

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION

CAPITULO

1

I: CONTEXTO EN EL QUE SE DESENVUELVE EL SINDICALISMO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: 1970-1982.

13

1. Política Laboral

14

1.1 En el gobierno de Luis Echeverría Alvarez

14

1.2 En el gobierno de José López Portillo

28

2. Política Educativa

35

2.1 La Reforma Educativa

35

2.1.1 La Reforma Educativa en los niveles
Medio Superior y Superior

38

2.2 El Plan Nacional de Educación

43

2.2.1 El Plan Nacional de Educación
Superior

46

2.3 La política Educativa en la Universidad
Nacional Autónoma de México

56

2.3.1 La Reforma Educativa del Dr. Pablo
González Casanova

57

2.3.2 La Política Educativa del Dr.
Guillermo Soberón Acevedo

61



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

CAPITULO

II: SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	64
1. El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM)	65
1.1 Factores que influyen en su constitución	65
1.2 Resistencia hacia el STEUNAM y su huelga	72
1.3 Hacia la solución del conflicto	81
1.4 Acuerdos finales	89
2. El Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México	95
2.1 SPAUNAM y su proceso de constitución	95
2.2 Puntos de controversia	110
2.3 Acuerdos que llevaron al reconocimiento del SPAUNAM.	122
2.4 Limitantes del SPAUNAM	132

CAPITULO

III: UN PASO MAS DE LOS SINDICATOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.	140
1. El proceso de consolidación del STEUNAM y del SPAUNAM	141
2. Se constituye el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.	156

3.	La huelga del STUNAM infundada e improcedente La huelga del STUNAM, huelga política	169
4.	Políticas antisindicales	180
4.1	Universidad Extramuros. "Universidad Autónoma del Aire".	180
4.2	Sobre la legalidad de la huelga	186
4.3	El recuento	193
4.4	Ausencia de diálogo	199
5.	Acuerdos finales. Balance de la huelga	206
	CONSIDERACIONES FINALES	216
	FUENTES CONSULTADAS	223

INTRODUCCIÓN.

Desde que aparece la sociedad capitalista se perfilan - dos clases sociales contradictorias y antagónicas, la burguesía y el proletariado. La burguesía es la que detenta en sus manos los medios de producción, mientras que el proletariado sólo posee su fuerza de trabajo. La relación que se establece entre ambas clases es una relación de explotación y subordinación, donde el proletariado vende su mercancía (trabajo), a la burguesía por un salario elemental que sólo le alcanza para solventar sus necesidades mínimas de subsistencia, en ésta relación, el trabajador se encuentra en franca desventaja ante el patrón, por lo que le surge la necesidad de organizarse para luchar por sus intereses.

Las primeras formas de organización son las mutualidades, las uniones o las cooperativas, en ellas, se reúnen los

trabajadores de un mismo oficio para la defensa de sus derechos, pero conforme se va desarrollando la sociedad, la acción de estas organizaciones se va ampliando y su estructura se va modificando. En la actualidad, los sindicatos comprenden a un número mayor de miembros y de categorías. Sus actividades consisten en luchar por conseguir medidas legislativas y administrativas y pugnar por lograr mejores reivindicaciones económicas, incluso, existe una participación directa de los líderes sindicales en la vida política del país.

En México, también se dan relaciones de explotación, por tanto, es una necesidad para los trabajadores organizarse en sindicatos. Las primeras congregaciones también son las cooperativas. Más aún, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (desde 1917), en el Título Sexto, Del trabajo y de la previsión social, Artículo 123, Apartado A, - el derecho a coaligarse en sindicatos o asociaciones profesionales queda plenamente garantizado. Además del derecho de asociación, en la declaración de principios en dicho artículo se determina que sea el Congreso de la Unión el que expida las leyes que regulen las relaciones laborales de obreros, - jornaleros, empleados domésticos y artesanos...(1).

Sin embargo, el artículo 123 constitucional, sólo hace

(1) Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Trillas, 1985, p. 111

referencia explícita a algunos trabajadores como aquellos que tienen relación directa con los factores de la producción, lo que no significa que los demás queden exentos de los derechos que en ella se establecen. Tan previsora resulta la Carta Magna, que el multicitado artículo señala que las leyes sobre el trabajo que expida el Congreso de la Unión "regirán... de una manera general, todo contrato de trabajo"(2). A pesar de este señalamiento, en reiteradas ocasiones las autoridades competentes, han limitado y/o negado esos derechos a muchos trabajadores, de los que son ejemplo palpable los trabajadores universitarios.

En efecto, las diversas manifestaciones de sindicalización que ha tenido este sector de trabajadores, ha sido limitado por las autoridades tanto laborales como universitarias. El argumento que han dado al respecto, se fundamenta en el hecho de que la relación a la que hace referencia la Constitución Política en su artículo 123, es sólo la que se establece entre los factores de la producción, es decir, entre capital y trabajo y su finalidad es el lucro y, la relación que se da entre las autoridades universitarias y sus trabajadores académicos y administrativos, es una relación de prestación de servicios. Desde esta perspectiva, los trabajadores universitarios no son subordinados como lo señala dicha ley.

(2) Idem. (el subrayado es nuestro)

A pesar de la limitante jurídica, desde 1929 hasta 1971, en la Universidad Nacional Autónoma de México, se han constituido diversos sindicatos que han luchado algunas veces, ante las autoridades laborales para conseguir su registro, como - son los casos del Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México en 1933, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1949 o del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1971. En algunas otras ocasiones, los trabajadores se han plantado ante las autoridades - universitarias, para hacerlas cumplir lo que establece la Ley Orgánica Universitaria (aún vigente, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1945) en su artículo 13, en cuanto a la elaboración de estatutos especiales para regular las relaciones laborales(3), como lo hiciera el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1965.

La mayoría de los sindicatos constituidos en el período señalado -1929-1971-, son reconocidos por las autoridades universitarias, ya que el derecho de asociación no está abiertamente vedado por la Legislación Universitaria; sin embargo,

(3) Dicho artículo establece: "Las relaciones entre la universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario..." TRUEBA URBINA, Alberto. "La lucha de clases en las relaciones laborales de la UNAM, en Revista Foro Universitario No. 2, I Época, México, Julio, 1976. p. 43.

su reconocimiento se reduce a una toma de conocimiento de las autoridades en cuanto a su constitución, pero no en cuanto a pactar bilateralmente las relaciones laborales, que es la tarea fundamental de todo sindicato.

La falta de reglamentación de las relaciones laborales y la agudización de la crisis, propician la sindicalización de los trabajadores universitarios académicos y administrativos.

Ciertamente, en períodos de crisis, los diversos sectores de la población ven mermada su situación económica, hay peligro de inestabilidad social, se agudizan las contradicciones obrero-patronales, y se reactiva la lucha de los primeros contra los segundos para recuperar por lo menos su poder adquisitivo. Eso sucede a mediados de la década de los sesentas, cuando se manifiesta el desgaste del desarrollo económico y la pérdida de confianza hacia el gobierno. A partir de ese momento, se inicia un nuevo auge del movimiento obrero, - sobre todo del democrático e independiente.

En la universidad la crisis se evidencia con el movimiento estudiantil. La explicación que el Gobierno da de la crisis, es la disfuncionalidad de la educación con las necesidades de desarrollo del país y de los propios estudiantes; - así que, para coadyuvar en su solución, se inicia una reforma educativa.

La Reforma Educativa en la universidad impulsada por el rector Dr. Pablo González Casanova, da entre otros como resultado la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades y del Sistema de Universidad Abierta. La puesta en marcha de estas innovaciones conlleva una concepción crítica y democrática de educación y sobre todo, cuestiona la estructura tradicional universitaria por lo que es motivo y objeto de serias provocaciones dirigidas por los grupos de poder más conservadores de la institución, quienes propician una campaña de publicidad y de enfrentamiento abierto contra la universidad. Los enfrentamientos agudizan lo que se denominó "crisis de la universidad", en medio de esta crisis, ocurre la toma de rectoría realizada por Mario Falcón y Miguel Castro Bustos.

En medio de esta crisis también el sindicalismo universitario inicia una nueva etapa de lucha. La idea de formar una organización sindical, parte de un grupo de profesores de la Escuela Nacional de Economía y de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales para contribuir a la solución de la crisis. Sin embargo, los primeros en constituir efectivamente un sindicato son los trabajadores y empleados administrativos. Precisamente, la huelga impuesta por este sector de trabajadores y la toma de rectoría son hechos que en última instancia, precipitan la renuncia del Dr. González Casanova como rector de la universidad.

La diversidad de instituciones de educación superior -

que existen en el país, obliga a precisar que cuando aquí se hace referencia al sindicalismo universitario, se considera sólo "la organización que se desarrolla fundamentalmente en las universidades públicas autónomas y estatales"(4), y en el caso específico del presente trabajo, a los sindicatos que surgen por iniciativa de los trabajadores administrativos o académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México: el Sindicato de Trabajadores y Empleados (STEUNAM), el Sindicato del Personal Académico (SPAUNAM) y el Sindicato de Trabajadores (STUNAM); sólo a estos, ya que cuando se trate de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico (AAPAUNAM), sindicato que a la fecha detenta la titularidad del Título de Condiciones Gremiales, se denominará así, o simplemente Asociaciones Autónomas, dado que es una organización que se constituye como contrapropuesta al Sindicato del Personal Académico y hasta el momento, siempre ha actuado como instrumento de lucha de las autoridades universitarias

El sindicalismo desde que surge representa un nuevo instrumento de lucha en la vida de las instituciones de educación superior, en tanto que hace evidente la contradicción estructural de las universidades, que se encarna en la incompa-

(4) Cfr. WOLDENBERG, José. "Apuntes sobre el sindicalismo en los centros de enseñanza superior", en Revista Buelna No. 3, México, ULS, octubre de 1979, p. 29.

tibilidad de las estructuras académicas y el ejercicio pleno de los derechos laborales del personal académico y administrativo contratado por la propia universidad(5). A pesar de la importancia que el fenómeno tiene para las universidades, poco se ha escrito sobre su proceso histórico. Efectivamente, existen artículos que tratan aspectos específicos del tema, - tales como: análisis y crítica de las diversas iniciativas de legislación universitaria, la situación laboral del personal académico, el papel de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico en las relaciones laborales, etc.; se han realizado algunas tesis de licenciatura en torno al sindicalismo en la UNAM, se han escrito notas en periódicos y revistas. - También existen algunos trabajos que han iniciado la construcción histórica del sindicalismo: "Historia del SPAUNAM", de José Woldenberg; "50 años de sindicalismo universitario, de - Alberto Pulido Aranda; "Cronología del sindicalismo universitario", de Lucila Silva, entre otros, "no obstante, a la fecha se carece de una historia sistemática que de cuenta de su complejo desenvolvimiento"(6). No es pretensión del presente - trabajo tomar en sus manos tan difícil tarea, sino más bien -

(5) Cfr. GUEVARA NIEBLA, Gilberto. "Introducción: los múltiples rostros de la crisis universitaria", en La Crisis de la educación superior en México. México, Editorial Nueva Imagen, 1981, p. 19.

(6) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM", en Revista - Foro Universitario, No. 15, II Epoca, México, STUNAM, - 1982, p. 6.

dar un paso más en ese sentido, para ello, en base a información bibliográfica y hemerográfica, se pretende hacer una reconstrucción descriptiva de la experiencia del sindicalismo - de la Universidad Nacional Autónoma de México. El estudio se centra en el período 1970-1977, esto es, a partir de la constitución del STEUNAM, hasta la huelga de junio-julio declarada por el STUNAM.

El abocarse sólo a la experiencia de la UNAM y no a - - otra u otras, se debe en primer lugar, a que en esta institución es donde surge el primer sindicato que logra obtener la firma de un convenio colectivo de trabajo, en segundo, a que es a partir de ese momento cuando se generaliza la creación de este tipo de organizaciones en las instituciones de educación superior, finalmente, porque toda política adoptada tanto por las autoridades universitarias como por las gubernamentales con relación al sindicalismo nacional universitario, se delinea en la propia universidad(7).

Para conocer la trayectoria del sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México, el presente trabajo se

(7) En efecto, la Universidad Nacional Autónoma de México, - siempre ha sido el modelo a seguir tanto en política académica como administrativa, legal y laboral para muchas universidades estatales. Para muestra basta un botón: la Ley Orgánica de las universidades Juárez de Tabasco en vigor desde 1967, de Colima vigente desde 1962, Veracruzana, vigente desde 1958, Autónoma de Baja California Norte en vigor desde 1957, etc. contienen disposiciones similares a la Ley Orgánica de la Universidad vigente - desde 1945. La propuesta del Dr. Guillermo Soberón #...

divide en tres capítulos. En el primero de ellos, Contexto - en el que surge y se desarrolla el sindicalismo en la UNAM, - se exponen las políticas laborales y educativas -esta última tanto nacional como universitaria- establecidas durante - el período de 1970-1982. La elaboración de éste capítulo se justifica, toda vez que se considera al sindicalismo universitario como un fenómeno social, producto de una serie de condiciones económicas y políticas, condiciones que si bien no son los únicos factores que determinan su devenir, influyen sobre manera en su trayectoria. Tan es así que a pesar de que los tres sindicatos estudiados (el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, el Sindicato del Personal Académico de la UNAM y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM), plantean las mismas demandas, los resultados que cada uno de ellos obtiene son diferentes.

En el segundo capítulo se presenta el surgimiento de los impulsores del sindicalismo universitario, del STEUNAM y del SPAUNAM, los factores que intervienen en su constitución, sus

Acevedo, de adicionar con el apartado C el artículo 123 constitucional, sirve de base a la política legislativa que al interior de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES) se elabora para regular las relaciones laborales en todas las - instituciones de educación superior. O bien, la práctica seguida en 1983, cuando en junio varios sindicatos de las universidades del país entre ellos el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y el ST UNAM, estallaron una huelga por aumento salarial de emergencia, el conflicto se resolvió de acuerdo a lo pactado con los dirigentes del - STUNAM.

demandas, sus limitaciones, sus logros y en fin su avance. Cabe resaltar que aquí se abordan las huelgas impuestas por ambos sindicatos, la del administrativo en octubre-enero de 1972-1973 y la del académico en junio de 1975.

En el capítulo tercero, además de esbozar la etapa de consolidación 1973-1976 para STEUNAM y 1975-1976 para SPAUNAM, se centra fundamentalmente en: la creación del Sindicato de Trabajadores de la Universidad, STUNAM como sindicato único que aglutina en su seno a trabajadores académicos y administrativos; la huelga de junio-julio de 1977 impuesta por dicho sindicato; el argumento de legalidad o ilegalidad de la huelga dado tanto por las autoridades universitarias y gubernamentales, como por el STUNAM y demás organizaciones sindicales que lo apoyaban. También se habla de la represión policiaca de la huelga y en términos generales, de la política antisindical contra STUNAM emprendida por las autoridades universitarias.

Con los puntos aquí tratados no se pretende agotar el tema, es más, se es consciente que ni siquiera se tocan todos los aspectos que intervienen en su trayectoria histórica, ya que quedan fuera algunos de ellos: la estructura interna de cada sindicato; sus órganos de gobierno y sus estatutos; la influencia que han ejercido en su desarrollo las diversas corrientes políticas que al interior del sindicato han existido; el papel que los sindicatos blancos han jugado como polí-

tica antisindical; la constitución del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), etc. Sin embargo, el interés inicial de contribuir en la construcción histórica del sindicalismo universitario, creemos significa un avance - que se ha cumplido, haciendo salvedad de los aspectos ya señalados y que no se estudiaron.

CAPITULO

I. CONTEXTO EN EL QUE SE DESENVUELVEN LOS SINDICATOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: 1970-1982.

En éste primer capítulo, se expone la política laboral y educativa de los períodos presidenciales en los que surge y se desarrolla el sindicalismo universitario, 1970-1982. Dentro de la política laboral, se presentan las concensiones laborales y salariales que ambos gobiernos otorgan al movimiento obrero. Respecto a la educativa, se plantean las reformas que contribuyeron en la recuperación del consenso y control de las instituciones de educación superior por parte del Estado.

1. POLITICA LABORAL

1.1 En el gobierno de Luis Echeverría Alvarez

En México, las relaciones sociales se han desenvuelto durante un tiempo con cierta armonía. Este equilibrio hizo posible que los factores de estabilidad política y crecimiento económico se apoyaran mutuamente. Sin embargo, debido al deterioro del desarrollo estabilizador o modelo desarrollista, la situación empezó a cambiar.

El modelo de desarrollo estabilizador, se había apoyado en el crecimiento rápido de la producción y una tasa baja en los precios y salarios. Dicho modelo dio prioridad a la industria en detrimento de la manufactura. La industria privada se enfocó a la producción de bienes de consumo durables y se dedicó a abastecer el mercado interno urbano. El aumento de la producción estuvo apoyado por el Estado mediante el mantenimiento de aranceles, la restricción de importaciones, el sostenimiento de precios de bienes de consumo popular y de salarios, lo que trajo como consecuencia, la restricción de la inversión privada, dado que los empresarios vieron en la protección del Estado el principal incremento de sus ganancias. La industria se manifestó incapaz de crear nuevas fuentes de trabajo, "el crecimiento de los ingresos de la clase obrera organizada se mantuvo dentro de estrechos límites y lo que es más grave los no organizados -que crecían en números absolutos- ape

nas obtenían un salario de subsistencia. La pauta de crecimiento adoptada, además generaba escasos nuevos empleos".(1)

El deterioro del poder adquisitivo familiar propició el descontento de varios sectores de la población, sobre todo de los populares, quienes encontraron en el movimiento estudiantil de 1968 el instrumento idóneo para manifestar su descontento. En ese momento, se evidenció la incapacidad política institucional del Estado para resolver el conflicto - por la vía de la conciliación, en su lugar echó mano del aparato represivo como no lo había hecho antes. La solución - que se le dio al movimiento sin resolver el problema hizo que se perdiera la confianza en la posibilidad de salidas institucionales y "...vino a demostrar en primer lugar a los grupos gobernantes del país que el modelo de desarrollo estabilizador estaba a punto de romper las riendas del control de la sociedad y del gobierno..."(2)

Como consecuencia de lo anterior desde su campaña presidencial el licenciado Luis Echeverría Alvarez, propuso un programa que por un lado contempló una política económica de desarrollo compartido, en la que entre otras cosas, planteó la distribución equitativa del ingreso; el incremento de la

(1) TELLO, Carlos. La política económica en México, 1970-1976. México, Siglo XXI editores, 1979, p. 33

(2) CORDOVA, Arnaldo. "La crisis del capitalismo en México. La crisis política". en La crisis de la educación superior en México, ob. cit. p. 40

infraestructura del campo para corregir el desequilibrio campo-ciudad y la disminución del desempleo y del subempleo. Por el otro lado, impulsó una política social que tuvo como punto de partida la denominada "apertura democrática", cuya meta prioritaria fue la recuperación del apoyo social. En este renglón pretendió alentar la formación de nuevos partidos, reforzar la acción de los existentes, reformar internamente al partido oficial y enfatizar la auténtica participación sindical.

Con la apertura democrática, se puso en marcha un programa de concesiones a la clase obrera entre las que cabe destacar, la atención a la demanda de los trabajadores por parte de las autoridades laborales, la ampliación de los espacios de participación de las organizaciones que no estaban integradas al Congreso del Trabajo, esto es, las denominadas organizaciones independientes y la vigorización de las tendencias democráticas del movimiento obrero organizado, tanto en su dirección como en su estructura interna. Con esta idea, en el discurso de la XII Asamblea Federal, realizada el 15 de diciembre de 1970, el Presidente de la República dijo, "¿Cómo vamos a hablar de democracia en México, si cuando se elige a una nueva directiva de un sindicato, el proceso no es democrático?" (3).

(3) MOLINA, Daniel. "Notas sobre el Estado y el movimiento obrero", en Cuadernos Políticos Núm. 12, México, Ediciones Era, Abril-Junio, 1977, p. 69; TELLO, Carlos, Ob. cit., p. 43.

La disposición del gobierno de brindar apoyo a los movi mientos democráticos, la crisis y la pauperización de los - trabajadores impulsaron los movimientos independientes.

En efecto, durante el período echeverrista se desataron un sin fin de movimientos que tuvieron diversos matices: los que plantearon el surgimiento de sindicatos democráticos; al interior del ala oficial, los que buscaron su independencia de la CTM; o los movimientos disidentes al interior de los - sindicatos nacionales integrados al Congreso del Trabajo, etc.

Entre las luchas más sobresalientes desarrolladas en el sexenio se encuentran la constitución del Movimiento Ferro- carrilero que planteó la democratización de su organización; el que dirigió Rafael Galván, al interior del Sindicato de - Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), cuya pretensión fue la reestructuración del sindicalismo na- cional; la Fundidora Monterrey del Sindicato de Mineros miem bros de la CTM, desarrolló un movimiento con fuertes tintes democráticos; Traimovile de México creó un sindicato indepen- diente; Kelvinator perteneciente al STERM fortaleció en su - lucha a su comité democrático. En 1973, se revitalizó la ac- ción de organizaciones como la Unidad Obrera Independiente - (UOI), el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y la Confedera- ción Obrera Mexicana (COM). La UOI y el FAT dirigieron movi mientos de importancia como el de SPICER, CINSA-CIFUNSA, y - el Sindicato de Nissan Mexicana; en 1975, la Unidad Obrera -

Independiente inició la integración del primer Sindicato Nacional Independiente de Industria del cual consiguió su registro y el único contrato ley concedido durante el sexenio. En el sector educativo, surgieron los sindicatos universitarios, Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, Sindicato de Personal Académico de la UNAM, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana entre otros(4).

Además de las luchas realizadas por el sindicalismo independiente hubo diversas movilizaciones de las que cabe mencionar, eventos como el Encuentro de Organizaciones Sindicales y Populares Independientes celebrado en agosto de 1974, y la celebración en mayo de 1975, de la Primera Conferencia Nacional de Insurgencia Obrera, Campesina y Popular, convocada por la Tendencia Democrática del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).

"La importancia del movimiento (obrero independiente) es, pues, de índole política y desde éste punto de vista representó un gran reto para el sistema, para el gobierno y para el ala sindical de éste puesto que, en una forma o en otra todas las acciones del sindicalismo independiente iban encaminadas a cuestionarlos" (5).

A pesar de la importancia de estos movimientos y de sus logros, no fue posible homogeneizar sus demandas, de manera -

(4) Cfr. BASURTO, Jorge. En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia, México, Siglo XXI editores, 1983.

(5) Idem. p. 29-30

que la lucha aislada facilitó su desmembramiento.

Además del relativo apoyo que recibió el sindicalismo, el gobierno del presidente Echeverría llevó a cabo una política laboral dirigida a proteger el salario del trabajador. Dicha política abarcó la creación o ampliación de instituciones que proporcionarían servicios a bajo precio, modificaciones legales y aumentos salariales.

En cuanto a la creación de instituciones, en mayo de 1971 a iniciativa del Presidente se creó la Comisión Nacional Tripartita, que estaría integrada por representantes de los trabajadores, empresarios y Gobierno y cuyo principal objetivo sería el análisis, estudio y planteamiento de problemas de desarrollo económico y social del país. A iniciativa del Congreso del Trabajo y con apoyo del Gobierno, se constituyeron el Comité Nacional Mixto para la Protección del Salario (CONAMPROS), y el Fondo Nacional de Fomento y Garantía al Consumidor (FONACOT), en abril y mayo de 1974 respectivamente. Para asegurar que los trabajadores pudieran adquirir vivienda surgió el Instituto de Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Para la creación de estas dos últimas instituciones fue necesario modificar la Ley Federal del Trabajo y el apartado del artículo 123 constitucional(6).

(6) TELLO, Carlos, Ob. cit.; BASURTO, Jorge, Ob. cit.

De las medidas legislativas, sobresale la ley que determinó el reparto de utilidades en un 8% para los trabajadores, antes de que los empresarios efectuaran el pago de impuestos correspondiente. La medida incluía la reglamentación de algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo para que los trabajadores pudieran verificar las declaraciones fiscales. También destaca la reforma a la Ley Federal del Trabajo para que los ajustes salariales fueran anuales(7).

La apertura democrática en general y la política laboral en particular tuvieron serios problemas para imponerse - como era el objetivo de la administración, y sin duda, uno - de los factores determinantes fue la actitud de la CTM. Cier tamente, es conocido ya el papel que la Confederación ha jugado en las relaciones obrero-patronales y por ende, la alian za que establece con el Estado en el control de los trabajadores para guardar el equilibrio en las relaciones sociales de producción; sin embargo, en el régimen del presidente Eche verría se enfrentó a una situación difícil, al grado que se llegó a pensar en una "crisis" que la pudo llevar a su destrucción.

En efecto, el relativo apoyo brindado por el Gobierno a los sectores independientes y el privilegio proporcionado a algunas confederaciones rivales de la CTM molestaron a sus -

(7) MOLINA, Daniel. Ob. cit. p.p. 77-78

líderes, lo que dio lugar a un enfrentamiento directo y verbal entre Gobierno y Confederación. En una ocasión, el exgobernador de Jalisco, José Guadalupe Zuno lanzó un ataque directo a Fidel Velázquez, diciendo que éste era un defecto de México e instó a los obreros a derrocarlo(8); en otra, el mismo Presidente manifestó la necesidad de que los trabajadores tuvieran injerencia directa en sus organizaciones y dejaran de actuar acordes con el borreguismo. La respuesta a estas declaraciones fue dada por el propio Fidel Velázquez, -quien aprovechó una comida ofrecida en su honor -a la que -asistió el presidente del PRI en turno, Manuel Sánchez Vite, en Tepeji del Río en enero de 1972-, para decir: "en la CTM y en el movimiento obrero, se encontrará siempre todo un ejército dispuesto a la lucha, constitucional o no"(9). Más tarde, -en el LXXX Consejo de la Confederación-, aprovechó la presencia del presidente Echeverría y después de un reproche a la discriminación y falta de solidaridad del Gobierno con los movimientos de huelga impulsados por la Confederación

"recordaba que el PRI no había experimentado cambio alguno desde su fundación en 1929, y, en un claro si bien velado ataque a su nuevo presidente (Jesús Reyes Heróles), pedía que el partido se democratizara y que sus funcionarios no fueran nombrados "de dedo" sólo por ser amigos de gobernadores... En una implícita aceptación de la si

(8) MOLINA, Daniel. Idem. p. 69

(9) MOLINA, Daniel. Idem. p. 70

tuación prevaleciente de alejamiento del gobierno, terminaba advirtiendo que sólo cumpliéndose esas condiciones la CTM cerraría filas con el - PRI". (10)

Con este tono de voz evidenció ante el Gobierno que no era fácil poder prescindir de la Confederación de Trabajadores sino contaba con una fuerza sólida capaz de sustituirla.

Aunado al enfrentamiento, la imagen que la central obrera adquirió ante sus agremiados fue un punto también de preocupación que definitivamente influyó en su radicalización. Frente a la crisis económica, la única alternativa para muchos trabajadores era la organización y la lucha por mejoras laborales y salariales, sin embargo, aquellos que lograban obtener algunas eran los organizados al margen de la CTM, en ese sentido, se hizo evidente para algunos de sus agremiados que ésta no representaba sus verdaderos intereses, hecho que los impulsó a plantear su separación de ella.

Las contradicciones internas y la insurgencia sindical al interior de la CTM obligaron a sus líderes encabezados por Fidel Velázquez, a implantar una serie de tácticas dirigidas hacia la recuperación del consenso de la clase obrera. Una de ellas fue la vieja demanda de la semana de 40 horas con - pago de 56 horas. Demanda que no consiguió imponer.

(10) BASURTO, Jorge, Ob. cit. p. 125.

Pero sin duda alguna, el rubro correspondiente al aumento salarial tanto de emergencia como el que correspondía por revisión contractual, fue el punto donde se dio más claramente la pugna obrero-patronal y la intervención mediatizadora del Estado para guardar el equilibrio en la lucha de clases. La pugna empezó a sentirse a partir de 1973.

Durante los años 1970-1972 no hubo presiones por el salario, ya que se pactó de acuerdo a la revisión bianual establecida. El salario mínimo general quedó fijado en \$29.29 diarios. (11) No obstante, para 1973 las presiones inflacionarias empezaron a dispararse y entre otras cosas propiciaron que el salario se deteriorara y con él las necesidades elementales de la clase trabajadora. En ese contexto, en agosto de ese año el sector obrero demandó un incremento de emergencia fijado en un 33% y amenazó con la huelga general de no llegarse a un acuerdo. La petición fue avalada por el Presidente de la República en su III Informe de Gobierno.

En 1973, "comenzó a darse lo que Vernon llamó "crisis de confianza" de la clase dominante, y cada vez más ésta se fue contraponiendo al Estado reprobando aquellas políticas dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores". (12) Por ese motivo, era de esperarse que la respuesta de los empresarios en cuanto a aumento fuera una -

(11) MOLINA, Daniel. Ob. cit. p. 75

(12) CORDOVA, Arnaldo. Ob. cit. p. 43

negativa rotunda.

En el estira y afloje, el problema se resolvió con la - intervención del Estado quien pidió a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que determinara sobre el monto del incremento. El 26 de septiembre la patronal y el Congreso del Trabajo publicaron un desplegado en el que se señalaban los términos de la recomendación conjunta. Los aumentos fueron para el salario mínimo del 18% para todas las regiones; se recomendó el 20% para los trabajadores que tuvieran sueldos mayores al mínimo; del 10 al 15% para los trabajadores bancarios y burócratas y para los que ganaban más de \$4,500.00 el incremento máximo fue de 13%. Estas recomendaciones fueron aplicadas de acuerdo a las posibilidades e intereses de cada empresa y con venidas individualmente con cada sindicato. (13)

A fines de 1973 y principios de 1974, se pactó el aumento correspondiente al bienio 1974-1975, el cual quedó entre - el 12 y 17% dependiendo de la región. (14)

En el mismo año 1974- se sintió la inflación más alta - del sexenio. El índice de precios al consumidor se incremen tó al 23.7%, justamente en el momento en que dio comienzo una política restrictiva del gasto público y de rigidez de la -

(13) TELLO, Carlos. Ob. cit. p. 71

(14) BASURTO, Jorge. Ob. cit. p. 91

oferta monetaria cuyo crecimiento fue inferior al de los precios. Ante esta situación, algunas organizaciones independientes demandaron un nuevo aumento de emergencia del 35% mensual.

La demanda se enfrentó a una negativa rotunda y por cierto nada nueva por parte de la iniciativa privada. En esta ocasión, ésta implementó nuevas tácticas de lucha que fueron desde la declaración de la ilegalidad de las huelgas hasta la realización de paros de actividades. El 18 de julio, la burguesía regiomontana efectuó un paro en protesta a la política salarial del Estado, en agosto, los industriales y comerciantes de Baja California llevaron a cabo otro de 60 minutos por el mismo motivo, por su parte, los pequeños industriales amenazaron con cerrar los establecimientos si se aceptaba el aumento.

Pero dicho sector no fue el único que se opuso al incremento también el Estado se negó en un principio a aceptarlo, aún cuando reconoció que efectivamente el alza constante de los precios se había acelerado, dijo que el aumento de emergencia otorgado en 1973 rebasaba el porcentaje de la inflación.

A pesar de la renuencia, la clase obrera independiente insistió en el aumento. Hubo importantes sectores como Volkswagen, Chrysler y Datsun que obtuvieron considerables logros. Sumado a esto, al interior de la misma CTM algunas

secciones se mostraron insatisfechas y manifestaron su decisión de separarse de ella, ya que no garantizaba ni representaba sus intereses.

Debido a la presión y para no correr el riesgo de perder aún más su consenso ante los trabajadores, la CTM no tuvo más remedio que demandar el incremento salarial.

El enfrentamiento que hubo fue el más crucial del sexenio, debido no sólo al tono de voz empleado por las centrales obreras y los empresarios sino por los intereses políticos - que cada sector perseguía. La CTM, debía conservar la fuerza que nuevamente estaba adquiriendo; los empresarios, querían - que el Gobierno volviera al papel que había venido desempeñando durante el desarrollo estabilizador y finalmente, el Estado pretendía recuperar su estabilidad política.

Ante la encrucijada el Presidente dio respuesta en su IV Informe de Gobierno. Después de reafirmar el objetivo de la apertura democrática en el sentido de continuar apoyando a la clase mayoritaria, declaró que la solución del conflicto sería mediante el diálogo.

El conflicto se resolvió con un convenio que consistió en un aumento del 22% a los salarios menores de \$5,000.00 con retroactividad al 1.º de septiembre, para los salarios mayores a esa cantidad una cuota de \$1,100.00 y, a aquellos trabajadores que firmaron contrato entre el 1.º de mayo y el 31 de

agosto se les nivelaron los sueldos. (15)

Además del incremento se determinó que la revisión de los salarios mínimos se hiciera anualmente, esto quedó establecido mediante un decreto publicado en el Diario Oficial en septiembre de 1974.

La política salarial seguida hasta fines de 1973 cambió de tónica, pues si en un momento dado el Estado se puso a favor de los trabajadores en los dos últimos años, aunque no se opuso abiertamente se mostró renuente a sus demandas, tan es así, que el incremento del 100% solicitado por el Congreso - del Trabajo en noviembre de 1975 fue calificado de exagerado y sólo se autorizó un 21% en promedio. (16) No valió esa vez la demagogia utilizada.

Debido a la agudización de la crisis en el último año de gobierno (dos fuertes devaluaciones que acentuaron el decremento del poder adquisitivo de los trabajadores), el presidente concedió el 23% de aumento salarial para todos los trabajadores. (17)

Los incrementos salariales habidos durante el sexenio - pueden considerarse como tales sólo en términos relativos, -

(15) BASURTO, Jorge. Idem. p. 114

(16) MOLINA, Daniel. Ob. cit. p. 81

(17) MOLINA, Daniel. Idem. p. 82

pues los salarios nunca pudieron alcanzar a los precios y los trabajadores nunca pudieron recuperar su poder adquisitivo.

1.2 En el gobierno de José López Portillo.

Los objetivos pretendidos por el Gobierno del presidente Luis Echeverría Álvarez respecto a la crisis, no fueron logrados toda vez que al finalizar el sexenio se agudizó la situación económica y social. La inversión pública y privada disminuyó en términos reales; lo mismo ocurrió con el gasto público y el producto interno; la tendencia del incremento de los precios al consumidor se reforzó; el desempleo aumento considerablemente; la deuda externa y los intereses de servicio de ésta se elevaron exorbitantemente; la fuga de capitales que comenzó en 1973 se agudizó; el esfuerzo por sostener el ritmo de actividad económica, obligó al Gobierno a sostener el tipo de cambio, pero ante la imposibilidad de lograrlo se provocó la devaluación.

Ante la situación y con el objeto de superarla, la política implementada por el régimen del presidente José López Portillo estuvo encaminada a recuperar la confianza fundamentalmente del sector productivo, para ello, se impulsó la "Alianza para la Producción". Dicha alianza tuvo como objetivo el desarrollo y modernización de la economía, siguiendo los lineamientos establecidos en el Convenio de Facilidad Am-

pliada firmado desde 1976 con el Fondo Monetario Internacional. En el Convenio, el gobierno mexicano se comprometió entre otras cosas a seguir una política de moderación salarial.

En este sentido, la política laboral impuesta por el nuevo gobierno planteó como líneas fundamentales el control de los movimientos sindicales, además de fijar los incrementos de los salarios mínimos por debajo del aumento de los precios y, aplicar topes a los salarios contractuales.

Acorde con el programa de reestabilización económica propuesto por el Gobierno, la política salarial renovó el pacto existente entre el Estado y el movimiento obrero organizado. La renovación consistió en la determinación de topes salariales, en la contención de demandas salariales y de prestaciones a cambio de la disminución del aumento en los precios, - todo ello, en una actitud de sacrificio por parte del movimiento obrero para superar la crisis.

El primer tope impuesto por el régimen fue del 10%, aumento que no resultó tan perjudicial para los trabajadores - que contaban con contratación colectiva debido al incremento de emergencia otorgado en septiembre de 1976 por el Gobierno del presidente Echeverría, a pesar de ello, para los trabajadores sujetos al salario mínimo resultó insuficiente.

