

EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO EN EL INICIO DE LOS NOVENTAS*

José Woldenberg

Los sindicatos en las universidades son ya parte del paisaje. Lejos estamos del litigio en torno a los derechos laborales de los trabajadores de los centros de cultura superior, de las huelgas *de facto*, de las campañas de opinión de autoridades o agrupaciones sindicales. Los sindicatos gozan de reconocimiento legal; los contratos colectivos regulan las relaciones laborales; la normalidad es el signo de la relación entre universidades y sindicatos.

Sin embargo, parece faltar reflexión en torno a lo que ha significado para las universidades y para los propios trabajadores ésta nueva fase en sus relaciones mutuas.

No pretendemos en éstas notas “agotar el tema” (como si además ello fuera posible), sino solamente intentar un primer esbozo. Se trata de una panorámica histórica en sus trazos más generales y de una reflexión en torno a los que parecen los problemas más acuciantes que se observan en el escenario de los años noventas.

Arrancamos con una recapitulación sobre la génesis y el desarrollo de los sindicatos en la década de los setentas, no solamente porque se trata del reinicio reciente de la ola organizativa de los trabajadores, sino porque en esa década se forjó buena parte del perfil y de los contenidos del movimiento sindical que hasta la actualidad porta el sello de sus primeras jornadas.

*El presente trabajo fue realizado a solicitud del Centro de Investigación Científica y Cultural que edita la revista *Nexos* y forma parte de un trabajo mas amplio que coordinó Gilberto Guevara Niebla.

En suma, se trata de realizar un esbozo histórico del surgimiento, del desarrollo y la institucionalización del sindicalismo en los centros de enseñanza superior públicos, para, a partir de ella, apuntar sus perspectivas, limitaciones y obstáculos.

Sin embargo, resulta necesario aclarar antes a cuáles sindicatos nos referiremos aquí, dada la multiplicidad de instituciones de educación superior que coexisten en el país. Porque

[...]en México, a pesar de lo que se diga, no existe un auténtico sistema de educación superior. Hay diferentes instituciones que desempeñan tareas de docencia e investigación; empero, carecen de la coordinación y la integración necesarias para que se pueda hablar de un *sistema*[...]

“Desde el punto de vista jurídico existen diferentes tipos de instituciones de educación superior: universidades públicas autónomas; universidades públicas estatales; instituciones dependientes de la Secretaría de Educación Pública (SEP); instituciones dependientes de otras secretarías de Estado; instituciones públicas descentralizadas; instituciones privadas libres; instituciones privadas con reconocimiento de la SEP, de los gobiernos de los Estados o de universidades públicas [...]

“Cuando aquí nos referimos al sindicalismo universitario [...] nos estamos refiriendo a la organización que se ha desarrollado fundamentalmente en las universidades públicas autónomas y estatales. El proceso de sindicalización en este sector se expandió con una gran velocidad durante la década de los setentas [...]

Las instituciones dependientes de la SEP (Instituto Politécnico Nacional, Universidad Pedagógica, Escuela Nacional de Antropología etc.) cuentan con personal sindicalizado en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Pero en estos casos su trayectoria sindical está marcada por otra problemática. Algo similar ocurre con las escuelas dependientes de otras secretarías de Estado. La Escuela de Salud Pública [...] o la Escuela de Capacitación Aduanera[...] cuentan con trabajadores afiliados a los sindicatos de sus respectivas secretarías, e incorporados, al igual que el SNTE, a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). En ambos casos se rigen sus relaciones laborales por las disposiciones del apartado B del artículo 123 de la Constitución. En los casos de las escuelas dependientes de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina existen disposiciones legales expresas que impiden la sindicalización. En las instituciones privadas (sean éstas libres, reconocidas por la SEP, por los gobiernos de los estados o por las universidades públicas) es donde el proceso

organizativo ha sido más lento y donde la sindicalización no ha logrado crecer significativamente.

“Es por ello que estas notas se referirán al sindicalismo de los centros de enseñanza superior como el que se desarrolla en las universidades públicas autónomas y públicas estatales. Estamos conscientes (por lo señalado con anterioridad) que en un sentido estricto, este sindicalismo no reúne el conjunto de los trabajadores e instituciones de investigación y educación de nivel superior...”¹

La década de los setentas. El conflicto permanente

Durante la década de los setentas reapareció y se expandió el sindicalismo en los centros de enseñanza superior públicos. No se trató del arranque de una historia. Los antecedentes se remontan a los años veintes.² No obstante, fue la década en la que se delineó lo fundamental de lo que hoy son los sindicatos universitarios. Por ejemplo, de los 33 sindicatos que fundaron el SUNTU en 1979, solo uno (el de la Universidad Autónoma de Nuevo León) se creó antes de los setentas (ver cuadro 1).

Durante esa década el sindicalismo universitario siguió un esquema de desarrollo, que podemos considerar clásico, de los sindicatos gremiales a los de empresa y de ahí a los intentos por crear un sindicato nacional, pasando por una etapa de coordinación intermedia a través de una federación.

Se trata —en términos conceptuales— de una tendencia que va superando barreras de oficio y capacitación (entre académicos y administrativos), y luego institucionales y geográficas (entre trabajadores de diferentes universidades y regiones del país).

¹ José Woldenberg. “Apuntes sobre el sindicalismo en los centros de enseñanza superior”, *Buelna* 3, octubre de 1979. Universidad Autónoma de Sinaloa.

² Alberto Pulido Aranda. *50 años de sindicalismo universitario. (Cronología)*. Foro universitario. STUNAM. s.f. Fabián López Pineda. *Historia del STEUNAM: luchas y conquistas (1971-1977)*. CIHSU. STUNAM. 1984, y Lucila Silva Guerrero. “Cronología del sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México (1929-1979)”, en *Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria*, núm. 2, octubre-diciembre de 1979. UNAM.

En la UNAM, en la Universidad Autónoma de Puebla, en la Autónoma de Sinaloa o en la Juárez del Estado de Durango, en un primer momento administrativos y académicos se organizaron por separado, para luego unificarse y concurrir así al proyecto de sindicato nacional. No obstante, esa tendencia —como es natural— no se expresó de manera idéntica en todo tiempo y lugar. En la UAM, en el Colegio de Bachilleres o en la Universidad de Guanajuato, desde el inicio los sindicatos agruparon tanto a trabajadores administrativos como a profesores e investigadores. Y en otros casos concurren dos sindicatos en una misma universidad a la formación del SUNTU. Es el caso, por ejemplo, de los sindicatos de la Universidad Autónoma de Guerrero, de la Autónoma del Estado de México, de la Autónoma de Zacatecas, entre otras.

