterioro salarial, mejorar la curva tabular y revalorización de puestos y pago de aguinaldo de 90 días, entre otras.

Reanudan negociaciones en la UAM

Anoche, en el local que se ha alquilado para las pláticas, autoridades de esa universidad y el SITUAM reanudaron las negociaciones luego de un día de suspensión. Hasta el cierre de esta edición no se preveía un acuerdo que pusiera fin de inmediato a la huelga.

FOLCLOR



Durante la inauguración del seminario internacional de Instrumentos Jurídicos en el SNTE ■ Foto: José Antonio López

Georgina Saldierna □ La huelga del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM) cumplió ayer 16 días sin visos de solución. Tanto los trabajadores como las autoridades mantienen sus posiciones iniciales, lo que ha derivado en el estancamiento de las negociaciones.

El SITUAM exige un aumento salarial del 100 por ciento, mientras que la rectoría señala que no puede ofrecer un incremento superior al 16 por ciento, además de una retabulación que en promedio significaría una elevación salarial del 2 por ciento.

■ **Insiste en un aumento de 100%**

La huelga durará el tiempo que sea necesario: SITUAM

Eduar Velasco, líder del SITUAM, resaltó que el movimiento de huelga en la institución continuará el tiempo que sea necesario, para poder conseguir un aumento salarial que verdaderamente ayude

a resarcir la pérdida del poder adquisitivo.

Señaló inclusive que la suspensión laboral podría durar más tiempo que el paro de 43 días de 1994, que obligó a modificar el calendario escolar.

Ayer por la mañana, en una librería del sur de la ciudad, representantes del sindicato universitarios ubicados en la ciudad

de México y su zona metropolitana, manifestaron su solidaridad con el SITUAM.

La representación del SITUAM explicó que aunque la petición del 100 por ciento suena exorbitante, no lo es, porque sólo en 1995 el sueldo de los trabajadores universitarios se redujo en 50 por ciento y para 1996 se espera una disminución del 35 por ciento.

Estos porcentajes de deterioro salarial, aunados a los acumulados en los últimos 10 años, demuestran que el 100 por ciento es una demanda justa de los trabajadores, señaló la representación. Las negociaciones entre el SITUAM y la UAM se reanudarán este domingo por la mañana en la calle Tinoco 20, muy cerca de la avenida Barranca del Muerto.



La Unidad Iztapalapa de la UAM, a 16 días de haber comenzado la huelga ■ Foto: José Antonio López

**SOLIDARIDAD
CON EL SITUAM**

LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS UNIVERSITARIOS (FNSU)

Expresa su solidaridad con el movimiento de huelga que mantienen El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Chihuahua, exhortándolos a mantener su disposición al diálogo para lograr un convenio que permita la solución al conflicto e incorporarse a la lucha nacional en demanda de un incremento salarial de emergencia a que convocará nuestra organización. México, DF, 17 de febrero de 1996

EL SECRETARIADO GENERAL CONJUNTO

MELITON JACOBO GUTIERREZ ERNESTO GOMEZ CORTEZ AGUSTIN RODRIGUEZ FUENTES

Responsable de la publicación: J. Ramon Espinoza Villalobos



El Sindicalismo ante la Nación

III FORO

SEGURIDAD SOCIAL Y JUSTICIA SOCIAL

Ha concluido uno de los años más críticos en la historia del país. La persistencia de la crisis y la injusta distribución de la riqueza han acumulado una enorme deuda

social, con millones de ans excluidos de las oportu- s que brinda el desarrollo y s otros que han perdido o dis- lo sus niveles de vida. los costos sociales, los com- políticos y la caída de vi- y corrupción han ampliado el en torno del proyecto sobre debe sustentarse la viabilidad sra nación en un marco de a y equidad, de soberanía y ucto e contexto, en febrero de 1995, gnicaciones sindicales (SNTF, y UOR) convocaron al

TER FORO El Sindicalismo a la crisis y ante la nación. El objetivo: recuperar el es- que le corresponde al sindica- mexicano en su definición de las públicas y en la defensa de los legítimos derechos, así revertir la de proporciónada que los programas económicos npuesto a los trabajadores nella convocatoria respondieron las organizaciones, lográndose las propuestas comunes y con- las, como un espíritu de com- ismo compartido y cordato que emitió un mensaje, en oc- pasado, a partir del esfuerzo de gnicaciones, efectuar el SE- DO FORO El sindicalismo la nación, análisis sobre el de- fecto, que contó también con la na la participación de otros or- amos, animales y sociales en esta tarea de sumar fuerzas la reflexión. El organizaciones as la necesidad de decidir de- ción, en el sentido que se está dando sistemas de seguridad social, ce institución de los años en los países ha sido, en el día, de los proyectos internacionales restructuración económica, car- rizados desafortunadamente, sus contenidos responden al as a la fuerza de trabajo agui- los cambios y procedimientos oportuno, como el modelo de, el país, como el modelo de

Bajo el predominio de enfoques financieros y espe- culativos, pareciera que los sistemas de seguridad social se han convertido o tienden a convertirse en meros instrumentos para beneficiar a los sectores tra-

ditionalmente favorecidos de los diferentes países y a la globalización. En este sentido, la estructuración y funcionamiento de los sistemas de seguridad social se medirán según

su capacidad de generar ganancias para los grupos económicos más poderosos y no para proveer de seguridad y bienestar a la sociedad, ni ahorro para las economías.

El debate de fondo y el análisis ob- jectivo y responsable de la orientación que ha de darse a la seguridad social a fin de que responda con eficiencia a sus propósitos, debe reconocer aquello que es necesario cambiar, pero sin transir en términos de justicia social.

Los trabajadores estamos obligados a asumir un papel protagónico en esta transformación, que no solo debe re- catar la atención médica y los bene- ficios sociales a la población, sino también una de sus grandes virtudes: la generación del ahorro cauto, que podría ser un factor decisivo para la recuperación económica nacional y para de los recursos de la economía in- tegral y de largo alcance, con conte- nidos sociales de equidad, justicia y desarrollo.

Este fue el sentido de la manifestación que en diciembre de 1995 impulsamos: diversas organizaciones para impedir que la nación se mueva en la vía del Seguro Social se suscribieron a la siguiente lista de compromisos: equidad y justicia social propios de la seguridad social.

Del debate sobre este tema surgieron propuestas acerca de la forma y la orientación que deben darse al Estado mexicano en el pacto social, en el cambio de una nación con deuda hasta por-pa- lo que está en pa- es precisamente la justicia social para todos los mexicanos, su planteamiento las estrategias para alcanzarla y el perfil de hoy y mañana.

No puede haber un proyecto de nación sustentado en la marginación y el mayor. El futuro es solo el que se crea, y el futuro más adelante una con- tina, y el futuro más adelante una con- tina, y el futuro más adelante una con-

CONVOCATORIA

a la realización de

TERCER FORO

El sindicalismo ante la nación: Seguridad social y Justicia social

Que tendrá lugar los días 28 y 29 de febrero y 1 de marzo de 1996, a partir de las 9:00 horas, en el Centro Nacional de Convenciones del SNTSS, situado en Calzada de Tlalpan 1721, colonia Del Carmen Coyoacán, conforme al siguiente:

PROGRAMA

MESA 1: EL ESTADO Y LA JUSTICIA SOCIAL.
MESA 2: LA SOCIEDAD Y LA JUSTICIA SOCIAL.
MESA 3: LAS AGENCIAS FINANCIERAS INTERNACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA JUSTICIA SOCIAL.
MESA 4: LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD. ¿MODERNIZACION O RETROCESO?
MESA 5: LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU REPERCUSION EN LOS FONDOS DE PENSIONES.
MESA 6: LA PROPUESTA SINDICAL: LA SOCIEDAD Y EL ESTADO ANTE LA NECESIDAD DE REDEFINIR LA POLITICA SOCIAL.

FRATERNALMENTE

México, D.F., 19 de febrero de 1996.

Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA)
 Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA)
 Alianza de Tranvianos de México (ATM)
 Consejo Nacional de los Trabajadores (CNT)
 Confederación Obrera Revolucionaria (COR)
 Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal y Municipal de la República Mexicana (FSTSGEM)
 Instituto de Estudios Sindicales de América (IESA)
 Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios Financieros, Servicios en General, Comercio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SINATSEFISC)
 Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres (SINTCB)
 Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México (SITIAVW)
 Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)
 Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)
 Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer (SNAEB)
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTF)
 Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos (SNTIASyC)
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS)
 Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)
 Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMHCS)
 Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)
 Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica Similares y Conexos de la República Mexicana (STYM)
 Sindicato Unico de Trabajadores de El Colegio de México (SUT-COLMEX)

■ Reanudan pláticas

Insiste el SITUAM en su demanda de aumento salarial

Ayer por la tarde se reanudaron las negociaciones entre las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la representación sindical (SITUAM), y hasta el cierre de esta información ambas partes trataban de encontrar acuerdos entre el pliego petitorio de los trabajadores y las respuestas que ya ha dado al mismo la rectoría de la institución.

Un vocero de la UAM comentó que las conversaciones reiniciaron con la insistencia del SITUAM sobre su pliego de demandas de carácter salarial y en torno a diversos aspectos de orden académico.

En este último punto, las autoridades reiteraron que los planteamientos académicos deben tratarse en el colegio respectivo que funciona en la Autónoma Metropolitana.

Después de las 20 horas, el diálogo se orientó hacia lo relacionado con licencias y becas para profesores, punto en que se centró largamente la discusión.

Hoy por la tarde, los trabajadores del SITUAM realizarán una marcha del monumento a los Niños Héroes al Zócalo, para exigir solución a sus demandas. La huelga en la Universidad Autónoma Metropolitana entró ya en su tercera semana.

SNTE SECCION 9 CNTE

AL PUEBLO EN GENERAL

La guerra sucia se sigue recrudeciendo en contra de luchadores sociales, la vigilancia co- te y el hostigamiento es una práctica diaria, las organizaciones democráticas son víctimas ciones de intimidaciones y represión, cuerpos de élite PJDF, PGR, agentes de Gobernación cito y policía política, son los brazos ejecutivos. El último ejemplo de esto es la denuncia el da por David Fernández en la revista "Proceso" No. 1006 donde se mencionan diferentes zaciones, entre ellas a militantes de la CNTE, como son: Profr. Lilia Vázquez García, Profr. Sandoval Arévalo, Profr. Rosa María Núñez e implementan lo mismo para el Profr. Néstor no. Al respecto queremos aclarar:

1. Su trabajo está dentro de los marcos constitucionales como organización democr- abierta.

2. La lucha que enarbolan los compañeros es emanada de nuestros diferentes eventc cionales, es decir democracia y justicia para el magisterio y el pueblo en general.

3. Que el compromiso es seguir luchando al lado de todos los trabajadores del país i mocracia y libertad.

Por otro lado la Sección 9 sigue siendo blanco de esta tipo de acciones, con el supuesto "Bases Magisteriales" que pretende obtener una representatividad que no tiene y en conti con el CEN del SNTE, buscar golpear a nuestra Sección, impulsando reuniones con tiempo, bloqueando la realización de las Asambleas Delegacionales, gestoría paralela, etc.

Responsabilizamos al Estado y diferentes cuerpos policiacos de cualquier agresión fisi- ral o psicológica que sufran los compañeros ya mencionados. Al mismo tiempo al CEN de de cualquier acto que violente la vida sindical de la Sección 9.

¡REPUDIAMOS LA GUERRA SUICIA IMPLEMENTADA POR EL GOBIERNO ZEDILLISTA!
¡ALTO AL HOSTIGAMIENTO Y VIGILANCIA DE LUCHADORES SOCIALES!
¡POR EL RESPETO IRRESTRICTO DE LAS LIBERTADES DEMOCRATICAS!

Responsables de la publicación: Profr. Gonzalo Martínez Villagrán, Profrs. María del Rayo Sevilla Díaz y Profr. Rogelio Estru

La Jornada "Iniciativa" 21
de Febrero de 1996, p. 20

ra por Europa

García recibirá en premio italiano labor en Chiapas

Ibova, corresponsal, Tuxtla Chico, 22 de febrero ■ El obispo de San Cristóbal de Chiapas, presidente de la Comisión Nacional de Intermediación (Conai), Saúl García, recibirá en mayo el Premio de la Asociación Italiana Amigos de Raoul Follereau por su trabajo solidario con la justicia y la dignidad de los pueblos indígenas.

García viajó a Europa para participar en encuentros religiosos y reuniones con representantes de Organismos Internacionales de Suiza e Inglaterra para diseñar proyectos de salud y educación para comunidades indígenas de Chiapas. Acompañado por un representante del obispo, García fue invitado a dar conferencias religiosas europeas en el mes de la cuaresma como "testigo calificado para predicar la verdad e invitar a los europeos a convertirse hacia las culturas autóctonas de América Latina", según declaró el gobierno diocesano de Chiapas.

García regresará al país el 5 de marzo y viajará a Europa en mayo próximo para recibir el premio que le entregará la Asociación Italiana Amigos de Raoul Follereau, organización no gubernamental de Chiapas dedicada a la atención sanitaria. El premio lleva el nombre de un poeta y periodista francés dedicado a luchar contra la injusticia y la social.

■ Sindicato y autoridades se acusan mutuamente de abandonar la negociación

Se suspenden de nuevo las pláticas en la UAM

Con acusaciones y recriminaciones mutuas, se suspendieron nuevamente las negociaciones entre las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato Independiente de Trabajadores de esa casa de estudios (SITUAM), con lo cual se cumplen hoy 23 días de huelga.

Ambas partes ratificaron sus propuestas originales, lo cual creó un clima tenso. El sindicato reiteró su demanda en materia

económica y adicionó la petición de un aumento de 10 por ciento retroactivo al 1 de febrero, que supuestamente se otorgara a las universidades a partir del 1 de abril. La UAM respondió que no cuenta con más recursos que los ya ofrecidos.

En un comunicado la institución dijo que tras los "argumentos" de las autoridades universitarias, la representación sindical "decidió no intervenir más en la

discusión y guardar silencio".

Ante esta negativa, la UAM "invitó reiteradamente" a la parte sindical a deponer esa actitud y a abordar la discusión de las propuestas para establecer acuerdos y encontrar la solución al conflicto.

Sin embargo, el secretario de Prensa del SITUAM, Porfirio Cabello, afirmó que las autoridades abandonaron la mesa de negociaciones "sin aviso alguno" al sindicato. E incluso, mencionó que estuvieron esperando a su contraparte después de varias horas, pero nunca regresaron.

Plantón frente a La Jornada

Por la tarde un grupo de trabajadores de la UAM realizó un plantón frente a este diario para informar del rompimiento de las pláticas. Rechazaron que la información sobre el gasto que implica la nómina del personal de confianza deba ser confidencial, pues "estamos seguros de que la solución del conflicto se encuentra en un buen manejo del presupuesto en la institución".

Indicaron que la representación de las autoridades se retiró de la mesa de negociaciones cuando el SITUAM exigió información sobre los bonos que se otorgan al personal de confianza y su impacto en el presupuesto de la UAM, así como sobre los recursos disponibles para becas, premios y estímulos al personal académico.

En tanto, estudiantes de los tres planteles de la UAM manifestaron su apoyo al sindicato porque, dijeron, este "ha dado muestras de flexibilidad y en cambio de parte de la autoridad no hay propuestas, sólo negativas".



Mitín de trabajadores del SITUAM frente a La Jornada ■ Foto: María Meléndrez



LLAMADO A LA RECTORIA GENERAL DE LA UAM PARA REANUDAR NEGOCIACIONES

A la opinión pública
A los universitarios

A 24 días de iniciado el movimiento de huelga en la Universidad Autónoma Metropolitana, los trabajadores de esa casa de estudios nuevamente llamamos a la Rectoría General, para que dé respuesta a nuestras propuestas y alternativas de solución que hemos presentado en diferentes etapas de las pláticas. Al respecto señalamos:

1. El sindicato ha demostrado que las autoridades centrales de la UAM están en posibilidad de satisfacer demandas centrales de los trabajadores, mediante la transparencia e información suficiente del presupuesto universitario destinado al renglón de remuneraciones; esta información, permitiría emprender una redistribución con efectos benéficos para el trabajo sustantivo de la UAM, que desempeñan profesores y trabajadores administrativos de base. Particularmente, habría que esclarecer la información relativa al personal de confianza, su número, sueldos, bonos y el impacto de la nómina de ese sector en las partidas destinadas a remuneraciones, así como los montos destinados a servicios profesionales, horas extra y obras de carácter civil. De la misma manera, se ha requerido la información del presupuesto asignado al rubro de capacitación, el cual no se aplicó durante más de una década; dicha información también ha sido denegada con diferentes subterfugios, pese a que la Ley Federal del Trabajo obliga a los patronos a presupuestar dicho renglón. Estos datos de ninguna manera pueden considerarse "confidenciales", como las propias autoridades han dado en afirmar la nómina de los empleados y funcionarios de confianza. Por el contrario, como universitarios y como ciudadanos mexicanos tenemos el pleno derecho a demandar que esta información se difunda, en tanto que son datos referidos a una institución educativa pública creada con fondos de la sociedad mexicana. Otra argumentación en contrario, sólo revela una actitud paternalista ajena al espíritu universitario.