Los topes salariales para los años siguientes fueron: para 1978 del 12%, para 1979 del 13.5% y para 1980 del 27%,

estos se determinaron sobre el incremento del tabulador, y la única posibilidad de superarlos fue por la vía de la negociación de prestaciones. (18) En todo caso, dicha negociación - estuvo en relación directa a la capacidad económica de cada empresa y a la fuerza negociadora de cada sindicato, así pues, los trabajadores menos afectados fueron los de empresas para estatales y del Gobierno Federal, mientras que los de empresas privadas sujetos al apartado A del artículo 123 constitucional sufrieron serios decrementos; sin embargo, los más perjudicados fueron los que perciben salarios mínimos, ya que su poder adquisitivo se vio disminuido en cada uno de los años mencionados. La política salarial seguida durante esos años 1976-1980

"se subordina a los objetivos de política económica que pretenden lograr la estabilidad y el control inflacionario. La contención de los incrementos de salarios mínimos y del tabulador contractual se logra en la medida que se logran controlar las presiones inflacionarias..." (19)

Debido al control de la inflación logrado en el año de 1981, por primera vez los salarios mínimos se incrementaron por encima del aumento de los precios. El incremento fue del 30.9%. Para los salarios contractuales el tope salarial en principio fue del 17%, pero a causa de la aceleración de los precios habida en los meses de enero-marzo, éste se determinó en 29.7%, resultando superior al incremento de los pre-

(18) ZAZUETA, César. La política laboral en México 1970-1983, CENEIT, México, 1983, mimeo, p. 19

(19) Idem. p. 22

cios. (20)

A pesar de la ligera mejoría en los salarios durante -- 1981, los trabajadores tanto de empresas privadas como públicas continuaron negociando prestaciones. La negociación de prestaciones hizo posible que los contratos colectivos de trabajo obtuvieran más y mejores beneficios en el sexenio.

Finalmente, en el último año del régimen del presidente López Portillo 1982, se agudizó la inflación principalmente después de las devaluaciones de febrero y de agosto, como -- consecuencia, los precios al consumidor crecieron aceleradamente y el deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores se acentuó. La crisis dio como resultado un cambio en -- la política salarial seguida hasta ese momento y en marzo de ese año el Presidente de la República decretó un aumento de emergencia al que denominó "ajuste salarial", que fue del -- 30% para los salarios mínimos y a nivel de recomendación, -- dispuso que el ajuste fuera para los salarios contractuales de hasta \$20,000.00 del 30%, para los de \$20,000.00 a \$30000.00 del 20% y para los mayores de \$30,000.00 del 10%, con retroacatividad al 19 de febrero. (21)

Dado que el ajuste salarial fue a nivel de recomendación tuvo que ser negociado entre las organizaciones sindicales -

(20) Idem. p. 25.

(21) Idem. p. 27.

y el sector patronal. Cabe mencionar que en este período, - los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México fueron incorporados abiertamente a la negociación institucional, toda vez que a pesar de la huelga que impusieron en - noviembre de 1982, no lograron romper el 25% de aumento propuesto por las autoridades universitarias y el 4.5% en prestaciones.

Respecto a la política sindical, desde principios del - sexenio quedó claramente delineado el interés del Gobierno de tomar bajo sus riendas el control de todo el movimiento obrero, también en reafirmarse como el responsable de las relaciones obreras, por lo menos eso demostró el trato que recibieron los movimientos huelguísticos impuestos por la Asociación Nacional de Médicos Residentes, el Sindicato del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, en 1977.

Los movimientos surgidos durante el régimen lopezportillista fueron objeto de una política ambivalente en tanto - que, por un lado, bajo el argumento de la legalidad se coartaron algunas luchas legítimas de los trabajadores, por el - otro, se brindó el apoyo necesario a cualquier demanda hecha por los sindicatos agrupados en el Congreso del Trabajo.

En efecto, bajo el argumento de que era necesario actua

lizar la legislación, o bien elaborar nuevas normas en áreas donde la legislación existente era insuficiente para definir las relaciones laborales que se presentaban, se reprimieron las luchas de algunos sindicatos. Tal fue el argumento utilizado durante la huelga del Sindicato de Trabajadores Universitarios en 1977, reavivado en los años de 1979-1980 para legitimar el haber elevado la autonomía universitaria a rango constitucional, y el haber reglamentado las relaciones laborales a todos los trabajadores universitarios del país. También, gracias a la legalidad fueron incorporados importantes sindicatos democráticos al apartado B del artículo 123 constitucional; esa fue la suerte que corrieron los trabajadores del Colegio de Bachilleres y los bancarios. El mismo argumento estuvo presente al reglamentar y posteriormente reprimir la organización sindical de los trabajadores nucleares.

El papel que el Congreso del Trabajo jugó en las luchas emprendidas durante el sexenio por el movimiento obrero, fue el de capitalizador de sus demandas salariales y de otras -- prestaciones, sobre todo las luchas implementadas por los -- sindicatos independientes, ya que esto significó para el Congreso el incremento de su fuerza económica y política respecto al Gobierno.

La disputa que hubo durante el sexenio por los espacios sindicales se dio principalmente al interior del Congreso del Trabajo. Dentro de éste se fortaleció enormemente en rela-

ción con otras organizaciones confederacionales a la CTM, la cual buscó en todo momento ampliar su fuerza de acción hacia nuevos sectores de trabajadores. También hubo otras organizaciones que tendieron a incrementar su poder.

Las relaciones entre el Gobierno y los sindicatos oficiales fueron de tranquilidad, debido a la obtención de los aumentos salariales y al apoyo recibido por parte del Gobierno, sin embargo, a raíz de la postulación del candidato a la presidencia para el período 1982-1988, se dio una situación de alejamiento del sindicalismo hacia el Gobierno sufriendo un franco deterioro las relaciones en el último año; de esta forma se explican las fuertes críticas que hubo a los aumentos de los precios y al porcentaje concedido en el último ajuste salarial del sexenio.

2. POLITICA EDUCATIVA

2.1 La Reforma Educativa.

La educación a través de los tiempos ha sido considerada como factor de desarrollo económico y social. Al estar inserta en la sociedad no puede permanecer al margen de los procesos que en ella se dan. En este sentido, como consecuencia de la crisis se hizo evidente que "después de una vi

da de trabajo para la industria o los servicios no sólo no es real la oportunidad de que los hijos se desarrollen a través de la educación, sino que tendrá dificultades incluso para encontrar un empleo cualquiera, descubrir que el desarrollo y la proyección del país no dan de hecho, para que el hijo de clase media triunfante, el profesionista ya titulado, no este destinado a otra cosa que a la proletarización y a la enajenación y, sometido también al fantasma del desempleo". (2).

Ante esta realidad, paralelamente al cambio del desarrollo estabilizador, el gobierno del presidente Echeverría implantó la política de apertura democrática que entre otras cosas, en lo educativo pretendió ampliar las oportunidades de acceso a la educación, enfatizar la autonomía universitaria, recuperar el consenso perdido en los sectores universitarios, y reconocer la disidencia de los intelectuales y atraerlos hacia sus filas.

La educación en la Reforma Educativa como se le denominó, fue concebida como medio fundamental para adquirir, trans

(2) TELLO, Carlos. Ob. cit. p. 15.

mitir y acrecentar la cultura, como proceso permanente que -- contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad. (23) Su implantación estuvo acorde con tres - directrices: actualización, apertura permanente y flexibili-- dad estructural. (24)

Por medio de la actualización se pretendió modernizar y mejorar la calidad de la enseñanza adoptando métodos, técnicas y procedimientos más eficaces que permitieran el cambio de actitud tanto en el estudiante como en el profesor; es decir, el proceso enseñanza-aprendizaje debía ser dinámico, crí tico y permanente, que al mismo tiempo que capacitara al edu- cando para comprender la realidad, desarrollara en él faculta des creativas y su propia iniciativa. Se trató de formar al estudiante para que estuviera en condiciones de continuar es- tudiando e incorporarse productivamente a la sociedad, "el éñ fasis se puso en que los estudiantes aprendan a aprender". (25)

Las principales reformas realizadas en este sentido -- fueron para la escuela primaria, las reformas a los libros de texto en sus cuatro áreas matemáticas, español, ciencias na- turales y ciencias sociales, el resultado fue la elaboración

-
- (23) LATAPI, Pablo. Análisis de un sexenio de educación en México, 1970-1976. México, Editorial Nueva Imagen, -- 1982. p. 67
- (24) BRAVO AHUJA, V. y J. A. Carranza. La obra educativa, México, Sepsetentas No. 310, 1976. p. 34.
- (25) Idem. p. 47.

de 54 títulos distintos, 30 fueron para los alumnos y 24 auxiliares didácticos para los profesores, esta fue una de las acciones más importantes ya que repercutió a nivel nacional. En la secundaria, se realizó un programa con dos estructuras programáticas una por áreas y otra por asignatura, la finalidad era formar al alumno para continuar sus estudios en el nivel inmediato superior y proporcionarle conocimientos que le permitiera incorporarse al trabajo. En la normal, se logró que al término de la carrera se obtuviera al mismo tiempo el título de Profesor de Educación Primaria y el grado de Bachiller.

Mediante la apertura permanente se ofreció proporcionar educación a todos los sectores de la población, la medida tomada para ello fue la expansión del sistema educativo y la democratización de la enseñanza. Se crearon nuevas instituciones, se impulsaron los sistemas abiertos de educación, se reorganizaron los centros de alfabetización y los centros de educación básica para adultos. A los grupos marginados del medio rural se les enviaron profesores, se estableció el sistema de instructores comunitarios y, se pusieron en funcionamiento las instituciones posprimarias rurales.

Finalmente, a través de la flexibilidad estructural se vinculó a la educación con el sistema productivo para que conjuntamente superaran la dependencia económica, científica y tecnológica del país. Para lograr el objetivo en noviembre de 1975, se promulgó la ley que formó el Consejo del Sistema -

Nacional de Educación Técnica como órgano coordinador, cuya tarea fue "unificar y coordinar los planes, programas y acciones de las instituciones de enseñanza técnica del país y, además vincular la política educativa con el desarrollo nacional independiente".(26) Las áreas que abarcó fueron la tecnológica, la industrial, la agropecuaria y la pesquera. Como sucediera con la educación normal, el egresado de este nivel obtuvo además del grado de bachiller un título de técnico.

La idea de preparar al alumno para continuar estudios superiores y capacitarlo para incorporarse a alguna actividad productiva desde la primaria pretendió cumplir con este objetivo.

La Reforma Educativa involucró a todos los niveles de educación.

2.1.1 La Reforma Educativa en los Niveles Medio Superior y Superior.

El ambiente que existía en las instituciones de Educación Superior después del movimiento del 68, obligó al Gobierno de la República a proponer una política educativa -- que le permitiera recobrar la confianza de los sectores universitarios, al mismo tiempo que coadyuvara al desarrollo económico del país, así pues, se dijo que "la Universidad tendrá que su-

(26) BRAVO AHUJA, V. y J. A. Carranza, Ob.cit. p. 80.

perar su rezago tradicional frente a las modificaciones estructurales y convertirse en una institución dinámica con una concepción distinta de su misión que, lejos de sujetarse a los cambios sociales se coloque a la vanguardia de las transformaciones, creando y difundiendo ideas, tesis y planteamientos sobre las características, naturaleza y estructura del complejo proceso social, económico y tecnológico en el que se desarrolla un país, impulsando y desarrollando los procesos tecnológicos, produciendo los profesionales, investigadores y técnicos que el desarrollo económico requiere en función de las modificaciones estructurales previsibles". (27)

La Reforma Educativa del Nivel Medio Superior y Superior fue efectuada por cada institución siguiendo las bases impuestas por la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES). En las reuniones XIII y XIV celebradas en Villahermosa Tabasco en abril de 1971, y en Tepic Nayarit en octubre de 1972 respectivamente, se establecieron los planteamientos que "constituyeron el marco teórico del proceso de transformación de las instituciones de cultura superior del país". (28)

En efecto, la ANUIES desde que surgió asumió el papel de coordinadora de las actividades de las instituciones de educación superior, posteriormente tomó el de intermediaria entre estas y el Gobierno Federal para obtener los subsidios; después realizó actividades de investigación, asesoría, forma

(27) OCHOA, Cuauhtémoc. "Sistema educativo y reforma educativa", en Cuadernos Políticos Núm. 7, México, Ediciones Era, Enero-Marzo, 1976, p. 60

(28) Citado por LATAPI, Pablo, ob. cit. p. 159.

ción de profesores, etc., ya "en los últimos años las asambleas generales que congregan a rectores y directores, establecen principios y definiciones que configuran una política nacional de educación superior ... las instituciones, tanto las que dependen directamente del Estado, como las descentralizadas y las particulares, participan en la discusión, plantean acuerdos que, al ser sometidos a sus respectivas comunidades académicas en calidad de recomendaciones, se adoptan e implementan en el ámbito regional".(29)

La reforma de las instituciones de educación media superior y superior siguió los lineamientos de la Reforma Educativa, en este sentido, para lograr la modernización de la educación - primera directriz-, se pretendió que fuera formativa, entendiendo por formación el desarrollo de actitudes que caracterizan el pensamiento racional: objetividad, rigor analítico, capacidad crítica y claridad expresiva...; que capacitara al alumno en el ejercicio de los métodos y el uso de la información básica en las ciencias y la cultura, y que permitiera el dominio técnico de una actividad especializada y económicamente productiva(30). Esta concepción fue aplicada sobre todo, en el Colegio de Bachilleres y en el Colegio de Ciencias y Humanidades.

La educación debe ser democrática - segunda directriz-, en cuanto tienda al equilibrio social de la población, con oportunidades para todos y sin más restricción que la capacidad intelectual para adquirir y aplicar conocimientos(31).

(29) BRAVO AHUJA, V. y J.A. Carranza, Ob. cit. p.p. 84-85

(30) Idem. p. 71

(31) Idem. p. 87

Como ya se mencionó, la expansión educativa fue la medida tomada para cumplir el propósito, expansión entendida como la creación de nuevas instituciones. En septiembre de 1973, por decreto presidencial se creó el Colegio de Bachilleres y en diciembre del mismo año, por ley del Congreso de la Unión la Universidad Autónoma Metropolitana. En la Universidad Nacional surgió el Colegio de Ciencias y Humanidades, como medida de descentralización la Escuela Nacional de Estudios Profesionales, en provincia entre otras; se crearon la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, la Universidad Autónoma de Chiapas, la Escuela Nacional de Agricultura de Chapingo; y se establecieron los sistemas abiertos de educación, en la UNAM se creó el Sistema de Universidad Abierta.

Para vincular a la educación con el sistema productivo, -tercera directriz-, se propuso que el bachillerato impartiera una formación básica general en las áreas de ciencias y humanidades y una semiespecializada de carácter técnico. Con ese fin se implantaron las opciones terminales en el Colegio de Bachilleres y las opciones técnicas en el de Ciencias y Humanidades.

La política de reconciliación realizada por el Gobierno, englobó diversas acciones entre las cuales se pueden mencionar los beneficios financieros, los discursos encaminados a reforzar la autonomía universitaria, las menciones otorgadas al Presidente como profesor "Honoris Causa" por algunas uni-

versidades como la de Guadalajara, el diálogo con estudiantes y las visitas de funcionarios a diversas instituciones de educación superior: el diálogo celebrado por el presidente con los estudiantes de Durangó en octubre de 1971. En 1972, la reunión del regente con estudiantes preparatorianos; el diálogo realizado entre alumnos y maestros de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM con el Secretario y Subsecretario de Relaciones Exteriores; la participación del presidente de la República en las reuniones de trabajo del Instituto Politécnico Nacional; y la visita de éste a la Universidad Nacional con el objeto de inaugurar las clases en marzo de -- 1974. (32)

A pesar de la política de apertura y reconciliación hacia las universidades, el gobierno echeverrista marcó los límites de la disidencia actuando en consecuencia cuando se pretendió sobrepasar dichos límites, como fue el caso de la represión del 10 de junio de 1971 al movimiento estudiantil, o las declaraciones de funcionarios por la agresión causada al Presidente cuando visitó a la universidad.

De manera que la otra cara de la apertura democrática -- fue de control y represión hacia muchas universidades del -- país. En Sinaloa surgieron grupos radicalizados denominados los "enfermos", quienes tuvieron serios enfrentamientos con --

(32) Cfr. LATAPI, Pablo. Mitos y verdades de la educación mexicana 1971-1972. México, Centro de Estudios Educativos, 1973. p.p. 183-230.

los sectores universitarios. En Puebla y Nuevo León fue el Gobierno el que hostigó a las autoridades universitarias; en Sonora el Congreso del Estado promulgó una Ley Orgánica para esa universidad, a causa de dicha imposición se enfrentaron las autoridades universitarias con los sectores democráticos de esa Universidad. La Universidad Autónoma de Guerrero fue fuertemente reprimida por el Gobierno del Estado. Varios de estos conflictos fueron propiciados fundamentalmente por funcionarios del Gobierno.

Otras formas de control y represión hacia las universidades fueron las reiteradas negativas para otorgar el registro a las organizaciones sindicales, como ocurrió con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM en 1971, con el Sindicato de Trabajadores Administrativos y Manuales de la Universidad Autónoma de Coahuila en 1973, etc.

2.2 El Plan Nacional de Educación.

La Reforma Educativa del Gobierno del presidente Echeverría fue aprovechada en sus fundamentos principales por el régimen del presidente José López Portillo, donde la educación conjuntamente con el Estado y la iniciativa privada tuvieron la responsabilidad de contribuir en el desarrollo del país en la llamada "Alianza para la Producción". La política educativa propuesta por el nuevo presidente se denominó Plan Nacional de Educación (PNE).

El Plan Nacional de Educación fue elaborado por el secretario de Educación Pública Porfirio Muñoz Ledo, quien estuvo al frente de la Secretaría correspondiente hasta diciembre de 1977, tiempo después del cual se quedó en su lugar Fernando Solana. Aún cuando el Plan de Muñoz Ledo fue congelado, las bases realizadas por Solana se ciñeron a dicho Plan.

En principio las propuestas de Fernando Solana fueron austeras, sin embargo, debido a la recuperación económica que se manifestó con el auge del petróleo, el entusiasmo se reactivó y se prometió una "educación para todos".

Asegurar la orientación democrática del sistema educativo fue uno de los fundamentos del PNE, aspecto que involucró por un lado, el continuo crecimiento de la demanda educativa, y por otro, la distribución equitativa de oportunidades de educación; se implementó la expansión del sistema que abarcó desde el nivel preescolar hasta las instituciones de educación superior; se ofreció ampliar el número de escuelas rurales y urbanas de acuerdo a la demanda; proporcionar los seis grados de primaria en las escuelas incompletas de las áreas rurales, y dar educación extraescolar equivalente a la primaria en zonas indígenas marginadas; asimismo, se propuso atender campos olvidados como la educación de adultos y el servicio materno infantil. El incremento del número de aulas sin embargo, no significó el incremento en el número de alumnos, toda vez que el Plan Nacional de Educación promovió la

restricción de la matrícula, sobre todo para los niveles medio superior, superior y normal, pues "no se quiere formar maestros para los cuales no existe una plaza de trabajo". (33)

Otra línea fundamental consistió en mejorar la calidad de la educación, para lograrlo se creó la Universidad Pedagógica Nacional prometida por el presidente López Portillo a los profesores en su campaña como candidato presidencial. La Universidad Pedagógica fue el instrumento mediante el cual se efectuó la vinculación con el magisterio para hacer posible la permanente actualización de sus conocimientos y la elevación de su cultura, "capacitar mejor para seguir capacitando" (34) fue la propuesta de los profesores.

Todas las reformas realizadas estuvieron íntimamente relacionadas pero sin lugar a dudas, la calidad de la educación y la concepción de la modernización, de esta tuvieron como objetivo común contribuir al desarrollo del país, -sólo - que aquí, el desarrollo debe ser entendido como crecimiento económico del sector productivo-. Para lograr este objetivo, la educación debía proporcionar al educando una cultura general y los elementos necesarios que le permitieran seguir su -

-
- (33) FUENTES MOLINAR, Olac. "Educación Pública y Sociedad", en México Hoy, México, Siglo XXI editores, 1984, p. 240
- (34) ANUIES. "Noticias Nacionales. Plan Nacional de Educación", en Revista de la Educación Superior, Núm. 22, -- México, Abril-Junio, 1977, p. 96.

formación académica y obtener al mismo tiempo una, capacita--
 ción técnica que le facilitara su ingreso al trabajo "se pre-
 tende dar una genuina educación para la vida que es, en bue-
 na medida una educación para el trabajo".(35). El impulso -
 de la enseñanza técnica media y la técnica terminal estuvo -
 acorde con dicho objetivo. La creación del Colegio Nacional
 de Educación Profesional Técnica (CONALEP) en 1978 fue prio-
 ritario en ésta tarea, ésta nueva modalidad de enseñanza se
 centró en el nivel medio superior y no fue propedéutica, es
 decir, tuvo carácter terminal, pues no otorgó grado de bachi-
 ller, lo que imposibilitó el ingreso a instituciones superior-
 res.

2.2.1 El Plan Nacional de Educación Superior.

El papel que la ANUIES venía desempeñando en-
 tre las universidades y el Estado se reforzó en el período
 del licenciado López Portillo, de tal manera que la política
 seguida por ellas y hacia ellas fue determinada por la Aso-
 ciación. En noviembre de 1978, en Puebla se llevó a cabo -
 su XVIII Asamblea, en esa reunión quedaron asentados los prin-
 cipios básicos de la política nacional de educación superior:
 la orientación y contenido de las funciones académicas y ad-
 ministrativas, la tarea que se realizaría a través de la pla-
 neación universitaria, el control y reglamentación de las re-
 laciones laborales, y el otorgamiento del presupuesto univers-

sitario. En el Plan Nacional de Educación Superior aprobado también en la reunión quedaron contenidos esos principios y la instancia encargada de coordinarlos fue la Subsecretaría de Educación e Investigación Científica creada en este sexenio.

Para formalizar el Plan, el Presidente envió al Congreso de la Unión una iniciativa de ley misma que fue aprobada a fines de diciembre de 1978.

Como ya se mencionó, la educación debía vincularse con los diversos sectores de la producción y con el sector público, la Educación Superior en ésta tarea, estuvo llamada a cumplir un papel de primer orden, "en octubre de 1978, el Presi-

dente de la República había afirmado que si se vinculaban los planes del Estado, de la educación y de la iniciativa privada, en una sola intención - responsable y al servicio del pueblo, pronto se encontraría la suficiencia económica del país". (36)

Para lograrlo, se restringió el crecimiento de las universidades y se reguló la distribución de la población escolar, mediante información y orientación vocacional se le canalizó hacia las carreras consideradas prioritarias. Las carreras prioritarias fueron las técnicas postsecundaria y las cortas postbachillerato, por ello se les dio gran apoyo a los CONALEP, -

(36) VILLASENOR, Guillermo. "La política universitaria del Estado Mexicano en el sexenio 1976-1982" en Revista Foro Universitario, Núm. 32, II Epoca, México, STUNAM, Julio, 1983, p. 26.

"el impulso dado a estos centros es congruente con un proyecto mayor a largo plazo, separar la enseñanza media superior de la universidad".(37)

Ciertamente, en enero de 1977 se realizó el Consejo Nacional de Educación, en esa reunión la ANUIES señaló algunos de los elementos fundamentales de la política estatal que se desarrollarían durante el sexenio,(38) de entre los cuales - cabe señalar la propuesta de separar a las preparatorias de las instituciones de educación superior y la supresión del - pase automático. A pesar de que por un tiempo el planteamiento no volvió a tocarse, en 1981 reapareció pero con una serie de hechos consumados: en Sinaloa, el Gobernador anunció la - apertura de 45 preparatorias independientes de la universidad en Baja California Norte, Tlaxcala y Oaxaca se crearon los - Colegios de Bachilleres y se restringió así el ingreso a las preparatorias dependientes de las universidades. Algunos - autores afirman que la creación del Colegio de Bachilleres en tres otras, respondía a esta política.(39)

La planeación universitaria fue el instrumento técnico - fundamental para la realización del Plan Nacional de Educa-

(37) QUINTANILLA, Susana. "El Plan Nacional de Educación Superior: ¿Un futuro para las universidades del país?", en Revista Foro Universitario Núm. 14. Enero, 1982, p. 18.

(38) VILLASENOR, Guillermo. Ob. cit. p. 24

(39) Idem.

ción Superior. Su estructura conformada durante el sexenio - fue la siguiente, se crearon: la Coordinación Nacional para - la Planeación de la Educación Superior (COEPES), en ella se - hacían todos los planteamientos importantes en materia de pla - neación universitaria; los Consejos Regionales para la Planea - ción de la Educación Superior (CORPES), que tenían bajo su - cargo, la tarea de establecer los programas de colaboración - entre las diversas instituciones de educación superior que - operarían en la región, el Programa de Colaboración Académica Interuniversitaria (PCAI), impuesto por el Dr. Guillermo Sobe - rón en la UNAM surgió con objetivos similares y como alterna - tiva a estos Consejos; las Comisiones Estatales para la Pla - neación de la Educación Superior (COEPES), en ellas se deci - dían los nuevos campos académicos que se deberían crear, las nuevas licenciaturas que deberían surgir en que instituciones se podrían implantar y; las Unidades Institucionales de Pla - neación (UIP), encargadas de la planeación en cada institut^o - ción. (40)

La política presupuestal fue otro elemento considerado en el Plan Nacional, en la Ley de Coordinación de la Educación Superior se estableció que la asignación de recursos ordinarios fueran otorgados mediante convenios únicos con los go-

(40) ORNELAS NAVARRO, Carlos. "Las universidades mexicanas en el sexenio de López Portillo: la retórica de la planeación y la ideología de la eficiencia" en Revista - Foro Universitario Núm. 20, Marzo, 1983.

biernos estatales y, los específicos se harían atendiendo a las prioridades nacionales y a la participación de las instituciones en el desarrollo del país.

Los subsidios fueron utilizados como políticas de restricción a aquellas universidades que intentaron efectuar actividades no contempladas en la política oficial, como fueron los casos de las Universidades Autónomas de Guerrero, Puebla y Oaxaca, sólo por mencionar algunas.

En cuanto al control laboral en las instituciones de educación superior, el paso inicial lo dio el Dr. Guillermo Sobrón, rector de la UNAM con la propuesta de adicionar el artículo 123 constitucional con el apartado C, dicha propuesta se la entregó al Presidente de la República el 24 de agosto de 1976 y en ella se establecía:

"...C. El personal académico y administrativo de las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público, salvo aquellos que dependan directamente del gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas, se regirán por las siguientes disposiciones: I. El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrán el derecho de huelga cuando se violen, en forma sistemática, general y reiterada, las condiciones laborales; II. Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo... IV. Las condiciones laborales del personal administrativo se establecerán en un convenio colectivo. V. Las condiciones laborales del personal académico se establecerán en un convenio colectivo distinto al señalado en la fracción anterior y serán discutidas entre la

universidad o instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico los que estarán facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados... VIII. No podrán limitarse a las universidades o institutos el derecho a la libre admisión de su personal académico, ni podrá establecerse la exclusión forzosa en cualquier tipo de personal... X. En lo no previsto en este apartado, son aplicables las disposiciones del apartado A y de sus leyes reglamentarias. (41)

El apartado C no prosperó debido a la movilización y presión que ejercieron los sindicatos universitarios en su contra.

Más tarde, en la XVIII Asamblea General de la ANUIES don de fue delineado el Plan Nacional de Educación Superior que - registraría durante el gobierno del presidente López Portillo, aunque no se planteó claramente la elaboración de un marco legal que rigiera las relaciones laborales en las universidades se manifestó "porque se rechazara la intervención de los sindicatos en las cuestiones académicas de ingreso, promoción y definitividad del personal académico y por la constitucionalización de la autonomía". (42)

A raíz de la aceptación de que fuera el apartado A con algunas variantes el que regulara las relaciones laborales - universitarias la propuesta del Dr. Soberón y la ANUIES coin-

(41) Cfr. "Proyecto de Adición al artículo 123 constitucional" en MOLINA PINEIRO, Luis J. y SANCHEZ VAZQUEZ, A. Descripción de un conflicto. Coordinación de Humanidades, UNAM, 1980, p. 20

(42) VILLASENOR, Guillermo. Ob. cit. p. 31

dieron y marcharon juntas.

El proceso de legislación laboral emprendido en el sexenio culminó con la elevación de la autonomía universitaria a rango constitucional y la reglamentación de las relaciones laborales.

El 10 de octubre de 1979, el Presidente de la República José López Portillo envió una iniciativa para que se agregara el artículo 3o. con el objeto de elevar a rango constitucional la autonomía universitaria:

"VII Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía tendrán la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, determinarán sus planes y programas, fijarán los términos de ingreso y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio. El ejercicio de los derechos laborales tanto del personal académico como del personal administrativo se realizarán de acuerdo a las modalidades necesarias para hacerlo compatible con la autonomía y con la libertad de cátedra e investigación". (43)

La iniciativa presidencial no sólo no definía que las relaciones laborales universitarias estuvieran comprendidas en el apartado A del artículo 123, sino que insistía en la incom

(43) WOLDENBERG, José. "El Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU). Una aproximación" en Sindicalismo y política en México, Serie Estudios Políticos. FCPys-UNAM, 1986, p. 71

patibilidad entre autonomía, libertad de cátedra y las relaciones laborales, así que se desató una campaña sindicalista en contra de la iniciativa presidencial que impulsó la elaboración de un marco legislativo en el cual se hicieron compatibles dichos preceptos.

Posteriormente, la Cámara de Diputados discutió la iniciativa presidencial y tratando de hacer compatible la autonomía y la libertad de cátedra con las relaciones laborales propuso que estas se rigieran por el apartado A del artículo 123.

La propuesta fue llevada a la Cámara de Senadores y después de una discusión la adición al artículo 3o. quedó finalmente en los siguientes términos:

"VII. Las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán las facultades y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución. En los términos y modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".(44)

Por fin, quedó establecido el marco jurídico que reglamentaría las relaciones laborales, pero quedaron pendientes los términos en que serían establecidos en la Ley Federal - del Trabajo, de manera que el siguiente paso sería fijar dichos términos, de enero a octubre de 1980 se llevó a cabo el proceso.

En febrero del año en referencia la ANUIES manifestó que las cuestiones académicas de las instituciones de educación no son negociables y pugné por la absoluta separación entre lo académico y lo laboral; declaró que había que poner remedio a la injerencia de los sindicatos en las universidades y, argumentó una fuerte oposición al registro del sindicato nacional. El 9 de septiembre finalmente entregó su propuesta al Secretario de Educación Pública.

Con este objetivo se fue preparando a la opinión pública y el ambiente propicio en las comunidades universitarias para la nueva reglamentación y el 2 de octubre de 1980, el Presidente de la República José López Portillo envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de decreto por el que se adicionó el título sexto de la Ley Federal del Trabajo con un capítulo XVII, que a la letra dice:

"...Artículo 353-J. Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la auto-

nomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones...

"Artículo 353-L. Corresponde exclusivamente a las instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos...

"Artículo 353-N. Los Sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en - cada una de ellas y serán:

- I De personal académico
- II De personal administrativo, o
- III De institución o ambos tipos de trabajadores

"Artículo 353-Q. En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente...

"Transitorios:

Primero. Los acuerdos que de conformidad con esta ley sean materia de contratación colectiva, y hayan sido celebrados con anterioridad a la fecha de expedición de este Decreto por las instituciones autónomas, se consideraran como contratos colectivos para todos sus efectos, sin necesidad de ningún trámite..."(45)

El decreto después de haber sido discutido y aprobado por ambas cámaras fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de octubre de 1980.

"El Plan Nacional de Educación Superior representa la culminación de un esfuerzo conjunto por parte de la Secretaría de Educación Pública y la alta burocracia universitaria, dirigido a la regulación de las instituciones de enseñanza superior."

Esfuerzo que bajo su imagen modernizante, eficientista, oculta un objetivo político: la subordinación de éstas hacia el proyecto estatal". (46)

2.3 La Política Educativa en la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Política Educativa de la Universidad Nacional Autónoma de México que aquí se expone, se desarrolló en dos periodos presidenciales, el del presidente Luis Echeverría - 1970-1976 y el del Licenciado José López Portillo 1976-1982, que aunque distintos, en materia educativa fueron complementarios. Ciertamente, el Gobierno de éste último presidente, aprovechó la plataforma educativa impuesta por su antecesor en cuanto a estrechar los vínculos Universidad-Estado. La situación se vio reforzada por el hecho de que el Dr. Guillermo Soberón estuvo dos periodos al frente de la universidad 1973-1981.

La política educativa impuesta en la Universidad Nacional siguió los marcos establecidos por la política educativa global de ambos sexenios. Y a nivel de estructura de gobierno universitario, se desarrolló en una coyuntura de disputa entre dos grupos opuestos.

(46) VILLASEÑOR, Guillermo, Ob. cit. p. 12

2.3.1 La Reforma Educativa del Dr. Pablo González Casanova.

La Reforma Educativa del Dr. Pablo González Casanova surgió en un contexto particularmente difícil para la universidad. La tarea que el rector pretendió imponer -- consistió básicamente en dar solución a los problemas manifiestos desde 1968 y modificar la estructura y funciones de esta de manera que respondiera a las necesidades del desarrollo nacional.

Algunos de los lineamientos propuestos por el rector fueron los siguientes: poner énfasis en el proceso de enseñanza aprendizaje, disminuir en las escuelas los ciclos de aprendizaje si los objetivos se podían alcanzar en menos tiempo; establecer un sistema nacional de créditos, que hiciera más fluido el paso de una universidad a otra; establecer y financiar un sistema nacional de exámenes, de tal manera que quienes demostraran tener los conocimientos sin haber asistido a la escuela pudieran presentar los exámenes cuando desearan hacerlo; modificar la enseñanza del bachillerato en el sentido de que además de adquirir los conocimientos generales obtuvieran alguna capacitación técnica para tal efecto, propuso modificar la Ley de Profesiones para que los bachilleres fueran reconocidos como trabajadores intelectuales y manuales; mantener expresamente en la Ley Orgánica de la UNAM; los principios fun-

damentales de la autonomía universitaria como forma de preservar la libertad de cátedra, de crítica institucional y sistemática. (47)

En base a estos lineamientos se efectuaron las dos reformas más importantes del rectorado del Dr. González Casanova, la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades realizada por acuerdo unánime del Consejo Universitario el 26 de enero de 1971, y la constitución del Sistema de Universidad Abierta finalizada en 1973. Estas reformas fueron objeto de fuertes rechazos, por un lado, de los estudiantes quienes no lograron entender la importancia de la Reforma y la tacharon de tecnocrática; y por el otro, un sector formado sobre todo por autoridades universitarias para quienes la creación del Colegio y de la Universidad Abierta,

"adquirieron la dimensión de una gran amenaza contra las estructuras tradicionales de la universidad y contra los intereses del magisterio tradicional conservador y de las burocracias universitarias. Estas nuevas alternativas institucionales representaban una disminución de la influencia política real de estos sectores en el interior de la universidad y como consecuencia, se desarrolló un movimiento de resistencia contra ellas." (48)

Los grupos que pretendieron apoderarse de la dirección de la universidad provocaron al interior de ella un ambiente

(47) LEONARDO, Patricia de, y SOLARES, Blanca. "Veinte años de reforma universitaria", en Revista Foro Universitario Núm. 46, II Epoca, México, STUNAM, Septiembre, 1984 p.p. 29-30

(48) GUEVARA NIEBLA, Gilberto. Ob. cit. p. 17

de inestabilidad y violencia. Ese fue el fin que persiguieron entre otros, el enfrentamiento que hubo en la Facultad de Ingeniería entre estudiantes y miembros del grupo policiaco "Francisco Villa" en junio de 1972, y la toma de rectoría por Mario Falcón y Miguel Castro Bustos en julio de ese mismo año. Toda vez que el Dr. González Casanova pretendió resolver dichos problemas por medio del diálogo, la conciliación y resguardando en todo momento la autonomía universitaria fue razón suficiente para acusarlo de incapaz para manejar los problemas universitarios.

El ascenso del Dr. González Casanova a la rectoría, había respondido a la necesidad que tenía el Gobierno de iniciar un proceso de recuperación del consenso perdido durante el movimiento estudiantil de 1968 del sector universitario, ya que darle continuidad a la política diazordacista implicaba sin duda alguna agudizar las contradicciones entre la universidad y el Estado(49), para evitarlo se llevó a cabo la Reforma Educativa, eligiendo para su consecución en la universidad a una persona que por su trayectoria asegurara la realización del objetivo propuesto y, el Dr. Pablo González Casanova fue en ese momento la persona idónea, pero una vez que resultó inadecuado a los intereses de ese grupo, echó mano de cuanto estuvo a su alcance para apoderarse de la universidad.

