

**UNIVERSIDAD
AUTONOMA
METROPOLITANA.**

UNIDAD IZTAPALAPA

C. S. H.

U. A. M. IZTAPALAPA VOLUNTARIA

TESIS QUE PRESENTA LA ALUMNA: **REYES GARCIA MARIA ALEJANDRA**

PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIATURA EN LA CARRERA DE:
CIENCIA POLITICA

"PARTICIPACION Y CULTURA POLITICA EN EL SINDICATO
INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA
METROPOLITANA".

ASESOR: MTRO. MORA LEDESMA MARTIN.

JULIO 1991

111646

A todos y cada uno de los amigos
y compañeros a los que he tenido
la suerte de encontrar y aprender
a lo largo del camino que hemos
andado juntos. Gracias por su apoyo
afecto y enseñanzas.

A mi familia y querido
"grupo de los ocho", a
ellos todo mi amor y
agradecimiento por ser
así y estar ahí.

Especial reconocimiento para:
Martín Mora, José Luis Martínez,
Héctor Muñoz, Laura Hermenegildo,
Alejandro Vega, Luis Bueno, a
mis compañeros del Centro de
Cómputo y de la UAMI en general.

Angel Luis 22.

INDICE.

Pág.

CAPTULO I

INTRODUCCION _____	1.
MARCO TEORICO _____	3.
CONFORMACION DE ESTRUCTURA Y MARCO JURIDICO DEL SITUAM. _____	13.
ORGANIGRAMA Y ORGANOS DE DELIBERACION Y RESOLUCION DEL SITUAM. _____	28.

CAPTULO II

ESTRUCTURACION Y DISEÑO DE LA ENCUESTA. _____	29.
ESCALAS PARA CLASIFICAR LAS DIFERENTES VARIABLES. _____	32.
ENCUESTA DIRIGIDA A SINDICALIZADOS. _____	35.
CLASIFICACION DEL CUESTIONARIO DESPUES DE LOS RESULTADOS AVANZADOS EN LA ENCUESTA. _____	46.
CLASIFICACION ALCANZADA POR EL SITUAM CON EL RESULTADO DE LA ENCUESTA APLICADA ENTRE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. _____	49.

ANEXOS.

INTRODUCCION A LOS ANEXOS. _____ 51.

ANEXO 1

ANALISIS DE LOS RESULTADOS
ALCANZADOS EN LA ENCUESTA
SOBRE PARTICIPACION Y CULTURA
POLITICA DE LOS SINDICALIZADOS
DE LA UAM. _____ 53.

INTERPRETACION DE FRECUENCIAS
DE RESPUESTA ALCANZADAS EN LA
ENCUESTA SOBRE PARTICIPACION
Y CULTURA POLITICA DE LOS
SINDICALIZADOS DE LA UAM. _____ 58.

ANEXO 2

RESULTADOS PARA COMITE EJECUTIVO
Y GRAFICA DE LA MISMA. _____ 70.

CONCLUSIONES. _____ 72.

BIBLIOGRAFIA. _____ 79.

CAPITULO I

INTRODUCCION.

Uno de los sectores que integran una parte importante dentro de la historia del movimiento sindical mexicano, es sin duda el sector conformado por los **Trabajadores Universitarios**, y que por las características particulares del trabajo que realizan, han sido objeto de constantes limitaciones para ejercer sus derechos laborales, desde la obstaculización para poder integrar sus sindicatos, las posteriores luchas por no ser considerados como trabajadores de excepción regulados por apartados especiales dentro de la **Ley Federal de Trabajo** y la negativa estatal tajante para la integración del **Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios**.

Pero toda esta serie de sucesos, no logran restar importancia ni valor a la lucha que día a día tienen que enfrentar los **Trabajadores Universitarios** para poder lograr mejores condiciones de vida, así como un mejor desarrollo en sus organizaciones sociales.

Estos son entre otros, los motivos que despiertan nuestro interés para conocer ya en forma particular, la situación que se vive al interior del **Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)**, organización que de manera particular se ha destacado por sus constantes luchas y actitudes contestatarias ante las agresiones del **Estado** hacia los trabajadores de este país.

La intención de este trabajo es conocer cuál es la integración de este sindicato y de manera más puntual, cuál es el grado de existencia de **Participación y Cultura Política** entre los

integrantes que confluyen en esta organización.