2. Al demostrar que numerosas demandas económicas de los trabajadores pueden tener una respuesta positiva con los recursos universitarios, el sindicato señaló como ejemplar petición de indexación de las prestaciones. Esta medida implicaría para la UAM un costo estimado de alrededor de 2 millones de pesos al año, en tanto que, de acuerdo con condiciones públicas de autoridades de la UAM, la huelga tiene para la institución un costo de 22 millones de pesos.

3. Asimismo, ha quedado de manifiesto que las autoridades cuentan con un margen de acción resultante de la diferencia entre la plantilla real de trabajadores, y la plantilla de plazas que la Rectoría General de la UAM declara ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para recibir el presupuesto anual correspondiente. Lo anterior confirma que la Rectoría General puede satisfacer, con creces, la demanda sindical, por ejemplo, de igualación de proporciones porcentuales entre las primas de antigüedad de trabajadores administrativos de base y trabajadores académicos de base. Sobra decir que esta prerrogativa no causaría un impacto significativo en el gasto universitario, como documentó el sindicato en la mesa de negociaciones.

4. La legitimidad de la demanda salarial de los trabajadores de la UAM está fuera de todo cuestionamiento, particularmente, si se toma en cuenta el rezago que entraña para este sector la revisión anual en este mes, cuando trabajadores de otras instituciones recibieron sus incrementos desde noviembre pasado. El rezago es doble si se toma en consideración que las estimaciones económicas inflacionarias han sido rebasadas con creces, y ya se debate públicamente la necesidad de adelantar los aumentos previstos para abril, de acuerdo a los pactos que han impuesto a los trabajadores del país. Por ello hemos demandado que esta situación sea contemplada en el presente proceso de revisión, si bien, los trabajadores estamos dispuestos a escuchar propuestas pertinentes a nuestro pliego petitorio.

5. Nuestras demandas se relacionan también con la calidad educativa y las condiciones de trabajo de los profesores, al incluir plenas garantías para el ejercicio de las libertades académicas de libertad de cátedra, de investigación y de difusión de la cultura. Estas condiciones sólo pueden conseguirse mediante la información que requieren los profesores en los dictámenes de sus promociones. Asimismo, se ha demandado un mayor apoyo de las autoridades para los académicos que, al realizar estudios de posgrado, solicitan licencias sin goce de sueldo; en este caso, para efectos de derechos de antigüedad, se reivindica el reconocimiento del tiempo de licencia como tiempo efectivamente laborado.

En consecuencia, y en virtud de que no contamos con otro medio de notificación a las autoridades de la UAM, por el presente, hacemos público el siguiente:

AVISO URGENTE

—A la Rectoría General para que acuda a reanudar pláticas hoy, sábado 24 de febrero del presente, a las 12 horas en Joséillo número 6, Naucalpan, Edo. de México; y exhortamos asimismo a las autoridades para que no abandonen nuevamente la mesa de negociaciones como lo hicieron el pasado 22 de los corrientes, y depongan su actitud cerrada a toda posibilidad de acuerdo;

—Y a las autoridades gubernamentales, para que atiendan nuestras demandas y nos reciban en audiencia que nos ha sido denegada.

COMITE DE HUELGA

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Responsable de la publicación: Jorge Tapia Ramírez, secretario de Organización.

Al mediodía

Piden autori reanudar plá con el SITU

Al cumplirse 24 horas de haber las pláticas entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y las autoridades universitarias por la representación sindical la y diálogo hoy a partir de las 12

Por su parte, el secretario Exteriores del SITUAM, D. señaló que la comisión negociadora está dispuesta a continuar aunque hasta las 21 horas a sindicato no había dado respuesta de reanudar el diálogo.

En tanto, la UAM llegó a huelga, que aunados a las d clases que se llevaban cuando las banderas rojinegras trimestre del calendario escolar 11 semanas.

Así, desde el 1 de febrero, 400 profesores de las tres dejado de impartir clases y no asisten a las aulas.

Las autoridades universitarias con su ofrecimiento de incremento del 16 por ciento y 2 por ciento de tabuladores del demico y administrativo, así como en prestaciones.

El representante sindical universidad no tiene argü mantener la propuesta de aumento por ciento, pues se han elevados extraordinariamente los precios de los básicos.

La Jornada, Sábado 24 de
Febrero de 1996, pp. 20 y 21

■ Marco Rascón ■

La justicia y la silla

A los trabajadores del SUTUAM

Si algo pudiera simbolizar la justicia mexicana, sería una silla representando la espera. El pueblo de México ha esperado pacientemente durante los que en el país haya justicia, para lo cual, y en más de una ocasión, ha debido incorporarse de la silla y buscarla por su propio pie y caminando: más de una ocasión ha sido reprimido por buscarla, y de una vez la larga espera ha terminado en rupturas y guerras... pero la justicia ha llegado.

Institucionalizada la Revolución, los mexicanos hemos esperado que en el país haya justicia. Esperan justicia millones particulares frente al Estado en los ámbitos penales, civiles, agrarios, laborales, mercantiles, y la justicia no sólo es una silla, sino que se mueve al ritmo del desmoronamiento de abogados, secretarios y jueces a su vez se mueven al tiempo de las acciones de los mejores postores y de la política, porque en México la justicia fue autónoma en tiempos de Juárez. Los mexicanos rara vez conocemos la justicia, pues sólo tocar alguna institución, sea como acusador o acusado, para salir perdiendo... La justicia mexicana nos cuesta a todos pero muy pocas veces la vemos.

El caso Colosio

En embargo, hoy existe una impasible espera: saber cómo resolverá el gobierno el vínculo que se ha desarrollado entre el crimen y política. El procurador Antonio Lozano se queja de que el caso Colosio se ha "politizado" cuando no es un solo mexicano que no sepa que el crimen tiene un origen político y no

sólo eso: tiene un origen en el poder. ¿Por qué no investiga esa pista?

Priistas que se desgarran las vestiduras frente al procurador panista; un procurador que, al igual que sus antecesores, no sale del escenario del crimen en Lomas Taurinas; una escolta dirigida por un general dormido, protegido y amnésico; un conflicto entre la PGR y el Estado Mayor Presidencial; un ex presidente bajo sospecha pública; un presidente surgido del círculo cercano al crimen; un autor material en silencio hermético; decenas de políticos sospechosos; todo esto, señor procurador, ¿no establece con claridad las causas políticas del crimen? ¿Nos certificó también la Comisión Warren del caso Kennedy la investigación de Colosio? ¿Cuál es la causa por la cual no puede haber conclusiones?

Sólo existe una: que haya sido un crimen de Estado y su esclarecimiento, es decir, conocer la verdad sobre los ejecutores materiales, cómplices y autores intelectuales requiere buscarlos en la dirección misma del gobierno y el Estado y no como una "pandilla" clandestina dedicada al escándalo público.

Lozano afirma que la investigación no está sujeta a tiempos cronológicos o aniversarios; tiene razón, pero tampoco puede estar sujeta a la "razón de Estado". Lozano Gracia y la seguridad del Estado saben todo respecto al crimen; lo saben también el gobierno norteamericano, la Comunidad Europea y el Vaticano, menos nosotros por razones de

equilibrio interno. No esclarecer este crimen significa hacer prevalecer una política y a un grupo al frente del gobierno, así como mantener el golpe de mano que se logró con el asesinato. Sin embargo, aclararlo traería la ruptura interna y hasta cambios de gobierno y de política. ¿Quieren los priistas esclarecerlo? ¿Aceptarían las implicaciones de llegar a fondo? Simplemente no pueden porque se negarían a ellos mismos y acabarían la luna de miel iniciada con Salinas y el PAN en 1988.

Diferir, retardar, mentir, desviar es el único trabajo de la PGR, del PRI y del gobierno en su conjunto para impedir desequilibrios.

El procurador pudo actuar gustoso contra los zapatistas o contra Ruiz Massieu para calmar los apetitos priistas, pero no puede decidir nada sobre el caso Colosio. Lozano tiene más de un año queriendo extraditar de Estados Unidos a Ruiz Massieu y les entrega al narcotraficante García Abrego en 48 horas. ¿A qué se debe esta falta de reciprocidad? ¿A qué se debe la velocidad del gobierno y del procurador? ¿No será Lozano un empleado de la señora Janet Reno, más que el procurador de un país soberano? ¿Cuál es la versión del gobierno norteamericano sobre la muerte de Colosio? ¿Qué significa este crimen para el Departamento de Estado de la administración Clinton?

El gobierno norteamericano suele saber ahora más de nuestro país que nosotros mismos, ¿certificarán también el

origen de los crímenes políticos del poder en México?

Diana Laura Riojas antes de morir visitó a dos personas que pudieran ser claves como depositarias de su información y su versión sobre el móvil del crimen: el papa y el rey Juan Carlos de España. Pareciera maldición nacional que, debido a la falta de justicia en México dados los excesos de poder (igual que con Santa Anna), México, como en el siglo pasado, estuviera en manos de las potencias extranjeras y entre ellas el Vaticano. ¿Habrá tratado Zedillo este punto con Juan Carlos y Juan Pablo II desmintiendo a Diana Laura?

Es evidente que la espera de los mexicanos tendrá que alargarse, porque a las potencias tampoco les interesa que los mexicanos sepan la verdad; no es su asunto ni su objetivo. La internacionalización del crimen político en México y la falta de justicia interna son el origen de más chantajes, más crisis, más dependencia, más subordinación, menos soberanía, más entreguismo y una crisis moral de nuestra justicia y de nosotros mismos.

Mientras exista este mismo régimen y estas mismas fuerzas políticas (PRI-PAN) al frente de la justicia, los mexicanos no sabremos toda la verdad sobre este crimen que es, históricamente, el campanazo que marca la grave descomposición política del país.

Paralelamente, los mexicanos intuyen y saben que el origen de esta violencia radica en el Estado mismo y en el gobierno, y por ello la verdad se transmite lentamente; no obstante, un día se conocerá, pese a todo. La duda es si el pueblo se levantará antes de la silla para buscar por su propio pie la esperada justicia.

La Jornada, martes 27 de
Febrero de 1996, p. 14

A la Comunidad Universitaria de la UAM: A la Opinión Pública:

Los abajo firmantes, académicos del Departamento de Economía de la Unidad Azcapotzalco, inconformes con los resultados del movimiento huelguístico aislado que desde hace 28 días afecta el funcionamiento regular de nuestra institución, nos pronunciamos por defender la universidad pública, nuestra fuente de trabajo y nuestros ingresos, por caminos distintos a los que hasta ahora se han adoptado.

En virtud de lo anterior, nos manifestamos por el levantamiento inmediato de la huelga, para salvar el trimestre académico y asumir la responsabilidad de cumplir cotidianamente las tareas sustantivas que tiene que realizar nuestra Universidad, considerando las condiciones prevalecientes en la misma UAM y en el país.

Convocamos a otros colegas de la UAM a que se pronuncien en contra de la prolongación de la huelga que impone sacrificios inútiles a la mayoría de los miembros de nuestra comunidad.

Regresemos a nuestras labores para cumplir con los objetivos que la sociedad nos demanda, conscientes de que levantar ahora la huelga es condición necesaria para avanzar en la defensa de nuestros niveles de vida y de los valores éticos que harán posible el fortalecimiento de la universidad pública.

México, D.F., a 28 de febrero de 1996

Fernando Barceinas, Lucía Ruiz Galindo, Enrique Cazares, Ma. de la Paz Guzmán, Celso Garrido, Heliana Monserrat, María Flor Chávez, Adolfo Rivera, Fernando Chávez, Gilma Garza Fassio, Héctor Cervini, Francisco Rodríguez, Cristian Lenche, Judith Herrera, Felicity Williams, Gloria de la Luz, Alfredo Sánchez Daza, Ricardo Buzo, Eloy González, Raúl Morales, Froylán Martínez, Víctor Sosa, José Luis Manzo, Lucino Gutiérrez, Carlos Gómez Chiñas, Agustín Cue, Rafael Moreno, Lilia Rodríguez, Jorge Morales, Edmundo Gómez, Alejandro Segundo, Graciela Carrillo, Carlos Romero, Ramón Bianno, Eduardo Turrent, Ricardo Padilla, Juan Manuel Mancilla, Esteban Mancilla, Julian Ortiz, Francisco Chiguil, Edith Klimovsk y Andrés Godínez.

Responsables de la publicación: Fernando Chávez y Francisco Rodríguez

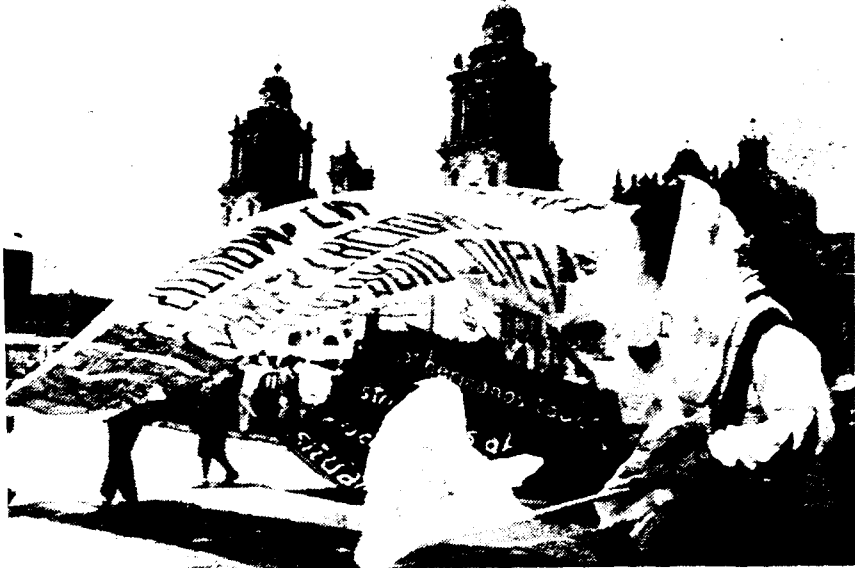
Una segunda prórroga, pide rectoría al sindicato de la UAH

Carlos Camacho, corresponsal, chuca, Hgo., 27 de febrero □ La Universidad Autónoma de Hidalgo (UAH) solicitó al sindicato de académicos de institución una segunda prórroga, al por 17 días, para responder a la demanda de 50 por ciento de aumento salarial. D haber modificación o arreglo, la huelga tallaría mañana al mediodía. El pasado 11 de este mes el Sindicato de Personal Académico de la UAH (SPAUAH) otorgó ampliación de su emplazamiento inicia cual vence este miércoles 28. El dirigente sindical Jaime Rivas Gómez informó será la asamblea general la que decida prolonga el tiempo para la negociación tre las autoridades universitarias y la representación laboral, que agrupa a mil catedráticos. Extraoficialmente se informó que la UAH ofrece un incremento de 22 ciento, contra 50 por ciento que demandan los académicos.

65 mil 921 alumnos registrados para ingresar a licenciatura en la UNAM

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) informó que en el primer concurso de selección para ingresar a la licenciatura, ciclo escolar 1996-1997, se registraron 65 mil 921 aspirantes. En un comunicado, la máxima casa de estudios señaló que el área de ciencias sociales

UN MES EN HUELGA



es de la UAM demandaron en el Zócalo la reanudación de clases; en tanto, una de trabajadores fue a la SHCP para pedir información sobre la posibilidad de que de estudios otorgue un aumento salarial de 100% ■ Foto: Ernesto Ramírez

■ Cumplió un mes

Sigue la huelga en la UAM; las pláticas, atoradas en 2 puntos

Al cumplirse un mes de la huelga en la Universidad Autónoma Metropolitana, las negociaciones entre el sindicato y la rectoría se mantienen atoradas.

Ayer el Sindicato Independiente de Trabajadores de esa casa de estudios (SITUAM), aseguró que las autoridades universitarias tienen "desaparecidos" 85 millones en las cuentas de las nóminas, y que sólo con el uno por ciento de esa cantidad se resolvería el conflicto.

Antes de reiniciar las negociaciones fueron a la Secretaría de Hacienda para pedir una entrevista con el secretario Guillermo Ortiz y el subdirector de egresos, Guillermo Levy, para ver las posibilidades económicas de la UAM ante la exigencia de 100 por ciento de incremento salarial.

En tanto, un reducido grupo de estudiantes se manifestó en el Zócalo para exigir la reanudación de las clases que iniciaron a finales de enero.

Edur Velasco, dirigente del SITUAM dijo que son sólo dos puntos los que faltan de resolver: indexación de prestaciones y homologación de prima de antigüedad de los trabajadores.

La Jornada, viernes 10 de marzo de 1996, pp 6 y 20

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)

de la Comunidad Universitaria de la UAM

de la Opinión Pública

Un grupo numeroso de profesores de la UAM, sindicalizados y no sindicalizados, con un fuerte compromiso con la universidad pública, nos oponemos a la prolongación de la huelga.

El desgaste que hemos vivido en un mes de huelga debe concluir ya. Evitemos que el conflicto continúe dañando la vida académica de nuestra comunidad.

Sólo el regreso a las actividades puede garantizar la discusión y solución de nuestros problemas.

¡Exigimos el levantamiento inmediato de la huelga!