(49) Cfr. OCHOA, Cuauhtémoc. "La reforma educativa en la Universidad (1970-1974)", Ob. cit. p. 74

En este contexto de inestabilidad y enfrentamientos surgió el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México y promovió un movimiento de huelga, hecho que le valió haber sido considerado como un - instrumento más de presión contra la universidad, máxime que durante el conflicto el Dr. González Casanova presentó su renuncia.

2.3.2 La Política Educativa del Dr. Guillermo Soberón Acevedo.

La caída del Dr. González Casanova implicó - el triunfo del ala tecnocrática al interior de la UNAM. A partir de su designación como rector de esta, el Dr. Guillermo Soberón Acevedo puso en marcha una reforma que abandonó la línea que su antecesor había venido desarrollando, lo que no significó una ruptura con la Reforma Educativa sino por el contrario esta se vio reforzada, ya que el Dr. Soberón fue mejor portavoz de la política gubernamental hacia las universidades.

La política del rector Soberón estuvo dirigida hacia la restricción del ingreso tanto al nivel medio superior como superior. Las acciones realizadas para la implicación de dicha política fueron: un concurso de selección más rígido que se fundamentó en las aptitudes innatas del estudiante; el establecimiento de un tope al número de alumnos de primer ingreso; asimismo se limitó el acceso a aquellas carreras que tenían mayor demanda tales como Medicina, Odontología y Derecho y se prohibió la aceptación de aspirantes de provincia cuyas carreras eran impartidas en su lugar de origen. Con el mismo propósito y para cumplir con el rubro de la descentralización, se construyeron cinco unidades profesionales de nominadas Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP),

ubicadas en Acatlán, Aragón, Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza.

Buscando una mayor vinculación entre las carreras y con el fin de hacer más funcionales las actividades universitarias, la UNAM concentró su campus por áreas: humanidades, ciencias naturales, ciencias sociales y culturales.

Un elemento que estuvo presente durante el prolongado rectorado del Dr. Soberón fue el control de la comunidad universitiaria, las medidas tomadas fueron desde un discurso a la represión policíaca. En estas líneas se ubica la amenaza dirigida al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM en 1973, en el sentido de que la universidad presentaría una demanda - ante las autoridades judiciales contra los daños causados durante la huelga; (50) la entrada de la policía en agosto de 1973 con el argumento de sacar a unos delincuentes de los recintos universitarios; y la represión de la huelga del Sindicato de Trabajadores en junio de 1977.

Sin duda alguna, el intento más grave para limitar la organización sindical de los trabajadores de todas las instituciones de educación superior, fue la propuesta de adicionar - el artículo 123 constitucional con el apartado "C". Con esa disposición legal, el rector pretendió coartar el derecho de huelga, prohibir la organización conjunta de trabajadores académicos y administrativos y anular la libertad de asociación.

(50) Cfr. OCHOA, Cuauhtémoc, Idem. p. 78.

En este período se estrechó más el vínculo Estado-Universidad-iniciativa privada. Algunos hechos realizados con tal objeto fueron el diálogo celebrado entre alumnos y maestros de Ciencias Políticas con el Secretario de Relaciones Exteriores; la visita del presidente a la UNAM en 1974 y algunas declaraciones de las autoridades universitarias como - la siguiente:

"a nuestro juicio, se hace necesario que las casas de estudio, las dependencias gubernamentales y el sector privado, de consumo discutan sobre esta -- cuestión para lograr la formación de profesionales más adecuados para el progreso del país y con una mejor oportunidad para su realización por medio del estudio y del trabajo". (51)

Además de las innovaciones reseñadas se aprobaron muchas otras de las que valdría la pena agregar, la creación y revisión de algunas carreras, la reestructuración de un nuevo plan de estudios para el Colegio de Ciencias y Humanidades, la constitución de nuevos Centros de Investigación y de Formación de Recursos Humanos y sobre todo, la alianza que se estableció con el grupo Televisa.

La revisión de la política educativa que se ha intentado presentar no ha sido exhaustiva, sin embargo, se considera suficiente en la medida que se han querido resaltar aquellos factores que contribuyeron en la contextualización de la experiencia sindical de la Universidad Nacional Autónoma de México.

(51) SOBERON ACEVEDO, Guillermo. Informe del Rector. 1973-1976, UNAM, 1976. p. 17

CAPITULO

II: SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

En este capítulo se analiza la experiencia tanto del Sindicato del Personal Académico como del Administrativo, se parte de considerar los antecedentes y factores que influyeron en su constitución así como las demandas, las luchas salariales, las huelgas impuestas por ambos, los alcances y limitaciones, la respuesta de las autoridades y, finalmente los logros que obtuvieron. El período que se estudia en este apartado va desde 1971 cuando se creó el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), hasta junio de 1975 cuando finalizó la huelga que por su reconocimiento y la firma de un contrato colectivo de trabajo, impuso el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM).

1. EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (STEUNAM).

1.1 Factores que influyen en su constitución.

La constitución de organizaciones sindicales en la -- Universidad Nacional Autónoma de México, tiene sus antecedentes desde el otorgamiento mismo de la autonomía universitaria en 1929. En ese año se creó la primera organización sindical, la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México -- Autónoma, UEUNMA, a esta Unión le siguieron otras como: el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de -- México SEOUAM, 1933; el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM, 1949(1); el Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM, SEOUNAM, 1963 y la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM, ATAUNAM, - 1966. Por parte del personal académico existieron: la Unión - de Profesores, Empleados y Trabajadores de las Preparatorias - 1,3,y 5, que después se convirtió en sindicato, SPETUNAM, 1955 y el Sindicato de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México, SPUNAM, 1965(2).

-
- (1) Este sindicato no debe ser confundido con el STUNAM que - existe actualmente, ya que el sindicato al que se esta ha - ciendo referencia, además de ser exclusivamente adminis-- - trativo sólo tuvo vigencia de 1949 a 1963 cuando fue sus - tituido por el SEOUNAM.
- (2) Los antecedentes del sindicalismo no fueron exclusivos - de la Universidad Nacional. En la Universidad Michoacana,

La actividad de estas organizaciones abarcaron varios - aspectos que iban desde la petición de aumentos salariales, aguinaldos, servicios médicos, hasta la consecución de la firma de un contrato colectivo de trabajo(3) y su registro ante las autoridades gubernamentales.(4) Sin embargo, ninguna de ellas logró que existiera una verdadera relación laboral entre trabajadores y autoridades universitarias. No fue sino hasta enero de 1973 cuando el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM logró su reconocimiento de hecho ante las autoridades universitarias. Se dice que de hecho por dos razones: La primera, porque aún cuando las autoridades universitarias siempre habían tenido conocimiento de la constitución de las organizaciones ya mencionadas, nunca pactaron con sus representantes acuerdo alguno. La contratación del perso

en octubre de 1938 se constituyó el Sindicato Unico de Empleados; en la Universidad Autónoma de Puebla en 1956 se creó la Asociación de Empleados y en la Universidad de Nuevo León, en 1964 apareció el Sindicato de Trabajadores, sólo por mencionar algunos. PULIDO ARANDA, Alberto. Cronología. 50 años de sindicalismo universitario, México, STUNAM, 1980.

- (3) En febrero de 1932 el rector de la universidad enturno, Ignacio García Téllez, firmó con los representantes de la Unión de Empleados de la universidad el primer contrato colectivo que existió en ella, sin embargo, como el Consejo Universitario nunca aprobó dicho contrato, éste jamás tuvo vigencia. Idem. p. 16
- (4) En 1931, el SEOUAM solicitó ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal su registro, mismo que fue otorgado en noviembre de 1933. LOPEZ PINE DA, Fabián. Historia del STEUNAM: Luchas y conquistas (1971-1977) México, STUNAM, 1984, p: 10; PULIDO ARANDA, Alberto, Ob. cit. p. 20

nal tanto académico como administrativo era determinado directamente por éstas, el porcentaje de incremento salarial era el que ellas estipulaban; y la segunda razón, es que de acuerdo a la ley para que cualquier organización gremial tenga representatividad jurídica, es necesario que se registre ante la Secretaría del Trabajo o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Debido a la negativa de dichas autoridades de otorgar el registro solicitado por STEUNAM, éste tuvo que actuar por las vías del hecho.

La limitante que los sindicatos enfrentaron para lograr la reglamentación de las relaciones laborales respondía a lo establecido en la Legislación Universitaria, en tanto que dicha regulación había estado determinada por las disposiciones de la Ley Orgánica y los estatutos respectivos. Esta había delegado en el Consejo Universitario la expedición de Reglamentos y Estatutos que resolvieran sobre dichas relaciones, (5)

-
- (5) En la Ley Orgánica de 1939 en sus artículos 31 y 33 se hacía referencia a los trabajadores universitarios, en él concretamente se establecía: "a partir de 1930 el Consejo Universitario podrá resolver lo que estime con veniente sobre la situación de los empleados de la Universidad en relación con la Ley de pensiones civiles de retiro..." La de 1933 en su artículo 4o. consideró al Consejo Universitario para organizar, definir y dictar las medidas conducentes y aplicables a sus empleados. En la de 1945 (aún vigente), al respecto en su artículo 13 establece "las relaciones laborales entre la universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo". SILVA GUERRERO,

asimismo, en ellos se había señalado que el rector era la -
 persona encargada de ejecutar las acciones referidas a las -
 relaciones laborales. (6)

Debido a las trabas jurídicas que los diversos sindicatos de la UNAM habían enfrentado para lograr su reconocimiento ante las autoridades del trabajo, decidieron abandonar temporalmente éste propósito e iniciar una lucha al interior de la universidad para pugnar por la elaboración de los estatutos que la Ley Orgánica menciona en su artículo 13, (7) para que con ellos se rigieran las relaciones laborales en dicha institución.

En este sentido, a principios de la década de los sesen

Lucila. "Cronología del Sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México (1929-1979)" en Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria Núm. 2, México, Octubre-Diciembre, 1980, p.p. 127-133 respectivamente.

- (6) En el reglamento del Consejo Universitario aprobado en 1930, en su artículo 52 inciso e) se facultaba al rector para el nombramiento del personal administrativo. - En el reglamento interior de las oficinas administrativas de la UNAM (1933), se facultaba al rector para nombrar, conceder licencias, disponer cambios y expedir ceses, contratar al personal transitoria o temporalmente y fijar horarios. En los Estatutos Generales de los años de 1934, 1936 y 1938 de alguna manera ratificaban las facultades del rector para regir directamente las relaciones laborales con el personal de la universidad. Finalmente en el Estatuto del Personal Administrativo de 1966 las autoridades seguían determinando sobre las relaciones laborales. Cfr. idem.
- (7) Ver cita Núm. 3 de la introducción de éste trabajo, p. 4

tas se dieron los primeros pasos para lograr la elaboración del Estatuto del Personal Administrativo, mismo que fue aprobado por el Consejo Universitario a fines de 1965 y puesto en marcha en enero del año siguiente. (8) A partir de ese momento, el Estatuto determinó la reglamentación de las relaciones laborales entre las autoridades universitarias y los trabajadores manuales y administrativos, y más aún se estableció la constitución de una asociación para que en ella se organizara este sector universitario:

"los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada "Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM" con el propósito de promover y coordinar con la universidad acciones del mejoramiento económico, cultural, social y físico, la que regirá por los términos de su acta constitutiva y por los estatutos que ella misma dicte. Los trabajadores no podrán tomar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores o investigadores de la universidad... La Asociación no podrá pertenecer a Organizaciones o Confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a organismos políticos; podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad. La Asociación tendrá prohibición expresa de hacer propaganda de carácter religioso o político, de intervenir en la designación de autoridades y funcionarios universitarios y personal de confianza y de intervenir y participar en los problemas y movimientos estudiantiles o del personal docente y de investigación". (9)

(8) En 1961, STUNAM demandó ante las autoridades universitarias, la elaboración de los estatutos que la Ley Orgánica señala en su artículo 13, en agosto y septiembre de 1962, las autoridades dieron una respuesta, pero como esta no fue satisfactoria para el sindicato, la aprobación del Estatuto del Personal Administrativo se dejó para mejor ocasión. Cfr. SILVA GUERRERO, Lucila. Ob. cit.

(9) Idem. p. 140-141.

A pesar de las posibilidades de organización y reglamentación de las relaciones laborales que marcaba el mencionado Estatuto, se continuó negando la participación de los trabajadores en los asuntos colectivos, además de la libre asociación de estos según sus intereses. Sin embargo, el permitir la constitución de una asociación dio pauta para que posteriormente se creara un sindicato en la UNAM, pues como lo mencionaron los trabajadores al constituir la ATAUNAM,

"el nombre de una organización es lo de menos (puede ser sindicato, asociación, frente, alianza, unión, etc.) lo que interesa es el fin que persigue y si el objetivo de la Asociación es el de servir como instrumento de lucha ante las autoridades universitarias su razón y esencia son de naturaleza sindical". (10)

No obstante, consideraron necesario dar el siguiente paso que fue la formación de un sindicato y conseguir su registro ante las autoridades del trabajo y universitarias. Con esta idea y en el seno de la ATAUNAM se constituyó el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, STEUNAM.

Además de la carencia bilateral en las relaciones laborales contribuyó indiscutiblemente en la creación del sindicato, el contexto sociopolítico y económico del país en general y la "crisis de la universidad" en particular. Al respecto se ha hablado ya en el capítulo precedente, sin embar-

go, cabe hacer los siguientes señalamientos:

Sobre la crisis económica cabe reiterar que el desempleo, el incremento de los precios y el insuficiente aumento de los salarios influyeron negativamente en la situación económica de la clase trabajadora cuya subsistencia dependía fundamentalmente de su trabajo, situación que no pudo pasar desapercibida para los trabajadores universitarios, el problema se complicó cuando se agregó el hecho de que los aumentos salariales determinados por el gobierno para los obreros no se hacían extensivos para este sector. En efecto, el último incremento autorizado por el Dr. González Casanova para su personal fue en agosto de 1971.

En cuanto a la apertura democrática propuesta en los -- primeros años del gobierno del presidente Echeverría, sobresale el impulso que se dio a las organizaciones democráticas e independientes para crear o sanear dichas organizaciones, este impulso fue ampliamente aprovechado por los dirigentes de la Asociación de Trabajadores Administrativos para formar el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM.

Respecto al contexto universitario, baste señalar que -- el STEUNAM se constituyó en el momento en que la universidad era objeto de enconadas provocaciones propiciadas por los -- grupos más retardatarios del país, hecho que afectó el surgimiento del sindicato en dos sentidos: uno positivo, en cuan-

to a que debido a la trayectoria democrática del Dr. Pablo González Casanova y su rechazo a la violencia, hubiera resultado incoherente que se reprimiera al sindicato naciente, y otro negativo, en tanto que al haberse creado en el momento de crisis por la que atravesaba la universidad, el multicitado sindicato fue considerado como un instrumento más de presión hacia ésta.

En resumen, la falta de claridad legal para regular las relaciones laborales en la UNAM, la negativa de sus autoridades para reconocer y en su defecto pactar bilateralmente - (con los sindicatos que desde 1929 se habían constituido) dichas relaciones; el momento histórico por el que atravesaba el país y la universidad a principios de los sesentas, fueron entre otros, factores fundamentales que determinaron la creación del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México.

1.2 Resistencia hacia el STEUNAM y su huelga.

El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), se constituyó el 12 de noviembre de 1971, a instancias de los dirigentes de la Asociación de Trabajadores de la UNAM (ATAUNAM) - Leonardo Olivos Cuéllar y Evaristo Pérez-Arreola por señalar

a los principales. En la Asamblea Constitutiva se aprobaron los Estatutos que regirían su estructura interna, se eligió al Comité Ejecutivo y, se dictaminó que siguieran existiendo ambas organizaciones hasta que el primero lograra su reconocimiento ante las autoridades universitarias y gubernamentales. Para lograr este objetivo, primeramente el sindicato solicitó su registro a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero debido a la negativa de ésta, interpuso una demanda de amparo ante el Juez del Distrito Federal en Materia Administrativa, petición que también fue negada. (11)

Como resultado, se hizo evidente para la dirigencia sindical que la lucha que enfrentaría sería fuera de los marcos que señala la Constitución, por tal motivo el 13 de octubre de 1972, STEUNAM emplazó a huelga a la UNAM por la firma de un contrato colectivo de trabajo y su reconocimiento, para estallarla el 25 del mismo mes a las 12.00 horas si no se llegaba a ningún acuerdo.

Dado que las autoridades no dieron ninguna respuesta al sindicato, en la UNAM se inició un movimiento de huelga el día y a la hora señalados.

La huelga tomó por sorpresa a toda la comunidad universi

(11) Cfr. LOPEZ PINEDA, Fabián. Ob. cit.; PULIDO ARANDA, - Alberto. Ob. cit.; SILVA GUERRERO, Lucila. Ob. cit.

taria: profesores, investigadores, autoridades, estudiantes y a un número considerable de trabajadores; y es que hasta el estallido de la huelga poco se conocía sobre la constitución y propósitos de la organización naciente. El desconocimiento de la comunidad universitaria sobre la constitución y las demandas del sindicato, fueron algunos de los factores que influyeron negativamente en su reconocimiento.

En efecto, los antecedentes del proceso de conformación de la organización sindical, por lo menos de los que se tiene noticia son: la convocatoria hecha a los trabajadores para formar el sindicato el 11 de noviembre de 1971; la Asamblea Constitutiva del STEUNAM el 12 del mismo mes; dos concentraciones de trabajadores en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en enero de 1972, los días 11 y 14 respectivamente para exigir el registro del sindicato; la realización de una marcha y la celebración de un mitin en la explanada de rectoría en el mismo mes, día 22 y con el mismo objeto; realización de una marcha en el centro de la ciudad en junio; a partir del 17 de octubre realización de paros escalonados en las instalaciones de la UNAM para lograr la firma del contrato colectivo de trabajo. (12) No se sabe de la discusión previa de los estatutos que regiran la vida interna del sindicato o de la elaboración del proyecto de contrato colectivo de

(12) GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. El sindicalismo universitario en la UNAM 1972-1975. Tesis Profesional, FCPS-UNAM México, 1979; PULIDO ARANDA, Alberto. Ob. cit.

trabajo. Estos fueron aprobados en la asamblea constituti-
va; (13) por tanto, el desconocimiento que hay en el surgimien-
to del STEUNAM le vale la afirmación de que su constitución -
es decisión de 89 personas. (14) Estas 89 personas eran las -
que constituían al Consejo General de Representantes de la -
ATAUNAM.

Otro de los factores que afectó negativamente al sindica-
to y que sembró desconfianza hacia la dirigencia fue un des-
plegado publicado por la ATAUNAM y firmado por Evaristo Pérez
Arreola y Nicolás Olivos Cuéllar, líderes principales tanto
de la ATAUNAM como del STEUNAM en el cual condenaron los actos
de violencia que ocurrieron durante la manifestación estudiantil
del 10 de junio de 1971. En dicho desplegado se afirmó
que:

(13) En efecto, en la bibliografía consultada cuando mucho ha
ce referencia de las acciones aquí mencionadas, que el
sindicato realizó a partir de su constitución, pero exis-
te una laguna total en torno al proceso de elaboración -
y discusión de los estatutos y del contrato colectivo de
trabajo. Cfr. GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. Idem.; LOPEZ
PINEDA, Fabián. Ob. cit.; PULIDO ARANDA, Alberto. Ob. -
cit. y WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Re-
vista Foro Universitario Núms. 15, 16 y 17, II Época, -
México, STUNAM, 1982. Entre otros.

(14) A decir de Fabián López en su obra citada, las 89 perso-
nas eran "miembros del Consejo General de Representantes
de la ATAUNAM. Su carácter de representantes los facul-
ta estatutariamente a tomar una decisión política bajo
su propia responsabilidad la cual promoverían en sus ba-
ses, a fin de lograr su aprobación..." Lo cierto es que de
dicha promoción no se tiene noticia. LOPEZ PINEDA, Fa-
bián. Ob. cit. p. 30

"son de lamentarse las consecuencias que arrojó la pretendida manifestación... en la que fue contundente la presencia de conocidos agitadores políticos encarcelados recientemente... condenamos la - violencia, tanto verbal como física... ya que consideramos que existen otros medios más adecuados - para plantear y resolver las cuestiones que se presentan... Los trabajadores administrativos de la UNAM son ajenos a cualquier situación en la que se les pretende inmiscuir en el caso presente. Hacemos un llamado a la cordura de los compañeros estudiantes, al pueblo en general, con el fin de que no se repitan los hechos lamentables que ocurrieron y que las inquietudes sean canalizadas, insistentes, por los conductos legales correspondientes..." (15)

Aún cuando después los dirigentes del STEUNAM declararon públicamente la falta de visión política que tuvieron ante la manifestación estudiantil, el hecho se les revirtió negativamente durante el movimiento de huelga.

Este suceso hizo aparecer a los líderes como antidemocráticos y aliados con los sectores más reaccionarios del país.. Hubo incluso quien pensó que la CTM había metido las manos en la constitución del sindicato, pues durante el movimiento estudiantil Fidel Velázquez anunció la conveniencia de que se crearan cuerpos especiales al interior de la universidad para combatir a los estudiantes, de ahí que se creyera que los dirigentes del STEUNAM eran agentes del líder cetemista. (16)

También influyó negativamente por supuesto, el contexto

(15) PULIDO ARANDA, Alberto. Ob. cit. p. 68

(16) Cfr. BASURTO, Jorge. Ob. cit. p. 285.

de efervescencia política y de enfrentamiento que vivía la universidad, recuerdese que sólo habían pasado poco más de dos meses desde que Castro Bustos y Falcón se posesionaron de la rectoría. Estos acontecimientos por tanto hicieron aparecer al movimiento sindical como un instrumento de la clase dominante "para liquidar la alternativa de crítica independiente que hasta la fecha representaban las universidades" (17) Por ello, las autoridades no dudaron en afirmar que se estaba ejerciendo una vez más presión sobre ellas y se estaban dando nuevas armas que redundaban en perjuicio de la universidad y su autonomía.

El rechazo al sindicato aún por parte de los sectores - no universitarios, se debió a su antidemocracia y a la desconfianza hacia su dirección.

La posición de las autoridades universitarias contra el STEUNAM fue expresada por el Consejo Universitario al declarar:

"los empleados administrativos de la universidad deben impulsar también su organización en forma auténticamente representativa y democrática evitando que pueda ser manipulada en contra de sus propios intereses y los de la institución. El Consejo Universitario apoya a los trabajadores en la defensa de sus derechos, entre ellos el de organizarse dentro de las normas que garanticen la autonomía universitaria, y sin que se pretenda enfrentar a los empleados entre sí, con los estudiantes o con las autori-

(17) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista - Foro Universitario Núm. 16 II Epoca, México, STUNAM, Marzo, 1982, p. 17.

dades de la Universidad en detrimento de la buena marcha de nuestra Casa de Estudios. Las agrupaciones genuinamente representativas de profesores, estudiantes y trabajadores constituyen la mejor defensa de la universidad y de la democracia nacional."(18)

El personal académico en términos generales coincidió con las autoridades, en tanto que reconoció el derecho que tienen los trabajadores para organizarse en defensa de sus derechos, apoyaron la proposición del rector y del Consejo Universitario en cuanto a que la base de solución del conflicto deberían ser las reformas necesarias al Estatuto del Personal Administrativo y, expresaron su desconfianza hacia la dirigencia en los siguientes términos:

"vemos con seria preocupación que estos problemas han sido aprovechados para iniciar antidemocráticamente el conflicto laboral actual por grupos ajenos a los intereses universitarios y vinculados a las mismas fuerzas reaccionarias que ya en ocasiones anteriores han atacado a la UNAM".(19)

A pesar de estas declaraciones la preocupación de la mayoría de los profesores e investigadores se centró en el deterioro que la huelga ocasionaba a las investigaciones, más que en lo que representaba el conflicto para la universidad.

Respecto a los trabajadores universitarios hubo un gran número que se manifestó en contra de la huelga, los cuales -

(18) GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. Ob. cit. p. 37

(19) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista - Foro Universitario Núm. 17 II Epoca, México, STUNAM, - Abril, 1982, p. 44

pueden dividirse en tres grupos. (20)

El primero estuvo formado por aquellos trabajadores que desconocieron el proceso de formación del STEUNAM y sus demandas principales, pero que debido a la difusión propiciada una vez que estalló la huelga y al cauce que tomó poco a poco se fueron adhiriendo a su lucha.

El segundo grupo, estuvo formado por el tipo de trabajadores que siempre están dispuestos a apoyar a las autoridades universitarias, ya sea por desconocimiento de los hechos, por temor a perder su empleo, por simple indiferencia o por incondicionalidad hacia ellas. A manera de ejemplo, cabe señalar al grupo de trabajadores que formaron el Sindicato Unificador de los Trabajadores de la UNAM (SUTUNAM), dicho sindicato estuvo encabezado por algunos exsecretarios de la ATAUNAM; también en este grupo encajan aquellos trabajadores que el 4 de enero de 1973 pretendieron romper las banderas de huelga del Auditorio de Medicina, con el objeto de que en dicho recinto tomará posesión de su cargo como rector de la UNAM, el Dr. - Guillermo Soberón Acevedo.

El tercer grupo, el apositor más importante del sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, estuvo compuesto por trabajadores que pertenecieron a la ATAUNAM, y que no es-

(20) En base a la bibliografía consultada se aventura la siguiente clasificación. Cfr. LOPEZ PINEDA, Fabián. Ob. cit. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM". Ob. cit.

tuvieron de acuerdo con la creación del sindicato impugnando la incluso ante la Secretaría del Trabajo. (21)

Después de que estalló la huelga dichos trabajadores formaron primero la Coalición de Trabajadores Universitarios, luego el Consejo Independiente de Huelga, que decidió luchar por la creación de un sindicato independiente, por la firma de un contrato colectivo de trabajo y por el respeto al derecho de huelga. Una vez transformado el Consejo en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UNAM (SITUNAM), éste pactó un acuerdo con las autoridades universitarias por medio del cual pretendió levantar la huelga impuesta por el STEUNAM, objetivo que no logró.

Los principales puntos de rechazo del SITUNAM hacia el STEUNAM fueron la forma antidemocrática en que surgió, la desconfianza hacia los dirigentes y la cláusula de exclusión contemplada en el contrato de trabajo.

La situación de descontento, desconcierto y desconfianza entre los trabajadores fue aprovechada por las autoridades universitarias para imponer sus lineamientos de negociación dentro, "por supuesto", del marco de la legislación universitaria.

(21) En efecto, el día 13 de enero de 1972, estos trabajadores solicitaron a la Secretaría del Trabajo que negara el registro al STEUNAM. Cfr. GAMBOX GONZALEZ, Víctor M. Ob. cit.

En cuanto a los sectores extrauniversitarios estos se adhirieron a la desconfianza hacia la dirigencia, sin menospreciar la importancia de la lucha que llevó a cabo manifestaron que con la unión y organización auténtica de los trabajadores se podía superar cualquier vicio antidemocrático al interior de la organización:

"más allá de los defectos de dirección, la huelga es, por sí sola, un acto democrático y democratizador, que las reivindicaciones planteadas -las principales por lo menos-, son justas y que hay que dejar para más tarde los juicios sobre tal o cual dirigente: ahora lo que importa es sacar la huelga -adelante e impedir en lo posible, errores de dirección..."(22)

1.3 Hacia la solución del conflicto.

El mismo día que estalló la huelga en la UNAM 25 - de octubre de 1972, se reunió el Consejo Universitario para determinar sobre el conflicto. El Consejo propuso que se realizaran las reformas pertinentes al Estatuto del Personal Administrativo, que dichas reformas se hicieran de acuerdo a lo que establece la Legislación Universitaria y sin que se lesionara la autonomía universitaria.

El apego estricto a la Legislación Universitaria para las autoridades quería decir que el Consejo Universitario se

(22) Solidaridad. Organó de información del Movimiento Sindical Revolucionario (MSR), Número 80, México, Noviembre 1972, p.26

ría el que determinaría cuáles reformas se deberían hacer al Estatuto, dado que según lo establece la Ley Orgánica en su artículo 13, es el único órgano capacitado para dictar y aprobar normas o estatutos que rijan las relaciones laborales - del personal universitario. La propuesta de las autoridades también establecía que una vez reformado el Estatuto, sería enviado al ejecutivo de la Nación para que éste a su vez, lo enviara al Legislativo para que se realizaran las reformas - pertinentes a la "Legislación Nacional" y hasta entonces pudiera ser considerado como contrato de trabajo.

Siguiendo la idea de solucionar la huelga dentro de los marcos legales universitarios, las autoridades propusieron - que el sindicato se registrara ante el mismo Consejo Universitario. La propuesta partía del hecho de que para las autoridades universitarias tanto la Ley Orgánica de la UNAM como el Consejo Universitario tenían la misma jerarquía y representatividad jurídica que la Constitución Política y las instancias gubernamentales correspondientes para reglamentar sobre los hechos. En 1963 la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la UNAM en ocasión del registro solicitado por el Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM) argumentó:

"El Congreso de la Unión, en uso de las facultades que le confieren los artículos 71, 72 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el único órgano que puede promulgar leyes de observancia general en el país. En consecuencia, no discutiéndose la inconstitucionalidad

de una ley, ésta tiene igual valor jurídico que - otra emanada del cuerpo legislativo, y por ello, la estimación de la Junta en el sentido de que la Ley Federal del Trabajo tiene respecto a la Ley - Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de - México, mayor jerarquía, es contraria a los principios constitucionales que lo rigen; de ahí que, se ha dicho antes, esta última ley prevenga en la parte final del artículo 13, que en ningún caso los derechos del personal de la Universidad serán inferiores a los que concede la Ley Federal de Trabajo, con lo cual el Congreso de la Unión previó cualquier oposición legislativa y toda posible consideración constreñida a la prelación de una ley con respecto a otra, pues, ambas tienen la misma fuerza obligatoria, por cuanto han sido discutidas y aprobadas siguiendo idénticas formalidades...".(23)

La Ley Orgánica de la UNAM fue expedida por el Congreso de la Unión el 30 de diciembre de 1944 y publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1945.

(23) Citado por SILVA GUERRERO, Lucila. Ob. cit., p.p. 137-138 (el subrayado es nuestro).

El paso de los años, no modificó la posición de las autoridades universitarias, ya que seguían considerando - que la Ley Orgánica de la UNAM y las normas constitucionales para reglamentar las relaciones laborales tenían la misma jerarquía jurídica. En 1975, se evidenció nuevamente esta posición en ocasión de la demanda de firma de un contrato colectivo de trabajo que el Sindicato - del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) del que se hablará más adelante, hiciera ante las autoridades universitarias obtuvo la siguiente respuesta (entre otras): "...c) La Ley Federal del Trabajo no es superior a la Ley Orgánica de la UNAM, ya que está última, vigente desde el 6 de enero de 1945, fue dictada por el Congreso Federal en ejercicio de las atribuciones que les conceden los artículos 3o., 72 y 73 -- fracción XXV de la Constitución General de la República. La Ley Federal del Trabajo emanó de ese mismo órgano de autoridad; de manera que ambos ordenamientos tienen la misma jerarquía y uno no puede prevalecer sobre el otro..."

TOMADO DE: GACETA UNAM. 9 de junio de 1975, p. 3

Las demandas fundamentales del sindicato que propiciaron el estallido de la huelga fueron la firma de un contrato colectivo de trabajo y el reconocimiento de su organización, de manera que el punto de vista del STEUNAM no coincidía con el de las autoridades, ya que ellos no pedían la reforma al estatuto sino la firma de un contrato colectivo de trabajo - y en los términos que marca la constitución en su artículo - 123 y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Su argumento se apoyaba en lo que la misma ley señala en su artículo 80, respecto a que es trabajador toda persona física que preste a otra física o moral un trabajo personal subordinado, independientemente de que la relación que exista entre ellos no sea de la misma naturaleza de la que se da en las empresas de la producción con fines lucrativos, y por tanto, están sujetos a los mismos derechos sociales que la ley otorga a todos los trabajadores en cuanto al derecho de organización y contratación colectiva.

Parecía ser que ninguna de las partes cedería en sus pretensiones, sin embargo, la dinámica del conflicto hizo que las autoridades modificaran su ofrecimiento inicial. El Estatuto regiría en lo general las condiciones de trabajo, mientras que las de carácter particular estarían contenidas en un convenio colectivo de trabajo. Proponían la firma de un convenio y no la de un contrato porque:

"el primero es mucho más amplio y flexible que el segundo; además, porque el término convenio se -

adapta perfectamente a la coincidencia de voluntades de sujetos que tienen una conducta orientada por los mismos principios, como ocurre con los miembros de la comunidad universitaria. De tal manera, se adopta un sistema que se aproxima al de contratación colectiva de la Ley Federal del Trabajo, sin el inconveniente de este último instrumento jurídico que esta configurado para regular las condiciones de trabajo en las empresas de tipo económico con fines de lucro, a las que ostensiblemente no pertenece la universidad"(24).

La nueva propuesta fue finalmente aceptada por el Sindicato.

El punto nodal del conflicto laboral en el cual no cedió ni un ápice el STEUNAM fue el de su reconocimiento. Las autoridades además de pretender que el Consejo fuera la instancia que otorgara el registro, consideraban que todas las organizaciones que existían o pudieran existir, podían participar en los acuerdos que entre autoridades y sindicato se pactaran o en dado caso, se negociarían con aquella que demostrara ser la organización mayoritaria. Este hecho fue reforzado con el surgimiento del SITUNAM, sindicato al que ya se hizo referencia y que pregonaba ser democrático y el verdadero representante de los intereses de los trabajadores.

A pesar de que el sindicato en referencia firmó un acuerdo con las autoridades, apegado estrictamente a lo que

(24) Citado por WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 16, Ob. cit., p. 24

estas últimas proponían la acción no prosperó, y al final se tuvo que reconocer al STEUNAM como único representante del personal administrativo de la UNAM.

No conformes con haber pretendido negar el reconocimiento al sindicato, las autoridades quisieron intervenir en la forma y tipo de organización de los trabajadores. Retomando los puntos impuestos en el Estatuto del Personal Administrativo promulgado en 1966, manifestaron que la afiliación al sindicato y a los partidos políticos debía ser individual y voluntaria, que la relación del sindicato sería sólo con organizaciones afines, además que esta se haría en el más alto espíritu democrático e independiente. Al respecto, los dirigentes señalaron:

"...el STEUNAM nació independiente y siempre será independiente. Es independiente de la UNAM patrón, del gobierno, de partidos políticos, de las centrales obreras y burocráticas como la CTM, CROC, COR, CGT, CT, FSTSE, etc., considerando que no sirven a sus miembros, sino a los patrones, al gobierno y a sus "dirigentes" exclusivamente; independiente de cualquier persona o grupo diferente de los trabajadores y empleados universitarios..."(25)

y aún cuando había coincidencia entre las exigencias de las autoridades y los principios del sindicato, sus representantes fueron contundentes al exigir respeto a su derecho de organización.

El tipo de organización gremial que las autoridades trataron de imponer, respondía según ellas, al sentir de los --

propios trabajadores, al respeto que debía existir hacia la autonomía y al carácter mismo de la universidad y los servicios que presta.

Apoyados en la autonomía universitaria, las autoridades rechazaron las cláusulas de exclusión y exclusividad en la contratación que formaban parte del contrato colectivo de trabajo demandado por el sindicato afirmando, "la tradición universitaria ha sido de lucha por defender los derechos de quien discrepa, y evitar perjuicios a personas por razones ideológicas" (26).

De las dos cláusulas, la de exclusión fue objeto de rechazo no sólo por parte de las autoridades sino también de algunos trabajadores, básicamente de los que formaron el SITUNAM, ya que consideraban que atentaba contra su integridad como trabajadores. Cabe señalar aquí, que si bien es cierto que la cláusula de exclusión surgió como medida disciplinaria contra aquellos miembros que por su práctica sindical podrían ser, o lo son un peligro para la estabilidad y el orden del sindicalismo, con el paso del tiempo ha perdido tal sentido y se aplica represivamente a los elementos críticos y conscientes de las organizaciones gremiales(27), y aunque esa no haya sido la in-

(26) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario, Núm. 16. Ob. cit., p. 16

(27) Cfr. MORO, Martín, BOUZAS, Alfonso y PALACIOS, Isaac. - Control y luchas del movimiento obrero, México, Editorial Nuestro Tiempo, 1981.

tensión del STEUNAM, los trabajadores temían que fuera utilizada contra los que se oponían a su aceptación o a los designios de sus dirigentes, por esa razón la rechazaban.