Una segunda intención sería, que el resultado de este trabajo sirviera en alguna medida como una breve referencia de las condiciones en las que se encuentra esta organización social para que, en un momento dado, pudiera servir como una fuente mínima de elementos que orientaran los criterios a seguir al interior del sindicato.

Además intentamos reconstruir de manera breve dos momentos de fundamental importancia en la historia del SITUAM y que son; su fundación en 1975 y la mutilación de sus Condiciones Generales de Trabajo en 1981, para concluir con la intención de conocer el grado de **Cultura y Participación Política** con la que cuenta dicho sindicato.

Pero, sea cual fuere el resultado que obtengamos en nuestro trabajo debe hacerse el reconocimiento de la actitud hacia la búsqueda de soluciones de los trabajadores integrantes del SITUAM es rescatable y que será su desición colectiva la que en el futuro logre una mejoría para su organización sindical y para sus condiciones individuales.

Ya que van a ser éstos trabajadores con su perseverancia y su entrega, los que determinen el rumbo y la orientación de su organización sindical y aún más la superación de las condiciones en las que se encuentra la **Educación Superior en México**.

MARCO TEORICO

A fin de conseguir una mayor comprensión del presente trabajo, comentaremos en éste capítulo la intención de analizar el funcionamiento de un Sindicato,¹ iniciando este empeño en su cotidianidad de desarrollo. Para la realización de esta tarea es fundamental que recurramos a un determinado número de categorías de aplicación dentro del ámbito de la Ciencia Política, y será necesario su desglose, para de esta manera facilitar su manejo, así como determinar claramente cuál será el marco de aplicación de cada una de ellas dentro de la presente investigación.

La conclusión que intenta conseguirse con esta labor sera la determinación de la existencia de Cultura Política,² entre los

¹ En referencia a los sindicatos, mencionaremos la concepción leninista sobre el particular, que nos dice "Los sindicatos constituyen una organización de la clase dirigente, dominante, gobernante, de la clase que ejerce la dictadura, de la que aplica la coerción estatal. Pero no es una organización estatal no es una organización coercitiva, es una organización educadora que atrae e instruye, es una escuela, escuela de gobierno, escuela de administración, escuela de características singulares pues la relaciones en ella no son las de maestros y alumnos sino cierta combinación original en extremo de los que ha dado el capitalismo y no podía por menos de quedar, y de los que promueven en su seno los destacamentos revolucionarios avanzados, es decir la vanguardia revolucionaria del proletariado".

Lennin I., Vladimir; Los Sindicatos, Ed. Política, La Habana . pág. 6.

² Por Cultura Política se designa, en general, los aspectos políticos de la cultura, considerando que ellos mismos forman un conjunto sistematizado. Utilizando los conceptos de Gabriel Almont quien señala que la cultura política comprende tres aspectos: Un aspecto cognoscitivo, constituido por conocimientos relativos al sistema político, un aspecto afectivo fundado en la adhesión personal a los dirigentes y a las instituciones; un aspecto valorativo que comprende los juicios de valor efectuados

miembros³ que conforman nuestro objeto de estudio, y si esta existe, lograr percibir cuál es su grado de desarrollo entre los sindicalizados. De esta forma se pretende llegar al conocimiento del grado de Participación Política⁴, que se permiten los

sobre los fenómenos políticos.

Si estos tres aspectos se combinan se puede establecer una clasificación de tres grandes tipos de cultura política: La cultura "Parroquial" (Parochial) que se presenta principalmente en sociedades simples y no diferenciadas, en las que las funciones y las instituciones específicamente políticas no existen o coinciden con funciones o estructuras económicas religiosas; la cultura de sujeción (Subordinación) se presenta cuando los conocimientos, los sentimientos y las evaluaciones de los miembros de la sociedad se refieren esencialmente al sistema político en su conjunto; en la cultura de participación existen orientaciones específicas que se refieren no sólo a aspectos del sistema, si no que prevén también una posición activa del individuo.

Duverger, Maurice. Sociología de la Política Ed. Ariel. México, pág. 119-131.

³ Entendiendo como tal, según Easton, " El rol más general de una persona en una sociedad dada con respecto a la vida política. Es decir que consideraremos a una persona desde el punto de vista de su participación en la vida política, sea cual fuere el modo que esta participación adopte, y aunque se limite a ser receptor pasivo de los resultados del comportamiento activo de otras personas, hacia las que aquella se oriente.