Se anexan 505 firmas. MJ Arroyo P, E Omaña P, RO González R, RG Wilson R, ML Palacios F, H Fetter N, H Tapia R, C Signoret P, A Wawrzynczyk, LM Villegas, L Verde S, R Quezada B, S Bromberg S, A Nicolás C, JC García C, V Tkachuk, C Ibarra V, J Chargoy C, JE Solís D, J Ruiz de Chávez S, P Armendáriz M, C Hernández, JH Arredondo, M Tkachenko, MT Flores R, R Malvárez S, M Lee Z, A Pérez P, J Ovaldo L, JJ Zoreda L, R Hernández V, J Bazant S, G Simón S, VR Jouanen, MA Bonifaz, E Franzoni, K Mandoki, JM Buendía, I Rueda, E Carvallo, M Alegria, M De Vega, L Del Alizal, C Gómez C, AB Petrovich, A Marquet, C Mier y Terán, J Padilla N, P Villami A, A Martínez V, S Tello S, A Arroyo R, Marcelo Galván E, MG Sarabia L, L Galicia L, J Ireta M, L Lomas R, N Martín G, J Méndez V, V Bertin M, A López G, A Campero C, M Asomoza P, S Solís M, GA Del Angel M, MA García S, M Viniegra R, JA Cedillo O, R Zubillaga L, R Valdés C, V Medina B, M Cadena M, JM Cornejo C, MP Granados T, MR Ortiz P, A López F, A Martínez M, NP Castellanos A, VH Téllez A, MA Bautista L, EG Urbina M, C Muñoz G, J Jiménez C, D Jiménez V, LC Medina B, JR Jiménez A, AE Martínez L, FM Martínez L, N Castañeda V, N Ramírez M, MT García G, M López V, R Marcolín J, MA Ruiz S, MR Ortiz P, M Alfie C, M García C, M Chauvet, J Hernández P, L Méndez B, E Serret B, L Grola M, J Villavicencio B, G García C, MT Esquivel, L Palacios B, O Quiróz T, R Torres R, R Torres J, N López S, J Rodríguez P, M Alfie C, M García C, M Chauvet, J Hernández P, L Méndez B, E Serret B, L Grola M, J Villavicencio B, G García C, MT Esquivel, L Moya L, A Grunstein, C Larios M, G González A, G Rojas B, M Pretelin, S Pappe, MA Flores, C Gómez C, E López A, M Suárez, A Herrera G, V Díaz A, L Algaba M, J Rodríguez P, V Rivas, O Mata, M Villaseñor, C Acevedo, RM Valencia, L Aranda, I Cansigno, VF Torres, F Conde O, S Elguea V, L Granillo V, R Hernández M, E Maldonado, G Ríos, A Rangel R, A Mangano T, A Rodríguez K, C Lira, A Espejo S, VR López F, CP Pérez O, I Reyes J, J Jiménez G, ML Yañez L, MA Armella V, A Castro C, A Kobelkowsky D, A Quintanar I, A Martínez B, D Hernández L, C Vázquez S, D Ambríz G, M Castillo R, C Gutiérrez, A Bucio, I Lira G, L Pacheco M, J Domínguez S, R Soriano R, H Losada C, J Vieyra D, D Grande C, A Zamudio H, M López G, A Fierro A, M González, A Hernández, E Mercado, M Betancourt, P Pérez, C González, S Rebollar D, E Hernández P, LJ Pérez F, A Ferreira N, AG Arellano M, G Ruiz G, E Mendiola M, J Herrera M, A Carmona A, L Escamilla H, I López C, A Prado B, K Shirai M, F Gallardo E, A Mejía A, J Barrios G, E Bosques M, L Yañez L, L Rodríguez C, A Acevedo G, D Díaz P, T Fonseca F, R Martínez P, A Lara L, E Barrera, E Campos S, E González S, R González C, A Preciado L, M García L, R Tarragó A, J Sánchez, R Velasco L, L Martínez C, S Carrasco S, V Sosa, A Cruz G, L Gómez R, J Lodigiani R, CM Romero R, M Muñoz G, B Pérez G, R Riba y Nava E, J Ramírez P, R Campos M, RM Galicia C, I García M, A Hernández R, A Tomasini C, H Escalona B, M Konigsberg F, HF Serrano, D García S, C Kerbel L, F Díaz de León S, C Olguin, E Casas H, B Vargas M, JM Barba, F Cruz, E Bonilla, R Ortiz I, Jiménez, J Velázquez, S Retana, P Corcuera, MC Herrera F, FJ Olvera R, R López W, S Gaona R, E Montoya C, MA Pérez H, HJ Quero R, G López O, J Peniche B, J Río de la Loza, J Cerda O, M Méndez V, D González F, S Engelking R, F Martínez S, N Laguna O, M Sandoval M, F Barcenas, L Ruiz G, E Cazares, M P Guzman, C Garrido, H Monserrat, M F Chávez, A Rivera, F Chávez, G Garza F, H Cervini, F Rodríguez, C Lerche, J Herrera, F Williams, G de la Loza, A Sánchez D, R Buzo, E González, R Morales, F Martínez, V Sosa, JL Manzo, L Gutiérrez, C Gómez Ch, A Cue, F Moreno, L Rodríguez, J Morales, E Gómez, A Segundo, G Camillo, C Romero, R Blaino, E Turrent, R Padilla, JM Mancilla, J Ortiz, F Chiguil, E Klimovsky A, Godínez, L Velázquez, N Garro, M Cortes, C Soto P, S A Gomez T, I AB Jimenez, B L Cejudo U, F De Leon G, L A Garza, F Cervantes M, R Terron S, G Urban C, G Prado F, L Benavides P, G Ramos E, C González C, F Calderon A, V Nava R, N Pérez F, A Ramirez A, S Pérez T, I Estrada, R Lima J, M Ortega S, J Ocampo C, B Cunningham, E Segura Jauregui, M Hirata K, L Guerrero B, A Granados N, A Viramontes M, N Garcia B, J Jimenez T, T Sosa P, R Vilchis S, M de la Cera A, M Elhondo, T Fornari, CH Negrin, G Loleto R, G Barzani, L G Jimenez G, J Lopez A, G Lopez A, R Rava G, R Cruz V, S Guzman, C Baez G, J Revueltas V, L Zanabria S, A Ramirez L, M Garreta, J del Arenal F, F Vanden B, J Covarrubias C, G Lopez G, M Fuentes, F Fuentes D, L Mora G, J Gerdingh C, G Arias, D Vidales G, A Ramos C, L Martinez L, C Moreno T, A Rangel, J Gonzalez C, G Rosas M, M Campos C, J Rosales G, M Larranaga R, E Kozasek G, G G Sanchez R, A Zaragoza C, P Jimenez P, R Real de Leon, N Bratu, I Hilerio, A de Iita, J Osorio J, E Campero L, R Esquivel O, J Alvarez C, J Nasser, F J Sanchez y Garcia F, R Espinosa C, E Castaño T, E Lemus F, A Zekhour, J M Buendía, A Ruiz A, M Cruz, E Ortiz, G de Lara I, F Gutierrez M, H Garduño A, J A Gamboa C, K M Dreckman, R Campo V, L G Calva B, M Gallegos, A Márquez G, A L Ibañez A, M C Maldonado M, E Ayala D, J L Arredondo F, M R Torres A, J L García C, E Bravo N, P Sánchez R, J A Avila O, C Alvarez S, M G Miranda, S Diaz Ruiz, A Aguirre L, G Barrera, C Lozano R, C Ribero B, S Alvarez H, S Pérez R, V Valero B, I Font P, B Lozano, A Sanchez, P Gudiño, I Alonso, T Castro B, R T Pérez R, M P Negrete R, C Gallardo R, F Arana M, R C Vargas S, A R Malpica S, R de Lara A, N Sánchez S, A Chentel H, J Castro M, M Coronado H, M G Pérez R, A de la Roz P, C Perez G, M A Zavala S, M S Perez G, A Chiu, P Castro M, C I Charry, H Mackinlay, J Meigoza, A Mir A, R Espinosa, F Herrera L, R Varela, M A Ibañez, T Parano, A Pabeta, J Azorin N, F del Rio H, E Diaz H, A Muñoz F, E Haro P, E González T, JI Jimenez A, U Caldiño G, G Covarrubias M, H Vasquez T, RM Velasco B, F Urbe S, D Ayala V, P Lonngi, R Alexander-Katz, E Piña G, LO Pimentel R, LF Urrutia, A Macías A, T de la Selva, A Manzur G, L Jimenez L, E Braun, E Cortes R, R Sosa, L Romero S, M Mayorga R, E Braun G, AL Salas B, N Nuñez, E Tojano, A Vázquez, JJ Ambríz, H Romero P, E Salinas B, J Arias, E Barrera C, JR Varela, MB García C, MA Espinoza J, JJ Guerrero C, J Iglesias J, E Sorlo Z, CA Ulin J, R Dorantes R, AM Luna Z.

Responsables de la publicación: Fernando Chávez y Pedro Castro

La Jornada, Sábado 2
marzo de 1996, p. 21

Rosa Elvira Vargas, José Gil Olmos y Alejandra Gudiño, corresponsal □ Mientras las negociaciones para resolver la huelga de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) se suspendieron ayer temporalmente por el desacuerdo entre las autoridades y el sindicato para mejorar la oferta de 16 por ciento de incremento salarial, el subsecretario de Educación Pública, Daniel Reséndiz, advirtió que es necesario que las universidades públicas diversifiquen sus fuentes de financiamiento para dejar de estar atadas al presupuesto gubernamental.

En tanto, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje declaró ayer inexistente la huelga del Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Posgraduados (Sintcop), que empezó el 10 de marzo.

Clemente Esquivel y Miguel Ángel Muñoz Lozano, de las comisiones negociadora y revisora, respectivamente, señalaron que tienen un amparo y recursos legales para demostrar que el estallamiento se realizó en tiempo y forma.

Las negociaciones en la UAM y en el Colegio de Posgraduados se estancaron nuevamente este fin de semana, pues las autoridades y los sindicatos de ambas instituciones no lograron un acuerdo. En ambos casos la oferta de aumento es la misma: 16 por ciento.

Los sindicatos aseguran que el go-

■ Declaran inexistente la huelga del Sintcop

Se suspenden las negociaciones en la UAM; rectoría insiste en el 16%

■ Las universidades deben diversificar sus fuentes de recursos: Daniel Reséndiz ■ Niega que se haya impuesto un tope salarial

bierno federal ha impuesto un "tope salarial"; sin embargo, el subsecretario de Educación Pública negó la existencia de esta línea oficial para las instituciones de educación superior.

El funcionario de la SEP, después de inaugurar en El Colegio de México el tercer curso de diplomado del Instituto de Estudios de la Integración Europea, consideró que la huelga en la UAM afecta el área académica.

A su parecer, es "lógico" que si las instituciones de educación superior sólo obtienen recursos del gobierno no será posible elevar las ofertas salariales.

En cuanto la frecuencia de las huelgas en la UAM, Daniel Reséndiz aseguró que es "natural" porque en la ley se estipula que las relaciones laborales se tienen que revisar todos los años.

Se prolonga el conflicto en la UAM

La tarde del domingo pasado, las negociaciones entre la rectoría general de la UAM y el Sindicato Independiente de

Trabajadores de la UAM (SITUAM) llegaron su punto más difícil, luego de que las autoridades universitarias ratificaron su propuesta del 26 de enero, cuando empezaron las pláticas: 16 por ciento de aumento salarial. Así, se invalidaban 32 días de negociaciones.

En un local lleno de humo, los dirigentes sindicales manifestaron su desacuerdo con el pronunciamiento de la secretaria general de la UAM, Magdalena Fresán Orozco, y en un documento catalogaron esta acción como parte de la "pedagogía del desaliento" de la presente administración.

"El conocimiento científico no puede prosperar en un ambiente en el que prevalezcan los prejuicios culturales de una administración feudal y las inequidades de una sociedad de castas", manifestó el SITUAM.

El lunes, el comité general de huelga realizó una asamblea en la unidad Xochimilco para decidir qué medidas tomar ante la decisión de las autoridades de no vanar su oferta.

Este martes por la mañana la dirigencia del SITUAM dará a conocer las propuestas en una conferencia de prensa.

Hasta la fecha el SITUAM ha planteado cuatro puntos básicos para levantar la huelga, que empezó hace 33 días: homologación de la prima de antigüedad de los administrativos con los académicos, indexación de prestaciones, pactar el aumento salarial de 10 por ciento previsto para abril, a fin de hacerlo retroactivo al 1 de febrero y de esa manera sumarlo al 16 por ciento propuesto por la administración central de la UAM, y el pago del ciento por ciento de los salarios caídos.

Desconocen huelga del Sintcop

Miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Posgraduados (Sintcop) informaron que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, encabezado por Pedro Ojeda Paullada, declaró inexistente la huelga que empezó el 10 de marzo en demanda de un incremento salarial de 50 por ciento.

Los representantes sindicales acusaron al director, Miguel Ángel Lagunes, de

promover la división entre la base trabajadora, a la que invita a cobrar su quincena el próximo jueves.

El Sintcop y el Sutaer-100 son los únicos sindicatos que están fuera de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), por lo cual consideran que existe un "endurecimiento" de la parte patronal.

Explicaron que desde 1960 se ha intentado desconocer el desecho de huelga a este sindicato y que en esta ocasión han amenazado con cesarlos de sus puestos si continúan el paro.

Entre las causas de la huelga mencionaron el incumplimiento de compromisos para mejorar el trabajo, desconocimiento de la comisión de escalafón y de la reordenación administrativa.

MILITAR



En las calles de la ciudad de México ■ Foto: Elsa Medina



LA HUELGA EN LA UAM SI TIENE SOLUCION

A 34 días de huelga por revisión salarial y contractual en la Universidad Autónoma Metropolitana, el SITUAM manifiesta a la opinión pública que el conflicto puede tener una solución inmediata.

Sostenemos, sin asomo de duda, la justeza del conjunto de nuestras demandas, la mayoría de las cuales no han sido atendidas. Sin embargo, en el ánimo de aportar una vía de salida a la suspensión de actividades el Comité de Huelga de nuestro sindicato ha definido cuatro puntos centrales que, de recibir respuesta satisfactoria, permitirían una solución inmediata. Dichos puntos son:

1. Homologación del porcentaje de prima de antigüedad para el personal administrativo de la UAM, en los términos en que se paga al personal académico.

2. Indexación de las principales prestaciones que actualmente se pagan en cuota fija, de manera que se garantice proteger su valor cuando menos en la misma proporción en que aumente el salario.

3. Adelanto del incremento del 10% acordado para aplicarse a partir del 1o. de abril a los salarios mínimos general y profesionales, mismo que en justicia debe hacerse extensivo a los salarios contractuales y en particular a los de los trabajadores de la UAM.

4. Pago del 100% de los salarios caídos correspondientes al período de huelga.

La satisfacción de estas demandas, desde luego, no resolverá la dramática situación en que se encuentra el nivel de vida de quienes laboramos en la institución; no obstante, estos cuatro puntos expresan con claridad la voluntad de nuestra agrupación para solucionar la huelga, y representan la posibilidad de que la rectoría, planteando propuestas concretas al respecto, demuestre por primera vez a lo largo del conflicto que efectivamente tiene interés en reiniciar cuanto antes las actividades universitarias.

El planteamiento de los cuatro puntos mencionados contempla la discusión que se ha dado a lo largo de las pláticas. El SITUAM ha demostrado claramente que la mayoría de dichas peticiones pueden ser perfectamente satisfechas en el marco de los recursos presupuestales ya asignados a la Universidad. Para avanzar se requiere por una parte voluntad, y otra que se utilicen adecuadamente los recursos económicos cuya existencia han aceptado las autoridades de nuestra casa de estudios.

En atención al interés del conjunto de sectores que integran la comunidad universitaria, y en un claro ejercicio de flexibilidad, el sindicato ratifica que de obtener una respuesta satisfactoria a lo aquí planteado la huelga puede concluir de inmediato; para que ello pueda ocurrir es necesario que la contraparte asuma una actitud de verdadera negociación.

La huelga no tiene que prolongarse más. La Rectoría General de la UAM tiene en sus manos la solución.

**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA METROPOLITANA**

Responsable de la publicación: Porfirio Cabello Méjchor, secretario de Prensa y Propaganda.

La Jornada, martes 5 de
marzo de 1996, p. 5.



A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA A LA OPINIÓN PÚBLICA

El Consejo Nacional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) desea manifestar su apoyo a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), para que pueda reanudar sus actividades lo más pronto posible.

La UAM ha logrado consolidarse como una de las instituciones de alto nivel académico en el ámbito nacional, por tanto preocupa que sus actividades de formación de nuevos profesionistas, sus investigaciones en favor de la sociedad mexicana, y su continua y valiosa labor de difusión de la cultura, estén interrumpidas innecesariamente por más de un mes.

El Consejo Nacional quiere hacer patente su respaldo a la posición asumida por el Dr. Julio Rubio Oca, Rector General de la UAM, para resolver el conflicto.