Los ejes de las reivindicaciones sindicales fueron dos:

- a) el reconocimiento del derecho de sindicación y
- b) la firma de contratos colectivos para regular las relaciones laborales. Se trataba de remontar la forma unilateral en que se reglamentaban las condiciones de trabajo, y fueron iniciativas que encontraron el terreno abonado para prosperar.

Dado que en un buen número de universidades las relaciones laborales se regulaban a través de estatutos especiales, el conflicto se extendió de una universidad a otra y a lo largo de toda la década. El detonante de la expansión del sindicalismo administrativo fue sin duda la huelga estallada por el STEUNAM en la UNAM, en 1972, y que luego de 83 días de huelga logró la firma de un convenio colectivo de trabajo.

Vale la pena recordar el trayecto que siguió ese sindicato porque ilustra la ruta tortuosa que fueron obligadas a cursar las reivindicaciones de reconocimiento a la agrupación y la firma de contrato colectivo.

Primero el STEUNAM demanda su registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tal y como lo marca la legislación laboral del país. No obstante, el Departamento de Registro de Asociaciones de esa Secretaría respondió que, dado que la UNAM no era una empresa, no se podía otorgar el registro al sindicato. El STEUNAM entonces interpone ante un Juez de Distrito una demanda de amparo y emplaza a huelga a la UNAM. Finalmente estalla

una huelga *de facto* que finalizará con el acuerdo de firmar un convenio colectivo de trabajo (la UNAM se niega a hablar de contrato colectivo). Logra además la titularidad del convenio y la modalidad de admisión que contempla la cláusula de exclusión, más no la de expulsión. Es decir, el STEUNAM propondría ante las autoridades los candidatos a ocupar los nuevos puestos de trabajo, aunque el sindicato no podría pretender que un trabajador expulsado de la organización laboral también fuera expulsado de la UNAM.³

Al final, un sindicato no reconocido por las autoridades del trabajo resultaba el titular del contrato colectivo de trabajo (aunque se le llamara convenio). Se abrió así la posibilidad de un *status* especial de los sindicatos universitarios que no acabaría de regularizarse sino hasta 1979-80 con las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

No fue casual entonces que, cuando se fundó el SPAUNAM (1974), el sindicato de los profesores de la UNAM, el que jugó un papel similar al del STEUNAM pero en el sector académico, ni siquiera hubiese considerado conveniente demandar su registro ante la Secretaría del Trabajo. Desde un inicio reclamó directamente a las autoridades de la UNAM su reconocimiento y la firma de un contrato colectivo de trabajo.

Sólo que en éste caso el litigio se complicó por sus derivaciones académicas. En 1975 estalló una huelga en demanda de reconocimiento, firma de un contrato colectivo y aumento salarial. Si bien alcanzó su reconocimiento, a diferencia del STEUNAM, las autoridades solamente accedieron a firmar un "Título de Condiciones Gremiales del Personal Académico" —un capítulo del Estatuto del Personal Académico—, que se revisaría bilateralmente; pero no entre una organización titular del mismo y las autoridades, sino entre estas últimas y un conglomerado indefinido de agrupaciones que reclamaran tener "estructura y fines gremiales". Con ello, si bien se reconocía el principio de bilateralidad, se negaba el de titularidad. A ello hay que sumar que todo el capítulo donde el sindicato planteaba fórmulas alternativas para el ingreso, la promoción y la definitividad del personal académico, fue rotundamente

³ Un análisis más extenso de la huelga del STEUNAM se puede consultar en mi libro, José Woldenberg. *Historia documental del SPAUNAM*. ECP-UNAM. 1968.

rechazado por las autoridades, de tal forma que se le excluyó totalmente del articulado del Título de Condiciones Gremiales.⁴

Si ampliamos el campo de visión para no observar solamente la experiencia de la UNAM, tendremos de todas formas que los ejes del conflicto fueron los mismos y que las huelgas tendieron a multiplicarse a lo largo del periodo. En un cuadro elaborado por Jesús Nieto Sotelo resulta impresionante la concentración y la multiplicación de las huelgas universitarias en el periodo que abarca 1974 y 1978, y más específicamente entre 1976 y 1977 (ver cuadro No. 2).

Los conflictos más agudos —aunque no necesariamente los más largos— se dieron entre los sindicatos académicos y las autoridades por la propia materia de trabajo que eventualmente debía regular la contratación colectiva. Visto en retrospectiva no cabe la menor duda que los obstáculos con los que topó el sindicalismo administrativo fueron menores que los del académico, pero ambas vertientes estuvieron sometidas durante los setentas al litigio en torno a los derechos laborales de los trabajadores de los centros de educación superior.

Sin un marco legal unificador, los sindicatos fueron ocupando sus lugares “gozando” de un reconocimiento particular que acabó configurando un marco demasiado abigarrado de situaciones.

En 1978, por ejemplo, había sindicatos registrados en el apartado A del artículo 123 constitucional, mientras a otros se les había negado el mismo registro. Otros más, sin contar con registro regulaban sus relaciones laborales mediante contratos colectivos, y unos más incluso se encontraban encuadrados en legislaciones especiales (el caso del STUANL en la Ley del Servicio Civil). Los contratos y los convenios colectivos se abrían paso; pero en algunas universidades existían todavía estatutos, acuerdos o las llamadas “condiciones generales de trabajo” (como entre los trabajadores del apartado B) (ver cuadro 3).

⁴ *Ibid.*

Esa disparidad, esa conformación *de facto* de una nueva realidad jurídica, fue el piso sobre el que se desarrolló una larga y tortuosa discusión en torno a los derechos laborales de los universitarios.

Fue el rector Soberón quien primero (1976) intentó homogeneizar las “reglas del juego”, adicionando un apartado C al artículo 123. Empero, como en su iniciativa se erosionaba una serie de derechos —no se permitía la sindicación conjunta de académicos y administrativos; sólo se contemplaba una causal de huelga; no se aceptaba el principio de titularidad en la contratación de los académicos— los sindicatos reaccionaron en contra y lograron primero “congelar” y luego derrotar esa famosa iniciativa.⁵

No fue sino hasta 1979-1980, luego de casi ocho años de debate y conflictividad en torno a los derechos laborales, que el tema quedó finiquitado legalmente. El catalizador de la legislación fue la creación de un sindicato nacional (el SUNTU) que intentaba convertirse en la desembocadura organizativa de la ola desatada en 1972.