La utilidad del termino consiste en dejar en suspenso la naturaleza específica del rol. El miembro de un sistema político puede ser ciudadano o súbdito, allegado o extraño, gobernante o gobernado. Puede actuar individualmente como parte de un agregado (Ya sea una élite política o público) o bien como miembro de un grupo con la asociación, la legislatura o el partido".

Easton, David. Esquema para el análisis político; Ed. Amorrortu, Buenos Aires, pág. 89.

⁴ Participación Política se utiliza generalmente para designar toda una serie de actividades: el acto de la votación, la militancia en un partido político, la participación en las manifestaciones, la participación en un comicio, la presión ejercida sobre un dirigente. Político, etc. Las primeras investigaciones sobre la participación política se han desarrollado en las democracias occidentales.

Hay por lo menos tres formas o niveles de participación política que se ilustrarán brevemente. La primera se designa con el termino presencia y es la forma menos intensa y más marginal de participación política; se trata de comportamientos esencialmente receptivos o pasivos como serán la presencia en reuniones, la exposición voluntaria a mensajes políticos, etc. Es decir,

miembros del Sindicato.

El tener claramente ubicados estos dos aspectos, va a permitirnos más adelante el conocimiento sobre el tipo de representación que adopta nuestro investigado, de manera que podamos inscribirlo dentro del marco que le corresponde, sea este el referente a la burocracia,⁵ o en su defecto, el de una

situaciones en las cuales el individuo no hace ninguna aportación personal. La segunda forma puede indicarse con el término de activación: Aquí el sujeto desarrolla fuera o dentro de una organización política una serie de actividades de las cuales es delegado permanente, de las que se encarga vez por vez, o de las que puede llegar a ser él mismo el promotor.

El término participación: entendido en el sentido estricto puede reservarse a las situaciones en las cuales el individuo contribuye directa o indirectamente en una situación política. Esta contribución puede darse en forma directa sólo en contextos políticos muy pequeños; en la mayoría de los casos la contribución es directa y se evidencia en la elección del personal dirigente, vale decir del personal delegado por un cierto periodo de tiempo a tomar en consideraciones alternativas y efectuar elecciones vinculantes para toda la sociedad.

Veremos ahora cuales son los factores que condicionan positiva o negativamente la participación política. La atención se dirige principalmente a dos elementos de fondo; el primero lo constituye lo que podrían ser las llamadas estructuras o las ocasiones de participación política y que están ampliamente determinadas por el ambiente en los cuales el individuo se mueve.

Las estructuras de participación más importantes están vinculadas a los sistemas democráticos a los mecanismos de competición entre fuerzas políticas y generalmente están institucionalizadas en los procedimientos del sistema que afectan la renovación de los cargos públicos.

Bobbio y Matteucci. Diccionario de Ciencia Política. Ed. Siglo XXI, México, p. 1180-1183.

⁵ El uso de este término servirá para calificar críticamente a la proliferación de normas y reglamentos, al ritualismo, a la falta de iniciativa, al desperdicio de recursos, en suma al influjo de las grandes organizaciones públicas o privadas.

En la doctrina marxista los conceptos burocracia, burocratismo y burocratización se usan sobre todo para indicar la progresiva rigidez del aparato del partido y del Estado a expensas de las exigencias de democracia de la base.

Lenin, I. Vladimir. El Estado y La Revolución, Ed. PROGRESO. Moscu. pág. 25.

Sobre la concepción weberiana del término, este se encuadra dentro de su análisis de los tipos de dominio (herrschaft). Los elementos esenciales de esta tipología son la legitimidad y el aparato administrativo: Weber en efecto, sostiene que; "todo poder

organización de rasgos democráticos.⁶

Para constatar nuestra hipótesis; la existencia de burocracia o

trata de despertar y cultivar la fe de su propia legitimidad" y que "todo poder se manifiesta y funciona como administración". Por tanto establece una distinción entre el dominio legítimo y el no legítimo, y dentro del primero, entra el dominio carismático, tradicional y legal burocrático. El dominio carismático está legitimado por el conocimiento de los poderes y de las cualidades excepcionales del jefe y su aparato consiste típicamente en el grupo de sus "discipulos", es decir de los individuos elegidos por el jefe entre los miembros de la comunidad. La legitimidad del dominio tradicional está constituida por la creencia de las reglas y poderes antiguos tradicionales e inmutables, mientras su aparato puede aceptar formas tradicionales o feudales.