EL CONSEJO NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Mtro. Jorge Luis Ibarra Mendivil
Rector de la Universidad de Sonora
Dr. Reyes Tamez Guerra Rector de la
Universidad Autónoma de Nuevo León
Dr. Victor Manuel González Romero
Rector General de la Universidad de
Guadalajara
Mtro. José Doger Corte Rector de la
Benemérita Universidad Autónoma de
Puebla
Lic. Emilio Gidi Villarreal
Rector de la Universidad Veracruzana
Dr. José Sarukhán Kermez
Rector de la Universidad Nacional
Autónoma de México
Ing. Diódoro Guerra Rodríguez Director
General del Instituto Politécnico Nacional

M. en D. Marco Antonio Morales Gómez
Rector de la Universidad Autónoma del
Estado de México
Lic. Juan Carlos Romero Hicks
Rector de la Universidad de Guanajuato
Dr. Carlos García Ibarra
Director del Instituto Tecnológico de
Puebla
M.A. Manuel Gallardo Rodríguez
Director del Instituto Tecnológico de
Chihuahua
Lic. Carlos Vigil Ávalos
Rector del Sistema Universidad
Iberoamericana
Mtro. Carlos Pallán Figueroa
Secretario General Ejecutivo de la
ANUIES

La Jornada, miércoles
6 de marzo de 1996.
p. 43

■ Aún sin acuerdos, la huelga cumplió 35 días

Continuarán hoy las negociaciones sindicato y autoridades de la UAM

Sin lograr acuerdo alguno en las negociaciones salariales, sindicato y autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) sólo se comprometieron a continuar este miércoles las pláticas de revisión del contrato colectivo, en una huelga que cumple ya 35 días.

Durante las conversaciones de ayer, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM) condicionó el levantamiento de la huelga a la resolución positiva de su petición sobre la homologación de las primas de antigüedad, la indexación de prestaciones, el otorgamiento de 10 por ciento de aumento que se pactó en la Alianza para la Recuperación Económica (Apre) para los salarios mínimos y profesionales, a partir del 1 de abril, y el pago del ciento por ciento de los salarios caídos.

La representación de la Universidad reiteró que estas solicitudes suponen la existencia y el compromiso de recursos económicos con los cuales la institución no cuenta, y que atenderlas supondría una actitud irresponsable que pondría en riesgo la estabilidad financiera de la casa de estudios.

De acuerdo con un comunicado de Rectoría, se señala que la UAM entregó al sindicato una propuesta con distintas alternativas para la aplicación del seguro de gastos médicos mayores, que incluye diferentes universos y coberturas.

Asimismo, entregó los proyectos de acuerdo sobre la actualización y ampliación de plazas para ejercer los recursos que la Universidad aportó al sindicato en calidad

de donación condicionada para la construcción de su local. También dio la propuesta modificada del convenio de ayuda de renta y pago parcial de la mudanza que ejercería el sindicato durante los trabajos de reconstrucción del mencionado local.

Por la mañana, en conferencia de prensa, el secretario del Relaciones Exteriores del SITUAM, David Villaruel, informó que se aceptaría el 16 por ciento de incremento salarial siempre y cuando se les otorgara también el 10 por ciento que se dará a los mínimos en abril, como lo estipula la Apre, pero al SITUAM a partir del 1 de febrero.

Consideró que con la demanda de los otros tres puntos los trabajadores ofrecen una muestra de flexibilidad y deseos de concluir el conflicto que durante más de un mes ha parado las actividades en la UAM, cuya matrícula es de unos 43 mil estudiantes.

Informó también que el sindicato realizará una serie de movilizaciones a partir de este jueves, la cual comenzó la tarde y noche de ayer con la recopilación de firmas en el Zócalo para buscar el apoyo de la ciudadanía.

El líder sindical anunció que el jueves los trabajadores efectuarán una concentración en Los Pinos, donde pedirán la intervención directa del Ejecutivo. Dijo que la huelga no tiene por qué prolongarse más tiempo. Para avanzar y solucionar este conflicto se necesitan dos cosas por parte de la autoridad: voluntad política y disposición para utilizar adecuadamente los recursos económicos, concluyó.

Autoridades y sindicato continuarán las negociaciones hoy al mediodía.

La Jornada, miércoles 8
de Marzo de 1996, p. 2

Contradicciones de la rectoría de la UAM sobre su presupuesto

Señor director: El conflicto de huelga de la Universidad Autónoma Metropolitana, que cumple ya 38 días, ha traído al debate el tema que la disponibilidad de recursos que las autoridades se han negado a aplicar para satisfacer las justas demandas económicas de los trabajadores.

Así, ante el pretexto reiterado de que "la Universidad no dispone de recursos para satisfacer las demandas sindicales", los trabajadores decidieron trasgredir el tabú del tema presupuestal, materia que las autoridades refrendan en exclusividad.

Lo anterior ha molestado visiblemente a la Rectoría General (RG), que ante la difusión de los datos oficiales sobre el tema, sólo ha atinado a insertar una carta en esta sección el sábado 9 para señalar supuestas "imprecisio-

siones" en la información del sindicato. Esta carta está firmada por el vocero de la UAM, Jesús Rodríguez Santillán, director de Información.

Pero, como tiro por la culata, en la mesa de negociaciones, la propia secretaria General de la Universidad, Magdalena Fresán Orozco, ha reconocido "imprecisiones" en el contenido del mencionado texto de Rodríguez Santillán.

—A principios de febrero, la RG declaró que el presupuesto de la UAM otorgado por la Secretaría de Hacienda para este año y para el pago de remuneraciones ascendía a 537 millones de pesos; pero el Presupuesto de Egresos de la Federación, asigna, para ese rubro, 622 millones.

—Ante lo anterior la RG rectificó y asumió la existencia de los 85 millones restantes. Para explicar su omisión, las autoridades de la UAM aducen que "dentro de ese monto" se encuentran "los incentivos destinados para el personal académico". Sin embargo, este concepto no está contenido en el rubro de "Servicios Personales" del Presupuesto de Egresos de la Federación, donde se incluyen las remuneraciones del personal universitario. ¿Dónde quedan pues los 85 millones multicitados?

—En la carta del vocero de la UAM Jesús Rodríguez Santillán, implica que los 85 millones integran un renglón destinado al pago de "becas de apoyo a la permanencia, reconocimiento a la carrera docente y los estímulos y pre-

mios". En la mesa de negociaciones, las autoridades habían asentado que el concepto de becas a la permanencia aparecía en el rubro de "Transferencias", y no de "Servicios Personales", como se desprende de la carta de la Dirección de Información, que pretendía empujar "imprecisiones" de los datos sindicales.

—Desde el inicio de las negociaciones, las autoridades se han parapetado en un doble discurso: por un lado, para denegar peticiones sindicales, al aducir limitaciones externas de tipo legal o extralegal que supuestamente imponen las autoridades gubernamentales, por ejemplo, al etiquetar o predestinar la aplicación de montos dirigidos a los ingresos en general de los trabajadores; al mismo tiempo, la RG se acoge, cuando así le conviene al ámbito autónomo de la universidad, el cual invoca para eludir compromisos con los trabajadores.

Hasta aquí, la otra versión sobre el asunto del presupuesto de la UAM, cuya mención sacrilega por el sindicato ha motivado el castigo de la RG contra los trabajadores, al negarles el 100 por ciento de los salarios caídos (ya presupuestados); ello amén de la negativa rectoral a satisfacer el planteamiento sindical para la solución al conflicto, fincada en las demandas de homologación de prima de antigüedad de administrativos y académicos, e indexar las prestaciones, cuyo costo, según la propia Magdalena Fresán, represen-

taría el 1.3 por ciento del presupuesto de nómina.

Atentamente

Jorge Tapia Ramírez, secretario de Organización del SITUAM

La Jornada, lunes 11 de marzo de 1976, p. 2

A la Opinión Pública: Al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM):

Es indiscutible la importancia que tienen las instituciones educativas del país para preparar nuevas generaciones de profesionistas bien capacitados que permitan a México hacer frente a los retos actuales y futuros. En este esquema, la participación de la Universidad Pública es fundamental y sólo dentro de un marco de continuidad en sus labores de docencia, investigación y difusión de la cultura es que se consolida su servicio a la sociedad. Desde su creación, la Universidad Autónoma Metropolitana ha ofrecido una alternativa viable y eficiente en la formación de recursos humanos, así como en el desarrollo de proyectos de investigación de relevancia para el país. A diferencia de otras instituciones públicas de educación superior, el proyecto académico de la UAM se basa, por una parte, en un esquema departamental y un plan trimestral de actividades docentes. Esto fomenta la formación interdisciplinaria así como la temprana vinculación de los estudiantes con proyectos de investigación. Con una planta mayoritaria de profesores de tiempo completo y uno de los índices más altos en el país en formación de estudiantes de posgrado, en poco tiempo la UAM se ha perfilado como una de las instituciones públicas de educación superior más importantes en México. Por otra parte, el proyecto académico de la UAM permite la representación colegiada de todos los sectores que la componen: profesores, estudiantes, trabajadores y autoridades; todos ellos elegidos mediante mecanismos democráticos. Es en el seno de los Organos Colegiados donde se discuten y se toman las decisiones sobre la vida académica de la Institución con la participación plena de todos los sectores.

La paralización de actividades de la UAM debida al estallamiento de la huelga, a partir del 1º de febrero del presente año, ha sido motivo de profunda preocupación para un amplio sector de académicos, quienes vemos lamentablemente detenido el proceso de formación de nuestros estudiantes y el entorpecimiento de las labores de investigación y difusión de la cultura, esenciales para el país. Esto es particularmente delicado para el desarrollo del proyecto académico de nuestra Institución, el cual contempla periodos docentes trimestrales en los que es fundamental el cumplimiento de los tiempos para lograr la formación de nuestros estudiantes. Es lamentable ver que el alargamiento innecesario del conflicto laboral que aqueja a nuestra Universidad, lejos de beneficiarla, pone cada día en mayor riesgo el cumplimiento de sus labores sustantivas y afecta al mismo tiempo a un proyecto académico que ha probado ser exitoso y robusto, único dentro de las instituciones públicas de educación superior en México.

Movidos por la convicción de un entrañable compromiso con los valores inherentes a nuestra Universidad y con la sociedad, los abajo firmantes, profesores del Departamento de Física de la UAM-Iztapalapa instamos al SITUAM al levantamiento inmediato de la huelga, de manera que la Universidad pueda continuar con los programas de docencia e investigación que han sido interrumpidos. Sólo así, dentro de un clima universitario podremos consolidar y mejorar el proyecto académico de nuestra Institución.

México, D.F. a 11 de marzo de 1996

Dr. Salvador Cruz Jiménez, Jefe del Departamento de Física
Dr. Octavio Pimentel Rico, Jefe del Area de Gravitación
Dr. Emmanuel Haro Poniatowski, Jefe del Area de Fenómenos Ópticos y de Transporte en la Materia
Dr. Enrique González Tovar, Jefe del Area de Física de Líquidos
Dr. Angel Manzur Guzmán, Jefe del Area de Polímeros
Dra. Lidia Jiménez Lara, Jefe del Area de Mecánica
Dr. Eleuterio Castaño Tostado, Coordinador del Doctorado
Dr. Antonio Muñoz Flores, Coordinador del Posgrado en Física
Dr. José Inés Jiménez Aquino, Coordinador del Tronco General de Asignaturas de la carrera de Física
Dr. Fernando del Río Haza, Profesor Distinguido
Dr. Eduardo Piña Garza, Profesor Distinguido
Dr. Leopoldo García-Colín Scherer, Profesor Distinguido
Dr. Alfredo Macías Álvarez
Dr. Roberto Olayo González
Dra. Judith Cardoso Martínez
Dr. Humberto Vázquez Torres
Dr. Roberto Alexander Katz
Dr. Rogelio Rodríguez Talavera
Fis. Luciana Rubio Vega
M. en C. Raúl Montiel Campos
Dr. Ulises Caidiño García
M. en C. Rebeca Sosa Fonseca
Dr. Juan Azorín Nieto
Dra. Rosa María Velasco Belmont
Dra. S.M. Teresa de la Selva Monroy
Dr. Pablo Lonngi Villanueva
Dra. Dolores Ayala Velázquez
Dr. Enrique Díaz Herrera
Dr. Jorge Sánchez Sánchez
Dr. Emilio Cortés Reyna
Dr. Eliezer Braun Gutierrez

Responsable de la publicación: Dr. Salvador Cruz Jiménez

A la Opinión Pública:

A la Comunidad Universitaria de la UAM:

12 de marzo de 1996

El personal académico en funciones de dirección y coordinación de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Azcapotzalco, preocupada por la prolongación del conflicto laboral por el que atraviesa nuestra Universidad, manifiesta lo siguiente:

1. La Universidad Pública es socialmente necesaria, en ella se realiza la mayor parte de la investigación científica y tecnológica que contribuye a generar propuestas de solución a los grandes problemas nacionales.
2. El acceso a la educación superior de amplias capas de la población sólo es posible en estas instituciones, y se traduce en la formación de recursos humanos calificados en todos los ámbitos de la ciencia, la cultura y las artes.
3. El proyecto académico de la Universidad Autónoma Metropolitana ha sido construido de manera colegiada a lo largo de 22 años de su historia. La participación y el esfuerzo de quienes integramos la comunidad universitaria ha logrado institucionalizar un modelo singular basado en el investigador docente, en la interdiscipliniedad y en la búsqueda del equilibrio de nuestras tareas sustantivas.
4. Este proyecto académico requiere de una universidad en funciones. La suspensión de sus actividades afecta no sólo a quienes laboramos en ella, sino también a la comunidad estudiantil y a la sociedad en su conjunto. Esta interrupción impide el cumplimiento de los compromisos de docencia, investigación y difusión de la cultura. El calendario escolar y los procesos de evaluación académica interna y externa propios de la Universidad Autónoma Metropolitana se ven trastocados por la prolongación del conflicto.
5. **Quienes suscribimos el presente documento ratificamos nuestro compromiso con la UAM y su comunidad; por ello invitamos a los universitarios a manifestarse por la solución del conflicto, y solicitamos al SITUAM el levantamiento inmediato de la huelga.**

Lic. Arturo Sánchez M., Coordinador de la Licenciatura en Administración; Lic. Gerardo González A., Coordinador de la Licenciatura en Derecho; Mtro. Víctor Sosa G., Coordinador de la Licenciatura en Economía; Mtra. Ana María Durán C., Coordinadora de la Licenciatura en Sociología; Mtra. Elsa Muñiz G., Coordinadora del Tronco General de Asignaturas; Mtra. Vida Valero B., Coordinadora de Lenguas Extranjeras; Mtro. Edmar Salinas C., Coordinador de la Maestría en Economía; Mtro. Saúl Jerónimo R., Coordinador de la Maestría en Historiografía; Mtro. Oscar Mata J., Coordinador de la Especialización en Literatura Mexicana del S.XX; Dra. Priscilla Connolly D., Coordinadora de la Maestría en Planeación y Políticas Metropolitanas; Lic. Salvador de León J., Coordinador de Información e Informática; Lic. Antonio Zarur O., Coordinador de Servicio Social; Mtra. Silvia Pappé W., Coordinadora Editorial; Mtra. María Soledad Cruz R., Coordinadora Divisional de Docencia; Mtra. María García C., Coordinadora Divisional de Investigación; Mtra. Rebeca Pérez C., Jefa del Departamento de Administración; Lic. Luis Figueroa D., Jefe del Departamento de Derecho; Dr. Ernesto Turner B., Jefe del Departamento de Economía; Mtra. Begoña Arteta G., Jefa del Departamento de Humanidades; Dra. Paz Trigueros L., Jefa del Departamento de Sociología; Lic. Ma. Concepción Huarte T., Secretaría Académica; Mtra. Mónica de la Garza M., Directora.

Responsable de la publicación: Paz Trigueros L. y Ernesto Turner B.

A LA OPINION PUBLICA: A LA COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA:

12 de marzo de 1996

La Universidad Autónoma Metropolitana, a lo largo de sus veintidós años de existencia ha logrado un prestigio nacional como institución pública de formación profesional, de investigación y de la difusión del conocimiento, gracias al esfuerzo continuo y comprometido de toda su comunidad siempre al servicio de la sociedad y atenta a las diversas circunstancias a las que esta se enfrenta.

Hoy día la vida cotidiana de nuestra Universidad está detenida y sometida por un largo conflicto laboral que perjudica nuestros fines. Están detenidas tanto la formación de profesionales como de investigadores. Están detenidos los trabajos de investigación, servicio social y difusión. Están detenidos los servicios a las diversas comunidades e instituciones públicas y privadas del país con las cuales estamos comprometidos y obligados. Están detenidas las obras de infraestructura que tanto requerimos. Están detenidas las funciones de los laboratorios y talleres de alta tecnología. Está todo detenido además, en una etapa especialmente dolorosa para la sociedad por la realidad económica y sus consecuencias en la falta de recursos, de trabajo y de seguridad.

Experimentamos un deterioro salarial significativo al igual que la mayoría de los mexicanos, sin embargo consideramos inaceptable que, sólo considerando este motivo se paralice la vida académica de la UAM con esta ya innecesaria huelga sacrificando en consecuencia entre otros aspectos trascendentales:

- La formación de los recursos humanos indispensables para el presente y futuro del país.
- El desarrollo de proyectos de alta tecnología para la solución de diversos problemas que afectan gravemente a nuestra sociedad.
- La investigación humanística para la obtención de una verdadera y equitativa calidad de vida.
- La participación activa, comprometida y creativa en el proyecto nacional de educación pública.