Ante esa iniciativa, el gobierno del presidente José López Portillo decidió integrar un marco inequívoco para los sindicatos universitarios. En 1979 se adicionó al artículo tercero constitucional un inciso donde al mismo tiempo que se definían los alcances de la autonomía universitaria, incluyendo la capacidad para fijar “los términos del ingreso y permanencia de su personal académico”, se apuntaba que “el ejercicio de los derechos laborales tanto del personal académico como del personal administrativo se realizarán de acuerdo con las modalidades necesarias para hacerlo compatible con la autonomía y con la libertad de cátedra e investigación”.

“Fijar los términos del ingreso y de la permanencia de los académicos” tenía por fin acabar de una vez por todas con la pretensión de los sindicatos de convertir ese tema en capítulo de la contratación colectiva, y el segundo enunciado tendía a abrir el paso a la forja de un capítulo especial para el trabajo en las universidades. Bajo la presión de los sindicatos universitarios, las Cámaras de diputados y de senadores agregaron que

⁵ *Ibid.*

las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y 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 con los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

El reconocimiento como sujetos del apartado A fue para los sindicatos un triunfo y ello abrió la puerta también para que se adicionara un capítulo al Título de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo (1980). En síntesis: la legislación reconocía —sin taxativas ni modalidades— el derecho de huelga tal como tienen garantía de ejercerlo el resto de los trabajadores; el derecho de integrar sindicatos conjuntos entre académicos y administrativos; el de contratación colectiva; pero al mismo tiempo prohibía la sindicación nacional (sólo podrían existir legalmente sindicatos gremiales o de institución).⁶

Esa legislación fue el punto final de un largo y complicado litigio. A partir de esa fecha los sindicatos se registrarían en el apartado A; regularían sus relaciones de trabajo a partir de contratos colectivos; podrían ejercer la huelga dentro de los marcos legales, y en cada universidad existirían, en algunos casos, sindicatos únicos de trabajadores académicos y administrativos y en otros, sindicatos gremiales, uno para los académicos y otro para los administrativos.

Se pasó así a la etapa de institucionalización de los sindicatos en las universidades públicas y autónomas.

No obstante, es preciso apuntar que conforme se desarrollaba y expandía un sindicalismo que emergía “desde abajo”, a través de un fenómeno de autorganización de los individuos, las autoridades intentaron frenarlo y contraponerle una organización paralela (sobre todo entre los profesores) fomen-

⁶ Una visión más amplia y documentada de ese debate aparece en mi artículo, José Woldenberg, “Los primeros pasos del SUNTU”, en Millán, Trejo y Woldenberg, *Sindicalismo y política en México*, FCPS. UNAM. 1986.

tada “desde arriba”. El caso de la UNAM en este sentido resulta paradigmático porque las AAPAUNAM, que nacen y crecen bajo las divisas de *no* a la sindicación, a la contratación colectiva y a la huelga, acaban convirtiéndose por necesidad, y ante el avance de los reclamos sindicales, en un sindicato.⁷

Se trata quizá del caso extremo; pero otras experiencias no tan drásticas, donde las autoridades son las que realmente se encargan de organizar a los trabajadores, arrojan un resultado similar. Agrupaciones que más que responder a los intereses de sus afiliados responden a las expectativas de sus promotores. En estos casos se trata de un “sindicalismo preventivo” para las autoridades, que, por su propio sello de origen, escasamente puede cumplir con los cometidos que supuestamente cumple un sindicato, aunque habría que señalar que como espacios políticos, conforme la “marca de origen” se hace más lejana en el tiempo, pueden distanciarse con posterioridad de los que en principio fueron sus “padrinos”.

Los años ochentas: la institucionalización

Luego de una etapa de prohibición expresa y de otra de tolerancia forzada, los sindicatos pasaron a su institucionalización. Con un marco legal regulador de su actividad, reconocidos por las distintas universidades y con un campo de trabajo claramente acotado como representación gremial, los sindicatos se convirtieron en uno de los actores permanentes de la vida universitaria.

Durante los ochentas ya no se discutió el *status* legal de los mismos, las áreas de su competencia, las modalidades de sus derechos. Instalados, reconocidos, actuantes, los sindicatos mostraron sus posibilidades y sus limitaciones. Luego de una década puede hacerse un balance de sus aportes y taras.

⁷ Una panorámica detallada de las primeras tesis que sostuvieron las AAPAUNAM se encuentra en el artículo, José Woldenberg, “Esbozo histórico de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico” en *Foro Universitario* núm. 14, enero 1982.

1. La negociación bilateral de las condiciones de trabajo

A partir del reconocimiento legal de los sindicatos, la fórmula bilateral (autoridades-sindicato) para regular las condiciones de trabajo mediante contratos colectivos se instaló en forma definitiva. Ello institucionalizó la negociación permanente entre sindicatos y autoridades universitarias creando un marco para la resolución de muy distintos problemas laborales.

Ese marco sirvió para que los conflictos encontrarán un cauce legal para expresarse y resolverse, con lo cual las relaciones entre sindicatos y universidades tendieron a ser cada vez menos tirantes. Reconocidos sus derechos básicos, los sindicatos se orientaron a la defensa profesional de los intereses individuales o colectivos de sus afiliados, sin trascender (casi) nunca esa esfera. Por su parte, las autoridades de los centros de enseñanza superior encontraron un interlocutor unificado para tratar y procesar los reclamos de los trabajadores, tanto académicos como administrativos.

Es decir, uno de los valores positivos del reconocimiento de la organización sindical y de los derechos laborales de los trabajadores universitarios fue la creación de conductos para resolver en forma legal, dialogada, unificada, los conflictos laborales en las universidades.

2. El deterioro salarial

Puede parecer paradójico, pero la institucionalización del sindicalismo y el deterioro de los salarios casi arrancan en el mismo momento. En 1980 finaliza el proceso del que emerge el nuevo marco normativo laboral y a partir de 1981 se inicia la caída del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores universitarios.

No es la institucionalización la que acarrea la caída salarial, sino la crisis económica por un lado y la política encaminada a mantener dentro de ciertos límites las reivindicaciones salariales. Inmersos en los marcos de la crisis, los sindicatos de las universidades, al igual que los del resto del país, serán incapaces de contener el acelerado y vertiginoso desplome de sus salarios.