Ante el rechazo casi unánime que causó dicha cláusula, - el Sindicato decidió retirarla de su pliego petitorio sin embargo, su posición ante la cláusula de admisión o de exclusividad en la contratación no se modificó, logrando finalmente -- que se estableciera una Comisión Mixta de Admisión donde el -- Sindicato de Trabajadores y Empleados universitarios tenía -- prioridad en la contratación del personal de nuevo ingreso.

Finalmente, como otro elemento sobresaliente del conflicto al que se oponían las autoridades fue el derecho de huelga, derecho al que tiene toda organización como instrumento de lucha y de presión para lograr sus objetivos.

Respecto a este punto, las autoridades consideraban que los trabajadores sólo podían hechar mano de este recurso cuando fueran violadas de manera general y sistemática las condiciones laborales, sólo por estas modalidades y no por demandas salariales y menos aún por solidaridad con otras organizaciones o sectores universitarios (como estudiantes y académicos); en este sentido, debía entenderse que cuando existiera algún conflicto laboral no se suspenderían las actividades de la universidad y por tanto, tampoco el pago de salarios. El pago de salarios fue un factor que se dio durante el movimiento y que contribuyó en la duración de la huelga, dado

que la perseverancia y resistencia de los trabajadores no fue doblegada por la cuestión económica. En ese punto también se mostraron inflexibles los trabajadores.

1.4 Acuerdos finales.

Durante el conflicto de huelga se pensó que el surgimiento del STEUNAM era un instrumento más en contra de la UNAM, y la política educativa del Dr. Pablo González Casanova, tal afirmación se vio reforzada por la firmeza del sindicato al no querer levantar la huelga hasta ver totalmente satisfecha sus demandas.

En efecto, el Dr. González Casanova por medio de la comisión que nombró (Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario) - hizo una serie de propuestas dirigidas a la solución del conflicto, incluso, el 16 de noviembre se comprometió a otorgar a los trabajadores una serie de prestaciones económicas no contempladas en el pliego petitorio del sindicato;(28) sin embargo, hasta el día que presentó por primera vez su renuncia 17 del mismo mes, el STEUNAM se mantenía en su posición de no querer levantar

(28) Las prestaciones ofrecidas por el rector fueron: incrementar seis días de descanso obligatorio y establecer media hora para tomar alimentos; aumentar la prima de vacaciones la prima por concepto de gastos de defunción y la de gratificación por jubilación; otorgar becas para los trabajadores y sus hijos; aumentar los sueldos por cinco años de servicio; cubrir gastos de anteojos, aparatos ortopédicos y servicio dental; regularizar la situación del personal supernumerario, etc. Cfr. VALADEZ, Diego y otros. El conflicto laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977. México, UNAM, 1980. p. 47.

la huelga hasta no ver satisfechas sus demandas principales. El argumento que dio el rector al presentar su renuncia dejaba entrever que el principal obstáculo para solucionar la huelga y en general todo enfrentamiento contra la Máxima Casa de Estudios, era su presencia en ella "veo que incurría en una grave responsabilidad al dejar que siga el asedio a la Universidad y su autonomía y a la organización democrática e independiente de los trabajadores, considero que es necesario y conveniente para la Universidad... el que presente mi renuncia" (29).

A pesar de la afirmación en esa ocasión no fue aceptada. No obstante, al no haberse cumplido el requisito fundamental propuesto por el Dr. González Casanova como condición para reconsiderar su decisión, la vuelve a presentar el 7 de diciembre de 1972 esta vez con carácter irrevocable. La condición que el rector puso para retirar su renuncia en noviembre consistió en que los trabajadores levantaran el movimiento de huelga.

Como consecuencia, la solución del movimiento del STEUNAM se vio retrasado, dado que el proceso de auscultación para nombrar nuevo rector y la designación misma ocupó el primer plano de atención de la comunidad universitaria.

A escasos tres días de haber tomado posesión como rector

(29) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 16. Ob. cit. p. 19

de la Universidad Nacional Autónoma de México el Dr. Guillermo Soberón Acevedo, se firmaron los acuerdos que pusieron fin al conflicto. El Rector tomó posesión de su cargo el 8 de enero de 1973 y los acuerdos fueron firmados el día 11 del mismo mes. Aunque estos ya quedaron de alguna manera señalados se considera importante reiterarlos en este apartado.

Contratación Colectiva. Se pactó la propuesta de las -- autoridades en cuanto a que las relaciones laborales serían -- reglamentadas por el Convenio Colectivo de Trabajo y el Estatuto General de la UNAM. El acuerdo estableció que dentro de la declaración de principios de sus estatutos el Sindicato reconocía explícitamente el respeto a la autonomía universitaria, y sus principios fundamentales: libertad de cátedra e investigación; por su parte las autoridades se comprometieron a respetar los derechos de los trabajadores de acuerdo a lo señalado en la Ley Orgánica en su artículo 13, en cuanto a que los derechos de los trabajadores no serían inferiores a los que marca el artículo 123 constitucional. Las condiciones en que se firmó el convenio no serían inferiores a las existentes, dicho -- convenio sería revisado obligatoriamente cada dos años previa solicitud del sindicato y con una anticipación de cuatro meses. Si bien la solicitud del sindicato fue la firma de un contrato y no la de un convenio, la aceptación de éste último significó un paso trascendental para la negociación de las relaciones laborales, en esa ocasión de manera real.

Reconocimiento del Sindicato. La Universidad Nacional Autónoma de México reconoció al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM como sindicato mayoritario y por tanto, - como titular del Convenio Colectivo de Trabajo. En el acuerdo quedó señalado que a las reuniones de revisión de dicho convenio podrían asistir otros trabajadores u organizaciones en - calidad de observadores, previo convenio entre las partes. - Ese fue uno de los puntos fundamentales del sindicato que con siguió en su totalidad.

Derecho de Huelga. Quedó ampliamente aceptado el dere cho de huelga, el cual sería utilizado como último recurso - de lucha por parte de los trabajadores, dado que previo a su - estallamiento deberían agotarse las instancias internas de la Universidad ante la Comisión Mixta de Conciliación. Con el acuerdo quedó salvaguardado el derecho de huelga por solidari dad y reivindicaciones económicas y sociales al que las autoridades se oponían y, la huelga misma como instrumento de lu- cha de toda organización gremial.

Autonomía Sindical. Aunado a los acuerdos anteriores se reiteró el respeto a la sindicalización de este sector de trabajadores, el cual debería ser dentro de los marcos de la au tonomía, independencia y democracia; asimismo, el derecho de afiliación al sindicato, a los partidos políticos u otras organizaciones sociales sería individual y voluntaria. Dentro del acuerdo el sindicato rechazó la pretensión de las

autoridades, en el sentido de que el sindicato sólo podría relacionarse con asociaciones afines.

Cláusula de Exclusión. En cuanto a la controvertida cláusula de exclusión, antes de firmar el convenio colectivo el sindicato la retiró del pliego petitorio, no así la de exclusividad en la contratación, el acuerdo final estableció la creación de una Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, la cual estaría formada paritariamente y su tarea consistiría en la elaboración de un manual de puestos administrativos de base, en el que se fijarían los requisitos que debería reunir el personal para ocupar los mismos.

Otro acuerdo importante fue la constitución de la Comisión Mixta de Conciliación integrada también en forma paritaria para resolver los problemas laborales. La creación de la Comisión no impediría que los trabajadores recurrieran a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Este punto no estaba contemplado en el pliego petitorio del Sindicato.

Finalmente, se reiteraron las prestaciones sociales y económicas concedidas por el Dr. González Casanova desde el 16 de noviembre de 1972.

El 15 de enero de 1973, el Sindicato de Trabajadores y Empleados entregó las instalaciones a los funcionarios de la Universidad e inmediatamente Sindicato y Consejo Universitario iniciaron la elaboración del clausulado del convenio co-

lectivo de Trabajo, quedando concluido el proceso en febrero de 1973.

El triunfo del Sindicato para obtener sus demandas básicas se debió en mucho a la unidad y firmeza de los trabajadores en su conjunto. Este triunfo se hizo extensivo a otros trabajadores académicos y administrativos dado que a raíz del movimiento se generalizó la práctica sindical en otras instituciones de educación superior, en la propia Universidad Nacional se constituyó el Sindicato del Personal Académico - (SPAUNAM); en la Universidad Autónoma Metropolitana, se formó el Sindicato Independiente de Trabajadores (SITUAM); en el Colegio de Bachilleres el Sindicato Independiente de Trabajadores (SINTCB); en las universidades de provincia y aún en las instituciones privadas como la Universidad de las Américas - también se crearon organizaciones sindicales. Ese fue un logro que no estaba contemplado como conquista del STEUNAM, sin embargo se generalizó y arraigo.

2. EL SINDICATO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

2.1 SPAUNAM y su proceso de constitución.

La organización del personal académico en la UNAM se manifestó primeramente por medio de colegios, asociaciones y federaciones de profesores, cuyos fines eran meramente académicos y data de mucho antes de la constitución del Sindicato del Personal Académico. Los primeros pasos dados por los profesores para la fundación del Consejo Sindical de Profesores e Investigadores de la Enseñanza Media Superior en agosto de 1972, (30) se centró en la crisis que enfrentaba en esos momentos la universidad e independientemente de que a sí mismos se definían como una corriente política... que aspira a la formación de un sindicato de profesores e investigadores de la enseñanza media y superior (31) no fue sino después de una larga lucha cuando decidió constituir el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM).

Cierto es que el primer objetivo que llevó a un grupo de profesores a constituir el Consejo Sindical fue la crisis uni

(30) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario. Núm. 15, II Epoca, México, STUNAM Febrero, 1982, p. 19

(31) WOLDENBERG, José, "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario, Núm. 18, Mayo, 1982.

versitaria, pero hubo otros factores que influyeron en dicha constitución: la ola de provocaciones que las instituciones de educación superior enfrentaban, la ausencia de organizaciones de estudiantes y profesores que dieran salida a los problemas y el emergente sindicalismo de los trabajadores y empleados administrativos fueron haciendo cada vez más evidente la necesidad de formar una organización con fines gremiales, la idea se vio reforzada por la situación laboral y económica del personal académico.

En efecto, en términos generales la situación laboral de los profesores universitarios era de inestabilidad, en su gran mayoría eran profesores contratados por tiempo determinado y, aún cuando se les renovaba el contrato tenía que pasar un largo período y una serie de requisitos estatutarios no fáciles de satisfacer para obtener la definitividad. Por otro lado, la expansión educativa que no sólo significó la creación de nuevas instituciones, sino que también implicó la contratación de profesores para dar satisfacción a la demanda. Ante la demanda de personal docente hubo necesidad de contratar a profesionistas recién graduados o bien, a pasantes de licenciatura a quienes se les encomendaron las mismas funciones y responsabilidades que las que tenían los demás profesores de la universidad, pero no se les otorgaron los mismos derechos, tal fue el caso de los profesores de CCH. De tal manera que

"la inseguridad en que se encontraban y la inserti
dumbre sobre su futuro laboral proporcionaron una
reacción defensiva que se tradujo en militancia y
radicalización, así como en la formación de cuerpos
gremiales dotados de una gran cohesión y solidari-
dad..." (32)

Aunado a esto, influyó la creciente profesionalización de la
docencia, en el sentido de que día con día un buen número de
profesores e investigadores de carrera dependía económicamen
te de las instituciones educativas y como ya quedó señalado
en otro capítulo, en período de crisis el poder adquisitivo
se reduce "provocando (también) un deterioro en las condicio
nes de trabajo del magisterio universitario". (33) Esta si-
tuación confirmó al personal académico de la UNAM, la necesi-
dad de formar un sindicato.

Ciertamente, los hechos que en última instancia determi
naron la organización gremial del personal académico fueron
los obstáculos que enfrentó en su lucha por incrementos sala
riales. El primero de ellos ocurrió en 1973, ese año a ini-
ciativa del Consejo Sindical, de la Asociación de Profesores
e Investigadores de Carrera (34), de la Federación de Uniones
de Profesores de la Escuela Nacional Preparatoria (FUPENP) y

(32) Citado por: OROZCO HERNANDEZ, José de Jesús. Régimen
de las relaciones colectivas de trabajo en las univer-
sidades públicas autónomas. México, ITJ-UNAM, 1984.
p. 12

(33) GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. Ob. cit. p. 128

(34) Esta Asociación en 1974 se convirtió en Asociación de
Personal Académico de Carrera, APAC.

de las Comisiones Sindicales del Colegio de Ciencias y Humanidades, se formó primero la Comisión y después la Coalición de Organismos Magisteriales el 12 y 17 de octubre de 1973 respectivamente, cuyo objetivo era tratar todo asunto referente a los aumentos salariales. Así pues, una vez constituida la Coalición en base a un estudio socioeconómico elaborado por la misma y, aprovechando la coyuntura que abría la clase obrera en ese momento con el aumento de emergencia emplazó a la universidad por un incremento salarial del 46.75% mensual, retroactivo al primero de agosto de 1973 -del 10. de agosto de 1971 es la fecha en que hubo el último aumento decretado por el Dr. González Casanova- y, por el establecimiento de una política salarial para que en el futuro los salarios fueran determinados periódicamente. Demandó también que los acuerdos fueran negociados bilateralmente entre las autoridades universitarias y la Coalición. (35)

La respuesta de las autoridades, después de informar sobre los estudios que había realizado para definir los aumentos y de haber escuchado -según afirmaron- los puntos de vista de las diversas asociaciones académicas existentes en la universidad, fue un incremento que variaba dependiendo del nivel y categoría: para los profesores de asignatura el au-

(35) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 20, Julio, 1982,

mento fue del 12 al 13%, para los de carrera del 8.5^o al 20% y, para los ayudantes y técnicos del 10 al 24%. Se incrementó también la prima de antigüedad y se dio una compensación de \$800.00 para los profesores de asignatura de enseñanza media superior que impartía más de 20 horas de clase. (36)

En vista de los resultados, la Coalición de Organismos Magisteriales decidió cambiar su objetivo e iniciar el proceso de elaboración de los estatutos y del proyecto de contrato colectivo de trabajo como pasos previos a la constitución definitiva de un sindicato. En el período comprendido de octubre de 1973 a mediados de 1974 se llevó a cabo el proceso.

La conformación del Sindicato del Personal Académico - fue guiada por lineamientos democráticos, con ese espíritu en los meses de mayo y junio se celebraron asambleas seccionales en algunas dependencias de la universidad para discutir los estatutos y el contrato colectivo de trabajo, y se llegó al acuerdo de que fueran aprobados en el Primer Congreso General Ordinario, evento que se realizó después de la Asamblea Constitutiva del SPAUNAM. La Asamblea Constitutiva se efectuó el 13 de julio de 1974, en esa ocasión sólo se aprobaron los estatutos que reglamentarían la vida interna de dicho sindicato. Los estatutos tendrían carácter provisional.

Paralelamente a las actividades del SPAUNAM, las autoridades implementaron una serie de políticas tendientes a frenar el avance del sindicato, tales como las reformas al Estatuto del Personal Académico propuesta en ese tiempo. Desde junio de 1973 se invitó al personal académico de la UNAM a participar en la elaboración del Estatuto, el 14 de noviembre se publicó en la Gaceta UNAM el anteproyecto. Después que se recogieron las opiniones del sector académico, el rector lo envió el 24 de abril a la Comisión Técnica de Legislación Universitaria para que hiciera las modificaciones y reformas pertinentes, una vez cumplida la formalidad fue aprobado por el Consejo Universitario el 28 de junio de 1974. El SPAUNAM fue invitado a participar en el proceso, pero se negó a hacerlo rechazándolo "no sólo por las lesiones que podría acarrear al personal académico, sino porque además su aceptación evidentemente implicaría la permanencia de una política laboral impuesta unilateralmente por las autoridades universitarias". (37)

El personal académico que no comulgó con el proyecto de sindicalización constituyó una organización paralela al SPAUNAM denominada Federación de Asociaciones del Personal Académico de la UNAM (FAPAUNAM). Esta Federación se formó por

(37) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 21. Agosto, 1982, p. 16

varios colegios de profesores de las facultades más conservadoras de la universidad. El 22 de julio de 1974 realizó su asamblea constitutiva, sus principios fundamentales fueron: a) libertad de expresión y pensamiento, b) autonomía, c) independencia: la universidad no debe convertirse y ser convertida en un partido político, d) libertad de asociación ...consideran que los profesores e investigadores de la universidad no deben estar agremiados en una sola organización pues, independientemente de la denominación que se le de, equivaldría a vulnerar radicalmente la libertad asociativa, sometiendo al personal académico a las decisiones muchas veces unilaterales de los directivos, e) autenticidad y f) continuidad de las labores universitarias en el sentido de que la trascendencia de estas tareas exige que no sean interrumpidas. (38)

El papel que jugó la Federación fue de suma importancia ya que en torno a ella se aglutinaron aquellas asociaciones que se opusieron al SPAUNAM y que levantaron una campaña publicitaria contra él, lo cual lo hizo aparecer como una organización minotiraria de los intereses de profesores e investigadores.

Previo a la aprobación de sus Estatutos y del contrato colectivo definitivos, el SPAUNAM se vio envuelto en otra lu

(38) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista - Foro Universitario Núm. 23. Octubre, 1982, p. 53

cha por aumento salarial de emergencia.

Aprovechando el aumento de emergencia que el gobierno - concedió a la clase obrera en septiembre de 1974, el SPAUNAM nuevamente formó un frente con la APAC y la FUPENP y demandó un aumento del 40%, además reiteró el establecimiento de una política salarial permanente y, aún cuando reforzó su posición con la idea de que dicha negociación debía estar regida por la firma de un contrato colectivo, no presentó al respecto ningún proyecto a las autoridades.

Al igual que en 1973, el aumento coincidió con la petición salarial del STEUNAM y aunque se firmó un acuerdo (STEUNAM-SPAUNAM-APAC), con el objeto de formar un frente común no llegó a concretarse.

La respuesta de las autoridades ante la demanda del sindicato Académico fue un aumento apegado estrictamente al autorizado por el Gobierno Federal. El incremento fue del 22% - mensual para los sueldos menores de \$5,000.00 y, una cuota - de \$1,100.00 para los mayores a esa cantidad, mismo que repercutiría tanto en la prima vacacional como en la de antigüedad. (39)

Ante la respuesta de las autoridades en esa ocasión el -

(39) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 24, Noviembre, 1982, p.p. 13-14.

SPAUNAM, además de manifestar su descontento realizó un paro el 9 de octubre de 1974, y reafirmó su posición de que la única manera de mejorar las condiciones laborales era por medio de la contratación colectiva.

Una vez finalizado el conflicto de aumento salarial, el sindicato reinició el proceso de elaboración del contrato colectivo y de los estatutos. Del 12 al 14 y del 19 al 21 de octubre de 1974, se celebró su Primer Congreso General Ordinario donde dichos documentos fueron aprobados definitivamente. (40)

Entre los acuerdos que se tomaron en el Congreso, está - el solicitar al rector que reuniera al Consejo Universitario, para que se pronunciara a favor de la constitución del Sindicato del Personal Académico en uso del derecho que le otorga la legislación vigente; que la UNAM lo reconociera como única organización laboral que agrupaba en su seno a la mayoría del personal académico organizado con fines gremiales, y que aceptara el derecho que el personal académico tenía a la contratación colectiva. (41)

La solicitud fue hecha al rector el 17 de octubre de -- 1974, como respuesta las autoridades solicitaron al SPAUNAM

(40) PULIDO ARANDA, Alberto. Ob. cit. p. 107

(41) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 26. Enero, 1983, p. 10

que les proporcionaran información sobre sus características, sus fines, quienes eran sus agremiados, les facilitarían los estatutos y el contrato colectivo de trabajo; todo ello, como requisitos previos para que los conociera el Consejo Universitario y pudiera dictaminar al respecto.

Debido a la resistencia de las autoridades para atender su solicitud, el SPAUNAM entregó el 11 de noviembre los documentos solicitados por la UNAM, además del pliego petitorio que contenía la firma de un contrato colectivo de trabajo y 40% de aumento salarial retroactivo al 10. de noviembre.

De octubre de 1974 a la reunión del Consejo Universitario el 10 de diciembre del mismo año, hubo una lucha entre autoridades y sindicato a nivel de comunicados, conferencias de prensa, desplegados, marchas y mítines, donde uno y otro defendían sus propias posiciones mismas que fueron reiteradas en la reunión del Consejo Universitario. En esa reunión, el Consejo dictaminó que la Comisión de Legislación y la de Trabajo Académico estudiaran la solicitud del SPAUNAM. La respuesta de las Comisiones fue dada hasta junio de 1975.

En vista de la demora de las comisiones en dar su respuesta, el sindicato en el Consejo General de Representantes (CGR), celebrado el 7 de abril de 1975 aprobó un plan de acción para presionar a las autoridades, algunas de las actividades propuestas fueron: la realización de un paro el 8 de -

abril en los CCH por problemas particulares de este(42); la celebración del 12 al 14 de abril del Segundo Encuentro Nacional de Profesores(43) y el 26 y 27 del mismo mes del Congreso General Extraordinario; la entrega del emplazamiento a huelga a las autoridades el 30 de abril y el 16 de junio estallamiento de la misma.(44)

En el Segundo Encuentro se reforzaron los planteamientos del SPAUNAM sobre las relaciones laborales, contratación colectiva, estabilidad en el empleo, profesionalización de la docencia, nivelación salarial, entre otros; mientras que en el Congreso Extraordinario se ratificó la propuesta de emplazamiento de huelga.

-
- (42) Previo al inicio de la huelga, SPAUNAM enfrentó una lucha en defensa de los profesores de la Academia de Historia del CCH Vallejo quienes fueron acusados por las autoridades de ese plantel de concentrar en su beneficio las horas liberadas, de obligar a la universidad a pagar el trabajo inexistente de algunos profesores, de despedir a su libre albedrío, etc. Fue el primer conflicto donde se reconoció al sindicato como representante de los profesores. Esto se debió a que de 1891 miembros del SPAUNAM, 1038 eran profesores del CCH.
- (43) Antes de este Encuentro se celebraron dos más, el primero de ellos se realizó del 24 al 26 de agosto de 1973, en él se impulsó la idea de la organización sindical y la resolución de la crisis universitaria; el segundo se llevó a cabo el 8 y 9 de diciembre del mismo año en la Universidad Autónoma de Guerrero, ahí se hizo un balance de los avances de la organización de profesores, y se ratificaron las posiciones del primer encuentro, pero dada la poca importancia del evento no se tomó en cuenta. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 29, Abril, 1983.
- (44) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 30, Mayo, 1983, p. 17

Llegado el 30 de abril de 1975 el SPAUNAM ofreció una conferencia de prensa donde explicó el porque de su decisión de emplazar a la universidad a huelga. Al respecto, los líderes del sindicato dijeron que después de haber agotado - las instancias establecidas por el rector y, al no contar - aún con una respuesta positiva a sus demandas han llegado a tal decisión. Esa misma explicación la reiteraron en el emplazamiento entregado al rector inmediatamente después de - la conferencia. (45)

Antes de iniciar las negociaciones por contratación colectiva hubo un nuevo enfrentamiento por aumento salarial.

Desde la entrega del pliego petitorio efectuada el 11 - de noviembre de 1974, las autoridades conocieron de las in- tensiones del SPAUNAM de demandar conjuntamente con la firma del contrato colectivo un aumento del 40% mensual; así que, en abril de 1975, las autoridades universitarias hicieron un llamado a todas las asociaciones del personal académico existentes en la universidad, para que conjuntamente con ellas - participaran en la revisión anual y en el estudio para determinar el porcentaje del incremento. A dicho llamado acudió el sindicato, el cual conjuntamente con las asociaciones que anteriormente se habían aliado con él (Asociación de Personal Académico de Carrera, APAC y Federación de Uniones de Profe-

(45) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista - Foro Universitario Núm. 29, Abril, 1983.

sores de la Escuela Nacional Preparatoria, FUPENP) formaron nuevamente un bloque contrapuesto a la Federación de Asociaciones de Personal Académico. En esta ocasión el SPAUNAM trató de conjugar el aumento salarial con la firma del contrato colectivo de trabajo, objetivo que no logró. Asimismo, advirtió que

"en caso de que en las pláticas actuales las autoridades universitarias tomen nuevamente una decisión unilateral, a pesar de su compromiso verbal de no hacerlo, nos reservamos el derecho de reconsiderar nuestra posición ante dichas pláticas y no avalaremos tal decisión".(46)

Las pláticas siguieron el mismo espíritu que las anteriores, así que el 9 de mayo, SPAUNAM y sus aliados manifestaron su decisión de retirarse de ellas dando paso a que el acuerdo final se estableciera entre las diversas asociaciones que conformaban la Federación de Asociaciones y las autoridades. El aumento fue del 16% retroactivo al 1o. de marzo y se firmó el 6 de junio de 1975.(47) Es importante señalar que en esa ocasión, autoridades universitarias y diversas asociaciones académicas comandadas por la Federación, establecieron pláticas con las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para solicitar un aumento en el subsidio universitario para otorgar mejores incrementos sala

(46) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista-Foro Universitario Núm 32, Octubre, 1983, p. 18

(47) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 32, Julio, 1983

riales al personal académico.

Previo al estallido de la huelga, las autoridades universitarias formaron una comisión para realizar pláticas extraoficiales con el SPAUNAM respecto a sus demandas principales: firma de un contrato colectivo de trabajo, reconocimiento del sindicato y aumento salarial, en dichas pláticas quedaron evidenciados los lineamientos que primarían posteriormente en las negociaciones, sobre todo el que se refiere al deslinde entre lo académico y lo laboral.

El mes de junio de 1975 fue de múltiples movilizaciones para el SPAUNAM. Los días 4, 6 y 9 realizó paros escalonados el 11 efectuó un paro general y el 12 una marcha, todo ello, con el objeto de presionar a las autoridades para resolver sobre sus peticiones y para difundir su movimiento a toda la comunidad universitaria y a la opinión pública en general. - (48)

Paralelamente a las acciones del sindicato las autoridades actuaban. El día 9 de junio se reunió el Consejo Universitario para determinar sobre la solicitud del sindicato, pero antes, el día 6 del mismo mes salió a la luz pública la resolución de las Comisiones de Legislación y de Trabajo Académico, la cual consistió fundamentalmente en tres puntos:

(48) Cfr. PULIDO ARANDA, Alberto. Ob. cit.

"1) No procede la firma de un Contrato o un Convenio Colectivo de Trabajo con el personal académico por contravenir tanto la naturaleza de los servicios prestados por dicho personal como la estructura jurídica de la UNAM.

2) ...Los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de contrato colectivo deben ser estudiados, y en su caso, puestos a la consideración del Consejo Universitario, como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

3) Que la rectoría designe una comisión para que, con representantes de las diversas asociaciones del personal académico estudie los aspectos gremiales del referido personal..."(49)

Con esta resolución quedó integrado el marco legal e institucional que regirían las relaciones laborales entre personal académico y autoridades universitarias.

Desde el 12 de junio se iniciaron las reuniones formales para solucionar el conflicto, sin embargo, el 16 como no habían llegado a ningún acuerdo se dio principio a la huelga anunciada por el Sindicato del Personal Académico.

Las negociaciones se realizaron dentro de los marcos establecidos por el Consejo Universitario, y dentro de esos mismos finalizó la huelga el 24 de junio. Además se firmó el acuerdo de elaborar un capítulo sobre condiciones gremiales, documento que regularía lo referente a las cuestiones laborales del personal académico, en tanto que lo académico

seguiría rigiéndose por el Estatuto. El Título de Condiciones Gremiales fue aprobado por el Consejo Universitario el 27 de noviembre de 1975.

2.2 Puntos de Controversia.

La Universidad Nacional Autónoma de México como se ha dicho en reiteradas ocasiones atravesaba por una etapa de enfrentamientos abiertos, lo que propició la organización de profesores e investigadores con el objeto de analizar la problemática universitaria y darle solución, de tal manera que los primeros planteamientos hechos por el Consejo Sindical fueron encaminados a la defensa y transformación de las instituciones de educación superior, sobre todo de la Universidad Nacional.

En principio, el Consejo Sindical consideraba que las organizaciones magisteriales debían participar en las luchas revolucionarias para transformar a la sociedad, pugnar por la democratización de la enseñanza y por que las funciones de la universidad fueran en beneficio de las clases populares, estaban en pro del socialismo y manifestaban su interés por la organización sindical, pero sus planteamientos respecto a la sindicalización eran tan generales que proponían la constitución de un sindicato nacional de profesores e inves-

tigadores. Sin embargo, la dinámica en la que la UNAM estaba envuelta y la propia situación laboral y económica de ese sector acentuó la idea de convertirse en organización gremial.

Efectivamente, el personal académico fue afectado por la crisis económica y la creciente demanda educativa, hechos que contribuyeron a que la docencia e investigación se convirtieran en una verdadera profesión y, obligaron al personal académico a convertirse en un grupo más de asalariados, ya que un buen número de ellos tenía su fuente principal de ingresos en la UNAM. Fue esa condición de asalariados la que los empujó a la sindicalización.

Después de la lucha enfrentada por el incremento salarial de emergencia en 1973, confirmaron que la única forma de asegurar la bilateralidad en los acuerdos no sólo de carácter económico sino también gremiales y académicos era la constitución de un sindicato, "sólo a través de esta organización, el profesor podrá expresar, con la fuerza necesaria, sus opiniones sobre las cuestiones políticas, académicas y laborales que atañen a todos los universitarios". (50)

De acuerdo a las reuniones tenidas y retomando la experiencia del sindicato de trabajadores administrativos, el -

(50) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista - Foró Universitario Núm. 19, Junio, 1982, p. 44

SPAUNAM se constituyó como un sindicato democrático y apegado a los lineamientos establecidos por la legislación universitaria, y en base a ello solicitó que el Consejo Universitario lo reconociera como sindicato y aprobará un contrato colectivo de trabajo. A pesar de haber cumplido con los requerimientos impuestos por las autoridades y contra lo que SPAUNAM esperaba, estas modificaron los argumentos vertidos en 1972 ante el STEUNAM. Esto es, en ambas ocasiones reconocieron el legítimo derecho de los trabajadores a organizarse como mejor les conviniera y dijeron serían respetuosas de ello, aunque también cuidadosas de que sus planteamientos no fueran lesivos a la autonomía universitaria. Sin embargo, - en cuanto a la contratación colectiva solicitada por SPAUNAM, consideraron que "el Consejo Universitario es un órgano técnico académico, no una corporación deliberante de carácter político por eso mismo no es posible que apruebe propuestas que desconoce...", (51) caso contrario sucedió con el STEUNAM ya que en aquella ocasión pretendieron que éste se registrara ante el propio Consejo.

Uno de los factores que influyeron para que las autoridades rechazaran al SPAUNAM fue el referido a la selección, - promoción y definitividad del personal académico por considerar que eran aspectos exclusivamente académicos. Estos pun-

(51) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" Revista Foro Universitario Núm. 27, Febrero, 1983, p. 11

tos estaban contenidos en el título II del proyecto de contrato elaborado por el sindicato.

Al respecto, el SPAUNAM manifestó que en la universidad la mayoría del personal docente y de investigación se encontraba en una situación de inestabilidad laboral, dado que - los puestos eran otorgados atendiendo más a criterios subjetivos, políticos o de favoritismo, que a los conocimientos - que poseían los aspirantes a cualquier plaza. Para regular el problema proponían la creación de diversas instancias que determinaran sobre la promoción, selección y definitividad, tales como: organismos colegiados; comisiones dictaminadoras, de promoción y adscripción y, comisiones académicas. Dichos organismos estarían integrados por especialistas que tuvieran los conocimientos suficientes para evaluar tanto los con cursos como los planes y programas de estudio e investigación. Cada una de ellas tendría funciones específicas.

La Comisión Académica determinaría la creación de nuevas plazas de acuerdo a las necesidades de la universidad, la Co misión Dictaminadora sería la encargada de fijar los requisitos académicos y las pruebas de evaluación del personal académico. La Comisión Mixta de Adscripción y Promoción por su parte, revisaría que dichos requisitos y procedimientos se - ajustaran a los lineamientos acordados, inscribiría a los aspirantes e informaría a las autoridades de los resultados. (52)

La tarea del sindicato y las autoridades se reduciría a vigilar que los requisitos y normas señaladas por los organismos colegiados fueran respetados.

Estas proposiciones excluían a las autoridades y les vedaba la posibilidad de seguir interviniendo en los concursos de selección de profesores, hecho que explica, el porque del rechazo a la propuesta del sindicato.

Además proponían que después del ingreso del personal académico y de haber demostrado los conocimientos y capacidades suficientes ante las instancias establecidas y, cumplido cierto período de tiempo (no determinaban cuanto) se adquiriría la definitividad y el derecho de participar en los cursos de oposición.

Según el SPAUNAM, la aceptación de este apartado de su contrato colectivo redundaba en beneficio del personal académico y de la propia universidad, en tanto que al tener los primeros la definitividad y la posibilidad de promoción, los impulsaría a buscar su superación con la idea de hacer una carrera académica y de involucrarse más con sus tareas de docencia e investigación, hechos que en última instancia impulsarían la elevación del nivel académico, y de la profesionalización de la docencia, ya que las principales actividades académicas recaerían en los profesores de carrera y en los -

especializados. (53)

Para facilitar la carrera académica sobre todo de los profesores de enseñanza media superior, el SPAUNAM proponía la creación de una categoría intermedia entre el profesor de asignatura y el de carrera que no estaba contemplada en las existentes, el "profesor especial de carrera". La creación de esa categoría pretendía asegurar el pago del tiempo invertido en la revisión de exámenes y trabajos, en la preparación de clases y en la elaboración de material didáctico que a la fecha no era tomado en cuenta.

Si bien estos no fueron los únicos planteamientos propuestos por el sindicato, si fueron los que más resistencia encontraron por parte de las autoridades universitarias, cuya posición fue recogida por las comisiones de Legislación y de Trabajo Académico.

En términos generales, ambas comisiones coincidieron por una parte en que el personal académico tenía derecho y libertad para asociarse de acuerdo a sus intereses y sin deterioro de la libertad de cátedra e investigación, y por la otra, en que no procedía la contratación colectiva por contravenir a las funciones de la universidad.

(53) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 36, Noviembre, 1983.

Además de los puntos de coincidencia cada Comisión fundamento su posición. Para la Comisión de Legislación el trabajo que realiza el personal académico no era subordinado, puesto que contribuía a la creación de la cultura, la subordinación se contraponía a la libertad de cátedra e investigación; la relación que se establecía entre autoridades y personal académico no era una relación jerárquica entre patrón y trabajadores en el sentido que considera la Ley Federal - del Trabajo. "El binomio profesor-autoridades es estrictamente circunstancial pues ambos son, en realidad, los mismos. Por razones naturales entre ellos no debe darse antagonismo alguno". (54) Por su parte el sindicato considera que el personal académico es el que labora en instituciones que prestan un servicio social, como es el caso de la universidad, que perciben un salario por sus servicios y por lo tanto son sujetos de los derechos y obligaciones que señala el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo.

Esta misma Comisión reiteró que dada las funciones de - la universidad y su naturaleza como organismo público descentralizado, está sujeta a leyes especiales y no generales teniendo entonces prioridad las primeras. En este sentido, como la Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con la Ley Orgánica esta debía ser aplicada sobre la Ley Federal -

(54) GACETA, UNAM. 16 de Mayo de 1975, p. 2

del Trabajo. Por otro lado, manifestó que ambas leyes, al haber sido expedidas por el Congreso de la Unión tienen la misma jerarquía. (55) Como quedó señalado en otro apartado - del presente trabajo, el argumento de la jerarquía jurídica fue externado en 1963 cuando la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la UNAM, dio a conocer un documento donde se establecía que las relaciones entre la universidad y su personal docente se regirían por su Ley Orgánica, cuya jerarquía legal es igual a la Ley Federal del Trabajo, (56) el mismo fundamento fue externado en 1971 cuando el STEUNAM solicitó su registro ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; cabe reiterar por tanto que dicho argumento fue manejado por las autoridades cada vez que lo consideraron necesario.

