Rama de Administración

- Recepcionista
- Telefonista
- Mecanógrafa
- Auxiliar de biblioteca
- Taquimecanógrafa
- Secretaria
- Archivista
- Jefe de sección
- Jefe de mesa
- Multicopista
- Almacenista
- Auxiliar de contabilidad
- Auxiliar de oficina

Rama Técnica Especializada

- Operador de offset
- Tipógrafo
- Linotipista
- Laboratorista
- Capturista
- Programador
- Bibliotecario
- Dibujante
- Redactor
- Traductor
- Auxiliar de guardería
- Auxiliar de enfermería

Rama Profesional

- Contador
- Educadora
- Químico
- Ingeniero
- Arquitecto
- Médico
- Enfermera

Rama Obrera

- Albañil
- Carpintero
- Electricista
- Herrero
- Mecánico
- Pintor
- Plomero
- Soldador
- Jardinero
- Peón
- Cerrajero

Rama Especializada Obrera

- Ebanista
- Fogonero
- Jefe de taller
- Oficiales de la rama obrera:
  - Oficial albañil
  - Oficial carpintero
  - Oficial electricista

El Sindicalismo Universitario: Presencia de un factor real de poder en las Instituciones de Educación Superior

El sindicalismo universitario representa hoy en día un factor real de poder, no sólo en la vida de las Universidades e Instituciones de Educación Superior, sino también en el quehacer político y económico del país. Esta concepción es ratificada por el Maestro Alfredo J. Ruprecht, quien expone:

> "El sindicalismo moderno, si se analiza a través de su actuación en el mundo actual, se nota que es un decidido factor de poder, influyendo de maneras diversas y no siempre eficientes en la marcha del Estado."(8)

El surgimiento del sindicalismo universitario no es accidental, sino que es el resultado de las siguientes circunstancias:

1. Causas y motivos de índole económica
2. Motivos de naturaleza estructural
3. Circunstancias de carácter político

1. **Causas y motivos de índole económica.** Entre los principales factores económicos que influyeron en la sindicalización de los trabajadores al servicio de las Instituciones de Educación Superior, destacan:

   — El proceso inflacionario, con el respectivo deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores.

   — La presunción de que la remuneración de los trabajadores universitarios es comparativamente inferior a la de otros empleados con funciones y preparación equivalentes, tanto en el sector público como en el privado, presentándoseles la sindicación como una oportunidad para obtener logros económicos y conquistas laborales.

   — La idea de que los sindicatos obtienen mayores prestaciones económicas que las que la administración de las universidades conceden sin presión alguna.

   — Para la mayor parte de los trabajadores, las instituciones de altos estudios, significan su única fuente de ingresos por lo que la sindicalización se presentó como un medio para adquirir mayor estabilidad laboral, y

   — La notable disminución del presupuesto que sufrieron varias universidades en los años 1969 y 1970 —lo que se ha interpretado por algunos autores como una represión financiera por parte del Estado motivada por los sucesos violentos de 1968—, por lo que el sindicalismo se presentó como una respuesta natural de protección laboral.

La espiral inflacionaria que se presentó en la década de los años setentas y que se ha agudizado a últimas fechas, necesariamente volverá a tener graves consecuencias sobre los ingresos reales de los trabajadores. *Es indiscutible que la crisis*

---

(8) Ruprecht, Alfredo J. derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980, p. 60.

económica vendrá a fortalecer aún más a los sindicatos universitarios, toda vez que se buscará la sólida unión de los trabajadores para hacer frente al impacto de las condiciones económicas desvaforables.(9)

2. Motivos de naturaleza estructural.

Por lo que se refiere a las causas de índole estructural que, como producto de la masificación de la educación superior, han incidido en el nacimiento y consolidación del sindicalismo universitario, se encuentran las siguientes:

— La desmesurada expansión y notable crecimiento de las Instituciones de Educación Superior, que originaron según el sentir de algunos trabajadores, principalmente en los profesores, cuyos méritos académicos y profesionales nunca fueron reconocidos.

— Como consecuencia del crecimiento acelerado, se forzó una improvización de profesores, cuya mayoría estaba integrada por recién graduados o incluso estudiantes. Para esta nueva clase de miembros del personal académico, la sindicalización aparecía como la única alternativa viable para el logro de su estabilidad en el trabajo y la regularización de su *capitis diminutio* laboral. En efecto, el Doctor Jorge Carpizo ha manifestado que "la entrada de profesores jóvenes en proporciones mayores a las acostumbradas; jóvenes que aún no logran la estabilidad en el cargo y sienten que los requisitos académicos de los estatutos no son fáciles de satisfacer... Esta circunstancia llevó a los profesores a la militancia sindical en la Universidad."(10)

Este fenómeno se presentó igualmente en el personal administrativo en donde la improvisación fue el factor que estuvo presente en la contratación desproporcionada tanto en los requerimientos cuantitativos reales de las instituciones para el cumplimiento de sus objetivos como de la calidad del personal que fue incorporado.