Quizá el momento estelar (y fracasado a la vez) en esta materia fue el estallido simultáneo de varias huelgas universitarias (y del SUTIN) el 30 de mayo de 1983 en demanda de un aumento salarial de emergencia. Esas huelgas estallaron bajo la cobertura de un reclamo generalizado de incremento salarial de urgencia planteado por las organizaciones del Congreso del Trabajo. No obstante, universitarios y nucleares estallaron sus respectivas huelgas antes que el resto de los sindicatos y recibieron una respuesta punitiva a su "audacia". En el caso de los universitarios, luego de casi un mes de huelga, se vieron obligados a deponer su movimiento sin haber recibido ni un solo peso de aumento salarial. A partir de esa derrota, la resistencia de los sindicatos universitarios en materia salarial tuvo resultados nulos.⁸

Si durante la década de los setentas los salarios reales en las universidades crecieron en forma sostenida, en los ochentas el desplome fue paralelo al del resto de los trabajadores.

La forma en que el gobierno afrontó la crisis económica significó no solamente una disminución en el gasto destinado a la educación, sino incluso en la proporción del mismo dentro del gasto público total. Si en 1980 se destinó el 8.18% del gasto a educación, en 1988 ese renglón sólo representaba el 4.68%. Si tomamos los datos destinados a la educación superior la tendencia es similar: del 1.76 al 0.93% en el mismo periodo.⁹

3. El gremialismo

En sus inicios, el sindicalismo universitario, fundamentalmente el académico, intentó incidir más allá del mero ámbito laboral. Su horizonte —por lo menos el explícitamente diseñado— no se reducía a la defensa del interés profesional de sus agremiados, sino que pretendía el fortalecimiento y la defensa de las propias instituciones, además de incidir (abriendo espacios para

⁸ Los pormenores de esas huelgas deben buscarse en los periódicos de junio de 1983.

⁹ Cecilia Crespo Alcocer. "Defensa de la educación pública superior y transformación democrática de la UNAM", en *Memoria de las conferencias temáticas*, UNAM, 1989.

la organización académica, por ejemplo) en las propias estructura y orientación de los centros de enseñanza superior.

No obstante los deseos de los sindicalistas, un largo e intrincado litigio en torno a los derechos laborales y una poderosa inercia que fluye de los reclamos gremiales de sus afiliados, no ha permitido que los sindicatos trasciendan los límites laboristas de la acción sindical.

El gremialismo es una especie de laberinto que acaba por convertirse en el único horizonte posible. Los problemas del salario, las prestaciones, la gestión laboral, la defensa individual y colectiva etc. (todas ellas sin duda importantes) acabaron por convertirse en la materia de trabajo exclusiva de la inmensa mayoría de los sindicatos universitarios.

Sin duda la materia original y fundamental del trabajo sindical es gremial. Pero en su origen los sindicatos universitarios pretendieron cumplir con tareas más ambiciosas. Sin embargo, todo parece indicar que la materia del litigio laboral resultó tan pesada que finalizó absorbiendo o excluyendo cualquiera otra preocupación.

4. Las tareas políticas

Los sindicatos en las universidades surgen, en los setentas, impulsados por diferentes corrientes de izquierda. Son los años del post 68 y los inmediatamente anteriores a la reforma política (1977). El clima que se vive es de una enorme ebullición y todo conflicto tiende a politizarse de manera inmediata.

Sin partidos políticos de izquierda legalmente reconocidos (salvo el PPS), en un marco ideológico nada propicio para la recreación de la pluralidad, en un momento en el que se multiplican los conflictos y enfrentamientos entre universidades de provincia y poderes estatales, simultáneo a la llamada "insurgencia sindical" de los sesentas, a los brotes guerrilleros, a una ola creciente de invasiones de tierra, a la multiplicación de organizaciones y publicaciones de izquierda, el sindicalismo universitario aparece como uno más de los fenómenos que claman por la apertura de espacios democráticos.

Desde su nacimiento recibe el apoyo de las franjas fundamentales de la izquierda y desde el principio buena parte de su actividad se orienta hacia la solidaridad con los más diversos movimientos sindicales, agrarios, estudiantiles, populares.

En su primera etapa cumple su papel político en forma sistemática y reiterada. Basta revisar la prensa de la época para comprobar el número de desplegados firmados por diferentes sindicatos universitarios en solidaridad con las más diversas causas, por cierto no sólo nacionales sino también internacionales (la condena del golpe militar encabezado por Pinochet, de la dictadura franquista, de los militares argentinos etc.).

Esa dimensión de la acción sindical no ha desaparecido. Por el contrario, es una de sus constantes más significativa, la que le otorga un perfil que lo distingue de la parte mayoritaria de los sindicatos mexicanos. No obstante, su relevancia en el cuadro nacional tiende a menguar. El surgimiento de una nueva realidad partidista, la importancia que cobran las contiendas electorales, la proliferación de otras organizaciones sociales "no alineadas" en muy distintos campos, el propio ambiente político-cultural mucho más tolerante y permisivo, tienden a restarle significación a las tomas de posición que asumen los sindicatos universitarios.

Para decirlo en otros términos: los cambios sufridos en el escenario político en general (el proceso democratizador) han modificado la significación de la conducta política de los sindicatos de los centros de enseñanza superior.

5. Democracia y clientelismo

Ahí donde los sindicatos funcionan dentro de marcos democráticos los trabajadores suelen reconocerse en su organización. A través de ella procesan buena parte de sus expectativas y reclamos. La elección de delegados y del comité ejecutivo; la celebración de asambleas, consejos, congresos; la participación a través de corrientes y grupos; en fin, la vida interna de cada organización creó un espacio político interno que consume buena parte de las energías de los sindicalistas.

Cuando se comparan las pautas democráticas de organización del sindicalismo universitario —por lo menos el mayoritario— con lo que sucede con la inmensa mayoría de las agrupaciones sindicales del país, el cotejo no puede ser sino favorable para los primeros.

No obstante, una vida democrática sin más, es decir, sin una valoración de lo que significan las instituciones de educación superior, ha conducido a una defensa de los “intereses laborales” que en no pocas ocasiones erosiona la propia institución. La necesidad de cualquier liderazgo que depende de la voluntad de sus representados de “quedar bien” con ellos acarrea, en el caso de distintas universidades, un mecanismo de defensa del trabajador independientemente de sus faltas. La idea de que “por principio” el sindicato debe defender a todo trabajador, sin importar la transgresión que haya realizado, ha llevado a extremos tales que ponen en cuestión el papel de los sindicatos.

Cierto es que los sindicatos existen para defender a sus trabajadores. Pero no —se supone— bajo cualquier condición. Y es quizá por ello que en no pocos sindicatos afloraron fenómenos recurrentes de corrupción, solapamiento, incumplimiento en el trabajo. Se trata de expresiones en buena parte cobijadas por el clientelismo “natural” que existe en toda organización, pero también por la falta de supervisión del trabajo por parte de las autoridades.