La opinión que el sindicato tenía a este respecto era - diferente al de las autoridades, y aunque el Dr. de Buen Lozano no haya sido pro sindicalista, cabe transcribir la exposición que hizo en las audiencias celebradas en 1976, con motivo de la propuesta para adicionar el artículo 123 con el apartado C, ya que representa el sentir del personal sindicalizado; en esa ocasión el Dr. de Buen dijo

"de acuerdo a los principios del Derecho del Trabajo, no se aplica la norma de rango superior, sino la más favorable al trabajador, así estuvieran incluidos en la Constitución, Ley Federal del Trabajo, en los reglamentos de la Ley, en los contratos colectivos o en los contratos individuales de Tra-

(55) Dictamen de las Comisiones del Consejo Universitario - sobre la contratación colectiva del personal académico GACETA UNAM, 9 de Junio de 1975, p. 5

bajo" y en este caso lo que más favorecía al personal académico era la Ley Federal del Trabajo.(57)

Aunado a esta consideración, la Comisión de Legislación afirmó que la Ley Orgánica en su artículo 13, faculta al Consejo Universitario para determinar sobre los estatutos especiales que deben regir las relaciones laborales

"y si bien este precepto dispone que los derechos de su personal no serán menores a los que establece la Ley del Trabajo, lo hace como una simple referencia y no como una asimilación pues si el legislador hubiere querido que esa ley laboral se aplicara en la UNAM, así lo habría ordenado, y la referencia en cuestión saldría sobrando..."(58)

Dado que ese fue otro planteamiento utilizado cada vez que algún sindicato demandaba su reconocimiento, resulta interesante sacar a colación la discusión efectuada en 1944 en una sesión del Consejo Universitario, donde entre otras cosas, se expresó que la universidad por ser una institución pública sus empleados no estaban sometidos a la Ley Federal del Trabajo, sino a las del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero dado que sería gravemente peligroso para la autonomía, puesto que al formarse un sindicato automáticamente quedaría incorporado a la Confederación de Em-

(56) Citado por SILVA GUERRERO, Lucila, Ob. cit. p. 137

(57) GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. Ob. cit. p. 182

(58) "Dictamen de las Comisiones del Consejo Universitario ..." Ob. cit. p. 4

pleados al Servicio del Estado el cual tendría que conocer problemas universitarios, resulta preferible que las relaciones laborales se rijan por la Ley Federal del Trabajo. (59) - Cierto o no el argumento, se entiende porque las autoridades reiteradamente manifestaban que la Ley Federal del Trabajo - era una referencia y no una asimilación.

En cuanto a la designación de personal académico para las labores de investigación y docencia, la Comisión de Legislación consideró que la Ley Orgánica era clara al establecer que el ingreso de dicho personal, sería por concurso de oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos y no por otro medio, por tanto, los aspectos académicos se regirían por la mencionada Ley Orgánica y el Estatuto del Personal Académico y no por la Federal del Trabajo. (60)

En este punto sindicato y autoridades estuvieron de acuerdo en las formas de ingreso, en lo que difirieron fue en que para el primero los lineamientos de carácter general serían pactados por el sindicato y las autoridades, mientras que las de carácter particular por los organismos colegiados. Estos organismos como ya quedó señalado más arriba, estarían

(59) Cfr. citado por SILVA GUERRERO, Lucila. Ob. cit. p. - 134.

(60) Cfr. "Dictamen de las Comisiones del Consejo Universitario..." Ob. cit.

formados por especialistas por áreas de conocimiento.

Asimismo el sindicato en diversas ocasiones declaró que no era pretensión manejar a su antojo los procesos de ingreso y promoción, ya que estos serían responsabilidad de las - instancias colegiadas, mismas que de acuerdo al contrato colectivo de trabajo propuesto serían constituidas paritaria- mente.

La Comisión de Trabajo Académico por su parte, recono- ció que existían varias propuestas del sindicato que ya esta ban contenidas en el Estatuto y que garantizaban la libertad de cátedra e investigación sobre todo, las que se referían a la selección, promoción y definitividad. Asimismo determinó que aquellas propuestas del sindicato que no estuvieran conte- nidas en el Estatuto mencionado debieran ser estudiadas y en su defecto incorporadas a él. (61)

Retomó la demanda del sindicato sobre la creación de la categoría de profesor de carrera de enseñanza media superior y propuso la elaboración de un proyecto, una vez elaborado - dicho proyecto sería enviado al Consejo Universitario para - su aprobación. También propuso que fueran reglamentadas las funciones del profesor de asignatura.

Afirmó que las autoridades universitarias eran designa-

das mediante procesos democráticos, en ese sentido, se opusieron no a la creación de cuerpos colegiados sino que a estos se les pretendiera atribuir autoridad al margen de los procedimientos que establecía la Legislación Universitaria, a que las autoridades pudieran nombrarse por elección directa, y a la pretensión de que las asambleas fueran autoridad o fuentes de autoridad como pretendían, a decir de ellas, el sindicato. (62)

Las proposiciones hechas por las Comisiones de Legislación y Trabajo Académico fueron aprobadas por el Consejo Universitario en su sesión del 11 de junio de 1975. Hubo dos modificaciones propuestas por el rector Dr. Soberón, mismas que fueron aceptadas por el Consejo, con el objeto de resaltar dichas modificaciones se transcribe el acuerdo finalmente aprobado.

1) Conforme a la legislación actualmente en vigor, tanto la general como la de la universidad, no procede la firma de un contrato o convenio colectivo de trabajo con el personal académico por contravenir la naturaleza de los servicios prestados por dicho personal y la estructura jurídica de la UNAM.

2) ...Los elementos académicos positivos que se encuentran en dicho proyecto de contrato colectivo deben ser estudiados, y en su caso, puestos a la consideración del Consejo Universitario, como reformas o adiciones al Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

3) Que la rectoría designe una comisión para que con representantes de las diversas asociaciones del personal académico, estudie y acuerde los procedimientos para que dichas asociaciones inter vengan en los aspectos gremiales del referido personal, y proponga al Consejo Universitario un capítulo de "Condiciones Gremiales del Personal Académico" a fin de que, en su caso, sea incorporado a la Legislación Universitaria".(63)

2.3 Acuerdos que llevaron al reconocimiento del SPAUNAM.

Durante toda su trayectoria el Sindicato del Personal Académico se propuso el logro de sus principales demandas siguiendo lineamientos democráticos y apegándose en la medida de sus posibilidades a los requerimientos impuestos por las autoridades universitarias, con ese espíritu llevó a cabo todas sus tácticas de lucha; sin embargo, la resistencia a la que se enfrentó lo obligaron a imponer un movimiento de huelga en la universidad.

La base de los acuerdos que pusieron fin al movimiento fueron los delineados por las Comisiones de Legislación y de Trabajo Académico. El dictamen de estas comisiones recogió el sentir de las autoridades universitarias.

(63) GACETA UNAM. 11 de Junio de 1975. El subrayado es nuestro y se hace para señalar las modificaciones propuestas por el rector.

Como primer paso se formaron tres comisiones de negociación: Una integrada por las autoridades universitarias y el sindicato -el sindicato puso como condición para iniciar pláticas que estas se efectuaran por separado de las asociaciones que integraban la Federación de Asociaciones del Personal Académico-; (64) otra comisión estuvo formada también por las autoridades universitarias y los representantes de la Federación y una tercera, en la que participaron además de las autoridades, aquellas asociaciones que estaban de acuerdo con las demandas laborales del sindicato pero que no se habían afiliado a éste. (65)

Los acuerdos que pusieron fin a la huelga entrañaron como en toda lucha aspectos positivos y negativos, resaltar sólo uno de los dos llevaría a un triunfalismo simple o, a una derrota absoluta, lo que implicaría la negación de la experiencia que todo movimiento conlleva. En este sentido, se ha tratado de exponer en los siguientes párrafos los pros y los contras que el SPAUNAM obtuvo durante la huelga.

Siguiendo la lógica de las principales reivindicaciones

(64) Cabe aclarar que había asociaciones que no estaban integradas a la Federación, sin embargo, dado que la citada Federación encabezó la política antisindical y las otras asociaciones comulgaban más con la posición de esta, cuando se hace referencia a la Federación se las considera a ellas también.

(65) Cfr. GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. Ob. cit.

del SPAUNAM, se observa que la demanda de reconocimiento del sindicato ante las autoridades universitarias, el derecho que tiene el personal académico a la organización gremial, además de su reconocimiento como trabajadores con los derechos y - obligaciones que la Ley Federal les otorga fueron algunas de las demandas en las que se llegó a un total acuerdo, en tanto que la universidad reconoció expresamente al Sindicato del -- Personal Académico de la UNAM como organización sindical dentro del marco de la Legislación Universitaria (66); aceptó que los trabajadores académicos tenían el derecho a asociarse y, - que eran trabajadores de acuerdo a lo señalado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123. (67)

La firma de un contrato colectivo de trabajo, como única garantía de estabilidad en las relaciones laborales del -- personal académico fue otro punto importante por el que el - sindicato luchó. En ese rubro las autoridades manifestaron - contundentemente "no procede la firma de un contrato colectivo", "se tiene que hacer un deslinde entre lo académico y lo laboral", así que desde la primera plática, la comisión negociadora del sindicato aceptó el deslinde mencionado, esto es,

(66) "Acuerdos de la UNAM con las agrupaciones del Personal Académico" declaración de principios incisos 1,2 y 4. GACETA, UNAM. Junio 25, 1975. p. 8

(67) "Título de las Condiciones Gremiales" artículos 117 y 171 GACETA UNAM, Diciembre 10., 1975. p.p. 2 y 6

que las cuestiones académicas -promoción, selección y admisión del personal académico fundamentalmente-, fueran estudiadas conjuntamente con todas las asociaciones académicas existentes en la UNAM e incluidas después de la aprobación del Consejo Universitario en el Estatuto del Personal Académico; mientras que todo lo laboral -vacaciones, licencias, sueldos, año sábitico y demás prestaciones- fueran recogidas por el Título de Condiciones Gremiales e integrado en el Estatuto. Una vez concluida la huelga el Título sería elaborado por to das las asociaciones que tuvieran fines gremiales, y revisado bianualmente entre autoridades universitarias y todas las asociaciones del personal académico existentes en la universidad. (68)

Hasta aquí cabe hacer algunas consideraciones. Para el Sindicato del Personal Académico, la firma de las Condiciones Gremiales equivalía a la firma de un contrato colectivo de trabajo, ya que no le interesaba el título que el contrato pudiera tener, sino que en él estuvieran contenidas las demandas fundamentales que había sostenido desde hacía casi un año, relaciones bilaterales, prestaciones sociales, tabulador de salarios, y su revisión periódica. (69) Para las -

(68) "Acuerdos de la UNAM con las agrupaciones del personal académico". Ob. cit.

(69) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 37, Diciembre, 1983, p. 25.

autoridades un contrato colectivo para ser considerado como tal debía contener la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, la de admisión y la de expulsión, además del aspecto laboral y académico. (70)

En efecto, el nombre del documento era lo de menos, pudo haberse llamado Convenio Colectivo de Trabajo como el del STEUNAM, Condiciones Generales de Trabajo como el del SITUAM o el del SINTCB o bien Título de Condiciones Gremiales como se le denominó al documento en referencia; lo importante fueron los términos en que quedó el acuerdo, esto es, quién poseería la titularidad y por cuánto tiempo la tendría. Términos que en los acuerdos no quedaron considerados explícitamente. No obstante, el establecimiento de la bilateralidad en las relaciones laborales quedó plenamente asegurado en los artículos 117 y 118, 119 y sus respectivos incisos. La administración del Título de Condiciones Gremiales en todo caso quedó supeditado a que "las asociaciones que tengan estructura y finalidades gremiales y estén debidamente acreditadas... tendrá tantos votos como afiliados acredite... las autoridades reconocerán como criterio de los trabajadores - académicos el que obtenga la mayoría de los votos acreditados... (71) En este sentido, la administración del título -

(70) Cfr. "Conferencia de prensa del rector y la Comisión de rectoría", GACETA UNAM, 30 de junio de 1975, pp.7-8

(71) "Título de las Condiciones Gremiales del Personal Académico, artículo 118 incisos b y c", Ob. cit. p. 2

por parte del SPAUNAM estuvo determinado a la conservación - del mayor número de afiliados en su seno.

El problema se evidenció cuando el sindicato ingenuamente confiado en que era la única organización que existía en la universidad cuyos fines eran gremiales, toleró que las - asociaciones que había en ésta, participaran en las discusiones y en la elaboración de los "Acuerdos Base".

Las consecuencias que se derivaron de este acuerdo el - SPAUNAM empezó a sentir las cuando llegado el momento de elaborar el Título, la Federación de Asociaciones de Personal - Académico se negó a desaparecer como asociación académica y a asumirse sólo como asociación gremial. Ciertamente, cuando se iniciaron los trabajos de elaboración del Título de Con condiciones Gremiales de junio a noviembre de 1975, el sindicato pidió que se respetara el acuerdo establecido por el Consejo Universitario en la reunión del 25 de junio, en el sentido de que "...aquellas asociaciones que se definieran como laborales, no intervengan en cuestiones académicas, y viceversa..." (72)

La federación se negó a aceptar la petición del sindica to argumentando que de acuerdo a sus estatutos se había cons tituido para cumplir funciones académicas, además de que su

(72) "Informe de la Comisión de rectoría", GACETA UNAM, lo. de Diciembre de 1975, p. 17.

personalidad asociativa había sido plenamente reconocida por todos los participantes en la discusiones sobre el capítulo de condiciones gremiales, y en ninguna de las resoluciones - del Consejo Universitario se prohibía que las asociaciones - tuvieran las dos funciones, la académica y la gremial. (73) Apoyada en este argumento la federación continuo existiendo con ambas funciones.

Esas consecuencias se acentuaron en 1977, cuando se tuvo que revisar por primera vez las condiciones gremiales. En esa ocasión la multicitada federación decidió formar las Asociaciones del Personal Académico (hecho que formalizó en - abril del mismo año). De acuerdo al principio de proporcionalidad mencionado, el SPAUNAM dejó de ser mayoritario y por tanto el administrador del capítulo XIII sobre condiciones - gremiales, ya que sólo registro a 3547 afiliados de un total de 8686 y las asociaciones registraron a 5139. (74) Las consecuencias culminaron en 1980 cuando SPAUNAM y AAPAUNAM realizaron un recuento para ver quien era el administrador del Título y el sindicato ya convertido en Sindicato de Trabajadores (STUNAM) perdió dicho recuento.

Si bien es cierto que el reconocimiento del SPAUNAM sig

(73) Idem, p. 19

(74) GACETA UNAM, 3 de Enero de 1977.

nificó un avance en las negociaciones laborales, no obstante, el problema estuvo en que su reconocimiento ante las autoridades universitarias no implicaba el poder de detentar la titularidad del capítulo XIII, ya que según la experiencia de los sindicatos que se constituyeron previamente al STEUNAM y al SPAUNAM, no era suficiente con que una organización fuera reconocida como tal, el hecho en sí no comprometía a las autoridades a nada.

Uno de tantos problemas que resultaron del deslinde entre lo académico y lo laboral, fue la incapacidad del SPAUNAM para influir en la contratación del personal académico y lograr la estabilidad en el empleo de este sector universitario. Dado que para las autoridades esos eran aspectos meramente académicos fueron rechazados tajantemente quedando finalmente tal y como estaba establecido en el Estatuto del Personal Académico vigente desde 1974. Es decir, las categorías y niveles quedaron iguales (ayudantes de investigador y profesor, técnico académico, profesor de asignatura, profesor e investigador asociado, etc. en sus niveles A, B o C), los requisitos de ingreso y promoción seguirían siendo por concurso de oposición abierto y cerrado según el caso, las instancias para determinar sobre el ingreso, promoción y selección, continuarían siendo competencia de las autoridades universitarias a través de los Consejos Técnicos, los Consejos Inter

nos, los Asesores y las Comisiones Dictaminadoras. (75) Cabe reiterar que en esencia lo mismo proponía el SPAUNAM, la diferencia en ambas posiciones como ya se mencionó, estaba en la lucha que se dio por el poder, en tanto que las autoridades querían seguirlo conservando y el sindicato pretendía que este poder fuera compartido por todo el personal académico.

En la firma de los acuerdos reiterados posteriormente - en el Título de Condiciones Gremiales quedaron contenidos as pectos de suma importancia que el Estatuto no contemplaba, - como el establecimiento de la Comisión Mixta de Vigilancia - cuya función era la supervisión de la aplicación adecuada - del Estatuto, sobre todo en lo que se refería a la selección, promoción y adscripción del personal académico; la Comisión de Conciliación y Resolución, encargada de oír y en su caso dictaminar sobre alguna decisión de las autoridades que afec tara a algún miembro del personal académico; la Comisión de Higiene y Seguridad y finalmente, la Comisión de Vivienda.

Una de las múltiples luchas del sindicato fue la profesionalización de la docencia, su propuesta al respecto fue - la creación de la categoría de "profesor especial de carrera". Esta propuesta fue ratificada favorablemente a través del dic tamen de las comisiones de Trabajo y de Legislación, que esta

(75) Cfr. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974.

bleció la elaboración de un instructivo para la creación de esta categoría. El instructivo fue hecho realidad en julio de 1976.

Una reivindicación en la que definitivamente las autoridades no cedieron fue en el aumento de emergencia del 40% mensual, argumentando que apenas el 6 de junio se había acordado un aumento del 16% con las Asociaciones del Personal Académico. En éste acuerdo el SPAUNAM no participó.

Salvo algunas diferencias que no alteraban la esencia de los acuerdos finales, tales como la no adhesión de algunas asociaciones al principio sobre bilateralidad, y las bases de ingreso del personal académico, la firma de los documentos que pusieron fin al conflicto de huelga el 24 de junio de 1975, fue la misma para las 23 asociaciones académicas participantes y para el sindicato. Dichos acuerdos sirvieron de base para la elaboración del Título XIII sobre las Condiciones Gremiales efectuada del mes de julio a noviembre de 1976.

La elaboración de Título se realizó también en comisiones separadas, una con las asociaciones y otra con el sindicato según acuerdo de ambos y de las autoridades. En esa ocasión, en 117 aspectos hubo acuerdo excepto en el referido a la explicitación del principio que establece que las asociaciones no pueden tener en forma conjunta finalidades gremiales y académicas.

Independientemente de los argumentos que cada una de las partes señalaron como válidos, la importancia que tuvo la -- firma del Título de Condiciones Gremiales, radicó en que por primera vez en la historia de la UNAM se estableció en un documento de manera sistemática y clara, los beneficios a que tiene derecho el personal académico (artículo 115 y 118 del mencionado título). Y ese fue mérito exclusivo del SPAUNAM, pues fue el primer sindicato que puso en evidencia los derechos de que debían gozar como trabajadores el personal académico, además de que también fue el primero que cuestionó la estructura unilateral y autoritaria del gobierno universitario y que inició una lucha por la transformación de la universidad. Finalmente, el Título fue el documento en el que se contemplaron los beneficios mínimos a que tenía derecho todo trabajador académico y aún cuando haya quedado ceñido al marco establecido por las autoridades gubernamentales como afirmaron las universitarias, el acuerdo de suyo representó un gran avance para el sindicalismo universitario.

2.4 Limitantes del SPAUNAM.

La constitución del SPAUNAM tuvo un largo período de gestación, de agosto de 1972 a junio de 1974, debido a -- que su objetivo primario no fue la formación de un sindicato con las características propias de este tipo de organización,

sino la agrupación con miras a la solución de la crisis de - las instituciones de educación superior. Sin embargo, el - contexto en el que se desarrolló fue delineando su estructura sindical.

En efecto, como ya se ha mencionado la crisis por la - que atravesaba el país llegó a las universidades afectando por igual a sus profesores, investigadores y trabajadores ad ministrativos, como consecuencia de ello, las primeras luchas que enfrentó el SPAUNAM fueron salariales, gracias a las cu les en la universidad se adoptó la política salarial vigente para el sector obrero. La política salarial representó un - gran beneficio para el personal académico, puesto que a partir de la primera petición que en ese sentido hizo en 1973 la Coalición de Organismos Magisteriales fue evidente la necesidad de obtener dichos aumentos, los cuales a partir también de esa fecha fueron otorgados por las autoridades universitarias, aún cuando haya sido con el objeto de opacar la lucha del sindicato como sucedió con el aumento de abril de - 1975.

Inmerso en este tipo de luchas, el SPAUNAM fue posponien do el objetivo fundamental para cualquier organización gremial, la contratación colectiva y su reconocimiento ante las autoridades, de tal manera que

"fue incapaz de responder a las necesidades del mo mento político, ya que cuando se necesitaba de los

instrumentos indispensables de combate como lo eran los estatutos del sindicato y el contrato colectivo de trabajo, se vio inmerso en luchas salariales". (76)

El retraso en la implantación de los instrumentos de lucha sin embargo, no fue sólo consecuencia de los enfrentamientos salariales sino de la heterogeneidad política al exterior e interior del SPAUNAM:

Hacia el exterior en tanto que el proyecto sindical no logró arraigar en la mayoría del personal académico. Una de las razones se debe a que un gran número de profesores tiene su fuente principal de ingresos fuera de la universidad, y - por otro lado, la actividad docente o de investigación que - realizan significa para ellos desde un punto de vista reaccionario, un status incompatible con la concepción de asalariados que se les pretendía imponer con el sindicalismo, el asumir esa condición significaría ponerse al mismo nivel del carpintero, cerrajero o laboratorista, cuyo trabajo es considerado como enajenante y rutinario, que no requiere de un alto grado de dificultad para realizarlo, que no tiene el mismo compromiso y responsabilidad que la sociedad les confiere a los académicos en tanto formadores de individuos útiles a la sociedad. La "excelencia de la actividad académica" no puede entonces ser equiparable con el trabajo administrativo.

Como reacción al sindicato surgió un grupo de profesores que formaron la Federación de Asociaciones del Personal Académico, que en esa época brillaba por su ausencia en la lucha laboral pero que a partir de su creación estuvo atenta para aliarse a las autoridades en contra de cualquier movimiento que amenazara la estructura de poder universitario, ese grupo logró poco a poco consolidarse como se ha señalado hasta arrebatarle el poder al SPAUNAM. Aunado a las asociaciones, se encontraban aquellos profesores que eran sólo meros observadores no involucrados con ningún sector en pugna, pero se prestaban a ser utilizados por las autoridades según su conveniencia, creando con ellos asociaciones fantasmas y obligándolos a respaldar sus decisiones. Cabe señalar que de este tipo de trabajadores tanto entre los académicos como administrativos continua existiendo y asumiendo el mismo papel.

Hacia el interior del sindicato su consolidación se vio impedida al surgir oposiciones a su dirección y a los acuerdos tomados. Por un lado, estuvo un grupo de profesores de Ciencias Políticas que consideró apresurada la constitución del mismo por no reunir a la mayoría del personal académico, sólo tres mil del total de profesores. Ciertamente, a pesar de tener un largo periodo de lucha el SPAUNAM no había logrado aglutinar a la mayoría de los profesores e investigadores universitarios, hecho que respondía además de lo ya señalado a la endeble acción organizativa del Consejo General de Re-

presentantes. En este sentido, la Comisión de Vigilancia del sindicato en el desarrollo del Congreso Extraordinario celebrado el 26 y 27 de abril de 1975 manifestó que existía gran irregularidad en la asistencia de los representantes seccionales al Consejo, ya que de 77 miembros que lo integraban sólo asistían alrededor de 40. (77) Dado que dichos representantes eran los responsables de la propaganda, organización y campaña de afiliación su poca participación y cumplimiento de sus compromisos sindicales afectaba esas actividades y al propio sindicato.

Además de ese grupo de Ciencias Políticas que se opuso a la constitución del SPAUNAM, hubo diferencias con la directiva de la Asociación del Personal Académico de Carrera, asociación que desde un principio participó en el proceso de conformación del sindicato y en las luchas por aumento salarial, pero que en el momento de consolidar dicho proyecto se mostró desconfiada, sobre todo hacia la dirección del SPAUNAM. A partir de entonces, la APAC decidió continuar existiendo como asociación académica, posición que reafirmó en ocasión de las negociaciones realizadas para dar solución a la huelga impuesta por el sindicato en junio de 1975. La decisión no invalidó que sus miembros en lo individual pertenecieran al SPAUNAM.

(77) Cfr. WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM", Revista Foro Universitario Núm. 30, Mayo, 1983, p. 20

La APAC a la fecha siempre ha apoyado la lucha del sindicalismo universitario.

Si bien, el desacuerdo de estos grupos a decir de algunos representantes del sindicato no significó una pérdida considerable para el SPAUNAM, si influyó en esos momentos en su constitución, dado que se vio como sospechoso el hecho de que los mismos impulsores de la organización decidieran abandonar la lucha sindical a última hora.

Una limitante más del SPAUNAM fue el haber supuesto que según lo pactado con el STEUNAM habían quedado trazados los lineamientos jurídicos que reglamentarían las relaciones laborales de todos los trabajadores universitarios. En este supuesto, el SPAUNAM demandó que el Consejo Universitario se pronunciará por su constitución y su reconocimiento como organización laboral, considerando además que era suficiente para obligar a las autoridades universitarias a firmar un contrato colectivo de trabajo, pero en contra de lo que supuso, la actitud de las autoridades fue la misma de antaño, esto es, el rechazo rotundo de que las relaciones laborales del personal académico se establecieran a través de un contrato colectivo de trabajo, sólo que esa vez utilizaron nuevos argumentos que estuvieron acordes con la organización de que se trataba como los siguientes: la estructura de la universidad peligra en tanto que se pretende que las decisiones sean re-

sultado de asambleas; la excelencia académica no es equiparable con el trabajo subordinado; la contratación colectiva - atenta contra la libertad de cátedra e investigación; etc. - La razón de fondo es que las autoridades no estaban dispuestas a compartir la dirección de la universidad, así que ante la imposibilidad de exterminar definitivamente al sindicalismo universitario, puesto que era una realidad irreversible, lo que se propuso fue limitar su avance. En ese momento la política utilizada contra el SPAUNAM perseguía ese objetivo.

El caminar con estricto apego a la legalidad en el sentido de cumplir con los requerimientos que las autoridades - universitarias le imponían fue otra de las limitantes del SPAUNAM, con esta afirmación no se quiere decir que de haber actuado por la vía de la ilegalidad, habría logrado la satisfacción de sus demandas, hacerlo implicaría negar la validez de los demás aspectos que influyeron en su lucha. Lo que sí se puede afirmar, es que de haber sido más persistentes en sus demandas habría tenido la posibilidad de ejercer más presión ante las autoridades y quizá logrado influir más en aspectos como la promoción, selección y admisión del personal académico. Y básicamente, habría podido ser el único titular de las condiciones gremiales como sucediera con el STEUNAM respecto al convenio colectivo de trabajo. Un hecho - que se presentó en algunas ocasiones en el recorrido histórico del SPAUNAM fue el haberse retirado de la mesa de negocia

ciones antes de concretizar acuerdos; tales hechos se repitieron en la revisión salarial de emergencia celebrado en - abril de 1975, en noviembre de 1976 durante el período de - acreditación de las organizaciones gremiales para participar en la primera revisión del Título de Condiciones Gremiales - y, en enero de 1977 en ocasión de la revisión mencionada.

Cierto es que la lucha del SPAUNAM se desarrolló en con diciones diferentes a las del STEUNAM, ya que tuvo que enfren tar la nueva política impuesta por el Dr. Soberón que no sólo respondía a su estilo personal (de mano dura) de gobernar, si no a toda una política nacional de educación más estructurada y de control hacia las instituciones de educación superior, - según quedó señalado en el primer capítulo de este trabajo.

CAPITULO

III. UN PASO MÁS DE LOS SINDICATOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

En este capítulo además de esbozar las acciones realizadas por el STEUNAM y SPAUNAM para lograr su consolidación - como organizaciones sindicales, se reseña la lucha enfrentada por el Sindicato de Trabajadores de UNAM (STUNAM), sindicato surgido de la fusión de STEUNAM y de SPAUNAM.

Respecto a la lucha emprendida por el STUNAM se exponen los factores que influyeron en su creación; sus demandas; la respuesta que las autoridades le dieron expresada en propiciar una política antisindical y su alianza con el Estado y - la iniciativa privada para desmantelar al sindicato. Finalmente, se exponen los logros obtenidos por dicho sindicato - después de la huelga que impuso y se presenta un balance de la misma.

1. EL PROCESO DE CONSOLIDACION DEL STEUNAM Y DEL SPAUNAM.

Una vez que STEUNAM y SPAUNAM firmaron los acuerdos que pusieron fin a las huelgas impuestas por ellos a la Universidad Nacional Autónoma de México, de octubre de 1972 a enero de 1973 y de junio de 1975 respectivamente, ambos sindicatos se vieron sumergidos en una dinámica tendiente a reforzar a sus organizaciones. El reforzamiento se dio en dos niveles: el interno, que involucró a los sindicatos con: los afiliados, las autoridades universitarias, los estudiantes y el personal académico o administrativo según el ramo del que se tratara y, el externo, que abarcó la relación de los sindicatos con los trabajadores de las universidades del resto del país, el sector obrero organizado y otros sindicatos independientes.

El STEUNAM como paso inicial y como parte de su política interna, enfocó su atención hacia la democratización de su organización, para ello realizó las siguientes actividades:

- 1) Dado el carácter provisional del Comité Ejecutivo que encabezó la huelga, inmediatamente después de ésta procedió a constituir su Primer Comité Ejecutivo, el proceso se efectuó de marzo a mayo de 1973 y en los mismos meses pero del año de 1976 eligió a su segundo Comité.
- 2) Con el objeto de analizar sus avances, de realizar las reformas a sus estatutos e implementar nuevos planes de trabajo formó el Consejo General de Representantes inmediatamente después de la elección de ca

da Comité Ejecutivo. 3) Con el mismo propósito celebró dos Asambleas Generales en marzo de 1974 la primera y en octubre de 1975 la segunda y 4) La lucha por la unidad de todos los empleados y trabajadores de la universidad fue una de las tareas fundamentales para la consolidación y democratización - del sindicato, objetivo que lo llevó a buscar la fusión con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UNAM (SITUNAM) su principal oponente durante la huelga de 1972-73. Dicha - fusión concluyó en 1975.(1)

El SPAUNAM por su parte vio retrasado el proceso de -- constitución de su Comité Ejecutivo por dos razones principal- mente; la primera cuando surgió como sindicato porque pensó que de llevarse a cabo se podría llegar a la división y des- gaste de la propia organización, y se descuidaría la elaboración de los estatutos y del contrato colectivo de trabajo - que en última instancia era una de sus tareas prioritarias; y la segunda cuando concluyó la huelga en junio de 1975, el motivo aducido en esa ocasión fue el estado de suspensión de la huelga. Ciertamente, en vista de que las demandas del - sindicato no fueron cumplidas en los términos requeridos por él, acordó que el movimiento de huelga realizado en junio de 1975 fuera "suspendido y no finalizado" hasta que no se ela-

(1) Cfr. GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. Ob. cit.; LOPEZ PINEDA Fabián, Ob. cit. y PULIDO ARANDA, Alberto, Ob. cit.

borara el Título de Condiciones Gremiales de manera que el Consejo General de Representantes primero, y el Consejo de Huelga después fungieron como la máxima instancia de gobierno del SPAUNAM y sólo hasta mayo de 1976 en el Segundo Congreso General Ordinario fue nombrado su Primer Comité Ejecutivo. (2) En cuanto a la unidad sindical indiscutiblemente el sindicato académico logró avances en su afianzamiento y actividad durante el movimiento, no obstante, no fue posible su total arraigo como sucediera con el sindicato administrativo.

La penetración sindical en el personal administrativo fue más fácil y fructífera, entre otras razones, porque los sueldos y prestaciones antes del surgimiento del sindicato sólo eran incrementados a voluntad de las autoridades, además de insuficientes sobre todo ante la crisis económica y la universidad para este sector de trabajadores representaba la única fuente de ingresos. En este sentido, el STEUNAM y sus recientes logros hicieron evidente a los trabajadores lo positivo que resultaba contar con una organización que defendiera sus derechos. Y lo que ocurrió con el personal académico fue distinto, para una gran mayoría la concepción de la excelencia académica tenía un peso importante, y a pesar de que los sueldos también eran determinados por las autoridades no

(2) Cfr. GAMBOA GONZALEZ, Víctor M. Ob. cit.; WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núms. 25-40, Diciembre-Marzo, 1983-1984.

eran fundamentales para su existencia, ya que sus principales actividades e ingresos estaban fuera de la UNAM, de cuyo se entiende el porque del rechazo a la agremiación.

Todas las actividades emprendidas por los dos sindicatos redundaron en el incremento de sus filas. El STEUNAM definitivamente las vio engrosadas, mientras que el SPAUNAM se vio limitado en éste aspecto. En el momento de su constitución - en 1974, el SPAUNAM contaba con 1891 afiliados;(3) en ocasión de la revisión salarial en febrero de 1976, el sindicato acreditó 3720 miembros contra 3234 de 28 asociaciones(4) y en noviembre del mismo año, para participar en la primera revisión del Título de Condiciones Gremiales acreditó a 3547 contra - 5134 de 43 asociaciones.(5)

Una de las causas que explican el arraigo hacia los sindicatos se puede encontrar en la consistencia de los acuerdos firmados por ambas organizaciones, principalmente los referidos a la cláusula de exclusividad en la contratación y a la posesión de la titularidad del contrato de trabajo. Al respecto, el STEUNAM logró afianzar las dos demandas, lo que le permitió primeramente tener la prioridad en la contratación del personal de nuevo ingreso, y al ser el único sindicato ad

(3) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM", Revista Foro Universitario Núm. 22, Ob. cit. p. 41

(4) GACETA UNAM, 5 de Enero de 1976.

(5) GACETA UNAM, 3 de Enero de 1977.

ministrativo representó la única alternativa de afiliación. El SPAUNAM por su parte, se vio ante la disyuntiva de que al no haber logrado que la admisión, promoción y definitividad formaran parte de las condiciones gremiales, la afiliación tuvo que ser sólo a través del convencimiento, tarea que no fue fácil en el ala académica, además la existencia de las - asociaciones académicas(6) representó otra alternativa de - afiliación y un excelente instrumento político para las auto

- (6) Las Asociaciones Académicas son todas aquellas que surrieron después que el Consejo Sindical manifestó su decisión de constituirse en sindicato.

El 22 de julio de 1974, se creó la Federación de Asociaciones del Personal Académico de la UNAM (FAPAUNAM), en 1975 esta y otras asociaciones académicas participaron Primero en los "Acuerdos Base" que pusieron fin a la huelga impuesta por el Sindicato del Personal Académico y después en la elaboración del capítulo XIII sobre las Condiciones Gremiales.

En enero de 1976 28 asociaciones en, total, entre ellas la FAPAUNAM, participaron en la revisión salarial correspondiente y a fines de ese mismo año, en la primera revisión del capítulo mencionado. A raíz de dicha revisión, desde enero de 1977, se convirtieron en las asociaciones que aglutinaron a la mayoría del personal agremiado y a partir de entonces, las revisiones salariales y del Título se han realizado entre éstas y autoridades - universitarias.

El 21 de abril de 1977 la Federación y otras asociaciones se constituyeron en Asociaciones del Personal Académico, mismas que en 1979 formaron las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).

Ante la adición a la fracción VII del artículo 3o. constitucional en agosto de 1979 junto con otras asociaciones de distintas universidades del país crearon la Asociación Nacional de Asociaciones y Sindicatos del Personal Universitario (ANASPAU), en diciembre del mismo año, AAPAUNAM solicitó su registro como sindicato ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en febrero del año siguiente dicha Secretaría se declaró incompetente

ridades. En este sentido, se explica el por que del poco incremento en el número de afiliados al SPAUNAM contra el de las asociaciones, que si bien de manera individual no representaron peligro para el sindicato al coaligarse se convirtieron en eminente mayoría.

En la relación emprendida directamente con las autoridades, ambos sindicatos se dieron a la tarea de respetar y hacer respetar lo pactado tanto en el convenio colectivo como en las condiciones gremiales. En principio tuvieron que enfrentar la morosidad de las autoridades en la elaboración de los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Admisión, Escalafón y Tabulador para el STEUNAM; de Higiene y Seguridad para los dos sindicatos y; de la Comisión Dictaminadora, de la Comisión de Creación del Profesorado de Enseñanza Media Superior y del Título de las Condiciones Gremiales exclusivamente para el SPAUNAM.

Las violaciones a los convenios firmados fue y a la fe-

...para resolver al respecto.

El 13 y 14 de noviembre de 1980, AAPAUNAM y el sindicato realizaron un recuento para determinar la titularidad de las Condiciones Gremiales, dicho recuento resultó positivo para las asociaciones autónomas.