Exigimos una vida universitaria que garantice la participación y la colaboración de todos los miembros de la comunidad en la búsqueda creativa de soluciones justas para todos los miembros de nuestra Institución.

División de Ciencias y Artes para el Diseño Unidad Azcapotzalco Universidad Autónoma Metropolitana

D.G. Ana Monterrubio, Consejera Académica titular; Mtra. Bela Gold, Consejera Académica titular; D.I. Martha Patricia Ortega, Consejera Académica titular; Mtro. Roberto Real de León, Consejero Académico titular; Arq. Representante Divisional ante el Colegio Académico; D.I. Francesca Sasso Y., Consejera Divisional suplente; Arq. Tomás Sosa Pedrosa, Consejero Divisional titular; D.I. Jorge Peniche Bolio, Consejero Divisional suplente; Arq. Celso Valdez V., Consejero Divisional titular; Arq. Jorge S. de Antuñano B., Presidente del Consejo Divisional y Director de la División de CYAD; Lic. José Ignacio Aceves J., Secretario del Consejo Divisional; Secretario Académico de CYAD; DCG Julia Vargas Rubio, Miembro del Consejo Divisional, Jefe Depto. de Investigación; Mtro. Saul Alcántara V., Dr. Francisco Santos Z., Miembro del Consejo Divisional, Jefe Depto. de Evaluación; Mtro. Héctor Schwabe M., Miembro del Consejo Divisional, Jefe Depto. de Procesos y Técnicas; Arq. Alejandro Ortega C., Jefe de Área; Mtro. Carlos Baez G., Jefe de Área; Arq. Rubén Vilchis, Jefe de Área; D.C.G. Manana Larrañaga, Jefe de Área; D.I. Jorge Rodríguez, Jefe de Área; Arq. Lourdes Sandoval M., Jefe de Área; Mtro. Félix Martínez, Jefe de Área; Mtro. Fabricio Vanden Broeck, Coordinador Tronco Común; Arq. Alberto González Pozo, Coordinador Arquitectura; Mtro. Miguel Hirata K., Coordinador Diseño de la Comunicación Gráfica; Mtro. Fernando Schultz M., Coordinador Servicio Social; Arq. Gabriel Jiménez, Coordinador Laboratorios y Talleres; Arq. Pedro León M., Coordinador Servicio Social; Dr. Javier Covarrubias C., Coordinador de Posgrado; Mtro. Anibal Figueroa C., Coordinador Especialidad Biotécnica; Mtro. Luis Ramón Mora G., Coordinador Divisional de Docencia.

Miembros del personal académico:

Arq. Manuel Sánchez de C., Arq. Teresa Ochoa C., D.G. Francisco Fuentes de la Vega, Arq. Rosaíba Gámez A., Arq. Rosa Elena Álvarez, Arq. Carmen Caso, Arq. Xavier Arredondo, Arq. Olga Gutiérrez, Mtro. Sergio Padilla G., Arq. José Luis Cardel, Arq. Heriberto Maldonado, Arq. Irma López A., D.I. José Luis Rio de la Loza, Arq. Jorge del Arenal F., Arq. Margarita Méndez V., Arq. Eduardo Pacheco, D.C.G. Andrés Suárez V., Arq. Georgina Aguilar, D.C.G. Silvia Guzmán B., D.I. Alejandro Ramírez L., D.I. Alejandro Romero A., Mtro. Segismundo Engeking K., Mtro. Rogelio Cruz V., Mtra. María Aguilar T., Mtro. José S. Revueltas V., D.I. Sergio Díez S., Mtro. Emilio Martínez de V., Arq. Alejandro Viramontes, Dr. Luis Soto W., Arq. Guillermo Corro E., Arq. Oscar Terrazas R., Arq. Salvador Ortega R., Arq. Mariuja Redondo G., Arq. Carlos Moreno T., Arq. Graciela Poo R., Arq. María Pavón P., Arq. Francisco Montiel R., Arq. Aurora Poo R., Arq. Luis Guerrero B., Arq. César Canpio U., Arq. María Álvarez-Icaza, D.I. Alfonso Zamora P., Mtro. Gerardo Sánchez R., D.I. Germán López G., Dr. Alejandro Mangino T., Arq. Laura Arzave M., Arq. Nora Maselem A., Ing. Arturo Hernández E., Mtro. Gonzalo Alarcón V., D.I. Ana Karina Sánchez S., D.I. Silvia Oropeza H., D.I. Gerardo Rodríguez M., Mtra. Patricia Gutiérrez P., Arq. V. Miguel Bárcenas, D.C.G. Jorge Santesteban, Arq. Luis Javier Rosales G., Arq. Juan G. Gerding, D.C.G. Adrián Granados N., Arq. Martha Campos, Arq. Joaquín Jiménez T., Arq. Luis H. Moreno B., Arq. Fausto Rodríguez Mtra. Dolores González M., Arq. Patricia Olivas V., D.I. Jorge A. Jacobo M., Mtro. Manuel de la Cera A. y P., Mtro. Gerardo Toledo, Arq. Salvador Reyes R., D.I. Roberto Bernal B., D.I. Carlos Angulo A., D.G. Antonio Aguilera M., Arq. Guillermina López A., D.C.G. Dolores Vidales G., D.I. Octavio García R., Mtra. Ma. Dulce Matos A., Arq. Tulio Fomari, Arq. Chelita Negrín, Prof. J. Manuel López R., Arq. Arsenio Nuñez C., Arq. Raúl Reyes G., Arq. Juana Cecilia Angeles, D.C.G. César Martínez S., Arq. Elena Segura Jauregui, Dra. Nelly García B., Arq. Joel Chávez P., Lic. Milagros Fuentes V., D.I. Guillermo Gazano I., Arq. Pedro Sagrañés A., D.C.G. Adán I. González T., Arq. Guadalupe Díaz A., D.C.G. Gina O. Guerra B., D.C.G. Paloma Ibañez, D.C.G. Patricia Romero A., Arq. Alejandro Cervantes A., D.C.G. Martha Alvarado, Arq. Lia Elcharren P., D.C.G. Itzel Sáinz G., Arq. Monzón, Mtro. Ernesto Heyerdahl G., D.C.G. Martha Alvarado, Arq. Víctor Fuentes F., Lic. Francisco García O., D.I. Pilar Zavala P., Arq. Carlos Pérez I., D.I. Eduardo Ramos W., Arq. Víctor Fuentes F., Lic. Francisco García O., D.I. Pilar Zavala P., Arq. Carlos García M., Mtro. Luis Bossano R., D.C.G. Laura Serrano Z., Arq. Humberto Iannini, Arq. Luz Ma. Pérez G., Arq. Carmen Guerrero, D.C.G. Manuel Elizondo C., Dra. Pilar Tonda M.

A la Comunidad Universitaria: A la Opinión Pública:

13 de marzo de 1996

Los ex-rectores generales de la Universidad Autónoma Metropolitana expresamos nuestra profunda preocupación por el conflicto laboral que, una vez más, vive esta Casa de Estudios.

La búsqueda de mejores condiciones de trabajo no justifica acciones que dañan a la propia Universidad, como lo es impedirle la realización de las actividades académicas que la sociedad le ha encomendado, así como sus compromisos con los estudiantes que le han confiado su formación profesional.

Nos preocupa la reiterada actitud del sindicato de querer negociar asuntos de tipo académico cuya decisión corresponde exclusivamente a los órganos colegiados de la Universidad, en los cuales hay una amplia representación de profesores y alumnos y de personal administrativo. Nos preocupa también la insistencia en lograr incrementos en salarios y prestaciones que, justificables por el deterioro económico general, están fuera de las posibilidades reales del país, como ha sido reconocido por otros sindicatos de instituciones de educación superior.

Apoyamos la actitud responsable que el Dr. Julio Rubio Oca, Rector General de la institución, ha asumido frente al conflicto actual para preservar el proyecto académico, las competencias de los órganos colegiados y la viabilidad financiera de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Atentamente

Arq. Pedro Ramírez Vázquez	1974-1975
Dr. Juan Casillas García de León	1975-1979
Dr. Fernando Salmerón Roiz	1979-1981
Fis. Sergio Reyes Luján	1981-1985
Dr. Oscar González Cuevas	1985-1989
Dr. Gustavo Chapela Castañares	1989-1993

**Al Sindicato Independiente
de Trabajadores de la Universidad
Autónoma Metropolitana:****A la Comunidad de la Universidad
Autónoma Metropolitana:****A la Opinión Pública:**

13 de marzo de 1996

Con el profundo respeto por la autonomía universitaria, y con la confianza y el orgullo de haber egresado de la UAM, los miembros de nuestra Asociación deseamos hacer de su conocimiento las siguientes reflexiones a la luz del conflicto que paraliza a la institución.

La experiencia de haber egresado de la UAM y el conocimiento que se adquiere más allá de sus aulas, nos hacen ver con profunda preocupación la prolongada e infructuosa interrupción de labores que aqueja a la Universidad Autónoma Metropolitana. Además de los altos costos económicos y de la pérdida de actividades académicas, advertimos la postergación -una vez más como hace dos años- de un evidente proceso de transformación institucional que mediante el esfuerzo conjunto de la comunidad, ha logrado una mayor retribución de los profesores-investigadores, la mejoría en la infraestructura de aulas, talleres, laboratorios y bibliotecas, la reforma a planes y programas de estudio y la búsqueda de formas novedosas de formación profesional y de vinculación con los sectores productivo y social, así como oportunidades de desarrollo para el personal administrativo. Este proceso es claramente comprobable por una sociedad con el pleno derecho a conocer el destino de los recursos que asigna a las universidades, y el avance que esto representa está puesto en entredicho por la innecesaria prolongación del conflicto.

No se trata de descalificar la legitimidad del movimiento de trabajadores que forman parte de la comunidad universitaria, sino de llamar la atención acerca de la especificidad del trabajo universitario, de la existencia de instancias colegiadas al interior de la Universidad capaces de procesar las demandas y propuestas para el mejoramiento de la vida universitaria, de la evidente voluntad institucional para atenderlas dentro de los márgenes financieros a los que están sujetos todas las instituciones públicas de educación superior, pero sobre todo, acerca de la necesidad de fortalecer el proyecto universitario del cual provenimos y que deseamos siga ofreciendo oportunidades para la formación de los profesionales que México necesita.

Constatamos con preocupación que, pese a las reiteradas iniciativas de la Universidad para propiciar mejores condiciones a los trabajadores -como lo demuestran por ejemplo, las propuestas para la adopción de programas de formación y capacitación-, la respuesta sindical ha postergado el avance de toda la comunidad y en particular, del proceso de transformación institucional que garantizaría mejores perspectivas para la UAM, sus estudiantes, profesores y trabajadores.

En ese sentido, consideramos importante que el Sindicato asuma un acto de voluntad que permita la reanudación inmediata de las actividades y la recuperación del tiempo perdido, pero sobre todo para que en el futuro, sin menoscabo de sus legítimos intereses, estos lamentables episodios sean sustituidos por estrategias de lucha más constructivas, que recuperen la naturaleza eminentemente académica de su fuente de trabajo y que demuestren, en los hechos, su interés por la Universidad.

Podemos asegurar que el contar con instituciones educativas académicamente sólidas y accesibles a todos los jóvenes mexicanos, como claramente es el caso de la UAM, está entre los más altos intereses nacionales. Por su parte, nuestra Asociación reitera su permanente interés por el mejor desarrollo de la UAM y su disposición a coadyuvar en todas aquellas iniciativas que contribuyan a su consolidación.

Atentamente

asociación de egresados de
la uam azcapotzalco a.c.

Responsable: Ing. Luis Hernández

**A LA COMUNIDAD DE LA
UNIVERSIDAD
AUTONOMA METROPOLITANA:
A LA OPINION PUBLICA:
P R E S E N T E.**

13 de marzo de 1996

Ante el grave conflicto laboral que enfrenta la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), los abajo firmantes, profesores de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Iztapalapa, en funciones de Coordinadores de Estudio, Jefes de Área de Investigación, Jefes de Departamento, Secretario Académico y Director de División, convencidos de la necesidad de reanudar las actividades académicas, manifestamos:

La propuesta económica presentada al SITUAM por la Universidad no permite cubrir el deterioro que ha sufrido el salario a consecuencia de la inflación registrada en los últimos meses. No obstante, la Universidad ha realizado su máximo esfuerzo tomando en cuenta los recursos externos de que dispone y la normatividad interna de la administración presupuestal.

La UAM, institución pública de Educación Superior, con más de dos décadas de labor, tiene una intensa vida colegiada. En la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Iztapalapa, en los Departamentos, las Áreas de Investigación y las Coordinaciones de Estudio, que la componen, los profesores planean sus actividades y establecen la organización presupuestal respectiva. Identificar las necesidades y generar los medios para realizar las diversas tareas universitarias constituye, en nuestra División, una responsabilidad colectiva.

Este tipo de organización de la vida académica le ha permitido a la UAM generar contribuciones significativas para el desarrollo del conocimiento; formar profesionistas y académicos capacitados; tener una presencia cada vez más destacada en la preservación y difusión de la cultura; y realizar investigación, una de cuyas constantes es la búsqueda de soluciones para los problemas del país.

Actualmente, la continuidad de muchos de estos esfuerzos se encuentra en riesgo de perderse. El alargamiento del conflicto de huelga afecta seriamente las actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura de la Institución. La prolongación de la huelga no beneficia a ninguno de los sectores de la Universidad, por lo que hacemos un llamado a la Comunidad para que se pronuncie en las instancias pertinentes y se logre una solución al conflicto laboral lo antes posible. Es necesario que la UAM reanude sus actividades académicas.

Mtro. José González Rodrigo	Coordinador de la Licenciatura en Antropología Social	Mra. Rosa María Ortega	Jefa del Área de Investigación de Planeación Estratégica de las Empresas
Lic. Beetz Casillo	Coordinadora de la Licenciatura en Administración	Mtro. Pedro Solís Pérez	Jefe del Área de Investigación de Estudios Organizacionales
Mra. Martha Salvaterra C.	Coordinadora de la Licenciatura en Ciencia Política	Dra. Lisan von der Weide M.	Jefa del Área de Investigación de Semiótica Literaria
Lic. Rosalinda Amaga Navarrete	Coordinadora de la Licenciatura en Economía	Mtro. Javier Mac Gregor C.	Jefe del Área de Investigación de Historia del Trabajo y Sociedad
Lic. Norma Zubirán Escobedo	Coordinadora de la Licenciatura en Historia	Mtro. Erasmo Sáenz Carrete	Jefe del Área de Investigación de Historia
Dra. José María Rodilla	Coordinadora de la Licenciatura en Letras Hispánicas	Mtro. Daniel Toledo Betrán	Jefe del Área de Investigación de Historia Regional y Comparada
Mra. Irma Munguía Zatarain	Coordinadora de la Licenciatura en Lingüística	Dra. Teresa Kwaśniewska S.	Jefa del Área de Investigación de Filosofía de la Ciencia
Lic. Arturo Noguez Valencia	Coordinador de la Licenciatura en Psicología Social	Mtro. Hector Muñoz Cruz	Jefe del Área de Investigación de Problemas Lingüísticos de México
Mra. Miriam Calvillo	Coordinadora de la Licenciatura en Sociología	Mtro. Jorge Issa González	Jefe del Área de Investigación de Lógica y Filosofía de la Ciencia
Mtro. Guillermo Zambrana	Coordinador del Tronco General	Mra. Margarita Lee Zoraida	Jefa del Área de Investigación de Lengua y Culturas Extranjeras
Mra. Teresa Flores Revilla	Coordinadora de Lengua Extranjeras	Mtro. Fernando Herrera Lima	Jefe del Área de Investigación de Ciencias Sociales y Reproducción Social
Dr. Roberto Varela Velázquez	Coordinador de la Maestría y Doctorado en Ciencias Antropológicas	Dr. Ricardo Espinoza Tolerío	Jefe del Área de Investigación de Procesos Políticos
Dr. Luis Montaña Heróse	Coordinador de la Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales	Mtro. Mario Bassos Ricardoz	Jefe del Área de Investigación de Estudios Rurales y Urbanos
Mtro. Cuauhtémoc Lara	Coordinador de la Maestría en Filosofía de la Ciencia	Mtro. Aquiles Chihu Amparán	Jefe del Área de Investigación de Sociología en la Cultura
Mtro. Federico Lázaro Miranda	Coordinador de la Maestría en Historia	Lic. Manuel González Navarro	Jefe del Área de Investigación de Psicología Política e Identidades
Mra. Rocío Guaderrama	Coordinadora de la Maestría en Sociología del Trabajo	Dr. Rodrigo Díaz Cruz	Jefe del Departamento de Antropología
Mtro. Ernesto Ayala Pérez	Coordinador de Docencia y Atención a Alumnos	Dr. Raul Conde Hernández	Jefe del Departamento de Economía
Dr. Ranier Enrique Hamel W.	Jefe del Área de Investigación de Cultura	Dr. José Lema Labadie	Jefe del Departamento de Filosofía
Dra. María Ana Portal Aroca	Jefa del Área de Investigación de Relaciones Económicas	Dr. Leonardo Valdés Zurita	Jefe del Departamento de Sociología
Lic. Alejandro Toledo Peñaño	Jefe del Área de Investigación de Economía Política	Mtro. Gregorio Vidal B.	Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
Mtro. José Omes Uiqueytea	Jefe del Área de Investigación de Teoría Económica	Lic. José Octavio Nateras D.	Secretario Académico de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
Mra. Cristina Escobar I.	Jefa del Área de Investigación de Modelación de Sistemas en la Economía y la Administración		

Responsable de la publicación: J. Octavio Nateras.