6. La complacencia de las autoridades

Además de una política general diseñada para atajar el surgimiento de los sindicatos, en muchos casos las autoridades universitarias evitaron el conflicto al declinar sus responsabilidades, fundamentalmente la de supervisión del trabajo.

Dejando hacer y pasar, “llevándola bien” con los representantes sindicales, “haciéndose de la vista gorda”, acabaron por no cumplir una de las misiones fundamentales de cualquier administración: supervisar el trabajo. Y ello acarrió, junto con el clientelismo, un ambiente de semicumplimiento en el trabajo que, en el caso de las universidades, resulta sumamente costoso para la institución.

Este fenómeno quizá no responda a ninguna política explícitamente planteada, sino a la simple línea de evitar cualquier confrontación posible, lo que al final acarrea un desajuste mayúsculo del trabajo. Porque sin supervisión del trabajo —sobre todo en las áreas administrativa, manual y de intendencia— simple y llanamente suele no haber trabajo. Ponemos el acento en el área “administrativa”, porque entre los académicos la motivación personal, por el tipo de trabajo que se desempeña, puede hacer menos drástico el fenómeno, aunque es indudable que también existe.

7. La fortaleza de los sindicatos administrativos y la debilidad de los académicos

Parece ser una constante que, como espacios de participación, los sindicatos lo son más de los trabajadores administrativos que de los profesores e investigadores. Así en aquéllos que son gremiales (que agrupan a uno solo de los sectores) como en los que son de institución (mixtos), la participación académica es reducida y en ocasiones prácticamente nula.

Si se tratara de una expresión local, circunscrita a determinada universidad, el asunto no merecería mayor atención. Pero dado que se trata de un fenómeno extendido y recurrente vale la pena hacer algunas consideraciones.

Los trabajadores administrativos han encontrado en sus sindicatos auténtica materia de trabajo y discusión. Desde las plazas, las promociones, las prestaciones (individuales), hasta los tabuladores salariales, prestaciones sociales, vacaciones etc. (colectivas), resultan piezas centrales de sus reclamos y expectativas. Y dado que a través del sindicato se administra un buen número de las prestaciones, entonces demanda y canal tienden a reforzarse.

A través del sindicato el trabajador administrativo puede conseguir una plaza para algún familiar, ascender en el escalafón, demandar un préstamo, tramitar extensiones de pago etc., lo cual convierte a la organización en un conducto útil y funcional para promover algunas de sus exigencias. Y por ello entre trabajador administrativo y sindicato suele existir una mayor identificación.

Sin embargo, entre los académicos la realidad es otra. Dado que sus tareas sustantivas, las que tienen que ver con la academia, no tienen ningún punto de contacto con la organización sindical, el profesor o investigador en el mejor de los casos solamente ve el sindicato como eventual gestor o defensor en casos extraordinarios. Su vida en las universidades poco tiene que ver con la acción sindical cotidiana y tienden a encontrarse solamente en caso de conflicto.

Quizá ello explique el escaso éxito en términos de participación de los sindicatos académicos, sobre todo comparados con los administrativos.

8. El sindicalismo “blanco”

Quizá el término pueda resultar fuerte, pero aquellas agrupaciones sindicales que nacieron auspiciadas por las propias autoridades tienen muchos rasgos en común con lo que genéricamente —en el mundo laboral— se llama sindicalismo “blanco”.

Se trata de organizaciones con escasa vida interna, en lo fundamental seguidistas de los lineamientos de la autoridad en turno, cuyo papel fundamental es el de tener copado el espacio que eventualmente pudiera ocupar una organización distinta. Dado que la legislación establece con claridad la posibilidad de que en todas y cada una de las universidades públicas autónomas se establezcan contratos colectivos de trabajo para regular las relaciones laborales, esos sindicatos cumplen la función de ocupar el lugar previsto por la norma.

Sin embargo, no debería darse por descontado que esos sindicatos no sufrieran una evolución en el futuro, sobre todo si las difíciles condiciones laborales de los trabajadores universitarios se siguen deteriorando. Porque la “marca de origen” de la que hablabamos en otro inciso puede llegar a borrarse con el transcurso del tiempo y, sobre todo, con el cambio de autoridades.

Los años noventas. Los retos

Los sindicatos universitarios entran en la última década del siglo con un largo camino recorrido. Lograron su reconocimiento; son parte integrante de las relaciones de poder en las universidades; cumplen con funciones gestora y negociadora de los intereses laborales de los trabajadores. No obstante, su impacto en los centros de enseñanza superior empieza a evaluarse de muy diversas formas, y desde un extremo del arco político hay quienes quieren hacerle pagar el deterioro sufrido por las universidades públicas.

El balance, sin embargo, no debería hacerse en términos maniqueos. El sindicalismo no pudo cumplir con todos los objetivos que se planteó; otros objetivos, al conseguirse, se tradujeron en resultados indeseados, y otros más sirvieron, en efecto, para la defensa de los intereses gremiales de los asalariados universitarios y para contar con un conducto de disputa o de acuerdo permanente e institucional entre autoridades y organizaciones gremiales.

¿Cuáles son los retos, entonces, que se le plantean a los sindicatos universitarios al iniciarse los noventas? Muchos y de variado nivel; pero para englobarlos en un enunciado se podría decir que el principal es continuar con la defensa de los intereses laborales de sus miembros y, al mismo tiempo, comprometerse con un proyecto que tienda al fortalecimiento de la universidad pública. Y es en esta segunda parte del enunciado donde los sindicatos tienen sus mayores rezagos.

Todo parece indicar, por lo menos en nuestro país, que los sindicatos dejados a la simple inercia de su papel laboral difícilmente acaban trascendiendo una política gremialista. Es decir, una política que se reduce a la gestión laboral y a la defensa elemental (aunque fundamental) de las conquistas de los trabajadores.

En ese terreno, los sindicatos explotaron sus mejores posibilidades en época de auge económico y mostraron sus enormes debilidades en los momentos de recesión de la economía (aunque sin sindicatos se podría especular que a los trabajadores les hubiera ido peor). Lo anterior no es más que el marco general en el cual transcurre la vida de los sindicatos.

La larga crisis económica que han padecido los académicos y los administrativos de las universidades (y no sólo ellos), quizá sea el acicate para empezar, desde las propias organizaciones, a replantear el papel de los sindicatos en las universidades públicas.