Finalmente, como consecuencia de la constitucionalidad de la autonomía universitaria y la reglamentación de las relaciones laborales, las multicitadas asociaciones adquirieron el carácter de sindicato

Cfr. WOLDENBERG, José. "Esbozo histórico de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico" en Revista Foro Universitario Núm. 14, Ob. cit. p.p. 49-53;

VALADES, Diego y otros. Ob. cit. p.p. 15-20

cha sigue siendo, una de las prácticas más reiteradas de las autoridades contra los sindicatos. Para el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM por ejemplo, la cláusula de exclusividad en la contratación ha sido motivo de fuertes enfrentamientos, ya que mediante nombramientos por servicios profesionales o por honorarios, las autoridades han cubierto puestos cuyas funciones son meramente administrativas, ni que decir de las plazas de confianza que han rebasado en mucho el convenio establecido. El Sindicato del Personal Académico, por su parte tuvo que sufrir las consecuencias en la violación de algunos acuerdos, sobre todo el que se refería a la bilateralidad en la contratación y al carácter gremial que debía tener toda asociación que deseara influir en el Título de Condiciones Gremiales tanto en su elaboración como en su revisión, esta violación quedó de manifiesto desde el momento mismo de la elaboración del Título en 1975.

También tuvieron que enfrentar la presión y represión - de las autoridades. Inmediatamente después de la huelga en mayo y junio de 1973, el STEUNAM tuvo fuertes enfrentamientos con las autoridades de la Dirección General de Difusión Cultural y de la Dirección de Información, básicamente por violaciones al convenio de trabajo y al despido injustificado de los delegados sindicales de ambas dependencias, estos problemas propiciaron la realización de un mitin frente a la rectoría y un paro de actividades de 24 horas.

El conflicto más relevante del SPAUNAM después del enfrentado cuando se elaboró el Título de las Condiciones Gremiales, fue el efectuado con las autoridades de la Facultad de Contaduría y Administración en 1976, (7) el motivo fue el despido injustificado de profesores de carrera, de asignatura y de ayudantes, alteración de horarios y en consecuencia reducción de salarios de los profesores, e intromisión en la vida interna de la organización de profesores, entre otros. Ante los hechos, el sindicato emplazó a huelga a la universidad por tiempo indefinido para estallar el 26 de enero de 1976 de no ser satisfechas sus demandas: "Reinstalación de (...) profesores de carrera de tiempo completo, reinstalación de los profesores y ayudantes despedidos, reinstalación a la condición laboral anterior a quienes se afectó en sus horarios y, en consecuencia, en sus salarios..." (8) Llegado el día 26 el Comité de Huelga del SPAUNAM determinó que en lugar de estallar la huelga sólo se efectuara un paro de 24 horas, el emplazamiento se pospuso para el 31 de enero del mismo año.

Dado que el conflicto fue paralelo a la revisión salarial correspondiente a 1976, el sindicato trató de conjugar

-
- (7) En el diario Excelsior durante el mes de Enero y Febrero aparecen la secuencia del conflicto. También se puede consultar a WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM" en Revista Foro Universitario Núm. 46. Ob. cit.
- (8) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM", en Revista Foro Universitario, Idem.

ambos movimientos, cosa que no logró; si bien es cierto que estalló una huelga que duró unas cuantas horas (cinco aproximadamente) esta fue exclusivamente por aumento salarial, ya que después de que se levantó el movimiento se dieron a conocer los acuerdos y en ellos no apareció ninguna referencia al conflicto de los profesores de Contaduría y Administración. (9)

Aunque parezca reiterativo, muchos de los avances obtenidos por los sindicatos se debieron a la firmeza de las bases con las que fueron constituidos. Sin olvidar por supuesto que los acuerdos también fueron resultado de una política laboral universitaria y nacional, las bases como factores que influyeron en el avance de cada organización fueron determinantes. El STEUNAM por ejemplo, logró su reconocimiento, la firma de un convenio colectivo de trabajo y la titularidad absoluta del mismo, lo que significó que la administración de dicho convenio no tuvo que disputársela con ningún otro sindicato, esto le permitió llevar a cabo sin contratiempos las revisiones contractuales en 1974 y 1976 y las salariales por cuota diaria de 1973 a 1976. Los únicos problemas que el STEUNAM tuvo que enfrentar fueron uno en noviembre de 1975, en esa ocasión el STEUNAM estalló una huelga de aproximadamente 20

(9) El acuerdo firmado por las autoridades y el SPAUNAM, que pusieron fin a la huelga fue un aumento del 18.5% y constituir una comisión mixta que resolviera los problemas de los profesores de enseñanza media superior. "Cinco horas duró la huelga en la Universidad", Excelsior, 2 de febrero de 1976.

horas por revisión salarial, tiempo después del cual obtuvo un incremento del 20.1%; no obstante, dicho movimiento no re presentó ninguna consecuencia negativa ni para la universidad ni para el sindicato, dado que según lo establecía el convenio los días 1 y 2 de noviembre eran (y continúan siendo) días de descanso obligatorio en la UNAM. El otro problema tuvo lugar en noviembre de 1976 en ocasión de la revisión contractual, pero a diferencia del conflicto de 1975, éste fue enfrentado entre el sindicato y sus afiliados. (10) En efecto, el problema surgió cuando las autoridades y los dirigentes del sindicato acordaron un incremento salarial del 5.5%, el cual fue considerado por los trabajadores como insuficiente, manifestándose en consecuencia contra los dirigentes sindicales y la propia revisión. (11) Este hecho más que afectar las relaciones entre las autoridades y el sindicato

- (10) "STEUNAM: sin huelga y dividido", Proceso No. 1 Noviembre, 1976, p.p. 21-23
- (11) Es importante mencionar que previo a este aumento, en septiembre del mismo año el STEUNAM había logrado uno de \$950.00 mensuales, la petición original del sindicato fue de 58%, petición que después cambió a \$1200.00. Por otra parte, por ser revisión contractual además del 5.5% obtenido en noviembre, hubo otras prestaciones importantes, tales como la reducción de la jornada de trabajo de 40 y 47 horas a 32 y 40 respectivamente, sin embargo, los trabajadores poco acostumbrados a analizar en su totalidad las demandas, se dejaron influir por el porcentaje de aumento en sí mismo. El problema de la falta de visión política de la generalidad de la base trabajadora responde al desinterés de esta misma y del Comité Ejecutivo por impulsar una educación sindical. PULIDO ARANDA, Alberto, Ob. cit.

afectó la unidad interna de éste último, (12) y de paso se debilitó también ante otras organizaciones universitarias que en esos momentos se preparaban para demandar incrementos salariales, en tanto que el "STEUNAM era considerado como el - sindicato independiente más fuerte del país", (13) y como ya quedó señalado en otro momento, la política sindical implantada en la UNAM repercutió directamente a otras universidades.

La situación para el SPAUNAM fue más difícil, si bien, en la revisión salarial efectuada en febrero de 1976 y en el aumento de emergencia de octubre del mismo año prevaleció el criterio del Sindicato del Personal Académico, (14) en la pr

(12) En efecto, el incremento salarial del 5.5% tuvo consecuencias graves para el STEUNAM, ya que como resultado se escindieron de la organización algunos trabajadores y se inició una campaña de propaganda (pintas en la - - UNAM, desplegados y comentarios en los periódicos) contra los líderes sindicales. Y aunque se haya declarado que a través del diálogo se había logrado la superación del conflicto, la pérdida de consenso que sufrió el sindicato en su interior tuvo repercusiones en la fusión - del STEUNAM y SPAUNAM. Proceso No. 1, 6 de Noviembre - de 1976.

(13) Idem.

(14) En febrero de 1976, el SPAUNAM como consecuencia de la revisión salarial estalló una huelga de cinco horas, la cual no tuvo grandes repercusiones materiales, pues se inició de las cero horas del 31 de enero a las cinco de la mañana del 1.º de febrero, es decir, se realizó en - horas no laborables. El beneficio para el SPAUNAM significó la obtención de un aumento del 18.5% mensual. - Cabe destacar que las 28 asociaciones académicas levantaron una enérgica protesta por haber llegado a una "so

mera revisión de las condiciones gremiales tuvo que enfrentar la embestida más fuerte de su historia; así que, mientras que el STEUNAM sólo luchó contra la tozudez de las autoridades - que de por sí fue difícil, el SPAUNAM además de esa lucha tuvo en su contra a las Asociaciones del Personal Académico, y esto se debió en mucho a que desde un principio el sindicato toleró que dichas asociaciones participaran en todo lo relacionado con las cuestiones laborales. .

Quizá la lucha más importante que los sindicatos tuvieron que enfrentar en esa época y que tuvo repercusiones nacionales fue la tentativa de legislar sobre las relaciones laborales. El apartado C del artículo 123 constitucional propuesto por el rector Guillermo Soberón en agosto de 1976, sin duda representó uno de los ejes de imposición que pretendió sujetar al sindicalismo universitario. De manera que los sindicatos de las demás universidades del país hicieron frente común con el STEUNAM y el SPAUNAM para impedir la implantación de dicho apartado. La iniciativa del Dr. Soberón fue contenida en ese momento, sin embargo, se reactivó en el sexenio del presidente José López Portillo y culminó con la constitucionalización de la autonomía universitaria en 1979-1980.

lución por presiones, por "transas"... hemos perdido días para llegar a una situación irregular porque debatimos - asuntos académicos cuando el punto era la revisión de salarios". CORTES OBREGON, Jorge. "Cinco horas duró la huelga en la Universidad", Ob. cit. .p. 11 y 16

Todas las luchas que enfrentaron los sindicatos de la Universidad Nacional les valió un amplio reconocimiento de los sectores de la propia universidad y también de otras organizaciones sindicales.

Aunque la Universidad de Nuevo León formó un sindicato que data de años antes que surgiera el STEUNAM, a partir de la creación de éste último se generalizó la adopción de la organización sindical como única garantía en la regulación de las relaciones laborales en las diversas universidades del país. En el proceso intervinieron ampliamente el STEUNAM y el SPAUNAM, en algunas ocasiones con su apoyo como en el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, de la Universidad Autónoma de Guerrero, de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, y el Instituto Politécnico Nacional, etc.; en otras además de su apoyo les brindaron asesoría, así sucedió con la Universidad Anahuac, con la Universidad de las Américas y con el Colegio de México entre otras.

Un avance importante para el sindicalismo universitario fue la constitución de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU), (15) que integró a nivel nacio

(15) Aproximadamente en marzo de 1972 y a instancias del STEUNAM, se creó la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana (FASTSUIESRM), el 30 y 31 de marzo de 1974, celebró su Primer Congreso General Ordinario. En 1975 se con-

nal a todos los trabajadores universitarios que decidieron - adoptar esa forma de organización, esta federación se creó a instancias de la ATAUNAM y del STEUNAM.

A nivel nacional ambos sindicatos realizaron acciones -- tendientes a la formación de un Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios, para lograrlo efectuaron varias reuniones: del 24 al 26 de agosto de 1973, distintas organizaciones magisteriales de la UNAM convocaron a la Primera Reunión Nacional de Profesores e Investigadores Universitarios de Enseñanza Media Superior y Superior, en ella se planteó la posibilidad de crear un sindicato nacional de profesores universitarios; el 5 y 6 de julio de 1976 el SPAUNAM llamó a una reunión nacional de sindicatos académicos, misma que se celebró en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa; paralelamente en Veracruz la FSTU celebró su IV Congreso Ordinario en el cual se planteó su vinculación con los sindicatos académicos; el 4 y 5 de septiembre en Morelia se reunieron varios sindicatos universitarios, el 16 del mismo mes y año, se realizó otra reunión en San Luis Potosí, y a fines de ese mes - una más en Guanajuato. Estas otras reuniones culminaron con la constitución del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Univer

...virtió en Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU). La Federación desapareció el mismo día que se creó el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), para ese entonces la FSTU contaba con más de treinta organizaciones laborales universitarias. Cfr. PULIDO ARANDA, Alberto, Ob. cit.

sitarios (SUNTU) el 12 de octubre de 1979. (16)

La solidaridad que el STEUNAM y el SPAUNAM brindaron a diversas organizaciones no se redujo a los sindicatos meramente universitarios, dado que también apoyaron con marchas, mítines, paros, desplegados y aún económicamente a otras organizaciones tales como: Compañía Industrial (CINSA) - Compañía Industrial Fundidora del Norte (CIFUNSA), Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Asociación Nacional de Actores (ANDA) NISSAN, Anfora, La Tendencia Democrática del SUTERM y SPICER; toda esa solidaridad habla bien de la lucha democrática de los sindicatos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

A pesar de las múltiples limitantes que a su paso encontraron ambos sindicatos continuaron sus luchas hasta dar el paso siguiente, que fue la constitución del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

(16) Solidaridad. Órgano de información del Movimiento Sindical Revolucionario (MSR), Junio-Diciembre, 1976.

2. SE CONSTITUYE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

El 31 de enero de 1977 debía quedar concluida la primera revisión del Título de Condiciones Gremiales. De acuerdo a lo que dicho título establecía:

"la revisión será bilateral entre la universidad y las asociaciones gremiales del personal académico (art. 115), para participar en ella, dichas asociaciones deberán acreditarse ante la Comisión Técnica Paritaria de Acreditación 60 días antes de concluir la revisión (art. 121). La Comisión estará integrada por ocho representantes, cuatro por las autoridades, dos por la asociación mayoritaria, una por asociación minoritaria y una por todas las asociaciones (art. 122). La universidad llevará relación de las asociaciones acreditadas y 40 días antes de la revisión, las autoridades informarán del número de afiliados acreditados por asociación, dando diez días más a aquellas que les haga falta documentación para que la acompleten (arts. 124 y 125). La Universidad citará a sesiones de revisión una vez que haya terminado el análisis y estudio de las diversas proposiciones (art. 128), las cuales deberán ser presentadas por las asociaciones participantes 40 días antes de la revisión (art. 126)".

(17)

Siguiendo estos lineamientos, en noviembre de 1976, las autoridades convocaron a todas las asociaciones interesadas a formar la Comisión Técnica Paritaria, acto seguido, mediante otra convocatoria las invitó a participar en la revisión del título, previo registro ante la comisión reglamentaria, el -

(17) Cfr. Título de las Condiciones Gremiales del Personal Académico. Ob. cit. p. 1-5

registro vencía el 30 de noviembre de 1976. Una vez constituida la Comisión de Acreditación y de acreditadas, valga la redundancia, las diversas asociaciones se procedió al análisis de la documentación entregada por cada una de ellas, el proceso se realizó a través del Centro de Cómputo del 2 al 20 de diciembre del mismo año.

El proceso de acreditación fue motivo de impugnación - por parte del Sindicato del Personal Académico, el cual argumentó irregularidad en el proceso, complicidad de las autoridades con las asociaciones académicas para propiciar la creación de otras nuevas, y violaciones al Título de Condiciones Gremiales principalmente. Al respecto, afirmó que en ninguno de los artículos del mencionado título se establecía que podían sumarse los votos de las autoridades con los de las asociaciones como se pretendía, y que la revisión debía ser sólo con aquellas asociaciones que tenían fines gremiales.

Las autoridades negaron tales acusaciones aduciendo que se siguieron los pasos señalados en el título, esto es, que mediante la Gaceta UNAM(18) se convocó a todas las asociaciones interesadas, tanto en participar en la formación de la Comisión de Acreditación como en el proceso de revisión,

(18) Los días 19,26 y 29 de noviembre de 1976 en la Gaceta, UNAM aparecieron publicadas las convocatorias por medio de las cuales se invitaba al personal académico y a las asociaciones de personal académico a participar tanto en la formación de la Comisión Técnica de Acreditación como a la revisión del Título de Condiciones Gremiales.

invitación que fue reiterada directamente a cada una de ellas, el período de acreditación, dijeron, fue ampliado hasta el 2 de diciembre a petición expresa del sindicato por lo que no se podía aceptar la acusación de estar propiciando la creación de nuevas asociaciones; la documentación que cada asociación debía entregar como requisito para participar en la revisión del título, según este mismo lo establecía, fue revisada a través del Centro de Cómputo previo acuerdo con las asociaciones interesadas en colaborar en la revisión, y fue sólo -- con el fin de agilizar el proceso, el sindicato no puso objeción al respecto, por último, afirmaron que en ninguna parte del capítulo XIII sobre las condiciones gremiales se hace alusión a la estructura gremial que las asociaciones deben tener según argumentaba el SPAUNAM. Lo que sucede --dijeron las autoridades-- "es que todos los intentos del SPAUNAM por bloquear el

proceso de acreditación e impedir la participación de otras asociaciones... debe atribuirse a que, según los resultados del cómputo de afiliados que SPAUNAM conoció en los últimos días de noviembre, el Sindicato aludido quedó en minoría respecto de las restantes asociaciones" (19)

El argumento dado por las autoridades en cuanto a la estructura gremial de las asociaciones como requisito para participar en la revisión aludida, cae por su propio peso, -- ya que en el artículo 123 del título, se establecía que en la documentación que debían presentar, están los "estatutos

de las asociaciones con los requisitos previstos en éste título", (20) y de entre los requisitos que preveía el mismo, - se encontraban claramente especificados en los artículos 115, 118, inciso a) y 119 inciso 2): "La revisión de las condicio

nes gremiales se acordará bilateralmente entre la Universidad y las asociaciones gremiales... constituyendo una sola parte las asociaciones que tengan estructura y finalidades gremiales..., los estatutos de estas deberán contener la declaración explícita de estar constituidas para la defensa de los intereses laborales de sus asociados.(21)

En cuanto a la afirmación de las autoridades en el sentido de que el sindicato se manifestaba en desacuerdo con el proceso de acreditación se debía a su evidente minoría ante las demás asociaciones, parecía haber algo de razón, por lo menos, los antecedentes existentes así lo dejaban ver: en la elaboración del Título de Condiciones Gremiales en 1975, participaron el SPAUNAM, dos comisiones nombradas por las autoridades (una para trabajar con el sindicato y otra con las - asociaciones) y todas las asociaciones hasta el momento existentes, en esa ocasión fue indiscutible la mayoría de afiliados que tenía el sindicato. La revisión salarial de febrero y la de emergencia de octubre, ambas en 1976, se efectuaron también con la participación del sindicato, de las asociaciones y de las autoridades, en dichas revisiones primó el cri-

(20) "Estatuto del Personal Académico". Título Décimo tercero de las Condiciones Gremiales del Personal Académico, Ob. cit. p. 2

(21) Idem, p.p. 1 y 2 (el subrayado es nuestro)

terio del sindicato; la elaboración del instructivo del personal académico de nivel medio superior fue hecho con la -- participación de autoridades, SPAUNAM y asociaciones de personal académico. Si bien es cierto que el sindicato se opuso a la existencia de las citadas asociaciones cuando se elaboró el título, sin embargo, no volvió a insistir en el asunto, pues "confiaba en tener la representación mayoritaria del personal académico en todas y cada una de las comisiones, empezando por la Técnica Paritaria de Acreditación, en donde - el Sindicato colocaría a 3 ó 4 representantes de profesores e investigadores", (22) este hecho le impidió valorar objetivamente las consecuencias que le traería el tolerar la participación de asociaciones no gremiales, que como lo manejaron en 1975 cuando se elaboró el título, no estaban dispuestas a renunciar a su condición de asociaciones académicas y laborales; además de que abiertamente apoyaban la posición de las autoridades, posición invariable y que justifica la razón de que existan.

En vista de los acontecimientos, el SPAUNAM realizó en diciembre de 1976 un Congreso Extraordinario donde determinó, entre otras cosas, presentar a las autoridades un proyecto de modificación del Título de Condiciones Gremiales para convertirlo en Contrato Colectivo de Trabajo y del cual demandó la

(22) WOLDENBERG, José. "Historia del SPAUNAM", Revista Foro - Universitario Núm. 44, Ob. cit. p. 11

titularidad y su registro en el apartado A del artículo 123 constitucional. El documento fue presentado a las autoridades del mismo mes.

El conflicto entre sindicato, autoridades y asociaciones se agudizó durante el proceso de revisión de las Condiciones Gremiales del Personal Académico. El 13 de enero de 1977 se iniciaron las pláticas, en la sesión del 14 el SPAUNAM solicitó que por separado se revisara el documento que entregó a rectoría en diciembre pasado, cuyo carácter era el de contrato colectivo de trabajo. En las reuniones del 16 y 17 se discutió el reglamento que regiría las sesiones, mismo que fue aprobado al siguiente día; en esa sesión el sindicato se manifestó en desacuerdo, aduciendo que no había participado en las discusiones anteriores (el SPAUNAM, no se presentó a las sesiones del día 16 y 17) y, pidió un receso de 40 horas. Como las 43 asociaciones participantes no estuvieron de acuerdo en conceder una nueva prórroga, el SPAUNAM decidió retirarse definitivamente de las negociaciones el mismo 18 de enero.

El retirarse de la mesa de negociaciones no significó que el SPAUNAM abandonara su objetivo. El 20 de enero de 1977 por medio de su Secretario General, Eliezer Morales, el sindicato entregó a las autoridades un emplazamiento a huelga para estallarla el 7 de febrero a las cero horas, en caso de que no se firmara un contrato de trabajo. El fundamento del sindicato, consistió en reiterar que el personal aca

démico era sujeto al artículo 123 constitucional apartado A y a la Ley Federal del Trabajo, por lo que era procedente la firma de un contrato de trabajo, y que no era posible que - por simple expediente se eliminara a los verdaderos representantes del personal académico. Este punto de vista fue reiterado en un documento enviado al Rector el 31 de enero, en el cual en uno de sus párrafos se señalaba "la necesidad de - establecer los puntos de un marco jurídico que contenga las - especificaciones de una contratación colectiva para el personal académico de la UNAM."(23)

La petición del sindicato fue interpretada sólo por el lado del marco jurídico para reglamentar las relaciones laborales, y no por el de la contratación colectiva que era la - verdadera intención del sindicato, así que, por medio del Secretario General de la UNAM Fernando Pérez Correa, el SPAUNAM fue invitado a iniciar pláticas el día 2 de febrero a las 18:00 horas, en las oficinas de la Secretaría General de la Universidad.

Paralelamente a esos sucesos, las asociaciones del personal académico y las autoridades llevaban a cabo la revisión del Título de las Condiciones Gremiales, misma que quedó concluida el 10. de febrero a las cuatro horas. El título -

fue aprobado por el Consejo Universitario el 3 de marzo de 1977. El SPAUNAM rechazó los acuerdos por haber sido celebrados con asociaciones que no tenían carácter laboral.

Las pláticas que se iniciaron el 2 de febrero entre el SPAUNAM y las autoridades universitarias no lograron -- ningún avance, de manera que el Sindicato implementó una campaña de solidaridad con la huelga que estaba próxima a estallar, estaban en los preparativos cuando intempestivamente salió a la luz pública, el 6 de febrero de 1977, un acuerdo político de fusión firmado por los secretarios generales de los dos sindicatos universitarios, Evaristo Pérez Arreola por STEUNAM y Eliezer Morales Aragón por SPAUNAM, por medio del cual se acordó constituir el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Según el convenio, mientras ocurría el proceso de fusión STEUNAM y SPAUNAM mantendrían su existencia legal, su estructura interna y la vigencia de sus instrumentos jurídicos de relación laboral con la UNAM, esto es, el Título de Condiciones Gremiales y el Convenio Colectivo de Trabajo; una vez firmado el -- Contrato Colectivo de Trabajo Unico que demandaba la organización naciente, las organizaciones se disolverían conforme lo determinarían los estatutos del nuevo sindicato y, el patrimonio de ambos sindicatos pasaría al STUNAM(24).

(24) Cfr. "Convenio Político Sindical para la unificación del STEUNAM y SPAUNAM". SPAUNAM Núm. 32, órgano informativo del sindicato, la. gná. de febrero, 1977, p. 20.

Con la creación del STUNAM, se reiteró la vieja práctica seguida por la ATAUNAM y el STEUNAM cuando se constituyó éste último. Las decisiones fueron tomadas de la dirección hacia las bases poniendo en conocimiento de éstas los hechos consumados. En efecto, la fusión partió de los representantes del SPAUNAM y del STEUNAM como quedó señalado, las consultas a las bases fueron posteriores a la firma del acuerdo político, hasta el momento de la fusión nada se sabía al respecto. En el Congreso Extraordinario del SPAUNAM realizado en diciembre de 1976, se acordó "dar pasos firmes para la fusión de los sindicatos de la UNAM". En la marcha del 10. de febrero de 1977 efectuada como solidaridad al SPAUNAM, al SITUAM y a la Universidad Autónoma de Guerrero, entre otros objetivos se mencionó nuevamente la idea de la fusión, y remontándonos a los orígenes - del STEUNAM y del SPAUNAM, ambas organizaciones plantearon incluso llegar a la constitución de un sindicato nacional, además de estas declaraciones no se realizó ninguna otra acción o actividad previa al acuerdo de fusión de ambos sindicatos.

A partir del acuerdo de fusión y acorde a lo que en él se establecía, se empezaron a dar los pasos tendientes a la constitución del STUNAM: primeramente, SPAUNAM por medio de su Secretario General envió a las autoridades la notificación del aplazamiento indefinido de la huelga que estaba anunciada para el 7 de febrero; el 11 de ese mes en una asamblea el Consejo General de Representantes del STEUNAM, ratificó la creación del STUNAM. El 27 de marzo se realizó la asamblea -

constitutiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, en ella se aprobaron los estatutos, el contrato colectivo de trabajo único, se nombró al Comité Ejecutivo y se decidió que el 31 de marzo, el STUNAM entregaría a las autoridades universitarias el emplazamiento a huelga para estallarla el 20 de junio a las doce horas si no eran satisfechas sus demandas; paralelamente, se llevó a cabo una campaña de afiliación a la naciente organización, la cual fue individual y voluntaria.

Las demandas principales del STUNAM hechas a las autoridades fueron el reconocimiento del sindicato, la firma de un contrato colectivo de trabajo único, la reinstalación de trabajadores despedidos por cuestiones políticas y un aumento salarial de emergencia del 20%, el porcentaje de aumento fue dado a conocer hasta el 17 de junio.

El 4 de abril de 1977, las autoridades universitarias devolvieron al Secretario General del STEUNAM el emplazamiento a huelga, y el proyecto de contrato que les había sido enviado por infundado e improcedente, en tanto que según lo acordado por el Consejo Universitario en junio de 1975, no procedía la contratación colectiva del personal académico, además de que la universidad y el STEUNAM, a través del convenio colectivo de trabajo firmado en noviembre contrajeron compromisos que constitufan derechos y obligaciones a los que la UNAM no estaba dispuesta a renunciary subrayaron "que no es de admitir-

se el desconocimiento de lo pactado con la universidad para -
pactar nuevas obligaciones y derechos".(25) Estos mismos --
planteamientos fueron reiterados al Secretario del SPAUNAM.

La actitud de las autoridades hasta el estallido de la huelga en términos generales fue la misma, rechazo total a la petición del STUNAM, incluso, con el objeto de minimizar las demandas del sindicato, el 30 de mayo convocaron a la comunidad universitaria, a buscar conjuntamente con las autoridades una legislación que reglamentara las relaciones laborales en la universidad. Específicamente al STEUNAM, al SPAUNAM y a las Asociaciones de Personal Académico los invitaron para que nombraran a un representante permanente en dichas jornadas. Las sesiones comenzaron el día 6 de junio y continuaron su curso aún durante el conflicto de huelga. La participación sindical se redujo a su asistencia a la primera sesión, en la que instaron a los asistentes a adherirse a las peticiones del STUNAM, después de esa ocasión no se volvieron a presentar.

El tiempo transcurría y en vista de que las autoridades no llamaban a pláticas al STUNAM, éste acudió a la Secretaría de Gobernación a solicitar su intervención en el problema, y fue precisamente a petición de ésta instancia gubernamental que las autoridades universitarias citaron al sindicato para el día 17 de junio, de esa fecha al 20 del mismo mes, las ne-

(25) PEREZ CORREA, Fernando. "Excélsior", 5 de abril de 1977.

gociaciones se centraron en torno a siete puntos propuestos por las autoridades: "1. Demostrando que sea, en su caso, que el

STUNAM represente el mayor interés profesional del personal administrativo; o bien, disuelto, en su caso, el STEUNAM, la Universidad reconocerá al STUNAM como el representante subrogatorio del mayor interés profesional de los trabajadores y empleados administrativos y aceptará dicha subrogación en los términos y obligaciones del STEUNAM a favor del STUNAM, con respecto del Convenio Colectivo de Trabajo vigente en la Institución; ...El Convenio será de observancia general exclusivamente para los trabajadores y empleados administrativos y para la UNAM. 2. Los afiliados al STUNAM... que pertenezcan al personal académico, serán sujetos de los derechos y obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico. Especialmente por lo que toca a sus intereses gremiales se estará a lo dispuesto en el Título XIII de ese Estatuto. 3. El STUNAM reconoce que las relaciones laborales con la UNAM se convienen bilateralmente con el personal administrativo y con el personal académico conforme a las disposiciones establecidas en los respectivos instrumentos jurídicos que los rigen: el Convenio Colectivo de Trabajo y el Título de Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico, respectivamente. 4. El Convenio Colectivo de Trabajo vigente, del personal administrativo, será revisado en lo que toca al salario por cuota diaria, el 10. de noviembre próximo, entre la UNAM y el STUNAM, a petición de este último, cumplidas las formalidades del procedimiento. 5. El Título XIII del Estatuto del Personal Académico de la UNAM vigente, será revisable, en lo que toca al salario por cuota diaria, el 10. de febrero de 1978, de acuerdo con el procedimiento que el propio Título establece. 6. Lo anterior se suscribe sin perjuicio de que, por cambios en la Legislación Nacional vigente, que se refieran a las formas de relación laboral entre la UNAM y su personal académico, sean adoptados nuevos acuerdos. 7. El Personal Académico que en uso de los derechos que concede el Estatuto del Personal Académico, hubiese solicitado el concurso correspondiente para obtener su definitividad y éste no se hubiese abierto en los términos que el propio Estatuto establece, deberá acreditarlo ante el Titular de su dependencia en un lapso de 30 días contados a partir de la fecha de la firma de este documento, con objeto de que se proce

da a la realización del concurso, en un término no mayor de 30 días a partir de la acreditación". (26)

Por su parte, el STUNAM reiteró su petición: firma de un contrato colectivo de trabajo único y el reconocimiento -- del sindicato. Al no llegarse a ningún acuerdo, el 20 de junio a las doce horas, el Sindicato de Trabajadores de la UNAM estalló la huelga, misma que fue reprimida el 7 de julio, por la policía y a solicitud expresa de las autoridades universitarias.

(26) VALADES, Diego y otros. Ob. cit. p.p. 163-164.

3. LA HUELGA DEL STUNAM INFUNDADA E IMPROCEDENTE.
LA HUELGA DEL STUNAM, HUELGA POLITICA.

Las autoridades de la UNAM siempre se mostraron poco favorables a las demandas sindicales, de tal manera que cuando SPAUNAM solicitó que en pláticas independientes a las celebradas con las Asociaciones del Personal Académico en enero de 1977, con motivo de la primera revisión del Título de Condiciones Gremiales, se firmara un contrato colectivo de trabajo que garantizara la auténtica participación del personal -- académico en las relaciones laborales, estas reiteraron su posición referente a la necesidad de elaborar un marco jurídico que regulara las relaciones entre universidad y trabajadores, y que protegiera las actividades académicas de la Universidad. Actitud que se reforzó cuando el STUNAM manifestó la decisión de demandar la firma de un contrato colectivo de trabajo único.

Para las autoridades universitarias las demandas del STUNAM eran infundadas e improcedentes. En cuanto a la firma de un contrato colectivo de trabajo único y del aumento salarial, las autoridades manifestaron que: en junio de 1975 el Consejo Universitario ratificó el dictamen de las Comisiones de Legislación y Trabajo Académico, respecto a la petición del SPAUNAM de firmar un contrato colectivo. En esa ocasión, el Consejo determinó que debido al tipo de servicios que el per

sonal académico prestaba a la universidad "no procedía la firma de un contrato o convenio colectivo de trabajo", y en su lugar se firmó el Título de las Condiciones Gremiales, documento en el cual se sintetizan los derechos y obligaciones del personal académico, y que no lesiona la esencia de la universidad. A partir de la firma de dicho documento, las relaciones laborales y aumentos salariales se han regido bilateralmente entre la universidad y las organizaciones gremiales. Asimismo dijeron, en 1973 se firmó con el STEUNAM un convenio colectivo de trabajo que regula las relaciones laborales del sector administrativo. La revisión del título fue concluida el 10. de febrero de 1977, y estará en vigor hasta el 31 de enero de 1979, lo pertinente ocurrió con el convenio colectivo, el cual estará vigente de noviembre de 1976 al 31 de octubre de 1978.

Por otra parte, los aumentos salariales correspondientes a la revisión contractual, argumentaron, fueron pactados en noviembre de 1976 para el personal administrativo y para el académico en febrero de 1977, mismos que serán revisados en noviembre de 1977 y febrero de 1978 respectivamente con cada sindicato.

La vigencia de los documentos mencionados afirmaron, fue acordada por las autoridades, por las asociaciones gremiales y el sindicato y serán modificables únicamente cuando las circunstancias económicas lo justifiquen, previa tramitación de

un procedimiento específicamente previsto al efecto, y en la UNAM, por el momento, no existen circunstancias económicas que puedan justificar modificaciones a los instrumentos laborales -convenio de trabajo y título-, por lo tanto, es evidente que las necesidades políticas de determinados grupos no pueden - justificar tales modificaciones, y tampoco es posible admitir que dos instrumentos perfectamente diferenciados y en los que intervienen organizaciones diversas, desaparezcan y se substituyan por otro según conveniencia de un determinado grupo (27)

Sobre el reconocimiento del STUNAM y la titularidad del contrato colectivo de trabajo único, además de lo señalado, las autoridades manifestaron que una vez que se demostrara - que el STUNAM era el representante del interés profesional - del personal y que se disolviera el STEUNAM, sería reconocido y por tanto titular del convenio de trabajo, pero únicamente de los trabajadores y empleados administrativos, ya que el - personal académico que perteneciera al STUNAM estaría sujeto a los derechos y obligaciones que establecía el Estatuto del Personal Académico. (28)

En cuanto a la reinstalación de trabajadores despedidos, señalaron que tanto en el Título como en el Convenio, se establecía que cuando un miembro del personal universitario se -

(27) MARQUET, Porfirio. "Excélsior", Abril 10. de 1977

(28) Cfr. "El Nacional", Junio 19 de 1977.

considerara afectado en sus intereses gremiales por la decisión de las autoridades, podía impugnarlas ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución para el académico, quedando abierta la posibilidad de acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo esta la vía legal para plantear peticiones de esta índole.

Las autoridades universitarias dijeron que eran respetuosas de las formas de organización de sus trabajadores, pero no estaban dispuestas a renunciar a los acuerdos existentes y menos a negociar con lo que consideraban era la esencia de la universidad.

Por su parte STUNAM a través de sus líderes fundamentaron sus peticiones: La constitución del STUNAM afirmaron, respondía al interés de los trabajadores para que las condiciones laborales fueran homogéneas, y para que existiera un auténtico ejercicio de la bilateralidad en dichas relaciones, la decisión de crear un sindicato único se inscribía dentro de la mejor tradición del sindicalismo mexicano, y dentro de la corriente que en todo el país en esa época pugna por la creación de sindicatos amplios y numerosos que aglutinaran a los trabajadores por ramas de producción o servicio, y que constituyeran para sus integrantes un canal de expresión que amplificara y diera mayor fuerza a sus demandas; esto es, el STUNAM "es el equivalente a un sindicato de empresa, aunque no queremos utilizar ese término porque luego surge la répli-

ca de que la universidad no es ninguna empresa de lucro". (29) La fusión y con ella las demandas eran derechos que la constitución otorgaba a todos los trabajadores y las autoridades competentes que debían determinar si procedían o no las demandas del sindicato eran las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando estuvieran bajo su jurisdicción, sin embargo, en varias ocasiones la Secretaría se había declarado incompetente para resolver problemas laborales de la universidad, la última vez que se manifestó en ese sentido fue el 17 de enero cuando el SPAUNAM solicitó su registro en diciembre de 1976. (30)

Para el sindicato era perfectamente claro el deslinde entre lo académico y lo laboral, tan es así que pugnaba por la formación de organismos colegiados de base integrados por profesores e investigadores independientemente de que estuvieran o no afiliados a alguna organización, los organismos colegiados serían quienes determinarían los requisitos y los procedimientos para ingreso, el papel de las autoridades y el -- sindicato sólo sería de vigilancia; esto era posible ya que "existe la experiencia del SNTE que si esta facultado por contrato para presentar candidatos a ocupar plazas de maestros". (31)

(29) STEPHANOTTO, Erwin. "Excélsior", Marzo 31 de 1977

(30) "Excélsior", 21 de enero de 1977.

(31) PEREZ ARREOLA, Evaristo, "Excélsior", 17 de febrero de 1977.