A NUESTROS ESTUDIANTES:

AL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA (SITUAM):

A LA OPINION PUBLICA:

14 de marzo de 1996

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es una universidad pública que desde su fundación, hace poco más de veintidós años, ha ofrecido una alternativa diferente en la formación de recursos humanos, en la investigación y en la difusión del conocimiento. Con una planta de profesores de tiempo completo de alrededor del **80 por ciento**, en pocos años la UAM se ha convertido en una de las instituciones públicas de educación superior más importantes de México. Baste decir que el **90 por ciento** de sus egresados tienen empleo y que más del **90 por ciento** de ellos ejercen la profesión para la cual fueron formados.

La huelga que afecta a la UAM desde el primero de febrero del presente año, ha paralizado todas sus actividades. Esto significa no sólo un gran retraso en el cumplimiento de su compromiso social a través de la formación de nuestros estudiantes de licenciatura y posgrado, sino también un gran

deterioro en sus labores de investigación y difusión de la cultura. Así se compromete gravemente a un proyecto académico que ha probado ser exitoso y robusto, único dentro de las instituciones públicas de educación superior en México.

En la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Iztapalapa reconocemos claramente el daño salarial que, debido a la crisis económica, padecen todos los trabajadores del país y también el derecho de huelga establecido constitucionalmente, pero deseamos **manifestarnos en contra de una huelga estéril** que no ha traído más que el deterioro de nuestra Institución. **Instamos al SITUAM al levantamiento inmediato de la huelga** de manera que la Universidad pueda continuar con los programas de docencia e investigación que han sido interrumpidos.

Dr. Luis Mier y Terán Casanueva, Director de la División de C.B.I.-Iztapalapa
M. en I. Alfonso Martínez Ortiz, Secretario Académico de la División de C.B.I.-Iztapalapa
Dr. Salvador A. Cruz Jiménez, Jefe del Depto. de Física
Dr. Joaquín Azpíroz Leñan, Jefe del Depto. de Ingeniería Eléctrica
Dr. Tomás Viveros García, Jefe del Depto. de Ing. de Procesos e Hidráulica
Dr. Rodolfo Suárez Cortés, Jefe del Depto. de Matemáticas
Dr. Fernando Rojas González, Jefe del Depto. de Química
Dr. Angel Manzur Guzmán, Jefe del Área de Polímeros
Dr. Luis Octavio Pimentel Rico, Jefe del Área de Gravitación y Astrofísica
Dra. Lidia Jiménez Lara, Jefa del Área de Mecánica
Dr. Emmanuel Haro Poniatowski, Jefe del Área de Fenómenos Ópticos y de Transporte en la Materia
Dr. Javier Francisco Uribe Sánchez, Jefe del Área de Mecánica Estadística
Dr. Enrique González Tovar, Jefe del Área de Física de Líquidos
M. en C. Agustín Suárez Fernández, Jefe del Área de Ingeniería Biomédica
Ing. Mauricio López Villaseñor, Jefe del Área de Redes de Comunicación e Interconectividad
Dra. Verónica Medina Bañuelos, Jefa del Área de Procesamiento Digital de Señales e imágenes Biomédicas
Dr. John Goddard Close, Jefe del Área de Computación y Sistemas
Dr. Felipe López Isunza, Jefe del Área de Ingeniería Química
Dra. Shirley Bromberg Siverstem, Jefa del Área de Análisis
Dr. Vladimir Tkachuk, Jefe del Área de Topología
Dr. Antonio Campero Celis, Jefe del Área de Química Inorgánica
Dra. Gloria del Angel Montes, Jefa del Área de Catalisis
Dr. Marcelo Gaván Espinoza, Jefe del Área de Físicoquímica Teórica
Dr. Ignacio González Martínez, Jefe del Área de Electroquímica
Dr. Vicente Mayagóna Vásquez, Jefe del Área de Físicoquímica de Superficies
Dr. Rafael Zubillaga Luna, Jefe del Área de Biofísicoquímica

Dra. María Villa Villa, Jefa del Área de Química Cuántica
Dr. Salvador Tello Solís, Coordinador de la Oficina Divisional de Docencia
Dr. Eleuterio Castañón Tostado, Coordinador del Doctorado en Ciencias
Dr. Antonio Muñoz Flores, Coordinador de la Maestría en Física
M. en C. Miguel Cadena Méndez, Coordinador de la Maestría en Ingeniería Biomédica
Dr. Mario Yizerra Mendoza, Coordinador de la Maestría en Ingeniería Química
Dr. Rodolfo Esquivel Oliva, Coordinador de la Maestría en Química
M. en C. René Macdonney Romero, Coordinador de la Licenciatura en Computación
Ing. Miguel Angel Peña Castillo, Coordinador de la Licenciatura en Ingeniería Biomédica
Dr. Leonardo Traversoni Domínguez, Coordinador de la Licenciatura en Hidrología
Dr. Richard Steve Ruiz Martínez, Coordinador de la Licenciatura en Ingeniería Química
Fis. Eugenio Tonjano, Coordinador de la Licenciatura en Energía
M. en C. Gustavo Izquierdo Buenrostro, Coordinador de la Licenciatura en Matemáticas
Dr. José Inés Jiménez Aquino, Coordinador del T.G.A. de Física
Dr. Jesús Chargoy Corona, Coordinador del Tronco Básico de Matemáticas
M. en C. Consuelo Díaz Torres, Coordinadora de Matemáticas para C.B.S. y C.S.H.
Dra. Teresita Oropeza, Coordinadora del T.G.A. de Química
Dr. Rogelio Rodríguez Talavera, Coordinador de los Laboratorios de Docencia de Física
M. en I. Ma. Teresa García González, Coordinadora de los Laboratorios de Docencia de Ingeniería Biomédica
Ing. Edmundo G. Urbina Medel, Coordinador de los Laboratorios de Docencia en Electrónica
M. en C. Hugo Jarquín Caballero, Coordinador de los Laboratorios de Docencia de Ing. Química, Energía e Hidráulica
Dr. Juan Ruiz de Chávez Somoza, Jefe del Área de Probabilidad y Estadística
Dr. Carlos Signoret Poitón, Jefe del Área de Álgebra

Responsable de la Publicación: Dr. Luis Mier y Terán

A LA OPINION PUBLICA:

14 de marzo de 1996

Los recursos de la Universidad Autónoma Metropolitana, como los de otras universidades públicas del país, provienen y son asignados por la Federación. Esto significa que los impuestos de los mexicanos subsidian la formación de los profesionales que de ellas egresan. Al interior de la UAM existen procedimientos definidos en la legislación universitaria, relacionados con el ejercicio de dichos recursos presupuestales, que se vinculan con un proceso de planeación y evaluación de las funciones sustantivas de la Institución, a saber: Docencia, Investigación y Preservación y Difusión de la Cultura.

Con respecto a la docencia, el compromiso de la Universidad no sólo implica la impartición de cursos, sino además, entre otras cosas, la revisión permanente de los planes y programas de estudio, el equipamiento y mantenimiento de laboratorios y talleres, el seguimiento de convenios y relaciones con la industria y otros sectores para beneficio de los estudiantes, el cumplimiento de los programas de servicio social y la actualización del personal académico. En la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Azcapotzalco esta labor es preponderante por la naturaleza de sus carreras y su planeación; no es una tarea trivial, sino que se hace con la mayor responsabilidad y dedicación.

En cuanto a la investigación, ésta representa una gran prioridad institucional. Los proyectos de investigación, al desarrollarse con equipo e instrumentos de características particulares, requieren de grandes inversiones que se obtienen, en buena medida, al aprobar los estándares de los organismos financiadores. Es de destacar la gran cantidad de equipo de alto costo que se encuentra en las unidades de la UAM, parte del cual fue adquirido con el apoyo de otras instituciones y del Sector Industrial; esto habla de la calidad de los investigadores a cargo y de la confianza que se deposita en ellos.

La huelga que desde el 1º de febrero mantiene paralizadas las actividades de la Universidad, además del enorme daño que ocasiona a sus alumnos, perjudica la consecución de los objetivos para los cuales la Universidad fue creada.

Algunas de las demandas del SITUAM han prolongado innecesariamente la huelga, o invaden competencias de otras instancias de la Universidad, como lo son los órganos colegiados académicos. En estos están representados todos los sectores que integran la Comunidad Universitaria - profesores, estudiantes, trabajadores administrativos y profesores en funciones directivas -. Su génesis proviene del voto universal, directo y secreto de todos los miembros de dicha Comunidad y en ellos se definen las políticas académicas y se reafirma el compromiso institucional de la Universidad con el país.

Por todo ello los abajo firmantes, profesores de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Azcapotzalco, exhortamos al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana a levantar la huelga, en beneficio de la sociedad a la que pertenecemos y servimos.

Dra. Ana Marisela Maubert Franco, Directora de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Azcapotzalco; Mtro. Rubén Luévano Enriquez, Jefe del Departamento de Ciencias Básicas; Mtro. Rossen Petrov Popnikolov, Jefe del Departamento de Electrónica; Dra. Sylvie Turpin Manon, Jefa del Departamento de Energía; Mtro. José Ángel Hernández Rodríguez, Jefe del Departamento de Sistemas; Ing. Dario E. Guaycochea Guglielmi, Secretario Académico; Mtra. Yolanda Falcón Briseño, Coordinadora de Ingeniería Ambiental; Ing. Luis Rocha Chiu, Coordinador de Ingeniería Civil; Ing. Vicente Ayala Ahumada, Coordinador de Ingeniería Eléctrica; Ing. Jorge Jaimes Ponce, Coordinador de Ingeniería Electrónica; Dr. Salvador Arellano Peraza, Coordinador de Ingeniería Física; Dra. Maniem Henaine Abel, Coordinadora de Ingeniería Industrial; Ing. Javier Osorio Jiménez, Coordinador de Ingeniería Mecánica; Ing. Jesús Hernández Villa, Coordinador de Ingeniería Metalúrgica; Dr. Miguel Torres Rodríguez, Coordinador de Ingeniería Química; Fis. Alejandro Ramírez Rojas, Coordinador del Tronco General de Asignaturas; Mtra. Silvia González Brambila, Coordinadora de la Maestría en Ciencias de la Computación; Dr. Jesús Morales Rivas, Coordinador Divisional de Investigación; Dr. Guillermo Negrón Silva, Coordinador Adjunto de Investigación; Dr. José Ángel Dávila Gómez, Coordinador Adjunto de Posgrado; Mtra. Teresa Merchand Hernández, Coordinadora Divisional de Apoyo a la Docencia; Mtro. Rogelio Herrera Aguirre, Jefe del Área de Matemáticas Discretas; Mtro. Salvador Arellano Balderas, Jefe del Área de Análisis Matemático; Dr. José Luis Fernández Chapou, Jefe del Área de Física; Dr. Isaías Hernández Pérez, Jefe del Área de Química Aplicada; Ing. Emilio Guerra Garzón, Jefe del Área de Control; Ing. José Raymundo Lira Cortés, Jefe del Área de Sistemas Digitales; Ing. José Guadalupe Viveros Talavera, Jefe del Área de Comunicaciones; Ing. Lourdes Deigado Nuñez, Jefa del Área de Recursos y Medio Ambiente; Ing. Ahmed Zekkour Zekkour, Jefe del Área Eléctrica; Ing. Pedro Puerta Huerfano, Jefe del Área de Mecánica; Mtro. Raymundo López Callejas, Jefe del Área de Termofluidos; Fis. Roberto Hernández López, Jefe del Área de Ciencias de los Materiales; Ing. Jesús Antonio Flores Bustamante, Jefe del Área de Construcción; Mtro. Jesús Iglesias Jiménez, Jefe del Área de Estructuras; Ing. René Domínguez Peña, Jefe del Área de Geotecnia; Ing. Luis Fernando Hoyos Reyes, Jefe del Área de Estadística e Investigación de Operaciones; Dr. Juan Manuel Velázquez Arcos, Coordinador de u.e.a.; Mtra. Ma. del Carmen González C., Coordinadora de u.e.a.; Mtra. Margarita Chávez Martínez, Coordinadora de Laboratorio; Mtro. Elodino Meléndez Valencia, Coordinador de Laboratorio, Quim. Francisca Franco Velázquez, Coordinadora de Laboratorio.

Profesores-investigadores:

Dra. Violeta Gaitor Negoescu; Ing. Antonio Martín-Lunas Zarandieta; Ing. Jorge Hanel Del Valle; Dr. Lucio Vázquez Briseño; Dr. Rubén J. Dorantes Rodríguez; Ing. Antonio Pruneda Padilla; Ing. Guillermo Landá Avilés; Mtra. Teresa Castañeda Briones; Ing. Adán Vázquez Rojas; Mtra. Violeta Mujica Álvarez; Mtra. Georgina Pulián Rodríguez; Mtro. Fernando Sánchez Posadas; Dr. Eduardo de la Garza Vizcaya; Ing. Margarita Beltrán Villavicencio; Dr. Isaías Hilario Cruz; Dr. Mario Romero Román; Dr. Antonio De Ita de la Torre; Dr. Humberto Cervantes Cuevas; Ing. Miguel Magos Rivera; Mtra. Alicia Chacalo Hilo; Mtra. Rosa Ma. Espinoza Valdemar; Mtro. Eduardo Campero Littlewood; Ing. Adriana Cisneros Ramos; Dr. Rafael López Bracho; Mtro. José Ángel Rocha Martínez; Ing. Antonio Ruiz Gutiérrez; Ing. Federico Pérez Martínez; Ing. José Luis Contreras Lario; Ing. Leticia Niño Licona; Ing. Neagu Bratu Serban; Ing. Fernando Toledo Toledo; Ing. José D. Juárez Cervantes; Ing. Homero Jiménez Raviola; Ing. Marco Gómez Villeda; M. en C. Juan Aguilar Carboney; M. en Ing. Mario Ramírez Centeno; Dr. Emilio Sordo Zabay; Ing. Mario A. Espinoza Johnson; M. en I. José J. Guerrero Correa; M. en I. Hugón Juárez García; Ing. Manuel Ruiz Sandoval; Ing. Bernardo Gómez González; Dr. Amador Terán Gilmore e Ing. Daniel Muñoz Andrade.

Responsables de la publicación: Ing. Darío Guaycochea y Dr. Miguel Torres.

**A LA OPINION PUBLICA:
A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA
DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA METROPOLITANA:**

14 de marzo de 1996

Los abajo firmantes, miembros de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, de la Unidad Iztapalapa, manifestamos lo siguiente:

La Universidad Autónoma Metropolitana, como institución pública, se ha caracterizado por sus logros académicos en investigación de vanguardia y por la formación de recursos humanos a nivel Licenciatura y Posgrado reconocidos por su excelente preparación.

El conflicto de huelga que se ha prolongado por varias semanas ha interrumpido este esfuerzo colectivo y está lesionando seriamente las actividades académicas de profesores y alumnos y el prestigio institucional.

Reconocemos que el presupuesto que otorga el Gobierno Federal a la Educación Superior en México es insuficiente. Sin embargo, el recurso legal de la huelga no ha dado los resultados esperados y en estas condiciones su alargamiento resulta contraproducente. Este grave deterioro, con un alto costo para la comunidad universitaria y para la sociedad mexicana, debe terminar.

La prolongación de la huelga es innecesaria y estamos convencidos de que el diálogo será más fructífero realizado en condiciones más estables al regresar a las actividades normales.

UNIVERSITARIO: Participa y manifiéstate en defensa de nuestra Institución.