— La indefinición jurídica de los aspectos laborales en las Instituciones de Educación Superior, lo que provocó inseguridad entre los miembros del personal académico y administrativo y el deseo de una organización gremial que los defendiera.

3. Causas y motivos de carácter político.

Entre las principales causas políticas que influyeron en la consolidación del sindicalismo en las universidades, destacan las siguientes:

— La oportunidad que se deriva del movimiento sindical universitario para integrar un bloque de lucha por encontrar nuevas alternativas de participación democrática a nivel nacional, por medio de la reforma y apertura del sistema político mexicano. Así en el año de 1977, el órgano legislativo aprobó la denominada "Reforma Política", para cuya implantación se tomó en cuenta, entre otras fuerzas, la representada por el Partido Comunista Mexicano, algunos de cuyos integrantes más destacados eran, y son dirigentes principales del sindicalismo universitario, particularmente dentro del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM). Tomando en consideración que

(9) Así, por ejemplo, las mesas de concertación sindical agrupan a varias organizaciones con el objeto de diseñar y establecer políticas uniformes para la revisión de contratos colectivos de trabajo, salario contractual y de emergencia, así como de diversas prestaciones.

(10) Carpizo, Jorge, El Régimen Laboral en la Universidad Latinoamericana, Unión de Universidades de América Latina, México, abril-junio de 1975, p. 368.

determinados grupos políticos que operaban en las Instituciones de Educación Superior, anteponían sus propios fines y manipulaban los conflictos estrictamente universitarios. La *Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES) denunció que tales agrupaciones tenían como fin el de reducir a las casas de estudios al nivel "de un objeto de negociación dentro del acomodo de las fuerzas políticas manipulando para ello las aspiraciones de los trabajadores o las inquietudes de los estudiantes."*

— El desarrollo del sindicalismo a nivel mundial y, fundamentalmente, en varios sectores del país.

— La concepción de que el sindicalismo constituye un instrumento de poder, tanto del personal académico como de los trabajadores administrativos, y

— La idea de que la sindicalización significa un medio eficaz para *obtener una mayor participación en el gobierno y administración de las Instituciones de Educación Superior;* incluso, para determinados líderes sindicales, representa una oportunidad para modificar el sentido y enfoque de la enseñanza superior mediante su intervención.

Es una verdad indiscutible que la sindicalización y la negociación colectiva adquirieron un carácter irreversible dentro de las universidades públicas mexicanas. En efecto, en los inicios de 1980 cuando menos el 69% de las 39 universidades públicas revisaba condiciones generales de trabajo con la representación gremial de su personal académico y un 82% lo hacía con la de su personal administrativo.(12) El fenómeno de la sindicalización se precipitó en las universidades mexicanas, donde la realidad desbordó a la norma jurídica, llegando a convulsionar los fines sustanciales de las casas de educación superior.

La celebración de instrumentos colectivos laborales —entonces convenios colectivos de trabajo— proporcionó una mayor protección de los derechos gremiales del personal administrativo al servicio de las Instituciones de Educación Superior, así como la posibilidad real de aumentar constantemente sus prestaciones económicas y sociales. La negociación de tales convenios colectivos de trabajo generalmente se caracterizó por el sistema de fuerza y argucia empleado por los sindicatos. Bajo estas circunstancias —incluso algunas veces violenta— se estableció la bilateralidad del sistema de negociación colectiva como mecanismo para determinar diversas cuestiones que, en la práctica, algunas ocasiones fueron más allá de las laborales.

En los convenios, hoy contratos colectivos de trabajo, se estipuló la integración de comisiones mixtas paritarias con representantes de las universidades y los sindicatos respectivos, a las cuales se les facultó para la sustanciación y aplicación de las cláusulas relativas a la admisión, higiene y seguridad, escalafón y capacitación del personal, así como la descripción y valuación de los puestos administrativos de base.

(11) Documento presentado por el Presidente de la Asamblea General de la ANUIES, al Secretario de Educación Pública y que contiene los acuerdos de los Rectores, aprobados el 22 de febrero de 1980. "Las relaciones laborales en las Universidades Públicas Autónomas", Gaceta UNAM, suplemento extraordinario. Septiembre 22 de 1980, p. 5.

(12) Orozco Hernández, José de Jesús, Régimen de las relaciones colectivas de trabajo de las universidades públicas autónomas. Ed. UNAM, México 1984, p. 20.

Efectivamente, en varios contratos colectivos de trabajo pactados entre las Instituciones de Educación Superior y los correspondientes sindicatos de trabajadores administrativos([13]), se estableció que las partes, por conducto de las comisiones mixtas contractuales, que fueron facultadas para estudiar las normas, políticas y prácticas sobre remuneraciones, formularon el Reglamento de Puestos Administrativos de Base. Asimismo, se define al reglamento como "el documento donde se determinan las obligaciones y características de cada puesto y su calificación, que contiene las disposiciones y reglas concernientes, el catálogo de puestos y sus categorías agrupadas, el análisis de cada puesto y sus categorías, integrado por una descripción de funciones y otra de actividades, los requisitos mínimos para cubrir cada puesto y la calificación del mismo".([14])

Además, a estas comisiones mixtas contractuales se les fijó un plazo determinado para aprobar el reglamento de puestos administrativos de base y se les atribuyó efectos definitivos a sus resoluciones.