Por todo ello, los trabajadores eran libres de organizar se como les conviniera y las autoridades no eran quien para determinar sobre la procedencia o improcedencia, legalidad o ilegalidad de sus demandas.

Además de los señalamientos hasta aquí vertidos la huelga del STUNAM fue calificada como huelga política, el argumento fundamental fue el apoyo que le brindaron algunos partidos políticos. En efecto, los sindicatos de la UNAM, desde la -- constitución del STEUNAM han contado con el apoyo de algunos partidos políticos -Partido Comunista Mexicano y Partido Revolucionario de Trabajadores principalmente-, incluso, algunos de sus líderes y miembros militan en alguno de ellos, cosa -- que hacen de manera individual y según lo marcan los estatutos de los sindicatos, sin embargo, esta ha sido razón suficiente para descalificar cualquier movimiento; y en esa ocasión, la lucha del STUNAM no podría ser una excepción a la regla, máxime que en la asamblea constitutiva de dicho sindicato estuvieron presentes algunos de los dirigentes de los partidos mencionados y que el propio Partido Comunista, admitió abiertamente "que apoya las demandas del STUNAM, se esfuerza por brindar y promover la solidaridad con esta lucha y orienta a sus militantes que laboran y estudian en la UNAM, para -- que impulsen el movimiento de los trabajadores". (32)

(32) Desplegado del Partido Comunista Mexicano, "Excélsior", 6 de julio de 1977.

Como consecuencia de dicho apoyo las autoridades universitarias y sus seguidores (asociaciones académicas, autoridades gubernamentales, diputados, etc.) manifestaron que la huelga del STUNAM era una huelga que no perseguía demandas - sindicales, sino fines políticos. La opiniones en ese sentido se polarizaron, por un lado, los que apoyaban a las autoridades y por el otro, los que apoyaban al sindicato.

Para las autoridades universitarias, las acciones que realizaba el STUNAM no eran más que una reiteración de los procedimientos con los que había pretendido erosionar sistemáticamente la capacidad universitaria de generar cultura, ciencia y arte, si bien es cierto, señalaron, que la asociación gremial de los trabajadores y del personal académico - contenía elementos muy positivos que vigorizaban a las instituciones, esta debía ejercerse de manera muy responsable, y no con fines políticos. Las autoridades, dijeron estas mismas, siempre han procurado dar plena satisfacción a las legítimas aspiraciones de los trabajadores, y esto los ha colocado en una situación de privilegio por encima de los trabajadores de otras dependencias, a pesar de ello, los sindicatos han utilizado los conflictos de las universidades del país - como medio de presión para alcanzar posiciones políticas.

(33)

(33) Cfr. SOBERON ACEVEDO, Guillermo. GACETA, UNAM, 27 de junio y 7 de julio de 1977.

Las asociaciones académicas que desde su surgimiento se han constituido a la sombra de las autoridades avalaron totalmente los argumentos de estas, en tanto que consideraron que - el propósito del STUNAM era limitar el derecho de asociación del personal universitario para hacerse representar libremente por las asociaciones que consideraran pertinente, y con la contratación colectiva, convertir a la universidad en una - - asamblea permanente donde ignorar la voluntad mayoritaria, confeccionar votaciones de antemano y hacer de la democracia gritos destemplados serían características dominantes, la autonomía universitaria, afirmaron, no podía ser manejada por - un partido político. (34)

Cierto es, que todo movimiento emprendido por los sindicatos ha merecido rechazo de los sectores más conservadores - del país, sin embargo, nunca como ahora se habían adherido - abiertamente con las autoridades, tanto partidos políticos como funcionarios gubernamentales y líderes obreros para formar un frente común contra el STUNAM.

La diversidad de las declaraciones iban desde la descalificación del movimiento, debido al manejo político por - - quienes veían en la reforma política oportunidad de nutrir - sus filas, aparentar una fuerza de la cual carecían y presio-

(34) Desplegado de las Asociaciones del Personal Académico, "Excelsior", 25 de marzo de 1977.

nar para obtener su registro(35), y donde los derechos de los trabajadores eran mero pretexto, para después ejercer el control absoluto de la más importante institución(36). Algunas otras señalaban que las fuerzas públicas que intervenían en el movimiento eran ideologías maoistas o trotskistas, que trataban de utilizar a las universidades para impedir el desarrollo del país y al mismo tiempo les sirviera como trampolín político y centros de agitación. El trotskismo le hace el juego al imperialismo y a la derecha en su afán de evitar que la UNAM, ayude a la preparación de cuadros para el desarrollo de México(37). Sin olvidar aquellas opiniones que manifestaban que "el movimiento independiente -del cual STUNAM era parte-, se había unido para arremeter en contra de las instituciones y crear problemas que tendieran a desquiciar a la nación, y -agitar a la opinión pública pretendiendo estorbar el progreso y desarrollo del país."(38)

Hubo por supuesto quienes hicieron declaraciones que sino estaban abiertamente a favor del sindicato, por lo menos fueron más consecuentes con las demandas que este planteó. Para algunos, la crisis de la universidad se debía a la falta -

-
- (35) COSIO VIDAURRI, Secretario de la Comisión de la Cámara de Diputados. "El Nacional", Junio 22 de 1977.
- (36) Comité Ejecutivo Nacional del PRI. "El Nacional" junio 27 de 1977.
- (37) CRUICKSHANK GARCIA, PPS. "El Día" y "El Nacional", junio 29 de 1977.
- (38) VELAZQUEZ, Fidel, CTM. "El Día" y "El Nacional", junio 30 de 1977.

de democracia con que las autoridades la gobernaban; y éste era un problema interno que debía resolver la comunidad en su conjunto(39). El verdadero origen del conflicto en la UNAM de ían otros, no había sido otro que una desviación de las auto ridades universitarias, en la interpretación y aplicación de - problemas fundamentales relacionados con el derecho obrero... donde en cualquier forma o pretexto se pretendía restringir - el derecho de asociación y de huelga..., tanto los catedrático s que dirigían la mente de los alumnos... como los que sumi nistraban su cooperación en materia administrativa, se encuen tran sujetos a los preceptos fundamentales del artículo 123 constitucional (40).

Por su parte el sindicato reiteró que el único objetivo que perseguía era la defensa de sus legítimos derechos, mismos que estaban estrictamente avalados por la Constitución - Política, y afirmó, que si existía un interés político en el movimiento, era por parte de las autoridades quienes pretendieron poner en manos de los grupos más retardatarios del -- país a la universidad, posición que se hacía evidente con los

(39) GONZALEZ GUEVARA, diputado representante de la Cámara - de Diputados ante la Comisión Federal Electoral. "Excélsior", lo. de julio de 1977.

(40) TERRONES BENITEZ, diputado constituyente de 1917. "Excélsior", 3 de julio de 1977.

nexos que había adquirido con Televisa en toda la campaña -- antisindical contra el STUNAM. "Nuestra decisión de lucha no declinará. Que quede claro que mantendremos la huelga buscando el diálogo, pero sin abandonar nuestras justas demandas".

(41).

(41) Desplegado del STUNAM. "Excelsior", 10. de julio de 1977.

4. POLITICAS ANTISINDICALES.

La lucha emprendida por el STUNAM se topó con el rechazo más duro que para esas fechas había enfrentado movimiento alguno, en tanto que las autoridades universitarias en alianza con el Estado y la iniciativa privada, (42) pusieron en práctica la política de control y desmovilización de los sindicatos universitarios, de manera que, paralela a la retórica utilizada contra STUNAM se emprendieron nuevas tácticas, las clases por televisión, el recuento vedado, la declaración de ilegalidad de la huelga y la falta de diálogo fueron algunas de ellas.

4.1 Universidad Extramuros. "Universidad Autónoma del Aire".

Congruente con el principio manifestado por las autoridades en el sentido de que la universidad no podía negociar con su propia esencia, y dada la persistencia del sindicato de

(42) En efecto, desde períodos posrevolucionarios el Estado ha tenido una intervención directa en las relaciones laborales a través de la designación de salarios, empleos, contratación colectiva, condiciones de trabajo, sindicatos, instituciones, etc. Específicamente en la huelga del STUNAM, su intervención se dio a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la Procuraduría General de la República, de las declaraciones de algunos funcionarios del PRI y del gobierno, del mismo presidente José López Portillo, de la intervención policia

conseguir un Contrato Colectivo de Trabajo Unico y su reconocimiento, se hacía evidente la huelga en la UNAM anunciada para el 20 de junio, por ese motivo, las autoridades universitarias se dieron a la tarea de conseguir locales para que la Universidad no interrumpiera sus actividades.

Casahabitación, oficinas y establecimientos particulares fueron los sitios donde primero se instauraron aquellas dependencias cuyas funciones eran meramente administrativas, o aquellas que aunque tuvieran actividades docentes o de investigación, podían temporalmente por lo menos, prescindir de sus instalaciones y equipos: la Rectoría, la Secretaría General Académica, la Secretaría de la Rectoría, la Dirección General de Personal, la Dirección General de Información, la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza, la Coordinación del CCH fueron algunas de ellas. Mientras que las escuelas y facultades se establecieron en instituciones de educación particular.

Gracias a este hecho y a los medios masivos de comunicación, las autoridades hicieron evidente desde su punto de vista, la disponibilidad de la comunidad universitaria para continuar con las labores extramuros, resaltaron la capacidad de regeneración que tenía la Universidad, y la colaboración del pueblo en general en el momento de crisis por el que atrave-

...ca y, finalmente de la intermediación de la Secretaría de Gobernación. La relación con la iniciativa privada se dio por medio de Televisa.

saba la Máxima Casa de Estudios. A esa actitud se adhirieron algunos estudiantes al manifestar su interés por continuar - las clases aún en los parques y jardines públicos, y las incondicionales asociaciones académicas que dijeron tener disposición de continuar trabajando en el lugar que las autoridades determinaran.

Sin embargo, no todo fue positivo en la instalación de - dependencias. Para las escuelas, facultades e institutos, da da la población con la que cuentan, los equipos y materiales que requieren y el tipo de actividades que desempeñan fue difícil su ubicación, para algunas de ellas sólo fue posible la instalación de las oficinas, tal fue el caso de las facultades de Psicología, de Trabajo Social, de Ciencias Políticas y Sociales, entre otras, aunado a que hubo dependencias universitarias que no aceptaron participar en la práctica antisindicalista. También surgió la negativa a facilitar, locales "un grupo de profesores de derecho se queja de que el sector público y privado se niega a proporcionar locales para impartir clases, ni la SEP ha querido prestar las secundarias actualmente en vacaciones..."(43).

Las clases extramuros, se vieron reforzadas con las clases por televisión "-la Universidad del Aire" o "Universidad Autónoma del Aire" como algunos funcionarios la llamaron(44)-

(43) Proceso Núm. 35, 4 de julio de 1977, p. 11

(44) Agustín Yáñez, presidente de la Academia Mexicana de la Lengua y de la Comisión Nacional de Textos Gratuitos y el Dr. Rubén Vasconcelos, propusieron estos conceptos

impartidas por Televisa, por acuerdo establecido con las autoridades, y por los canales oficiales de Gobierno.

El 27 de junio por los cuatro canales de Televisa (2,4, 5 y 8) dieron comienzo las clases por televisión, posteriormente se unieron a la campaña antistunam el canal 11 y 13 del Gobierno. El horario fue de 8:00 a 16:00 horas aproximadamente y por la noche de 23:00 a 24:00 horas, de manera que no interfirieron con la programación comercial, "la ayuda de Televisa no afecta, se advierte, ninguno de los programas comerciales, con excepción del que se llama "La mujer... ahora", que pasaba por el 2 a las 10:30, "Hoy mismo", del mismo canal, se recorrió hacia atrás una hora; se empleó el 4, que carecía de programas matutinos, y el resto del tiempo lo absorbió el que se dedicaba a "Introducción a la Universidad". (45)

Para las autoridades universitarias y todos los grupos que en ese momento se pusieron de su parte, las clases por televisión además de permitir que estudiantes y maestros no se detuvieran en sus actividades, constituían un hecho trascendental, pues señalaban la importancia de los medios masivos de comunicación en el campo de la educación, al mismo tiempo, servía para dar nuevas fórmulas a ésta.

Para el STUNAM, era imposible substituir las más de 20

(45) MONSIVAIS, Carlos, Idem. p. 9

mil horas de clase impartidas diariamente en la Universidad con las 33 horas que la televisión les había dedicado, así como también era imposible dar cabida a más de 260 mil estudiantes en los establecimientos improvisados por las autoridades universitarias, "de lo que resulta que -las actividades extra muros y las clases por televisión- es sólo un recurso demagógico cuyo objetivo es crear ante la opinión pública una imagen distorsionada de la huelga y del sindicato" (46)

Ciertamente, sólo para mencionar algunos ejemplos, en la Facultad de Filosofía y Letras se impartían las carreras de Filosofía, Historia, Geografía, Pedagogía, Letras Hispánicas, Inglesas, Clásicas, etc.; en los horarios matutino y vespertino, de lunes a viernes, con materias que duraban por lo menos una hora de clase y mínimo se impartían dos veces a la semana; pues bien, de los programas anunciados para las clases por televisión resultó que en tres días se impartieron 20 clases de media hora de duración cada una. La Facultad de Ingeniería - que cuenta con las carreras de Ingeniería Civil; Geología, -- Geofísica, Petrolera y Minas; Topografía y Geodesia, Mecánica Electricista y, Computación, se impartió sólo la materia de Probabilidad y Estadística, la clase duró 30 minutos. Para la Facultad de Derecho se impartieron 17 materias también de media hora cada una. En ninguno de los casos mencionados se especificó el semestre al que correspondían las clases, ni la

(46) STUNAM, "El Nacional", 23 de junio de 1977.

carrera para las que iban dirigidas. (47) Hubo facultades que no fueron atendidas por la televisión, tales como Economía, - Ciencias Políticas y Sociales donde se imparten las carreras de Economía, para la primera, la de Administración Pública y Ciencia Política, Ciencias de la Comunicación, Relaciones Internacionales y Sociología para la segunda, o la Facultad de Ciencias, cuyas carreras son Biología, Matemáticas, Física y Actuaría.

De acuerdo al número de materias que la Universidad tiene como responsabilidad abordar día con día, y de los objetivos y funciones que tiene asignadas, se puede afirmar que estos no fueron cubiertos ni en su mínima parte. Lo único que se hizo fue repetir por televisión las clases tradicionales, sin capacidad de respuesta por parte de los alumnos, desvinculadas de los planes de estudio, sin evaluación, ni posibilidad de certificar los conocimientos. "Los altos fines de la uni-

versidad, no son compatibles con la televisión comercial. Lo único que se consiguió ampliamente fue presentar a una universidad indefensa empobrecida, inútil, sustituible y, al mismo tiempo satanizar a los trabajadores y repudiar al sindicalismo. De lo que se trataba era de sensibilizar a la opinión pública para que se convenciera de que los huelguistas son unos intransigentes y justifique la aplicación de una medida represiva. (48) De manera que este último propósito de las autoridades fue ampliamente logrado.

(47) Se tomaron tres fechas al azar de la programación de las clases por televisión publicadas en los diarios, éstas fueron los días 6, 12 y 16 de julio. "Excélsior", Julio de 1977.

(48) Cfr. Proceso Núm. 35, Ob. cit. p.p. 6-7

Sobre las clases extramuros el objetivo perseguido fue el mismo, ya que una vez concluida la huelga las clases se volvieron a repetir. Las preparatorias por ejemplo, que efectuaron exámenes en época de huelga tuvieron que volverlos a hacer después del movimiento.

Las actividades extramuros, continuaron una semana después del rompimiento de la huelga, ya que el regreso a Ciudad Universitaria fue paulatino.

4.2 Sobre la Legalidad de la Huelga.

El 22 de junio, amparado en la Legislación Universitaria y en la Ley Federal del Trabajo, el abogado general de la UNAM, Lic. Diego Valadés solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: que certificara si del primero de enero al 20 de junio del año en curso, (1977), siguiendo los lineamientos establecidos por la ley, el SPAUNAM, el STEUNAM o el STUNAM habían promovido ante esa instancia emplazamiento de huelga en contra de la UNAM; declarara inexistente la huelga estallada por el STUNAM el 20 de junio y; una vez determinada la inexistencia fijara un término de 24 horas a todos los trabajadores en huelga para que regresaran a sus labores. La petición la fundamentó entre otros, en que la universidad tenía firmado un Convenio Colectivo de Trabajo con el STEUNAM que estaría vigente hasta el 31 de octubre de 1978, y con las asociaciones que representaban a la mayoría -

del personal académico el Título de Condiciones Gremiales, el cual tendría vigencia hasta el 31 de enero de 1979, documentos que fueron revisados y ratificados por el Consejo Universitario y; según lo establecía la Ley Federal del Trabajo, ninguna autoridad laboral había hecho llegar a la UNAM algún pliego de emplazamiento a huelga.

Ante la actitud de las autoridades, el Sindicato de Trabajadores de la UNAM declaró que ni la Junta Federal ni la Secretaría del Trabajo tenían autoridad para intervenir en los conflictos universitarios, ya que la misma Secretaría en diversas ocasiones se había manifestado incompetente para otorgar el registro solicitado por los sindicatos universitarios, y si no lo había dado, quería decir que el sindicato no tenía personalidad jurídica ante ese organismo. Las relaciones laborales entre sindicato y Universidad se regían por lo que determinaba la Legislación Universitaria, y en lo conducente hacía referencia a lo que la Ley Federal establecía siempre y cuando beneficiara al trabajador, acorde con ello se había firmado el Convenio Colectivo de Trabajo con STEUNAM en 1973 y se había revisado en dos ocasiones más, la instancia que había ratificado el documento había sido el Consejo Universitario y no las autoridades laborales. Sólo para procedimientos de carácter individual se podía recurrir a la Junta y esto sólo en casos extremos, ya que para eso se habían integrado las comisiones mixtas respectivas en la propia Universidad, por lo tanto, la solución debía buscarse al interior de la Universi-

versidad. Por otro lado, el STUNAM afirmó que las autoridades al haberse dirigido a la Junta Federal habían caído en una contradicción, ya que siempre se habían negado a reconocer que los trabajadores universitarios eran sujetos del apartado A del artículo 123 constitucional, y al recurrir a la Junta implícitamente habían aceptado la sujeción de estos a dicho artículo y su ley reglamentaria. Contradicción en la que también caía la Junta, toda vez que si nunca había otorgado el reconocimiento legal solicitado en varias ocasiones -- por los diversos sindicatos, no tenía autoridad para resolver asuntos universitarios.

A la última afirmación se refirieron las autoridades señalando que en México, se vivía en un "Estado de Derecho" -- del que la Universidad formaba parte, de tal manera que esos argumentos, "son una deformación de la realidad que los señores del STUNAM han practicado una vez más para distraer la -- atención pública y de la comunidad universitaria; fuimos ante la Junta porque era la instancia jurisdiccional que nos correspondía y se hizo con el fin de encontrar una solución legal al problema planteado". (49)

La respuesta a la petición de las autoridades universitarias fue dada por el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Lic. Francisco Rocha Bandala el 24 de junio, quien apeguándose a lo que determinaba el artículo 8 de la

(49) VALADES, Diego. "El Día", 28 de junio de 1977.

Constitución señaló "que el caso expuesto por la Universidad Nacional Autónoma de México se refiere a una suspensión ilegal de labores sin haberse seguido el procedimiento de huelga previsto en la Ley Federal del Trabajo" (50) e independientemente de que esté o no reconocido el sindicato, agregó, el emplazamiento pudo haberse hecho por medio de una Coalición, cosa -- que tampoco sucedió, por tanto, en caso de que siguiera la -- suspensión de labores, dijo, que sería la UNAM la que tendría que decidir y si desea desalojar las instalaciones universitarias, tendría que acudir a la Procuraduría General de la República. Apegándose estrictamente al derecho, la UNAM podía - despedir al personal si éste no regresaba a trabajar. (51)

Para STUNAM, no fue atendida la petición de las autoridades, ya que la respuesta de la Junta fue una opinión como autoridad administrativa y no como autoridad jurisdiccional, La única forma como la Junta podía decidir jurídicamente sobre el movimiento de huelga era cuando las partes se sometían a su jurisdicción, cosa que en el caso de la UNAM no sucedía. La huelga era el ejercicio de un derecho constitucional y en México la podían utilizar todos los trabajadores, en este sentido, la huelga de STUNAM era constitucional según lo determinaba el apartado A del artículo 123. Por otro lado, según la

(50) VALADES, Diego y otros. Ob. cit. p. 180

(51) Cfr. "Excélsior", 28 de junio de 1977.

práctica seguida en el pasado los emplazamientos que había - hecho el STEUNAM, ya sea por revisión del convenio de trabajo o por salarios por cuota diaria fueron hechos directamente - ante las autoridades universitarias, según lo acordó en 1973. El emplazamiento hecho a la UNAM para el 20 de junio se hizo respetando "tales procedimientos, por lo que resulta incon- - gruenta que ahora pretendan descalificar legalmente el movi- - miento. (52)

Para las autoridades universitarias en cambio "la deci- - sión de la Junta ha venido a corroborar lo que es posición - tradicional de la Universidad, en el sentido de reconocer que los pasos arbitrarios y de hecho no tienen fundamento legal". (53)

Después de la respuesta de la Junta y del llamado de - las autoridades universitarias para que los trabajadores se - reintegraran a sus labores, éstas interpusieron ante el procu- - rador general de la República, Lic. Oscar Flores Sánchez, el 10. de julio, una demanda contra los miembros de STUNAM como presuntos responsables de los delitos de despojo y sabotaje - por haber ocupado las instalaciones universitarias el día 20 de junio, sin haber mediado emplazamiento legal a través de las autoridades laborales. Asimismo pidieron ejercitar la ac- - ción penal correspondiente contra los responsables. (54)

(52) Cfr. STUNAM, "Excélsior", 5 de julio de 1977

(53) VALADES, Diego. "El Día", 28 de junio de 1977

(54) VALADES, Diego. "Excélsior", 2 de julio de 1977

Previo al dictamen, la Procuraduría General de la República a través de Averiguaciones Previas llamó a declarar a diversos testigos, directores, subdirectores de facultades y dependencias universitarias, personal administrativo de confianza y los presuntos responsables -los representantes sindicales-; la mayoría de los testigos declararon que las instalaciones fueron tomadas con violencia, a excepción de los líderes sindicales, quienes además de reiterar que el STUNAM se había lanzado a su movimiento con apego estricto al derecho de huelga señalado en el artículo 123 apartado A, dijeron que si no se emplazó a través de las autoridades laborales fue porque estas en varias ocasiones les habían negado el registro solicitado.

Dado que las autoridades habían pedido el castigo correspondiente a los culpables de sabotaje y despojo contra la - - UNAM, la tarea de la Procuraduría General de la República no sólo consistió en investigar el problema, sino que cerró con broche de oro la campaña represiva contra el sindicato. Ciertamente, después de la manifestación que el sindicato efectuó el día 6 de julio fueron detenidos por la policía los líderes académicos Eliezer Morales, Pablo Pérez Pascual, Erwin Stephanotto, Jorge del Valle, José Woldenberg y Rosalío Wences Reza. La detención sólo de los líderes académicos respondió al interés de las autoridades por establecer una diferencia entre trabajadores académicos y administrativos, política que a la fecha han utilizado con resultados muy positivos, ha

ciendo por tanto, aparecer a los profesores como los intransi-
gentes, los que llevaron a los administrativos al conflicto:
 "una organización sindical no aceptó el juego democrático que
 dice ejercer, ni su condición de minoría, y esto llevó a que
 con fines políticos se configurara una fusión sindical y el
 planteamiento de un conflicto claramente político(55). El ob-
 jetivo de las autoridades de dividir a los huelguistas fue ava-
 lado por un grupo de trabajadores administrativos quienes a tra-
 vés de un documento publicado por la Dirección de Información
 y cuyo responsable fue Alvaro Lechuga, (56) manifestaron su de-
 seo de reconstituir al STEUNAM.

El acto de represión culminó a las 5 de la mañana del -
 día 7 de julio, cuando la policía desalojó a más de 500 huel-
 guistas de las instalaciones de ciudad universitaria y los en-
 carceló. La intervención obedeció a una petición escrita del
 Procurador General Oscar Flores al regente de la ciudad Car-
 los Hank González.

Todos los actos de violencia y represión fueron justifi-
 cados por el rector de la universidad Guillermo Soberón: la -
 autonomía universitaria ha sido violada no con la entrada de

(55) SOBERON ACEVEDO. Guillermo. "Excélsior", 1o. de julio de 1977.

(56) "Los trabajadores universitarios viven una dura prueba a la que se
 han visto sometidos por designios políticos de algunos líderes...
 el personal académico ha dejado sobre los hombros de los trabajado-
 res administrativos el peso de la huelga y ha pretendido imponer -
 banderas poco realistas que conducen a la huelga a un descalabro -
 incorrecto". LECHUGA WENCES, Alvaro. "Excélsior", 7 de julio de
 1977.

la policía, sino por la intransigencia de los paristas, quienes siempre se negaron al diálogo y a la negociación, de tal manera que la desocupación de ciudad universitaria fue el desenlace de la aplicación estricta del derecho para restablecer dicha autonomía. (57)

4.3 El Recuento.

Una vez que fue conocida la respuesta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sobre la ilegalidad de la huelga del STUNAM, las autoridades universitarias tuvieron -- los elementos suficientes para continuar con la represión de los huelguistas.

Mediante un desplegado hicieron un llamado a los trabajadores académicos y administrativos para que se presentaran antes del 10. de julio a las 20:00 horas, en los locales que transitoriamente ocupaban las dependencias de la UNAM para -- reanudar sus actividades, y después de que informaron que la huelga había sido declarada ilegal por la Junta, advirtieron que aquellos que no regresaran serían automáticamente rescindidos.

En principio, los trabajadores se mantuvieron firmes pa

(57) Cfr. SOBERON ACEVEDO, Guillermo. "Excélsior", 8 de julio de 1977. (El subrayado es nuestro).

ra no levantar el movimiento, sin embargo, diversas circunstancias obligaron a muchos de ellos a acudir al llamado de las autoridades.

La campaña publicitaria desplegada por los medios masivos de comunicación fue una de ellas. En la radio al igual que en la televisión, las noticias y comentarios eran completamente a favor de las autoridades, en la prensa, sólo para -mencionar un ejemplo, en el tiempo que duró la huelga -20 de junio al 7 de julio- las autoridades publicaron "788 desplegados en seis diarios capitalinos -Excélsior, Universal, Heraldo, Novedades, El Día y El Sol de México- contra sólo 20 del STUNAM, -Excélsior, El Universal y El Día-"; (58) sin contar los reportajes y los editoriales que en su mayoría también estaban de parte de las autoridades. Ciertamente, la avalancha publicitaria no pudo ser ni siquiera igualada por los trabajadores universitarios, debido entre otras cosas, a la falta de recursos económicos suficientes y de apoyo de la prensa, -la que en muchas ocasiones se negó a publicar la información; ante estos hechos, los trabajadores tuvieron pocas posibilidades de difundir y defender su movimiento. Aunado a esto, al interior del Sindicato existieron serias dificultades para tener al tanto del movimiento a la base trabajadora.

De manera que la información que llegó a oídos de los

trabajadores fue más en contra que a favor de la huelga. Respecto por ejemplo de la ilegalidad de ésta, el STUNAM declaró que la ilegalidad no existía como figura jurídica, que la respuesta de la Junta fue una opinión dada sólo como autoridad administrativa. Pero no reforzó al interior de las bases los pros y contras de la resolución de la Junta, (59) razón que de suyo justifica la decisión de algunos trabajadores de responder al llamado de las autoridades: ante la declaración de la ilegalidad de la huelga, las autoridades presentaron como alternativa, regresar a trabajar o quedarse sin empleo, con la agravante de ir a la cárcel, ya que existía demanda contra los huelguistas responsables del delito de sabotaje y despojo; mientras que la alternativa del sindicato consistió en ampararse -a nivel sólo de declaraciones- en la huelga constitucional y, la impotencia de solucionar el conflicto, toda vez que las autoridades mantuvieron su negativa al diálogo.

Para reforzar la amenaza de rescisión, el 10. de julio las autoridades publicaron otra convocatoria, esta vez soli-

(59) La causa de la actitud del STUNAM, fue dada por Rosalfo Wences Reza, en una entrevista que le hizo la revista -Proceso, en la que dijo: Uno de los errores más graves (de los dirigentes sindicales) fue analizar la declaración del Juez, en términos estrictamente jurídicos, lo que hizo era totalmente nuevo y jurídicamente no encajaba... si la huelga se hubiera declarado inexistente... habríamos protestado, claro, pero estábamos forzados a acatar el laudo. Sin embargo, se opinó que era un paro ilegal de actividades. Nosotros no supimos actuar -adecuadamente, Proceso Núm. 37, Julio 17, 1977, p.p. 21 y 22. (El subrayado es nuestro).

citando personal administrativo para cubrir las plazas de -- oficial administrativo, secretaria, archivista, almacenista, bibliotecario, auxiliar de intendencia, peón y vigilante, sólo personal administrativo no académico, dado que a decir de las mismas autoridades "el aspecto académico no preocupa mucho, pues la gran mayoría de los maestros están contra la huelga, los paristas son unos cuantos". (60) La presión más fuerte de las autoridades la ejercían sobre el personal administrativo, presión que al mismo tiempo les servía para escindir al personal universitario en académico y administrativo.

El STUNAM al respecto declaró que no le preocupaba la medida, en tanto que, toda contratación que se hiciera sería ilegal si no contaba con el aval y la representación de los trabajadores, además de que los contratos que se contrajeran serían sólo por 28 días.

Mientras el sindicato rebatía las actitudes de las -- autoridades, éstas fueron reuniendo las pruebas necesarias para descalificar la representatividad del STUNAM, haciéndolo pasar por un organismo minoritario que se ostentaba indebidamente como representante de los trabajadores universitarios. En efecto, los trabajadores que regresaron a laborar como -- condición impuesta por las autoridades tuvieron que firmar una carta, por medio de la cual afirmaron que renunciaban a sus derechos sindicales, que aceptaban trabajar en las condi-

(60) VALADES, Diego. "El Nacional", junio 30 de 1977.

ciones que las autoridades determinaran, que aceptaban la ilegalidad de la huelga, y sobre todo fueron forzados a decir -- que habían estallado la huelga obligados por los líderes del sindicato.

Independientemente de la validez que pudiera tener la firma de un documento de ésta índole, aceptado por profesores y trabajadores bajo la amenaza de despido, las autoridades lograron realizar un recuento que descalificó al sindicato, mismo que fue certificado el lunes 4 de julio, por el Notario No. 42 del Distrito Federal, "19533 fueron los que manifestaron su conformidad para desarrollar sus labores en las condiciones y horarios establecidos en los contratos individuales de trabajo, ya que por la suspensión ilegal de labores que la Universidad afronta, no es posible efectuarlas en las instituciones universitarias".(61)

Luego de efectuado el recuento vedado, las autoridades continuaron con la farsa de contratar a nuevo personal administrativo. De acuerdo a la convocatoria publicada el 10 de julio, los días 6 y 7 del mismo mes en la Alberca Olímpica, se presentaron más de 15 mil aspirantes a ocupar sólo 500 plazas, número de trabajadores que se negaron a reintegrarse al trabajo. La farsa quedó de manifiesto cuando al normalizarse las actividades en ciudad universitaria, las autoridades decla

(61) GACETA, UNAM, 7 de julio de 1977

raron que "no se harán contrataciones, ya que la universidad no se comprometió a nada, sólo recabó informaciones". (62)

Paralelamente a la recepción de solicitudes de empleo, - el 6 de julio las autoridades rescindieron el contrato individual de 37 miembros del Comité de Huelga del STUNAM, las causas fueron según ellas faltas injustificadas, perjuicios intencionales contra la universidad, negligencia, falta de probididad por la suspensión ilegal de labores, además de las existentes ante la procuraduría, esto es, la de sabotaje y despojo. Una vez tomada esta medida, las autoridades instaron a - todos los líderes rescindidos, a que entregaran las instalaciones y que "respeten el orden legal vigente del país y por una vez acaten una disposición legal y no causen más problemas a la comunidad universitaria"; (63) y establecieron como condiciones para iniciar pláticas que todos los trabajadores sindicalizados desconocieran a los líderes ya despedidos, nombraran a otros y entregaran las instalaciones universitarias.

A este llamado se plegaron Alvaro Lechuga (64) y sus seguidores, quienes el mismo 6 de julio, día en que fueron de-

-
- (62) MOLINA PINEIRO, Valentín, Secretario de la Rectoría, - "Excélsior", 10 de julio de 1977.
- (63) VALADES, Diego. "Excélsior", 7 de julio de 1977 (el subrayado el nuestro).
- (64) Alvaro Lechuga Wences, era el Secretario del Interior del Comité Ejecutivo Provisional del STUNAM.

tenidos por la policía los líderes académicos, mediante un desplegado publicado por la Dirección General de Información desconocieron al STUNAM, llamaron a reconstituir al STEUNAM y, haciendo alarde de su democracia, y sin el aval de las bases trabajadoras se constituyeron en Comisión Negociadora. A pesar - de esta treta y la represión policíaca, el conflicto fue re - suelto después de la intervención de la Secretaría de Gobernación, y "sólo para hacer evidente la apertura al diálogo que las autoridades universitarias siempre dijeron tener".

4.4 Ausencia de Diálogo.

Nunca en la historia del movimiento obrero, el ala patronal ha visto con buenos ojos la organización y las luchas por él realizadas, y los sindicatos universitarios no tenían porque ser la excepción a la regla, así que desde que surgió tuvo que enfrentar el rechazo de las autoridades universitarias, sin embargo, nunca antes como en la huelga de 1977 tuvo que enfrentar la dura resistencia de estas.

Negativa al diálogo fue la primera respuesta que tuvo el SPAUNAM: cuando en diciembre de 1976 manifestó la decisión de que el Título de Condiciones Gremiales fuera convertido en un contrato colectivo de trabajo del que reclamaba la titularidad; cuando en enero de 1977 reforzó su petición con un em-

plazamiento a huelga para estallarla el 7 de febrero, finalmente, cuando después del pacto político de fusión celebrado en marzo de 1977, el STUNAM demandó la firma y titularidad de un contrato colectivo de trabajo único y el reconocimiento de dicha organización. En esas ocasiones la respuesta de las autoridades fue la misma, silencio e indiferencia. Se sabía de su negativa a través de los periódicos o de la Gaceta universitaria, pero no por comunicación directa con los sindicatos. En efecto, a la petición hecha por el SPAUNAM las autoridades dieron respuesta a los dirigentes hasta el 2 de febrero, mientras que con el STUNAM las negociaciones comenzaron tres días antes del estallido de la huelga, y sólo después de la intervención de la Secretaría de Gobernación.

Las pláticas con el STUNAM se iniciaron el 17 de junio, y fueron suspendidas el 20 del mismo mes a las 12:00 horas - al no llegarse a ningún acuerdo. Desde esos momentos ambos contrincantes, sindicato y autoridades, se manifestaron reacios a reiniciarlas. Las autoridades a través del Secretario de la Rectoría Valentín Molina Piñeiro, declararon que - no reanudarían las negociaciones, ya que los dirigentes sindicales habían sido quienes las habían suspendido al haberlos - obligado a desalojar las instalaciones universitarias. Por - su parte, el STUNAM esperaba que fueran precisamente las autoridades quienes dieran la pauta para el diálogo, ya que el -- día que estalló la huelga expresaron que posteriormente da--

rían a conocer la fecha para continuar con las negociaciones.

En vista de que pasaban los días y sobre el diálogo había un silencio sepulcral, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad decidió dar el primer paso para reiniciar las negociaciones, de manera que el día 24 de junio, algunos miembros del Comité Ejecutivo acudieron al Instituto Nacional de Nutrición -lugar donde el rector Guillermo Soberón había instalado sus oficinas-, para solicitar la reapertura de las pláticas. En esa ocasión, le tocó al Lic. Rolando Martínez --Murcio secretario particular del Rector, ser el portavoz de su decisión: "la manifestación positiva de la voluntad de diálogo que los líderes sindicales dijeron sostener, debe en tales circunstancias consistir en la devolución de las instalaciones universitarias." (65) El sindicato se negó a ceder a la petición toda vez que la huelga representaba el único --instrumento de presión para lograr sus objetivos, máxime que desde antes de estallarla negaron toda posibilidad de otorgar lo mínimo solicitado por el sindicato, entregar las instalaciones en esos momentos significaba quedar a entera disposición de las autoridades.