Si tomáramos los ocho puntos tratados en el apartado anterior e intentáramos una proyección hacia el futuro, los resultados podrían ser los siguientes.

1. Negociación bilateral

Se trata, sin duda, de la piedra fundadora de cualquier relación laboral colectiva. No parece que como tal pueda sustituirse por otra fórmula. No obstante, existen varias modalidades que tanto a sindicatos como a las universidades les podrían resultar más productivas.

Como se sabe, las revisiones contractuales en las universidades hasta la fecha se dan a lo largo de todo el año, aunque suele decirse que los términos generales de la negociación los fijan las revisiones que se dan en la UNAM. Esa fórmula dispersa, por un lado resta fuerza a las agrupaciones sindicales, pero también mantiene a lo largo de todo el año el conflicto abierto.

Por ello, quizá en este renglón existan posibilidades de marchar hacia la unificación de las fechas de revisión contractual. Ello sin duda multiplicaría la capacidad de presión de los sindicatos, pero al mismo tiempo resolvería de una vez un conflicto que reaparece todos los meses en distintas universidades. En ese horizonte, y si el establecimiento de un auténtico sistema de educación superior se juzgara pertinente, entonces incluso la firma de un contrato-ley para todas las universidades públicas pudiera no solamente tender hacia la homogeneización de las condiciones de trabajo en todos los centros de educación superior, sino se estaría diseñando una fórmula de negociación conjunta entre universidades y sindicatos.

Hay que apuntar que en 1976 el SPAUNAM propuso, en respuesta a la iniciativa de apartado C del Dr. Soberón, la firma de un contrato-ley para regular las relaciones laborales en las instituciones de educación superior. No obstante, el enconchamiento de cada sindicato en su respectiva institución,

reforzado por la negativa legal de reconocer la sindicalización nacional, hizo que esa iniciativa prácticamente se congelara.

2. Salarios

No se requiere ser adivino para pensar que en los próximos años una de las reivindicaciones constantes y reiteradas será la de la recuperación del poder adquisitivo del salario, tanto de académicos como de administrativos.

El deterioro es tal que sobre todo para el sector académico se han diseñado programas alternativos tendientes a atender, por lo menos, a una franja de los mismos. El Sistema Nacional de Investigadores, el anuncio de becas a investigadores, profesores y estudiantes, que participen en el Programa Nacional de Solidaridad, son muestras de esa respuesta.

Sin embargo, el problema de los bajos salarios se generalizó en tal forma que, sin duda, será una de las líneas de tensión en las universidades en los próximos años.

Si la economía se recuperara las posibilidades de los trabajadores universitarios tendrían un marco propicio, pero aun así, volver a los niveles salariales de 1980-81 no parece posible en el corto plazo.

3. Gremialismo

Trascender el gremialismo es una posibilidad que sólo concierne a los propios sindicalizados; pero que interesa a todos los universitarios. Se trata de la posibilidad de que, desde los sindicatos, se manifieste una preocupación real (no solo retórica) por lo que ocurre en los centros de enseñanza superior, más allá de los problemas laborales.

Esa parece ser la única posibilidad para que los sindicatos no sean simplemente "los defensores de los trabajadores" sino también de las propias universidades, y de que muchas de sus actitudes y exigencias se modulen al tomar en cuenta el espacio en el que se mueven.

Porque la simple dinámica trabajador-patrón, que sella buena parte de los comportamientos sindicales, tiene (desde una perspectiva general) que ser impactada por la especificidad del ámbito universitario. Para decirlo en otras palabras, no se trata de que los sindicatos declinen el defender a sus afiliados (política suicida) sino de que esa defensa se realice al asumir que las universidades no son empresas mercantiles.

Desde esa perspectiva los sindicatos tendrían una doble responsabilidad: con sus integrantes y con las universidades. Y si ello fuera así, el solapamiento del no trabajo, la simulación, el faltismo etc. no deberían caber en la agenda de los sindicatos.

Sin embargo, ése “deber ser” no tiene demasiados asideros en la realidad. El clientelismo prevaleciente en los sindicatos no fomenta ningún optimismo al respecto. No obstante, ésa parece ser la única posibilidad para que los propios sindicatos salgan de su estancamiento y su marasmo. Si quieren (y pueden) volver a jugar un cierto papel protagónico en las instituciones de enseñanza superior están obligados a ir más allá del simple reclamo laboralista. Quizá, incluso, el conjugar la exigencia en el trabajo con el reclamo salarial fuera una vía para atender al segundo.

4. Tareas políticas

Ya apuntamos que durante sus primeros años los sindicatos universitarios jugaron un papel político relevante. No obstante, los cambios producidos en nuestro sistema político tienden a disminuir esa dimensión de la acción de los sindicatos.

No obstante, en ese terreno no se han agotado las posibilidades. Por el contrario, la enorme dispersión que existe entre los sindicatos universitarios puede ser tierra fértil para que los proyectos unitarios de los trabajadores universitarios vuelvan a ocupar un lugar. La diversidad de corrientes que hoy cruzan esos espacios tendrían que auto-obligarse a trabajar en un marco de pluralidad, único capaz de elevar la fuerza y la eficiencia de dicho sindicalismo.

Pero también en un ambiente político cada vez más fluido, diversificado y competido, las organizaciones sociales todas (y entre ellas las universitarias) parecen llamadas a jugar un papel importante. Los partidos se están convirtiendo en actores centrales de la vida política, en referentes electorales insustituibles, en los ejes centrales del debate y la confrontación política, no obstante que su propia organización y configuración les impide procesar realmente la socialización política en nuestro país. Esa función la siguen cumpliendo en forma muy destacada las agrupaciones sociales, y no parece que en el futuro inmediato eso cambie en forma radical.

En esa perspectiva, las organizaciones sociales están llamadas a jugar un papel singular y relevante: la politización primera y fundamental de sus agremiados. Y en ese sentido, los sindicatos universitarios han cumplido hasta ahora de manera destacada con esa función.

5. Democracia y clientelismo

Comparados con otros sindicatos, la mayoría de los universitarios tienen una vida democrática superior. No obstante, empiezan a gravitar en ellos por lo menos dos fenómenos que pueden erosionar lo conseguido en ese terreno:

- 1) la inexistencia de relevos y
- 2) el clientelismo.