El impacto que tuvieron las cláusulas relativas a la formulación del reglamento de puestos administrativos de base sobre el gobierno, principio y fines inherentes a las universidades se pueden sintetizar como sigue:

a) Mayor participación de las organizaciones sindicales en las áreas de decisión en materia administrativa. La facultad exclusiva que tenían las autoridades administrativas en las Instituciones de Educación Superior que tradicionalmente dictaban los ordenamientos administrativos en materia laboral se vio disminuída ó postergada. En realidad esta potestad pasó a ser motivo de la negociación colectiva contractual a través de acuerdos bilaterales.

Así, la ingerencia sindical en la toma de decisiones administrativas, dificultó y complicó la gestión universitaria, en virtud del veto potencial del sindicato a los propósitos de cambio y reorganización administrativa.

Fue así como se fortaleció el principio de bilateralidad a las relaciones de trabajo.

Por otra parte, la participación de las autoridades universitarias ejecutivas que antes se limitó a lo formal, se transformó en directa e importante al igual que la de los representantes de los trabajadores. En este sentido, varios de los criterios administrativos y condiciones laborales que anteriormente se tomaban en los altos niveles se vieron rebasados por la presencia de los sindicatos en las negociaciones colectivas. En el caso concreto, el reglamento de puestos administrativos de base debe ser elaborado en forma conjunta.

b) El reglamento de puestos administrativos de base: un instrumento de legitimación política de los sindicatos universitarios.

La obligación contractual de elaborar el reglamento de puestos administrativos de base fue aprovechada por algunos sindicatos para ejercer una fuerte influencia sobre los trabajadores y constituir bloques hegemónicos donde los intereses de grupo fueron un componente esencial. Es en ese sentido, que algunos representantes sindicales sostenían que:

([13]) Véase contratos colectivos de trabajo para el personal administrativo de diversas Instituciones de Educación Superior, como son UNAM, El Colegio de México, UAM, etc.

([14]) Como se observará en la cita anterior existe una confusión en cuanto a la definición, contenido y alcances de lo que representa un reglamento de puestos administrativos, generalmente se asocia reglamento de puestos con el catálogo de puestos, análisis de puestos y valuación de puestos —como un todo— bajo un solo contenido.
Sin embargo, es necesario aclarar que el reglamento es el documento que contiene las normas de ejecución de los instrumentos antes anunciados, como lo es el catálogo y el análisis y valuación de los puestos.

A).- Facilitará:

* El mejoramiento de la Administración;
* La adecuada selección del nuevo personal;
* La mejoría de relaciones entre jefes y subalternos;
* La mejoría y simplificación del Reglamento de Escalafón.

B.- Permitirá

* A la Dirección un mejor conocimiento del trabajo que se realiza;
* El establecimiento de normas de rendimientos;
* El establecimiento de procedimientos justos y equitativos de promoción;
* La calificación de méritos;
* La delimitación de los deberes y derechos de jefes y subalternos;
* La delimitación real de las actividades de confianza respecto de las de base;
* La elaboración de estudios de simplificación del trabajo;
* Llevar a cabo programas de capacitación del personal;
* Una justa y equitativa asignación de salarios;
* Uniformar los procedimientos.

Indudablemente, que estos postulados fortalecían más a los sindicatos, por otro lado, cuestionaban la imagen de la administración de las casas de estudio. En efecto, éstas, daban la impresión de carecer de conocimientos y experiencia para formular el mencionado documento.

c) El Reglamento de Puestos Administrativos de Base y su presencia en los emplazamientos a huelga. La formulación del reglamento de puestos administrativos de base representaba un compromiso de gran magnitud para las Instituciones de Educación Superior. La omisión de éstas, de presentar un proyecto al sindicato, oroginó un sinnúmero de emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo de trabajo, y aún más, como consecuencia de dichos emplazamientos, los sindicatos obtenían cada vez más, no únicamente conquistas laborales, sino una mayor influencia en la administración de las casas de estudio y aún más, se otorgaron ciertas concesiones y prerrogativas qque van más allá de la propia contratación colectiva: reinstalaciones colectivas, regularización del personal contratado por servicios profesionales, etc.

Un buen ejemplo de esta situación lo representó el establecimiento en algunos documentos bilaterales de la participación de los sindicatos para que emitieran su opinión y en consecuencia vigilarán la apertura y justificación de las plazas de confianza, estableciendo además la nulidad de las contrataciones para el personal de confianza, en caso de que no se cumpliera dicha formalidad.

La ausencia del reglamento de puestos administrativos de base, que era exigido por los sindicatos originó un desgaste de autoridad en los constantes emplazamientos a huelga, toda vez que no se