- M. en C. Rosaura Grether González, Directora de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud
- M. en C. Ernesto Rodríguez Aguilera, Secretario Académico de la División de CBS
- M. en C. Carolina Mudespacher Z., Jefe del Departamento de Biología
- Dr. Ricardo López Wilchis, Jefe del Área de Zoología
- M. en C. Carmen de la Paz P.O., Jefe del Área de Botánica
- Dr. José Luis Arredondo Figueroa, Jefe del Departamento de Hidrobiología
- M. en C. Enrique Ayala Duval, Jefe del Área de Ecosistemas Acuáticos
- Dra. Ana Laura Ibañez Aguirre, Jefe del Área de Hidrobiología Experimental
- Dr. Jorge Soriano Santos, Jefe del Departamento de Biotecnología
- Dr. Francisco Cruz Sosa, Jefe del Área de Productos Naturales
- M. en C. Jorge Haro Castellanos, Jefe del Departamento de Biología de la Reproducción
- Dr. Elfrán Mercado Pichardo, Jefe del Área de Reproducción Animal Asistida
- M. en C. Tomás Morato, Jefe del Área de Investigación Aplicada
- M. en C. Socorro Retana Márquez, Jefe del Área de Neuropsicoendocrinología
- Dr. Hermenegildo Losada Custardoy, Jefe del Área de Sistemas de Producción Animal
- M. en C. Angeles Aguilar Santamaría, Jefe del Departamento de Ciencias de la Salud
- M. en C. Edmundo Bonilla González, Jefe del Área de Biología Celular
- Dr. David Díaz Pontones, Jefe del Área de Bioquímica y Fisiología Celular
- Dr. Arturo Acevedo Gómez, Jefe del Área de Investigación Médica
- Biol. Irma Lira Galera, Coordinadora Divisional de Docencia y Atención a los Alumnos
- M. en C. Elisa Vega Avila, Coordinadora del Tronco General
- M. en C. Irma Reyes Jaramillo, Coordinadora de la Licenciatura en Biología
- M. en C. Cruz Lozano Ramirez, Coordinador de la Licenciatura en Hidrobiología
- M. en C. Minerva Muñoz Gutiérrez, Coordinadora de la Licenciatura en Producción Animal
- Ing. Al Dulce Ma. Sánchez y Diaz-Lima, Coordinadora de la Licenciatura de Ingeniería de los Alimentos
- Ing. Q. Ignacio López y Celis, Coordinador de la Licenciatura en Ingeniería Bioquímica Industrial
- Biol. Miguel Angel Lara, Coordinador de Laboratorios de Docencia
- Ing. José María Barba Chávez, Coordinador de Laboratorios de Docencia
- Dra. Concepción Gutiérrez, Coordinadora de la Maestría en Biología Experimental
- Dr. Adolfo Rosado García, Coordinador de la Maestría en Biología de la Reproducción Animal
- Dr. Gerardo Saucedo Castañeda, Coordinador de la Especialidad y la Maestría en Biotecnología
- Dr. José Miguel Betancourt Rule, Coordinador del Doctorado en Ciencias Biológicas.

Miembros del Personal Académico:

- Adriana Rebollo P., Evangelina Montoya C., Alondra Castro C., Teresa Reyna T., Hermilo Quero R., Gerardo López O., Martha González G., Alejandro Zavala H., Pablo Corcuera M. del Rio, Abraham Kobelkowsky D., Alejandra Quintanar I., Angélica Martínez B., Delfino Hernández L., Adolfo Espejo S., Leticia Pacheco M., Dolores García S., José Ramírez P., Miguel Angel Armella V., Jorge Lodigiani R., Ramón Ribba y N. E., Blanca Pérez G., Ma. del Carmen Herrera, Ana Rosa López F., Salvador Gaona R., Abel Gasca D. Ma. Antonieta Martínez G., Sara L. Camargo R., Víctor Corona y N. E., Pedro Luis Valverde P., Beatriz Silva T., Pablo D. Matsumura, Ana Elena Lemus, Jorge Vyera, Daniel Grande C., Aída Zamudio, Manuel López, Rosario Tarragó, Mario Maldonado T., Jorge Olivera, Fernando Antón T., Gabriela Rodríguez, Armando Ferreira N., Javier Velázquez M., Demetrio Ambriz G., José Luis Contreras M., Edith Ponce A., Isabel Guerrero L., Lourdes Yáñez L., Héctor Escalona B., Rafael Campos M., Ignacio García M., Rosa Ma. Galicia C., Areli Prado B., Keiko Shirai M., Mariano García G., Lorena Gómez R., Francisco Gallardo E., Elsa Bosquez M., Javier Barros G., Araceli Tomasini C., Antonio Carmona A., Ma. del Pilar Enriquez D., Alejandro Hernández R., José Angel Lechuga C., Marco Antonio Pizarro C., Juan Carlos Peña A., Yolanda Vargas A., Alma Cruz G., Sergio Huerta O., Armando Mejía A., Florina Ramirez V., Gabriela Rodríguez S., Judith Jiménez G., Ma. del Carmen Pérez C., Marco Aurelio Córdoba S., Angeles Aquilhuatl R., Juan Manuel Morgan S., Raúl Alcántara G., Paulina Lara C., Margarita Salazar G., Julieta Domínguez, Fidel López H., Frida Malpica S., Alfonso Totousaus S., Adriana Sánchez Z., Verónica Flores A., Elia Amaya S., Tania Volkas S., Lourdes Escamilla H., Mario García L., Laura Pérez F., Mina Konengsberg, José Antonio Pilego, Carlos Kerbel, Bárbara Vargas, Leticia Bucio, Arturo Preciado, Irene Sánchez, Eduardo Barrera E., Irma Jiménez, Eduardo Casas H., Patricia Pérez, Cristina González T., Rocío Ortiz M., Leonor Rodríguez, Elvira González, Clara Olquín, Martha Hernández, Rodolfo Velasco, Verónica Sousa, Lourdes Martínez,

■ Pagarán a los trabajadores 50% de los salarios caídos

Concluye la huelga en la UAM, luego de 43 días de paro laboral; aceptan el tope de 16%

■ No es una derrota: Edur Velasco ■ Se trató de evitar mayor afectación a los estudiantes, dice

José Gil Olmos □ Después de 43 días de paro de labores, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) dio por concluida ayer por la noche la huelga al aceptar el tope salarial del 16 por ciento que las autoridades impusieron desde el principio del conflicto.

Luego de que los miembros del Consejo General de Huelga del SITUAM probaron, con 90 votos contra 48, levantar el paro, por la noche los trabajadores aceptaron el pago de 50 por ciento de los días no laborados durante el periodo de la huelga, incluyendo sábados y domingos, que habían ofrecido las autoridades desde hace un par de semanas.

Los del SITUAM aceptaron también el 10 por ciento en prestaciones, el pago de 100 por ciento de los días 5 de febrero, 4, 4, 15, 16 y 17 de marzo, de todas las prestaciones de cuota fija y de las percepciones en especie.

Sin embargo, las autoridades universitarias no concedieron el 10 por ciento de aumento salarial retroactivo desde el primero de febrero que, según el SITUAM, daría hasta abril. La secretaria general de la UAM, Magdalena Fresan Orozco, dijo con anterioridad que podría ofrecer a los trabajadores este incremento salarial adicional sólo si el gobierno federal autorizaba y otorgaba el primer semestre de este año una ampliación del presupuesto a las instituciones de educación superior en el rubro de salarios.

Por su parte, Edur Velasco, dirigente

del SITUAM, aseguró que levantaban la huelga —iniciada desde el pasado primero de febrero con la demanda de 100 por ciento de aumento— sin sentirse derrotados. “Es apenas un eslabón en la cadena de lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones salariales y de vida”, dijo al tiempo de explicar que la decisión sindical era también para evitar mayores daños académicos a los 43 mil estudiantes.

A pesar de que no lograron superar los topes fijados por las autoridades, el dirigente sindical afirmó que se tuvo “el arrojo y la osadía de lanzarse en la peor

crisis del país y reivindicar derechos de los trabajadores”.

A la medianoche, ambas partes se dirigieron a las oficinas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para firmar el levantamiento de huelga.

El rector Julio Rubio Oca informó que hasta el lunes reiniciarán las clases formalmente y que se analizan siete propuestas para reorganizar el calendario escolar.

La secretaria general de la UAM reconoció que el conflicto dejó una honda huella porque “pierde la universidad, los trabajadores y los estudiantes”.

■ Reanudan labores

Buscan salvar el trimestre en la UAM tras el paro

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) reinició ayer las actividades después de 43 días de huelga, originada por la demanda sindical de un incremento salarial de ciento por ciento, del cual sólo se concedió 16 por ciento y 3 en prestaciones.

En los tres planteles de la institución se efectuaron reuniones de los estudiantes para buscar la forma de salvar el trimestre que había iniciado apenas a finales de enero, una semana antes del estallamiento de la huelga.

Sin embargo, el Colegio Académico, encargado de discutir las propuestas de modificar el calendario escolar, se reunirá hasta la próxima semana para tomar las medidas necesarias con el fin de reparar la interrupción del ciclo escolar.

También se espera que las autoridades universitarias efectúen una evaluación de las pérdidas económicas que se tuvieron por esta huelga, la más larga que ha tenido la UAM en sus 22 años.

Mediante un comunicado la Rectoría de la UAM informó que este viernes había reanudado las actividades del personal académico y administrativo.

Entre las posibilidades que se estudian para recuperar el trimestre es aprovechar los periodos de dos semanas de descanso que se dan al concluir cada uno de ellos hasta alcanzar el calendario normal de clases, como se venía dando a consecuencia de la huelga de 1992 que duró 41 días.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

AVISO

En la UAM reanudamos a nuestras actividades.

Invitamos a nuestros profesores y alumnos a que reincorporen a sus actividades académicas, en los horarios y lugares habituales.

La UAM exhorta a todos los miembros de su comunidad, a restablecer el ambiente de trabajo universitario a la brevedad posible.

La Jornada, sábado 16
marzo de 1996, p. 12

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

Iztapalapa, D.F.; a 18 de Marzo de 1996
"58o. Aniv. de la Exprop. Petrolera"

A LA COMUNIDAD SINDICAL y ESTUDIANTIL DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA y DEL DF

¿Por qué? Una huelga tan prolongada para obtener, prácticamente, lo mismo que se ofrecía un mes atrás... Sólo en la UAM.

¿Qué nos pasó? Los estudiantes, en PESO y FORMA, nunca hemos podido ser voz efectiva en las tomas de decisiones trascendentales de nuestra Universidad. La huelga que acaba de concluir nos atraso casi un trimestre, y sin embargo, no fuimos una voz que pudiera incidir en el triunfo real de la lucha sindical.

La UAM ha sufrido 17 huelgas sindicales en su corta existencia, ha estado parada hasta 43 días. El SITUAM, no hay duda, es el Sindicato Universitario más combativo del país, aunque llego el momento de crear un NUEVO SINDICALISMO NACIONAL.

Hemos vivido dos formas de representación laboral:

- Oficial, Institucional... "Charra"; encabezada por la CTM. No necesita más referencia.

- Progresista, Democrática... "de Izquierda"; representada por el SITUAM, pero hoy en día desfasada. Efectuó una huelga contra el Modelo Económico del Gobierno, por mejoras salarial y de prestaciones. Loable el fin, cuestionable la estrategia.

En un México de 95 millones de habitantes, sumido en una crisis político-económica, peor que las de 1929 y 1982, con una Globalización absoluta en el mundo, es necesario reflexionar el papel del Sindicalismo en México. Por ello nos reuniremos el LUNES 25 de MARZO a las 16:00 hrs., en la SALA SUR del EDIFICIO CUICACALLI de la UAM-IZTAPALAPA. Las conclusiones serán entregadas a la dirigencia del SITUAM, para que se ubique en un contexto social, democrático y crítico, más amplio y consensado.

A T E N T A M E N T E
"Por Nuestra Máxima Institución; México"

PLURALISMO ESTUDIANTIL

La UAM salvará el trimestre; clases, el lunes 25

José Gil Olmos □ El pleno del Colegio Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) acordó ayer salvar el trimestre afectado por la pasada huelga de 43 días y reanudar las clases el 25 de marzo.

Asimismo, se aprobó ajustar los calendarios escolares de 1996 y 1997 para que la institución siga con el ofrecimiento de tres trimestres al año y dos opciones de inscripción. Así habrán de esperarse dos años para ajustar el calendario escolar a su ritmo original, al igual que ocurrió con la huelga de 1994 que duró 41 días.

Después de varias horas de discusión sobre el ajuste del calendario, se acordó estrechar los periodos intertrimestrales con el fin de mantener un promedio de 52 días de clases aprovechando fines de semana para la entrega de actas de calificación, inscripciones y reinscripciones.

De las cuatro opciones que se presentaron a los 35 miembros del Colegio Académico reunidos en la rectoría de la Unidad Iztapalapa, dos fueron las más discutidas. No obstante, se aprobó que el trimestre continuará el próximo lunes y concluirá la segunda quincena de junio con vacaciones entre julio y agosto entrantes.

Pese a que se rechazó discutir los efectos del pasado conflicto laboral como un punto dentro de la agenda del Colegio Académico, los estudiantes de las unidades de Iztapalapa, Azcapotzalco y Xochimilco responsabilizaron a las autoridades de alargar la huelga por mantener una falta de voluntad política y de negociación y les demandaron pedir al gobierno federal al menos el 8 por ciento del Producto Interno Bruto para educación superior, como señala la Unesco.

El rector general de la UAM, Julio Rubio Oca, explicó que la aprobación del presupuesto del 1995 fue responsabilidad del Colegio Académico, y que el de este año, calculado en 928 millones de pesos, apenas se aprobó en los consejos divisionales y falta hacerlo en los académicos y en el propio Colegio Académico.

Por separado, los consejeros universitarios criticaron la administración de la UAM. Señalaron que en 21 años de vida ha tenido 17 estallamientos de huelga; los dos últimos —de 41 y 43 días, respectivamente— dentro del periodo del rector Rubio Oca.

En un documento estudiantil de la Unidad Iztapalapa, presentado por el consejero Rigoberto Ballesteros, se aseguró que esa comunidad no es ajena a ningún conflicto que ocurre en la UAM porque una parte apoyó la huelga iniciada por el SUTUAM, el 10. de febrero pasado, "por considerarla justa".

Los estudiantes de la UAM-Xochimilco precisaron los aspectos que afectan directamente a los 43 mil alumnos de la UAM: 85 millones de pesos del presupuesto sin destino preciso y la ausencia de un ejercicio financiero legible y transparente.

Avalados por cerca de 2 mil firmas, ambos documentos fueron presentados ante el Colegio Académico, la máxima autoridad de la UAM, y manifestaron un desacuerdo por el manejo presupuestal de la actual rectoría.

El texto de la UAM-Xochimilco propuso la realización de una auditoría externa por el constante aumento de las cuotas de inscripción y el posible aumento a los servicios externos, lo cual "promueve la elitización de la universidad".

"Las consecuencias de la falta de voluntad del rector general para negociar en ambas huelgas (1992 y 1996) ha incidido directamente en el incremento de las cargas académicas, en los índices de reprobación, en la caída de la calidad académica, afectando la imagen de la institución", señalaron los de la Unidad Iztapalapa.

Los estudiantes que firmaron los documentos responsabilizaron a la actual administración "por la falta de voluntad política para dar solución a los conflictos laborales" y de las consecuencias de las últimas dos huelgas en el calendario escolar y en las condiciones generales de estudio.

ANEXO 3

Guía para la Investigación.

1. Organización sindical

- 1.1 Origen sindical.
- 1.2 Su Conformación en la unidad Iztapalapa.
- 1.3 Número de miembros al inicio.
- 1.4 Número de miembros actualmente.
- 1.5 Requisitos para ser sindicalizados.
- 1.6 Actividades principales del sindicato.
- 1.7 Sus líderes.
- 1.8 ¿Cómo surgen?
- 1.9 Número de mujeres pertenecientes al sindicato.
- 1.10 Líderesas.
 - 1.10.1 Quiénes son.
 - 1.10.2 Cómo surgen.
 - 1.10.3 Sus cargos.
 - 1.10.4 Conflictos principales.
 - 1.10.5 Respuestas de sus subalternos.
 - 1.10.6 Relación con sus superiores.
 - 1.10.7 Estado civil.
 - 1.10.8 Número de hijos.

II. Vida Familiar.

- 2.1 La casa.
 - 2.1.1 Propia ó rentada.
 - 2.1.2 Pertenece al grupo familiar o es compartida.

2.1.3 Quién es el propietario.

2.1.4 Organización.

2.2 Relación entre la mujer y su pareja.

2.2.1 Tipo de unión

2.2.2 El cabeza de familia.

2.2.3 El aporte económico.

2.2.4 Resolución de problemas de la casa.

2.2.5 Resolución de problemas de la educación de los hijos.

2.2.6 Principales causas de conflicto.

2.2.7 Cómo se resuelven.

2.2.8 Conflictos irresueltos.

2.2.9 Divorcios, separaciones.

2.3 La familia

2.3.1 Participación de la familia materna.

2.3.2 Participación de la familia paterna.

2.3.3 Cooperación.

2.3.3.1 Los miembros de la familia.

2.3.3.2 Los miembros de la familia nuclear.

2.3.3.3 La mujer.

2.3.3.4 el esposo.

2.3.3.5 Otros.

2.3.4 Conflictos.

2.3.4.1 Entre los miembros de la familia nuclear.

2.3.4.2 Con la familia extensa.

2.3.4.3 Entre los cónyuges.

2.3.4.4 Otros.

2.4 Manejo de recursos.

2.4.1 Las participaciones.

2.4.2 Otros ingresos.

2.4.3 Inversión de los recursos.

2.4.4 Resolución de necesidades.

2.4.4.1 Alimentación.

2.4.4.2 Educación.

- 2.4.4.3 Vestido.
- 2.4.4.4 Diversiones.
- 2.4.4.5 limpieza/casa.