El primer punto alude no solamente a los relevos en términos de la dirección central del sindicato sino en general a la densa red de representación que en ellos existe. Es notorio (por lo menos en la UNAM) cómo en términos generales la generación fundadora de las organizaciones (y estamos hablando de casi veinte años) no generó un relevo generacional. Por el contrario, en los sindicatos parece cristalizar una capa dirigente, en el sentido amplio, que hace muy difícil el ascenso de una "camada" de renuevo. Ello puede explicarse tanto por la tendencia "natural" de las direcciones a reproducirse como tales, como a una vida sindical ya "hecha" a la que los "los nuevos" acceden sin demasiadas posibilidades de ascenso por vías que no sean las consagradas de antemano.

A pesar de ello, si la democracia electiva sigue imperando (elecciones recurrentes de delegados y comité ejecutivo), las reivindicaciones en términos de representación encontrarán cauce legal y funcional para expresarse y un lugar en la organización. Esto es lo que ha ocurrido en la mayoría de los sindicatos hasta ahora. Pero de taponarse esa vía (aunque no veo por que tenga que ser así) las presiones del “relevo” podrían generar explosiones de descontento.

El clientelismo, por su parte, es un fenómeno que emana con una fuerza mayúscula de las propias presiones sociales. En un mar de pobres y desempleados, contar con un empleo seguro resulta casi un privilegio. Y dado que el sindicato administra el ingreso al trabajo (caso de los sindicatos administrativos), el clientelismo no aparece solamente como una relación inducida “desde arriba” sino propiciada “desde abajo”, la cual se accita recurrentemente por la vía de las prestaciones y gestiones diversas.

Se trata de un fenómeno con profundas raíces sociales. No se le puede exorcisar. Pero de no atajársele, puede distorsionar buena parte del capital político democrático de las agrupaciones sindicales.

6. Supervisión del trabajo

Apuntábamos que sin supervisión del trabajo suele no existir trabajo. Y ese es el *quid* no sólo en la relación sindicato- autoridades, sino uno de los problemas centrales de la universidad.

La década de los noventas parece plantearle a las universidades la necesidad de construir fórmulas para la supervisión del trabajo administrativo y para la evaluación en el cumplimiento de sus tareas académicas.

Sin ello, los sindicatos tienden a desvirtuarse en la defensa del “no trabajo” y las instituciones a deteriorarse bajo el influjo de la simulación.

No será fácil remontar la situación prevaleciente (si es que se intenta), pero si el esfuerzo no se hace, el deterioro de la universidad pública será creciente. En ese campo los sindicatos deberían intentar contribuir a crear un auténtico

ambiente de trabajo, no sólo por su propia salud en el mediano plazo, o para contribuir al buen funcionamiento de las universidades, sino para evitar que la reforma del trabajo se aplique mediante medidas coercitivas.

7. Académicos y administrativos

Si, como decíamos, las estructuras sindicales para los académicos son prácticamente espacios vacíos, en su seno puede ocurrir casi cualquier cosa: representaciones formales sin apoyo real, usurpaciones dada la inexistencia activa de los supuestamente representados, desgaste creciente etc. Y, sin embargo, no resulta claro el intento de trazar siquiera lo que podría ser una línea de recuperación del sindicalismo académico.

Las expectativas fundamentales de profesores e investigadores no parecen embonar con la estructura y el funcionamiento sindicales, pero paradójicamente los sindicatos estarán ahí para representar el interés profesional de ese sector.

En contraste, el sindicalismo administrativo es terreno privilegiado para el quehacer de los grupos más participativos de ese sector. En él encuentran no sólo un espacio para procesar sus reivindicaciones laborales, sino para su quehacer político, para ampliar el ámbito de su actividad, para ascender socialmente.

Por ello, el futuro de ambos pinta de manera desigual, aunque en estas materias nunca es bueno hacer pronósticos.

8. El sindicalismo "blanco"

Viso de manera fría y abstracta, este sindicalismo tendría tres opciones:

- 1) su mantenimiento tal cual;
- 2) su reorientación desde dentro;
- 3) su unificación con el otro sindicalismo bajo nuevos techos y reglas.

La primera opción, al parecer, contaría con el beneplácito de las autoridades, pero en su línea de comportamiento encontraría sus flaquezas mayores y podría verse sujeto a presiones desde “la base” con muy distinta intensidad.

La segunda podría impulsarse por corrientes nuevas en esas agrupaciones o por las propias direcciones que trataran de jugar un papel propio para ocupar un lugar no subordinado.

La tercera, la más complicada, dependería básicamente de que el sindicalismo volviera a forjar un horizonte atractivo capaz de arropar diversas corrientes políticas en la búsqueda de objetivos superiores.

Por el momento, la primera opción pareciera tener mayor grado de posibilidad; no obstante, el deterioro en las condiciones de trabajo en los centros de educación superior, podría ser el catalizador que abriese paso a las dos opciones siguientes.

Al final, sin embargo, el reto mayor para los sindicatos en su conjunto es intentar modificar el filtro de su reflexión. Hasta hoy los sindicatos han filtrado su visión de la universidad a partir de sus reclamos laborales. A lo mejor ahora, y para limar los excesos, ha llegado el momento de modular los reclamos laborales a la luz de lo que es y debe ser la universidad pública. Pero ello, obvio es, supone una pequeña revolución copernicana.

CUADRO 1

FECHAS DE FUNDACIÓN DE ALGUNOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS

Siglas	No. de Sección al incorporarse al SUNTU	Mes y año de fundación
STSUABC	1	septiembre de 1974
STEUS	2	
SPACBS	3	noviembre de 1976
SPUAS	4	mayo de 1975
STEAUAS	5	febrero de 1973
STESUAN	6	noviembre de 1974
STEUJED	7	noviembre de 1975
STUAZ	8	
STAMUAC	9	mayo de 1973
STUANL	10	febrero de 1964
SITUG	11	octubre de 1976
SUPAUAE M	12	mayo de 1978
STUNAM (1)	13	marzo de 1977
SINTCB	14	junio de 1976
STAUAP	15	abril de 1975
STAUAP	16	noviembre de 1974
STESIESET	17	
SITUAEM	18	octubre de 1976
STAUAE M	19	
USCUAG	20	1972
SETSUV	21	marzo de 1972
SPAU V	22	
STEAUBJO	23	diciembre de 1973
STIUAT	24	septiembre de 1973
AUTAMUY	25	
SITUAM	26	marzo de 1975
STUACH	27	abril de 1979
SPUAZ	28	noviembre de 1974
STECBS	29	
STIPREMO	30	
STUASLP	31	
STUBCS	32	
STUACH	33	
Otros sindicatos que no se incorporan al SUNTU		
SUMUJED	Sindicato Único de Maestros de la Universidad Juárez del Edo. de Durango	agosto de 1976
SUPAUAQ	Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro	mayo de 1975
STUAC	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila	marzo de 1976

(1) El STUNAM fue producto de la fusión del STEUNAM y el SPAUNAM en la Universidad Nacional Autónoma de México. El primero se fundó el 12 de noviembre de 1971 y el segundo el 13 de julio de 1974.