En el intercambio de posiciones estaban cuando el 29 de junio, el Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León ofreció su participación conciliadora, para evi

(65) MARTINEZ MURCIO, Rolando. "El Nacional", 25 de junio de 1977.

tar la polarización y radicalización del conflicto, el cual podía ser dijo, solucionado por los caminos de la razón y de la adaptación del derecho a las circunstancias universitarias del momento, por tanto, propuso como solución el establecimiento de un estatuto especial que normara las relaciones la borales de los centros de enseñanza superior, que dicho esta tuto fuera insertado en el artículo 123 constitucional y que incluyera el respeto al derecho de huelga; propuso también - la creación de un tribunal específico donde estuvieran repre sentados tanto las autoridades como el sindicato y el Estado. asimismo, sugirió que los trabajadores de la UNAM aceptaran el 10% de aumento de salarios. (66)

Ante tal ofrecimiento, el rector de la UNAM dijo categóricamente que los problemas universitarios debían ser resueltos en el seno de la universidad y por su propia comunidad, - que la universidad nunca se había metido a resolver ningún - conflicto que no fuera de su competencia. Reiteró que la base del diálogo estaba dada por los siete puntos ofrecidos pre vio al estallamiento de la huelga y, responsabilizó a los tra bajadores de la solución del movimiento "en manos de los líde res esta encontrar salida al conflicto". (67)

(66) Cfr. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma - de Nuevo León. "El Nacional", Junio 30 de 1977.

(67) SOBERON ACEVEDO, Guillermo. GACETA, UNAM, 7 de Julio, 1977.

El STUNAM después de aclarar la necesidad de que el intermediario fuera un conciliador y no un arbitro, aceptó el ofrecimiento de la Universidad de Nuevo León y solicitó que estableciera fecha, hora y lugar para reiniciar pláticas.

La Universidad Autónoma de Nuevo León, no fue la única institución que se manifestó a favor de la solución del conflicto y que ofreció a un intermediario para tal objeto, pero también en este aspecto se polarizaron las posiciones. El presidente de la República, Lic. José López Portillo por ejemplo, después de considerar que el conflicto universitario fue producto de la masificación que había sufrido la UNAM, propuso dos alternativas como solución, una de ellas consistía en rescatar la idea de comunidad adecuada a la universidad de masas, fortaleciendo los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la misma para que resuelva sus problemas, y otra en instituir un régimen laboral; (68) sin embargo, consideraba que había que esperar a que se calmaran los ánimos para que se pudiera determinar en consecuencia.

Los Consejos Técnicos de la Facultad de Economía, de la Escuela Nacional de Artes Plásticas y del Instituto de Investigaciones Económicas entre otros, acorde con el planteamiento de que la huelga del STUNAM debía ser resuelto al interior de la propia universidad, solicitaron que el rector depusiera

(68) Cfr. LOPEZ PORTILLO, José. "El Nacional", Junio 30, 1977

su actitud intransigente, que convocara al Consejo Universitario y éste, a su vez, designara una comisión negociadora con facultades para reiniciar el diálogo. (69)

Hubo también quienes, además de considerar que la solución competía a la comunidad universitaria en su conjunto, rechazó de innecesaria la intervención de la Junta Federal e independientemente de la resolución que esta dio, se podía llegar a un entendimiento. (70)

También estuvieron aquellos que después de reforzar la iniciativa de adicionar con el apartado C el artículo 123 constitucional para reglamentar las relaciones laborales en las universidades, se adhirieron a la opinión que establecía que la solución fuera en base a los puntos propuestos por el rector antes de estallar la huelga. (71)

Parecía ser que la huelga llegaría a un arreglo, dado -- que el martes 5 y el miércoles 6 de julio se reunieron en el domicilio particular del secretario general de la universidad, Fernando Pérez Correa, además de él, el secretario general administrativo Javier Jiménez Espríu y el abogado general, Diego Valadés, con los dirigentes del STUNAM, Evaristo Pérez -

(69) Cfr. Desplegado, "Excélsior", Julio de 1977.

(70) Cfr. NAVARRETE, Ifigenia. GONZALEZ GUEVARA, CFE. "Excélsior", lo. de Julio de 1977

(71) Cfr. Asociaciones del Personal Académico, funcionarios del CCH y de la ENP. "Excélsior", 6 de julio de 1977.

Arreola, Nicolás Olivos Cuéllar, Eliezer Morales, Alvaro Lechuga y Pablo Pascual para tratar de reiniciar el diálogo, - cuando fue una vez más interrumpido, pero en esa ocasión con la aprehensión de los líderes sindicales y la toma de la universidad por elementos de la policía. El diálogo tuvo que esperar a que nuevamente la Secretaría de Gobernación interviniera para reiniciarse, pero esa vez definitivamente para dar solución al conflicto. Sólo así, con la represión policiaca al STUNAM, y con las instalaciones en su poder las - autoridades universitarias lograron abrir el diálogo e imponer sus condiciones.

5. ACUERDOS FINALES. BALANCE DE LA HUELGA.

Aún después de la intromisión de la policía a ciudad universitaria continuaron los llamados al diálogo, sin embargo, no fue sino hasta que intervino el Dr. Jesús Reyes Heróles, - Secretario de Gobernación, cuando el sindicato y las autoridades universitarias firmaron los acuerdos que pusieron fin a la huelga, el 10 de julio de 1977.

Con el Secretario de Gobernación fue con quien los líderes del STUNAM, en una primera etapa convinieron la libertad incondicional de los detenidos, la garantía de que las autoridades revocarían las rescisiones de trabajo de los que fueron despedidos el 6 de julio, la seguridad de que los huelguistas no serían objeto de represalias una vez reintegrados al trabajo y, el acuerdo de que las autoridades no intervendrían en asuntos internos del sindicato.

En una segunda etapa, sindicato y autoridades universitarias llegaron a los siguientes acuerdos:

- "1. Demostrando que sea, en su caso, que el STUNAM representa el mayor interés profesional del personal administrativo; o bien, disuelto, en su caso, - el STEUNAM, la Universidad reconocerá al STUNAM como el representante subrogatorio del mayor interés profesional de los trabajadores y empleados administrativos y aceptará dicha subrogación en los derechos y obligaciones del STEUNAM a favor del STUNAM, con respecto del Contrato Colectivo de Trabajo vigente - en la Institución...
2. El personal académico afiliado al STUNAM tendrá los derechos y obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico, particularmente por lo -

que se refiere al Título XIII. Cuando así lo desee, podrá acreditar su afiliación a través del STUNAM y, de una manera general hacerse representar por dicha agrupación. El Título de Condiciones Gremiales del personal académico será revisado en los términos previstos por el propio título...

3. El STUNAM reconoce que las relaciones laborales con la UNAM se convienen bilateralmente con el personal administrativo y con el personal académico - conforme a las disposiciones establecidas en los respectivos instrumentos jurídicos que los rigen: el Convenio Colectivo de Trabajo y el Título de Condiciones Gremiales del Estatuto del Personal Académico, respectivamente.

4. El Convenio Colectivo de Trabajo vigente, del personal administrativo, será revisado en lo que toca al salario por cuota diaria, el primero de noviembre próximo, entre la UNAM y el STUNAM, a petición de este último, cumplidas las formalidades del procedimiento.

5. El Título XIII del Estatuto del Personal Académico de la UNAM vigente será revisable, en lo que toca al salario por cuota diaria, el 1.º de febrero de 1978, de acuerdo con el procedimiento que el propio Título establece.

6. El personal académico que en uso de los derechos que concede el Estatuto del Personal hubiese solicitado el concurso correspondiente para obtener su definitividad y éste no se hubiese abierto en los términos que el propio Estatuto establece, deberá acreditarlo ante el Titular de su dependencia en un lapso de 30 días contados a partir de la fecha de la firma de un documento con objeto de que se proceda a la realización del concurso en un término no mayor de 30 días a partir de la acreditación.

7. Por lo que se refiere al personal cuyos contratos de trabajo hayan sido rescindidos sin responsabilidad para la UNAM, por causas que los interesados juzguen de índole sindical, se estará a lo siguiente: a) Quienes no hayan acudido a los recursos o acciones pertinentes, podrán hacerlo en los términos legales previstos, contados a partir de la fecha de este acuerdo. b) Los casos pendientes de resolución serán decididos inmediatamente. c) En todos los casos, los interesados podrán acudir a las instancias legalmente previstas.

8. Los trabajadores administrativos podrán disfrutar de los beneficios de una tienda de autoservicio que abrirá la Universidad con motivo de la re-

visión de las condiciones gremiales del personal - académico. La tienda será abierta en noviembre de 1977". (72)

Realizar un análisis de los acuerdos pactados por el - STUNAM en base a las reivindicaciones fundamentales que propiciaron la huelga da como resultado, la confirmación de -- que las propuestas hechas por las autoridades antes del esta llamiento el 20 de junio, no fueron esencialmente diferentes (73): se reconoció al Sindicato de Trabajadores de la UNAM como representante del personal académico y administrativo, - se aceptó que la titularidad del Convenio Colectivo de Traba jo la ostentara el Sindicato, pero no la del Título de las - Condiciones Gremiales, el cual continuó bajo la administra ción de las Asociaciones del Personal Académico, esto es, se rechazó la contratación colectiva única; sobre la reinstala ción del personal despedido por cuestiones sindicales, el -- acuerdo consistió en remitirse a lo establecido en los docu mentos laborales, cláusula III y XII del Convenio Colectivo - de Trabajo y al Título de Condiciones Gremiales, artículos 135-140; finalmente, en cuanto a la demanda de aumento sala rial de emergencia, se reiteró lo pactado en las revisiones - de Convenio en noviembre de 1976 y de las Condiciones Gremia les en febrero de 1977. Lo que significó que sólo hubo cam--

(72) VALADES, Diego y otros. Ob. cit. p.p. 213-214

(73) Comparar los acuerdos del 17 de junio y del 10 de julio Supra p.p. 167-168 y 206-208.

bio de nombre del Sindicato Administrativo. (74) De STEUNAM paso a ser STUNAM. Se efectuó la completa desaparición del SPAUNAM y el aplazamiento -a la fecha- de la constitución de un sindicato único, con una contratación colectiva también única.

Sobre los acuerdos contraídos con las autoridades de Gobernación: la libertad incondicional de los detenidos, la seguridad de que no serían objeto de represalias y, el pago de salarios caídos en un 26%, contraído éste último con las autoridades universitarias fueron acuerdos muertos. Los detenidos el 7 de julio en las instalaciones de Ciudad Universitaria quedaron libres por falta de méritos, los seis representantes sindicales académicos sobre quienes recayó toda la responsabilidad del movimiento, fueron acusados de despojo y sabotaje contra la UNAM, por lo que tuvieron que pagar diez mil

(74) Si bien es cierto que el reconocimiento del STUNAM como titular del Convenio Colectivo de Trabajo implicaba la desaparición del STEUNAM, también es cierto que éste -sindicato continuo existiendo hasta enero de 1984 como sindicato fantasma. En efecto, como resultado de la escisión consumada por Alvaro Lechuga y sus seguidores, el 27 de agosto de 1977, se realizó la "Asamblea Reconstitutiva y Reivindicativa" del STEUNAM, a partir de entonces se convirtió en instrumento político de las autoridades universitarias, cuyo objetivo fue obstaculizar y minimizar las luchas, demandas y logros del STUNAM, así -por ejemplo en las únicas ocasiones que se escucharon -sus gritos destemplados fueron en las revisiones salariales o de contrato colectivo; cuando se constituyó el -SUNTU en 1979; o en 1979-80 cuando se luchó contra la -legislación de las relaciones laborales universitarias.

pesos de multa y se vieron obligados a firmar periódicamente ante las autoridades judiciales.

Ya de vuelta al trabajo los huelguistas que no aceptaron replegarse ante la amenaza de las autoridades, también fueron objeto de represalias, a algunos de ellos los despidieron, a otros les congelaron sus proyectos o sus promociones, también hubo levantamiento de actas y cambio de dependencias de huelguistas, etc. El pago de salarios caídos tampoco fue cumplido, se aplicaron descuentos por los días no laborados a aquellos trabajadores que regresaron a trabajar antes de la represión, ni que decir de aquellos que se quedaron hasta el -- fin.

Además de que los acuerdos fueron en estricto apego a la propuesta hecha por las autoridades el 17 de junio, se tuvo buen cuidado en preservar los lineamientos establecidos en el Apartado C:

"El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones, estos serán diversos para ambos sectores, las cuestiones de carácter académico no podrán ser objeto de negociaciones, las condiciones laborales del personal administrativo, se establecerán en un contrato colectivo distinto al del personal académico. (75)

(75) Cfr. SOBERON ACEVEDO, Guillermo, Las relaciones laborales en las universidades: un apartado C al artículo 123 constitucional, Revista Foro Universitario Núm. 6, I Epoca, Noviembre de 1976. p. 32.

Hasta aquí, han quedado de manifiesto los acuerdos con los que concluyó la huelga, lo que falta es evidenciar algunos de los factores por los que concluyó en esos términos.

Aunque ya se han expuesto las tácticas implementadas por las autoridades donde el recurso de la legalidad y el derecho fueron argumentos de primer orden, cabe reiterar la manera - tan particular que tuvieron de entenderlo.

En base a los artículos 451 fracción III; 452 fracción - II y III, 459 y 460 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades universitarias solicitaron a la Junta Federal que declarara ilegal la huelga del STUNAM por no haber seguido los lineamientos establecidos y apoderarse indebidamente de las instalaciones universitarias, y los acusó de sabotaje, ilegalidad e intransigencia; ignorando el contenido de los artículos 450 fracción II y 387 de la misma Ley, la fracción XVII del apartado A del artículo 123 constitucional que determinan sobre el - derecho de sindicalización, contratación colectiva y huelga (76) y, los acuerdos establecidos en 1973 y 1975 con el STEUNAM y SPAUNAM; además de la práctica seguida por estos mismos sindicatos cuando emplazaron a huelga a la UNAM directamente ante el Consejo Universitario, para realizar la revisión de los documentos laborales o salariales de emergencia o por cuota diaria.

(76) Desplegado. FSTU. "Excelsior", 6 de julio de 1977

Asimismo, bajo el argumento de que el Consejo Universitario ya había dictaminado en su oportunidad sobre la firma - del contrato colectivo para el personal académico, durante el conflicto del STUNAM las autoridades ignoraron a esta instancia universitaria, esto es al Consejo Universitario, a los - Consejos Técnicos, al Tribunal Universitario y a la propia Legislación Universitaria, para que ellas fueran las que resolvieran un conflicto eminentemente universitario, contradiciendo así su posición de antaño en el sentido de que "los conflictos universitarios debían ser resueltos por los mismos universitarios".

En base también al derecho, anuló la relación laboral - de los líderes sindicales: "con apoyo a las fracciones II, V, VI, VII, X y XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, hago de su conocimiento que a partir de la fecha del presente es crito, queda rescindida la relación individual de trabajo que a cada uno de ustedes les ha ligado, hasta el día de hoy, con la Universidad Nacional Autónoma de México (77); se les acusó ante la Procuraduría General de la República; se les apresó y reprimió el 7 de julio.

La represión obviamente fue justificada con estricto - apego al derecho: La autonomía universitaria no fue violada - con la intromisión de la policía, sino cuando el 20 de junio,

los trabajadores en forma ilegal se posesionaron de las instlaciones universitarias; la autonomía no se viola cuando la propia autoridad se encarga de cuidarla; vivimos en un Estado de Derecho del cual la universidad no se puede sustraer; autonomía no significa extraterritorialidad. Con esos argumentos quedaron cancelados el derecho a la sindicalización y de huelga de los trabajadores, derechos que también son legales y - constitucionales.

Aunado a la concepción de la legalidad se encuentra el - hecho de que la huelga del STUNAM puso en evidencia la crisis de las instituciones de educación superior, sobre todo, en lo relativo al financiamiento, a la estructura de gobierno y a - las relaciones laborales, principales puntos atacados en la - política educativa delineada por la ANUIES; así como la situación de crisis económica que vivía la población a causa de la inflación, el desempleo y la política laboral restrictiva.

En este contexto, STUNAM se convirtió en el catalizador del descontento social existente en ese momento, como lo muestran las manifestaciones multitudinarias realizadas los días 29 de junio y 6 de julio, en las que participaron además de - trabajadores de las distintas universidades del país, obreros, campesinos y colonias populares; los pasos de solidaridad realizados por las organizaciones agrupadas por la FSTU; así como el foro efectuado por esta el día 3 de julio para implementar la táctica solidaria con el sindicato.

De esta manera la solución del conflicto rebasó el marco de la negociación, y como sucediera con las huelgas de -- ANAMARE y SINFONAVIT impuso el de la represión efectuada -- con la anuencia del Estado, el cual reiteró su decisión de -- mantener el control sobre la vida sindical, de reafirmarse -- como el único responsable de las relaciones obreras y su configuración. En este sentido, resulta entendible el por qué -- los acuerdos fueron poco favorables para el STUNAM.

"Lo ocurrido no puede calificarse de triunfo o derrota, es un incidente más en la vida universitaria, un incidente - institucional", declaró el rector, (78) sin embargo, la huelga para la UNAM significó pérdidas cuantiosas e irreparables en términos materiales y de investigación, como es el caso de - aparatos costosos, muchos de ellos únicos en México, como el reactor de rayos; de la cepa de gorgojos, que tenía años de - preparación; de materiales orgánicos e inorgánicos, etc., todo ello a causa del corte de luz y agua de que fue objeto la universidad,(79) ya que para conservarse unos y sobrevivir otros

(78) SOBERON ACEVEDO, Guillermo. "Excélsior", 9 de julio, 1977

(79) El día 29 de junio, el sindicato denuncia que en la Universidad se había suspendido la luz y el agua, a pesar de la denuncia pública, las autoridades universitarias responsabilizaron a los trabajadores de la destrucción de la subestaciones eléctricas existentes en la UNAM y con ellas - los daños ocasionados con la suspensión de los servicios, ya que según el avalúo realizado por el Ministerio Público el día 8 y 14 de julio, las subestaciones fueron destruidas a barretazos y pedradas.

se requería de temperaturas y humedad específicas. Aparte de estos daños la destrucción de puertas, ventanas, laboratorios, libros, máquinas, etc. ocasionados por la policía que desalojó a los huelguistas. De manera que "para la universidad, exhibida como sitio de desorden, de violencia, de desacato de la ley y de mal vivir, fue arduo recobrar su prestigio y decoro". (80)

CONSIDERACIONES FINALES

Después de haber hecho un somero recorrido por algunos - de los episodios de la historia del sindicalismo de la Universidad Nacional Autónoma de México, durante el período de 1970 1977; sólo queda en éste apartado hacer algunas consideracio- nes finales, mismas que no pretenden ser concluyentes, sino - más bien servir como punto de partida para la discusión o - bien, para la realización de otros trabajos.

De acuerdo a dicho recorrido, se ha podido constatar que los antecedentes del sindicalismo en la universidad datan de 1929, de ese año al de 1970, se crearon diversos sindicatos - que obtuvieron importantes logros entre los que se encuentra su reconocimiento por parte de las autoridades universitarias, sin embargo, ese reconocimiento se redujo a la toma de conoci- miento en cuanto a su constitución pero no en cuanto a la re-

gulación bilateral de las relaciones laborales, que es en última instancia, el objetivo fundamental de toda organización sindical. No fue sino hasta el surgimiento del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (1971) y principalmente después de la huelga impuesta de octubre de 1972 a enero de 1973, cuando obtuvo éste logro. Más aún, a partir de entonces, en la universidad se generalizó la práctica sindical con la constitución del Sindicato del Personal Académico en 1974, y de ahí a las demás instituciones de educación superior del país. Y fue también, a partir de entonces cuando inició su proceso de desarrollo y consolidación.

El surgimiento del sindicalismo universitario respondió entre otras causas, a la necesidad que los trabajadores tuvieron de definir y garantizar sus derechos laborales en forma - bilateral, y algunos de los factores determinantes en su desarrollo y consolidación fueron la política laboral y la educativa implementada por los gobiernos del período estudiado. En efecto, en cuanto a política laboral se refiere, las organizaciones sindicales universitarias, STEUNAM y SPAUNAM surgieron en el régimen ambivalente del presidente Luis Echeverría donde por un lado, con la apertura democrática promovió la creación y fortalecimiento de organizaciones democráticas e independientes, y por el otro, marcó los límites de esa apertura, actuando en consecuencia contra aquellas organizaciones que - amenazaron con salirse de esos límites. La primera etapa de la política echeverrista fue ampliamente aprovechada por los

trabajadores y empleados administrativos, mientras que al personal académico le tocó la cara opuesta de ésta. No obstante, el sindicato menos favorecido con el contexto laboral fue el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, ya que surgió a principios del sexenio del presidente José López Portillo, - justo cuando su gobierno estaba promoviendo una alianza para la producción que entre otras cosas, debía ser entendida como política de control y sometimiento del movimiento obrero -y - dicho sea de paso de las clases populares- por parte del propio gobierno y las grandes centrales obreras, y en caso de - que algunas de las organizaciones no se sujetaran a esa política, fueron fuertemente reprimidas como le sucedió al STUNAM.

La política educativa fue consecuente con la global impuesta por ambos gobiernos, a pesar de ello, y aunque la lucha emprendida por los sindicatos no deben ser considerada como lucha contra personalidades, existió una estrecha relación entre el logro de las demandas de los sindicatos y quien estaba al frente de la universidad. STEUNAM, surgió en el rectorado del Dr. Pablo González Casanova quien imprimió a su política un sello democrático de diálogo, conciliación y respeto a la autonomía universitaria, en este sentido, hubiera resultado incongruente y contradictorio que reprimiera al sindicato naciente. SPAUNAM y STUNAM por su parte surgieron cuando el rector de la universidad Dr. Guillermo Soberón, ante la inminencia del sindicalismo y acorde con la política de control

y restricción de las universidades tomó una actitud de absoluta beligerancia para detener su avance; en contraposición a su antecesor impuso la amenaza, la represión y la violación de la autonomía universitaria.

El énfasis puesto en este contexto, responde al hecho de considerar a la universidad como parte interactuante de la sociedad, involucrada y sobre todo comprometida en los procesos sociales, económicos y políticos y, al sindicalismo surgido - en su seno, es concebirlo como producto de la política global y no como producto de un grupo reducido de trabajadores quienes autoritariamente decidieron constituirse en sindicato. - Asimismo es explicar en parte los avances obtenidos por los sindicatos de la UNAM; sólo en parte, ya que no puede dejarse de lado la estructura interna de cada organización, la concepción que tenía sobre el sindicalismo, la claridad de las demandas por ellas planteadas, la propia capacidad de lucha y la incidencia que este tipo de organización representó en la estructura de gobierno de la universidad.

En efecto, toda vez que el sindicalismo universitario vino a poner en evidencia el autoritarismo y la unilateralidad en la determinación de las relaciones laborales existentes en la universidad fue objeto de un fuerte rechazo por parte de las autoridades. El STEUNAM por ejemplo, tuvo que imponer una huelga de más de 80 días para lograr sus demandas, tiempo después del cual sin embargo logró la firma de un convenio co-

lectivo de trabajo, el reconocimiento como único sindicato representante de los derechos de los trabajadores, y con este reconocimiento, la obtención de la titularidad del convenio y además el establecimiento del derecho de huelga. Un punto a favor de este sindicato que cabe señalar fue el carácter que como trabajadores "subordinados" tienen los miembros de este sindicato. Ciertamente, el carácter de trabajador que tiene el personal académico y la función que están llamados a cumplir fueron factores que propiciaron el rechazo del SPAUNAM, además de la propuesta de creación de los órganos colegiados que pretendían tener injerencia en la promoción y selección del personal académico, aspectos que eran considerados por las autoridades como puramente académicos.

De tal manera que las demandas planteadas por este sindicato fueron seriamente limitadas ya que sólo, logró la elaboración del Título de Condiciones Gremiales, documento que sintetiza los derechos y obligaciones laborales del personal académico, el reconocimiento del sindicato enmarcado éste dentro de la libertad de asociación, y el reconocimiento del personal académico como trabajadores según los concibe la Ley Federal del Trabajo. Toda vez que STUNAM reitero las demandas que en su momento planteó el SPAUNAM, lo otorgado por las autoridades se vio limitado a reiterar la libertad de asociación del personal universitario (académico y administrativo) de organizarse según convenga a sus intereses, en este senti-

do, se reconoció al STUNAM como sindicato único que agrupa a ambos sectores de trabajadores universitarios, sólo eso, ya que a la fecha continúan existiendo dos instrumentos jurídicos que regulan las relaciones laborales universitarias y - que administran dos sindicatos diferentes.

De todo esto se infiere que el sindicato más afortunado de los tres estudiados fue el STEUNAM, en tanto que logró la consecución de sus demandas principales. Mientras que con el STUNAM se impusieron de "hecho" los lineamientos básicos contenidos en el apartado C propuesto por el Dr. Soberón. Esto es, la prohibición de la organización conjunta de personal -- académico y administrativo, la imposibilidad de negociar las cuestiones académicas y la limitación de que las relaciones - laborales de ambos sectores sean administradas por un sólo contrato colectivo de trabajo.

De lo dicho hasta aquí, se deduce que la trayectoria del sindicalismo universitario se ha desenvuelto dentro de los li neamientos que el Estado le permite a las organizaciones sindicales en general, es decir, se ha logrado mover en el plano laboral y de reivindicaciones sociales y económicas, dentro - de las que ha conseguido el reconocimiento de los derechos la borales de sus trabajadores, y la definición de medidas legis la tivas y administrativas. No obstante, afirmar esto no significa minimizar la importancia que éste tipo de sindicalismo

alcanzó en la década estudiada, es por el contrario afirmar que a escasos siete años, logró avances que otras organizaciones habían demandado desde hacía 30 años, como lo son el establecimiento de la semana de 40 horas con pago de 56; o bien, el establecimiento de la contratación colectiva, o de la política de incremento salarial, beneficios que por sí solos o de buena voluntad las autoridades universitarias no hubieran otorgado.

A pesar de los múltiples avances del sindicalismo de la UNAM, han quedado pendientes demandas que inicialmente se planteó y más aún, que fueron la columna vertebral de sus luchas; tal es el caso de la estabilidad en el empleo del personal académico, la profesionalización de la docencia, el derecho de participación en la política universitaria para transformarla y reorientarla. O bien, concretar la unidad entre personal académico y administrativo en un solo sindicato y regidos por un contrato colectivo de trabajo únicos siendo estos los objetivos fundamentales con los que se constituyó el STUNAM e impuso una huelga de veinte días.

Pendientes que tiene el sindicato como tarea ha resolver de manera urgente, y quizá un buen principio lo constituiría la superación de la división entre personal académico y administrativo que existe al interior del sindicato, división que las autoridades se han encargado de ahondar desde el momento

mismo de la fusión en 1977, y que se ha visto reforzado en - movimientos huelguísticos posteriores (en la huelga de noviem- bre de 1982 y en la de junio de 1983). Ocasiones en que los trabajadores tanto académicos como administrativos han caído en el juego de las autoridades, unos, los primeros sintiéndose - sólo solidarios con las huelgas que el sindicato -al que per- tenecen supuestamente por voluntad propia-, ha impuesto; y - otros, los administrativos, aceptando ese acto de solidaridad tan "bondadosamente" otorgado.

Este problema nos remite necesariamente a una serie de - cuestionamientos, ¿ha sido superada, la vieja posición de la excelencia académica que está llamada a cumplir el personal - académico?, ¿apesar de la proletarización de que ha sido suje- to este sector de trabajadores, continuarán pensando que per- pertenecen a otra clase social?, ¿su afiliación al sindicato, - los que pertenecen a él, responde a una clara conciencia de - su situación como trabajadores, o sólo a una posición de se- guir la práctica generalizada de sindicalizarse?. No es el momento de dar respuesta a estas interrogantes, sin embargo, es reconfortante recordar que existen honrosas excepciones - que están convencidos y comprometidos con la lucha del sindi- calismo universitario.

FUENTES CONSULTADAS

LIBROS:

BARQUIN ALVAREZ, Manuel y CARRILLO PRIETO, Ignacio. La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior, México, UNAM, 1984. 345 p.

BASURTO, Jorge. En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia. México, Siglo XXI editores, 1983, 325 p.

BRAVO AHUJA, Víctor y CARRANZA, José Antonio. La obra educativa, México, Sepsetentas, No. 310, 1976, 211 p.

FUENTES MOLINAR, Olac. "Educación Pública y Sociedad", México Hoy, México, Siglo XXI editores, 1984, p.p. 230-266

GAMBOA GONZALEZ, Víctor Manuel. El sindicalismo universitario en la UNAM, 1972-1975. Tesis Profesional, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1979.

GUEVARA NIEBLA, Gilberto, Compilador. La crisis de la educación en México, México, Editorial Nueva Imagen, 1981.

LATAPI, Pablo. Mitos y verdades de la educación mexicana 1971-1972. México, Centro de Estudios Educativos, 1973, pp. 183-230

--- Análisis de un sexenio de educación en México, 1970-1976. México, Editorial Nueva Imagen, 1980, 256 p.

LOPEZ PINEDA, Fabián. Historia del STEUNAM: luchas y conquistas (1971-1977). Tesis profesional, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1982.

MALLET, Serge, et. al. Economía y política en la acción sindical. México, Cuadernos de Pasado y Presente, 1979, 114 p.

MOLINA PIÑEIRO, Luis y SANCHEZ VAZQUEZ, Arturo. Descripción de un conflicto. México, UNAM, 1980, 300 p.

MORO, Martín. BOUZAS, Alfonso y PALACIOS S., Isaac. Control y luchas del movimiento obrero. México, Editorial Nuestro Tiempo, 1981, 216. p.

OROZCO HENRIQUEZ, José de Jesús. Régimen de las relaciones colectivas de trabajo en las universidades públicas autónomas. México, UNAM, 1984, 160 p.

PULIDO ARANDA, Alberto. Cronología. 50 años de sindicalismo universitario. México, STUNAM, 1980, 209 p.

--- 1929-1938. Primeras luchas del sindicalismo en la UNAM. CIHSU-STUNAM, 1986.

TELLO, Carlos. La política económica en México, 1970-1976. - México, Siglo XXI editores, 1979.

TEODULO GUZMAN, José. Alternativa para la educación en México, México, Ediciones Gernika, 1980, 312 p.

VALADES, Diego y otros. El conflicto laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977. México, UNAM, 1980, 218 p.

WOLDENBERG, José y otros. Sindicalismo y política en México, Serie Estudios Políticos, FCPS-UNAM, México 1986, p.p. - 58-99.

REVISTAS:

Revista Buelna:

WOLDENBERG, José. "Apuntes sobre el sindicalismo en los centros de enseñanza superior", Revista Buelna Ndm 3, México, UAS, octubre, 1979, p. 29-33.

Revista de Comercio Exterior:

LATAPI, Pablo. "Reforma Educativa en los cuatro últimos gobiernos (1952-1975)", Revista de Comercio Exterior, México, diciembre, 1975, p. 1324-1333.

Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria:

BARQUIN ALVAREZ, Manuel. "La regulación de la contratación colectiva en las universidades públicas (Estudio comparativo entre México y los Estados Unidos)", Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria Núm. 2, México, UNAM, octubre-diciembre, 1979, p. 7-50.

SILVA GUERRERO, Lucila. "Cronología del sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México. (1929-1979)", Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria Núm. 2, México, UNAM, octubre-diciembre, 1979, p.

Cuadernos Políticos:

GUTIERREZ, Esthela y TALAVERA, Fernando. "El sindicalismo universitario, las fuerzas de izquierda y el Estado", Cuadernos Políticos Núm. 25, México, Ediciones Era, julio-septiembre, 1980, p. 29-53

MOLINA, Daniel. "Notas sobre el Estado y el movimiento obrero", Cuadernos Políticos Núm 12, México, Ediciones Era, abril-junio, 1977, p. 69-88.

OCHOA, Cuauhtémoc. "Sistema educativo y reforma educativa", -- Cuadernos Políticos Núm. 7, México, Ediciones Era, enero-marzo, 1976, p. 55-66

--- "La reforma educativa en la UNAM 1970-1974", Cuadernos Políticos Núm. 9, México, Ediciones Era, julio-septiembre, 1976, p. 67-82

Revista de la Educación Superior, ANUIES:

ANUIES. "Noticias Nacionales. Plan Nacional de Educación", Revista de la Educación Superior Núm 22, México, ANUIES, -- abril-junio, 1977,

Revista Foro Universitario

- Primera Epoca

GONZALEZ RUIZ, José Enrique, et. al. "Primera sección: sindicalismo universitario", Revista Foro Universitario, Nos. 9-10 I Epoca, México, STUNAM, Agosto, 1978, p. 13-50

MORALES ARAGON, Eliezer. "La esencia de la universidad y del sindicalismo universitario", Revista Foro Universitario, Núm. 3, I Epoca, México, Agosto, 1976, p. 3-6

SOBERON ACEVEDO, Guillermo. "Las relaciones laborales en las universidades: un apartado C al artículo 123 Constitucional", Revista Foro Universitario Núm. 6, I Epoca, México, STEUNAM, Noviembre, 1976, p.

TRUEBA URBINA, Alberto. "La lucha de clases en las relaciones laborales de la UNAM", Revista Foro Universitario, Núm 2, I Epoca, México, STEUNAM, julio, 1976, p. 40-47.

- Segunda Epoca:

EARLICH QUINTERO, Patricia. "Sindicalismo universitario y educación", Revista Foro Universitario Núm. 13, II Epoca, México, STUNAM, Diciembre, 1981, p. 46-51

LEONARDO R., Patricia de y SOLARES, Blanca. "20 años de reforma universitaria", Revista Foro Universitario Núm 46. México, STUNAM, Septiembre, 1984, p. 15-39

OCHOA, Rafael. "Cincuenta y cuatro años de lucha del sindicalismo universitario 1929-1983", Revista Foro Universitario, - Núm. 50, II Epoca, México, STUNAM, Enero, 1985, p. 50-55

ORNELAS NAVARRO, Carlos. "Las universidades mexicanas en el seneno de López Portillo: la retórica de la planeación y la ideología de la eficiencia", Revista Foro Universitario, - Núm. 28, México, STUNAM, Marzo, 1983, p. 55-64.

ORTEGA MORALES, Luis. "El ascenso del movimiento obrero y el sindicalismo universitario", Revista Foro Universitario Núm. 47, II Epoca, México, STUNAM, Octubre, 1984, p. 37-50.

PESCADOR OSUNA, José Angel. "El balance de la educación superior en el sexenio 1976-1982", Revista Foro Universitario, Núm. 28, México, STUNAM, Marzo, 1983, p. 37-54.

QUINTANILLA, Susana. "El Plan Nacional de Educación Superior: "Un futuro para las universidades del país?", Revista - Foro Universitario No. 14, México, STUNAM, Enero, 1982, p. 11-20.

VILLASEÑOR, Guillermo. "La política universitaria del Estado Mexicano en el sexenio 1976-1982", Revista Foro Universitario Núm. 32. México, STUNAM, Julio, 1983, p. 23-33

WOLDENBERG, José. "Esbozo histórico de las asociaciones autónomas del personal académico", Revista Foro Universitario Núm. 14, México, STUNAM, Enero, 1982, p. 49-53.

--- "Historia del SPAUNAM", Revista Foro Universitario Núms. 15-57, México, STUNAM, 1982-1985.

Revista Proceso:

- Proceso, Enero-Diciembre, 1977.

Revista SPAUNAM:

SPAUNAM, "Convenio Político sindical para la unificación del STEUNAM y SPAUNAM", Revista SPAUNAM, Núm. 32, 1a. qna. de febrero, 1977, p. 20

Revista Solidaridad:

Solidaridad, Órgano del Movimiento Sindical Revolucionario, MSR, Noviembre-Diciembre, 1972-1976.

GACETA UNAM:

Gaceta, UNAM, Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, Enero-Diciembre, 1975-1977.

DOCUMENTOS:

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, México, Editorial Trillas, 2a. edición, 1985.
- ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM, México, 1974.
- ESTATUTO DEL PERSONAL ACADEMICO, Título XIII de las Condiciones Gremiales del Personal Académico, Gaceta, UNAM, lo. de Diciembre de 1975.
- INFORME DEL RECTOR 1973-1981. México, UNAM, 1983.

ARTICULOS NO PUBLICADOS:

ZAZUETA, César. La política laboral en México, 1970-1983, México, CENIET, 1984 (mimeo) 46 p.

DIARIOS:

- EL DIA, Junio-Julio, 1977.
- EXCELSIOR, Enero-Febrero, 1976.
---, Enero-Diciembre, 1977.
- EL NACIONAL, Junio-Julio, 1977.