2.5 Rutina domestica.

- 2.5.1 Compras.
- 2.5.2 Los alimentos.
- 2.5.3 Limpieza.
- 2.5.4 La ropa.
- 2.5.5 Tareas.
- 2.5.6 Conflictos entre hermanos.
- 2.5.7 Conflictos entre esposos.
- 2.5.8 Conflictos entre padres e hijos.
- 2.5.9 Gastos.
 - 2.5.9.1 Luz.
 - 2.5.9.2 Agua.
 - 2.5.9.3 Teléfono.
 - 2.5.9.4 Predial.
 - 2.5.9.5 Renta.

2.6 Relación con los hijos.

2.6.1 Educación.

- 2.6.1.1 Pago colegiaturas.
- 2.6.1.2 Pago material.
- 2.6.1.3 Supervisión.

2.6.2 Amigos.

- 2.6.2.1 Influencia positiva.
- 2.6.2.2 Influencia negativa.

2.6.3 Diversiones.

- 2.6.3.1 Tipo.
- 2.6.3.2 Frecuencia.

2.6.4 Trabajo infantil.

- 2.6.3.1 Causas.
- 2.6.3.2 Empleo de los recursos.

2.6.5 Conflicto.

- 2.6.5.1 Causas.
- 2.6.5.2 Frecuencia.
- 2.6.5.3 Actores.

III. Vida sindical.

3.1 Lo laboral.

- 3.1.1 Jornada laboral.
- 3.1.2 Descanso.
- 3.1.3 Puesto.
- 3.1.4 Conflictos.
- 3.1.5 Movilidad (escalafón).

3.2 Lo sindical.

- 3.2.1 Tiempo de participación sindical.
- 3.2.2 Asamblea.
- 3.2.3 Huelgas.
- 3.2.4 Cargos
- 3.2.5 Movilidad.
- 3.2.6 Conflictos.
 - 3.2.6.1 Compañeras.
 - 3.2.6.2 Compañeros.
 - 3.2.6.3 Dirigentes varones.
 - 3.2.6.4 Dirigentes mujeres

3.3 El cargo.

- 3.3.1 Cargos desempeñados.
- 3.3.2 Tiempo empleado en el cargo.
- 3.3.3 Actividades principales.
- 3.3.4 Obstáculos.
- 3.3.5 Cooperación subalternos.
- 3.3.6 Cooperación superiores.
- 3.3.7 Conflicto.

Questionario para “Activistas Sindicales”

1. El puesto de trabajo.

1. ¿Cuál es su puesto?
2. ¿Cuanto tiempo lleva desempeñándolo?
3. Puestos anteriores
4. Tiempo aproximado de permanencia en cada uno.
5. ¿Cómo se dio la movilidad de un puesto a otro?
6. ¿Que factores influyeron en los cambios de puesto?
7. ¿Cómo fue tomado por sus compañeros varones, su ascenso?
8. ¿Cómo por sus compañeras?
9. ¿Creé usted que la promoción a un nuevo puesto fue justa, ó considera que hubo obstáculos y por qué?
10. ¿Qué ha significado para usted, de manera personal el obtener este puesto?

II. Relaciones de trabajo.

11. ¿Cómo es la relación con sus compañeras?
12. ¿Cómo con sus compañeros?
13. ¿Quienes son sus subalternos?
14. ¿Cuáles son sus funciones?

15. ¿Cómo es su relación con ellos?
16. ¿Cuáles mujeres trabajan con usted?
17. ¿Cómo es, de forma general, la movilidad en los puestos?
18. ¿Qué tanto cree usted que influya el sexo en la obtención de los mismos?
19. ¿Creé usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades de mejoras laborales y obtención de nuevos puestos, que los hombres?
20. ¿Cuál cree usted que sea la causa de esto?

III. Relación con el Sindicato.

21. ¿En qué momento se adscribe un trabajador al sindicato?
22. ¿Cuáles son las condiciones que se deben dar para pertenecer al sindicato?
23. ¿Cómo es la participación de la gente recién ingresada al sindicato?
24. ¿Cuánto tiempo lleva usted dentro de él?
25. ¿Se considera militante?
26. ¿Cuáles son los cargos que han tenido dentro de él?
27. ¿Cómo se obtuvieron estos cargos?
28. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos para su principal obtención?
29. ¿De qué manera determinó ó impidió su condición de mujer para obtener el cargo?
30. ¿De qué forma general, cómo cree usted que influya el ser mujer para la obtención de un cargo en el sindicato?

IV. Conflictos Laborales.

31. ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en su puesto?
32. ¿Cómo colaboran sus compañeras para resolver estos problemas, cuando se presentan?
33. ¿Creé usted que hay buena ó mala disposición para colaborar con usted?
34. ¿El ser mujer influye de alguna manera en el respeto que le tienen sus subalternos?
35. ¿Cuáles son los principales problemas a que se tiene que enfrentar, en su trabajo, por ser mujer?
36. ¿Cómo es su relación con sus superiores?
37. ¿De que manera influye su condición femenina en esta relación?
38. ¿Cuántas mujeres tienen puestos superiores al de usted?
40. ¿Cuáles son los principales problemas a los que se tienen que enfrentar ellas en el desempeño de sus funciones?

V. Conflictos Sindicales.

41. ¿Cuáles son los principales problemas a que se enfrentan dentro del sindicato?
42. ¿Cuál es su cargo?
43. ¿Cómo lo obtuvo?
44. ¿Pertenece usted, a algún grupo ó facción sindical?
45. ¿Cuántas personas están bajo su mando en el sindicato?
46. ¿Cómo cree usted, que es la colaboración hacia usted?

47. ¿Cuántas mujeres participan con usted?
48. ¿Cómo es en general, su disposición a la participación en problemas del sindicato?
49. ¿Cuántas mujeres tienen un cargo superior al suyo?
50. ¿Cuál cree usted, que sea el principal impedimento para que se dé una mayor participación femenina dentro del sindicato?

VI. Estructura Familiar.

51. ¿Es usted casada?
52. ¿Cuántos hijos tiene?
53. ¿Cómo es su relación con su esposo?
54. ¿Cuántos miembros de la familia trabajan?
55. ¿Cómo es la colaboración en la economía familiar?
56. ¿Alguien de sus hijos estudia?
57. Si tiene hijos pequeños, ¿Quién los cuida?
58. ¿Cuáles son sus principales funciones dentro de la casa?
59. ¿Quién ayuda en el aspecto de limpieza, orden y preparación de alimentos que se requieren en la casa?
60. ¿Cómo se dividen las tareas domésticas entre los miembros de la familia?

VII. Trabajo y Familia.

61. ¿Cuántas horas ocupa para prepararse para el trabajo, el tiempo del mismo y el regreso a casa?
62. ¿Qué tiempo es el que emplea para realizar actividades domésticas?

63. ¿Qué tipo e actividades son?
64. ¿cuál es su tiempo de descanso?
65. ¿Qué actividades hace en su tiempo libre?
66. ¿Ocupa tiempo en casa para completar tareas requeridas en su trabajo?
67. ¿Tiene algún tiempo libre en las horas de trabajo?
68. ¿Ocupa tiempo de trabajo para realizar o resolver actividades necesarias para su casa, su familia ó en lo personal?
69. Si no es así, ¿Cómo ó quién resuelve estas necesidades?
70. Cuando tiene que quedarse más tiempo en el trabajo, ¿Qué alternativas ocurren en su vida familiar?

VIII. Familia y Actividad Sindical.

71. ¿qué tan frecuentes son las asambleas relacionadas con el sindicato?
72. ¿Cuál es el tiempo que usted, emplea para actividades sindicales?
73. ¿Cómo afecta esto su vida familiar?
74. ¿Quién atiende a sus hijos, mientras usted está en el sindicato?
75. ¿Qué opina su familia de la participación en el sindicato?
76. ¿Cuáles son los beneficios que usted obtiene de su participación sindical?
77. ¿Cómo logra compaginar su participación en el sindicato con sus actividades en casa?
78. Si en un momento dado usted llegara a tener, al mismo tiempo, un conflicto familiar y una misión sindical importante, ¿Cuál atendería en primera instancia?
79. ¿Por qué ?
80. ¿Cuáles son sus perspectivas dentro del sindicato?

IX. Resolución de Tiempos entre lo Familiar y lo Sindical.

- 81.** ¿Quién se encargará de hacer los pagos, (teléfono, agua, luz, precio, renta, etc.) de su casa?
- 82.** ¿Quién se encargará de la resolución de los asuntos de la educación de sus hijos, (pago de colegiaturas, inscripciones, juntas, acuerdos, etc.)?
- 83.** ¿A qué hora toma su desayuno, antes ó durante las horas de trabajo?
- 84.** ¿Y la comida?
- 85.** ¿A qué hora hace las compras de despensa para la casa?
- 86.** ¿Cuánto tiempo emplea para realizar trabajo, (listas, redacción de oficios, propaganda, discursos, programas, etc.) necesario en su cargo sindical?
- 87.** Su trabajo específico es dentro del sindicato o tiene algún otro puesto
- 88.** ¿Cuánto tiempo emplea en actividades del sindicato, fuera de su tiempo de trabajo?
- 89.** ¿Cuál es su principal motivación para hacerlo?
- 90.** ¿Cómo repercute esto en su vida familiar?

1. Huelga

1. ¿Qué opinas de la huelga?
2. ¿Antes que se diera estabas a favor ó en contra?
3. ¿Cuál es tu postura ahora?
4. Después de mes y medio de huelga, estas cansada, contenta ó aburrida
¿Cómo?
5. ¿Normalmente quien resuelve los gastos de tu familia?
6. ¿Cómo te ha afectado económicamente la huelga?
7. ¿Quién te ha ayudado a resolver tus necesidades económicas?
8. ¿Cuáles son tus actividades durante el día?
9. ¿Cómo participas en la huelga?
10. ¿Cada cuándo te toca guardia?
11. ¿Cómo haces compatibles las guardias con tus actividades del hogar?
12. ¿Hay algún conflicto con miembros de tu familia por tu participación en las guardias?
13. ¿Hay algún conflicto con miembros de tu familia por tu participación en la huelga?
14. En tu opinión ¿La huelga debe continuar?
15. ¿Qué factores te hacen opinar esto?
16. ¿Cuál es el tiempo máximo que consideras debe durar la huelga?
17. Si se prolonga más ¿Que conflictos te traerá?

II. Sindicato y Trabajo.

18. ¿Cuál es tu horario de labores normalmente?
19. ¿A qué hora tienes descanso?
20. ¿Cuántas veces?
21. ¿Que haces en tus ratos de descanso?
22. ¿Cuál es tu puesto?
23. ¿Cuáles han sido los puestos que has tenido?
24. ¿Cuáles son los inconvenientes que sientes que tienes para realizar tus labores o por tus tiempos de descanso?
25. ¿Cuáles crees tú que han sido los inconvenientes para tu promoción a un puesto mejor remunerado?
26. Normalmente, ¿Cada cuándo asistes alas asambleas, marchas, mítines, etc. organizados por el sindicato?
27. ¿Crees qué es suficiente?
28. ¿Te gustaría dedicar mayor tiempo a tu participación en el sindicato?
29. ¿Cuál es el inconveniente para que lo hagas?
30. ¿tienes cargo dentro del sindicato y cuál es?
31. ¿Cómo se eligen los delegados?
32. ¿Cómo al comité ejecutivo?
33. ¿Por qué crees tú que no has logrado obtener un cargo mayor dentro del sindicato?
34. ¿Por qué crees que existan tan pocas mujeres que tengan cargos altos en el sindicato?
35. ¿Qué opinas de ellas, (las mujeres que tienen cargos altos)?

36. ¿Cuáles cargos has tenido anteriormente?
37. ¿Cuáles han sido tus actividades?
38. ¿Qué obstáculos has tenido para la realización de tus actividades relacionadas con el cargo?
39. ¿Cómo ha sido la cooperación de tus compañeros?
40. ¿Cómo ha sido la cooperación hacia ti de los dirigentes del sindicato?
41. ¿Cuáles y por que han sido tus principales conflictos con el desempeño del cargo?
42. ¿Cómo afecta tu participación en el sindicato, tu carga de trabajo condicional, (en tu puesto de trabajo)?
43. ¿Cómo organizas tú tiempo para realizar tu trabajo y acudir a las reuniones sindicales?
44. ¿Qué opinan tus hijos de tu actividad sindical?
45. ¿Que opina tú esposo?
46. ¿Que actividades en tu hogar sientes que afectan tu participación en el sindicato?
47. ¿Qué otros aspectos de tu vida personal sientes que se ven afectados por tu participación sindical?

Cuestionario para mujeres activistas (Situam).

Sindicato.

Nombre:

Edad.

Puesto en el sindicato:

Tiempo de militar en el sindicato:

Puestos o comisiones anteriores:

Periodo:

Grado académico:

Nivel escalafonario:

1. ¿Cómo se da tu incorporación al sindicato?
2. ¿Cuáles han sido tus actividades dentro de él?
3. ¿Pertenece a alguna corriente sindical?
4. ¿Quién es el líder?
5. ¿Con qué periodicidad se reúnen?
6. ¿Cómo es tu participación dentro de las corrientes?
7. Número aproximado de miembros.
8. Porcentaje aproximado de mujeres
9. ¿Qué actividades importantes realizan las mujeres dentro de tu corriente?
10. Dentro de tu corriente, ¿se ha diseñado algún programa que contemple la participación y/o mejoras en las condiciones laborales de las mujeres?
11. ¿Cuántas corrientes hay?

12. ¿Quiénes son los líderes?
13. ¿Cómo consideras la relación entre las distintas corrientes?
14. ¿Crees que esta relación fragmente o haya fragmentado al sindicato?
15. ¿Cómo participas en las asambleas (seccionales y generales)?
16. ¿Cuántas veces has sido oradora (en estas asambleas)?
17. Cuando se discute algún punto que te inquieta demasiado (por ejemplo las estrategias a negociar durante la huelga, la entrega de despensas, etc.) algo sobre lo que tu tengas una opinión firme ¿cómo se lo haces saber a la asamblea?
18. En algunas ocasiones (como las que se describieron) te has quedado sin opinar?
19. ¿Qué es lo que no te permite opinar?
20. ¿Alguna vez alguien de los miembros de tu corriente ha externado en público algún comentario que tu o alguna de tus compañeras (os) haya hecho durante sus reuniones como corriente?
21. ¿Con quién o quienes comentas cotidianamente tus opiniones sobre los problemas del sindicato, es decir, cual es tu foro primario de ventilación de tus opiniones sobre problemas relacionados con el sindicato?

Familia.

22. Estado Civil
23. Duración
24. Actividad del cónyuge.
25. Edad
26. Número y edades de los hijos.
27. Actividades.

28. Porcentaje de participación en la economía familiar de cada uno de los cónyuges.
29. Tipo de residencia (matri, patri, viri, uxiri o ambilocal)
30. Tiempo de residir ahí.
31. ¿Cómo se resuelven las necesidades de los hijos?
32. Participación de la familia materna en la resolución de estas necesidades?
33. “ “ “ “ paterna “ “ “ “ “ “ “ ?
34. “ “ “ Otros “ “ “ “ “ “ “ ?

Familia y sindicato.

35. Principales problemas que se te presentan para dedicar tiempo al trabajo, las asambleas, reuniones, etc.?’
36. ¿Qué conflictos familiares se te han llegado a presentar por el tiempo que le dedicas al sindicato?

Huelga.

37. ¿Qué actividades desempeñaste en la huelga pasada?
38. ¿Cuántas horas empleaste para ello?
39. ¿Cuántas veces participaste como oradora en la asamblea seccional?
40. ¿Cuántas en el Comité de Huelga?
41. ¿Quiénes participaban con mayor frecuencia (de tu corriente) como oradores en esta asamblea?
42. ¿Cómo participaron las mujeres de tu corriente durante esta huelga?
43. ¿Cómo te afectó económicamente la huelga?
44. ¿Cómo se resolvieron las necesidades económicas de la familia durante la huelga?

Cuestionario para hombres activistas (Situam).

Sindicato.

Nombre:

Edad.

Puesto en el sindicato:

Tiempo de militar en el sindicato:

Puestos o comisiones anteriores:

Periodo:

Grado académico:

Nivel escalafonario:

1. ¿Cómo se da tu incorporación al sindicato?
2. ¿Cuáles han sido tus actividades dentro de él?
3. ¿Pertenece a alguna corriente sindical?
4. ¿Quién es el líder?
5. ¿Con qué periodicidad se reúnen?
6. ¿Cómo es tu participación dentro de las corrientes?
7. Número aproximado de miembros.
8. Porcentaje aproximado de mujeres
9. ¿Qué actividades importantes realizan las mujeres dentro de tu corriente?
10. Dentro de tu corriente, ¿se ha diseñado algún programa que contemple la participación y/o mejoras en las condiciones laborales de las mujeres?

11. ¿Qué opinas de la participación de las mujeres dentro de tu corriente y dentro del sindicato?
12. ¿A que crees que se deba que ninguna mujer haya llegado a la Secretaría General?
13. ¿Cómo ves en el futuro las posibilidades de que una mujer ocupe la Secretaría General?
- 14.. ¿Qué opinas acerca de la "División interna del sindicato", la hay o no?
15. ¿Cuál es tu opinión de la huelga pasada?
16. ¿Cómo ves el futuro del sindicato?