FUENTE: René Millán, Raúl Trejo y José Woldenberg. *Sindicalismo y Política en México*, FCPyS, UNAM, p. 94.

CUADRO 2
HUELGAS Y PAROS EN DISTINTAS UNIVERSIDADES POR AÑO

Universidades	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
U.A.Baja California Norte								0	1	0	1
U.A.Coahuila								0	2	1	0
Colegio de Bachilleres								0	1	1	0
UNAM	1			1/8		3/3	2/2	1/7	1/3		0
UAM								0	2/3	3	2
Universidad Anáhuac								1	0	0	0
Inst.Politécnico Nal.								0	1/1	1/1	2
U.A. Guanajuato								0	0	1	1
U.A. Guerrero								1	2	1	1
U.A. Juárez de Hidalgo								0	1	0	0
U.A. del Edo. de Méx.								0	0	0	1
U.A. de Morelos								1	1	1	2
U.A. Nayarit								0	1	3	1/1
U.A. Nuevo León						1		0	1	3	1
U.A. Oaxaca (B.Juárez)								0	1	0	1
U.A. Puebla								1	1	0	0
U. de las Américas								0	1	0	0
U.A. Querétaro								1	1	0	0
U.A. Sinaloa								0	1	1/2	0
U.A. Sonora								0	1	1	0
U.Juárez de Tabasco								1	0	0	0
U. Veracruzana								0	3	1	0
U.A. Zacatecas								0	0	0/1	1
Totales	1			1/8		4/3	7/2	25/11	21/7	12/3	

FUENTE: Jesús Nieto "La universidad y el sindicalismo universitario (1924-1983), en *Foro Universitario* No. 87/88, mayo-junio 1988.

CUADRO No. 3
SITUACION LEGAL Y MEMBRESIA DE LOS
SINDICATOS UNIVERSITARIOS EN EL PAIS (1978)

Nombre del Sindicato	Nombre de su instrumento laboral	Tiene registro	No. de afiliados
Sindicatos miembros de la FSTU			
STUABC(s)	Convenios Parciales: 1. Convenio que sienta las bases para la firma de las Condiciones Generales de Trabajo. 2. Convenio de Admisión del Personal Administrativo	No	40 Academ. 20 Advos.
SFSUABC(n)	Convenio Colectivo de Trabajo, se revisa cada 2 años	Si otorgado en 1974 en el Apartado "A"	230 Advos.
STUNAM	Convenio Colectivo de Trabajo y Título de Condiciones Gremiales	No	17,000 4,000 Academ. 13,000 Advos.
STEUJED	Contrato Colectivo	No	420 Advos.
SITUG	Estatutos no bilaterales	No	120 Advos. 80 Academ.
USCUAG	Contrato Colectivo de Trabajo, se revisa cada 2 años	No	1,200 Academ.
STAISUAG	Contrato Colectivo de Trabajo	No	600 Advos.
SUEUM	Convenio Colectivo de Trabajo, revisa cada año en febrero	Si, en Apartado "A", 1938	470 Advos.
SITAUDEM	Convenio Colectivo de Trabajo, se revisa en julio cada 2 años	Si, Apartado "A", 1976	560 Academ.
STUNL	Convenios anuales	Si, en 1964 ante la Ley Civil de Nuevo León	2,000 Advos. 3,000 Academ.

STESUAN	Convenio Colectivo de Trabajo	No	150 Advos.
STEUABJO	Convenio Colectivo de Trabajo, se revisa cada 2 años	No	230 Advos.
STAUAP	Contrato Colectivo de Trabajo, se revisa en agosto cada 2 años	No	1,060 Academ.
SUTUAP	Contrato Colectivo de Trabajo (mayo)	No	1,000 Advos.
STEUAQ	Contrato Colectivo de Trabajo	Si, Apartado. "A"	200 Advos.
SPIUAS	Contrato Colectivo de Trabajo	No	1,100 Academ.
STEUS	Contrato Colectivo de Trabajo, se revisa cada 2 años (sept.)	Si, Apartado. "A" 1967	230 Advos.
STEUAS	Contrato Colectivo de Trabajo, se revisa en enero	No	716 Advos.
STAIUJAT	Convenio Colectivo de Trabajo	No	173 Advos.
STESIESET	2 Contratos Colectivos de Trabajo, uno por el Instituto y otro por la Universidad	Si, Apartado. "A"	60 Advos.
SETSUV	Estatutos de los Trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales, se revisa en agosto; hay un proyecto de Contrato	No	640 Advos.
SPAUAZ	Contrato Colectivo de Trabajo	No	300 Academ.
SPACBS	Proyecto de Contrato Colectivo 1977	Si, Apartado. "A"	200 Academ.
SUPAUÆEM	Acuerdos, se discute Contrato Colectivo de Trabajo	No	370 Academ.
STAUAEEM	Contrato Colectivo de Trabajo	Si, Apartado. "A"	300 Advos.
STAMUAC	Contrato Colectivo de Trabajo	No hay datos	700 Advos.

AUTAMUDY	Convenio Colectivo de Trabajo	No	150 Advos.
STUAZ	Convenio Colectivo de trabajo	No	300 Advos.
STAUM	Acuerdos con la Universidad	No	200 Academ.
SPAUV	No tiene	No	100 Academ.
Sindicatos que no son miembros de la Federación			
SITUAM	Condiciones Generales de Trabajo	No (la Ley de a UAM ubica a los trabajadores en el "B")	1,800 Academ. y Advos.
SINTCB	Condiciones Generales de Trabajo	Si, en el Apartado. "B" 1977	1,200 Academ. y Advos.
STAUABC	No tiene	No	No hay datos
SITUAEM	Contrato Colectivo	No	No hay datos
SPUM	Acuerdos con la Universidad	No	No hay datos
SUPAUAQ	Contrato Colectivo	Si, Apartado. "A"	200 Academ.
STAUASLP	No tiene	No	No hay datos
STUSLP	No tiene	No	No hay datos
STAUS	No tiene	Si, Apartado. "A"	80 Academ.

FUENTE: *Solidaridad* No. 188 de diciembre de 1978, p. 22-24, en José Woldenberg, "Los primeros pasos del SUNTU", *op. cit.*