Weber define a la burocracia como la estructura administrativa de la que se vale el tipo más puro del dominio legal.

El estudio weberiano de los tipos ideales de dominio incluye tres distintos niveles de análisis: el primero consiste en la formulación de conceptos claramente definidos; el segundo en la construcción de modelos sacados de fenómenos históricos semejantes desde el punto de vista empírico; el tercero en la explicación específica, a partir de estos modelos de casos históricos particulares.

Weber, Max. Economía y Sociedad, Ed. F.C.E., México, pág. 856-1046.

⁶ Dentro de la teoría de la democracia, encontraremos tres grandes tradiciones históricas; a saber: a) La Teoría Clásica o Teoría Aristotélica, según la cuál la democracia, como gobierno del pueblo, de todos los ciudadanos o bien de todos aquellos que gozan de los derechos de la ciudadanía, es distinguida de la monarquía, como gobierno de uno solo y de la aristocracia como gobierno de pocos.

b) La Teoría Medieval de derivación romana, de la soberanía popular, en base a la cual se contraponen la concepción ascendente de la soberanía según que el poder supremo derive del príncipe y sea transmitido por delegación del superior al inferior. c) La Teoría Moderna conocida como Teoría Maquiavélica, nacida con el surgimiento del Estado moderno en la forma de las grandes monarquías, según la cual las formas históricas de gobierno son esencialmente dos, la monarquía y la república, siendo la antigua democracia una forma de república (la otra es la aristocracia) donde tiene origen el cambio característico del período prerrevolucionario entre ideales democráticos e ideales republicanos, y el gobierno genuinamente popular es llamado antes que democracia, república.

Se considera además que la organización democrática es mayor cuando existe una comunidad con un mayor avance cultural, como en las democracias occidentales.

La Sociología; Ideas-Obras-Hombres, Ed. Mensajero, España, pág. 86.

democracia en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM),⁷ necesitaremos conocer, como se ha mencionado anteriormente, el grado de participación y cultura política que existe entre sus afiliados; pero para llegar al conocimiento de estos aspectos básicos en nuestro trabajo, confeccionaremos una serie de entrevistas con sólo algunos de los actores directos en la fundación y el desarrollo de este sindicato, con el propósito de rehacer brevemente parte de su historia.

Además contaremos con la aplicación de una encuesta,⁸ entre un grupo más amplio de miembros del sindicato, con distinto número de años de pertenencia al mismo, lo que consideramos nos permitirá conocer de una manera mucho más objetiva y diversa cómo conciben su organización sindical el conjunto de los afiliados, ya que intentaremos que la selección de la muestra,⁹

⁷ La información referente a la fundación, estructura organizativa y aspectos de regulación jurídica del SITUAM se desarrollará de manera amplia en otro capítulo.

⁸ Se utiliza la palabra encuesta para describir un método para obtener una determinada información de cierto número de individuos (muestra) con objeto de entender algo, respecto a una población más numerosa de la cual se ha obtenido la muestra. En la encuesta obtendremos información únicamente de una muestra reducida de gente, la información se obtiene por medio de preguntas estandarizadas, en tal forma que cada individuo a quien se interroga responda exactamente la misma pregunta, la encuesta no pretende describir en forma particular a los individuos, sino que busca el perfil estadístico del conjunto de la población. En la encuesta las personas entrevistadas nunca son identificadas, y los resultados de la encuesta se presentan en forma de resúmenes, tales como tablas y cuadros estadísticos. El tamaño de la muestra requerida para una encuesta dependerá de la confiabilidad que se necesite, la cual a su vez dependerá del uso que se haga de los resultados.
Encuestas en Hogares; Lec.V, INEGI, México, p.7-9.

⁹ El tipo particular de muestra que se utilice en una encuesta dependerá de los objetivos y alcances de la encuesta, incluyendo el presupuesto total de la misma, el método de

sea lo más representativa posible. De esta manera trataremos de reducir el margen de error en el cual podamos caer al hacer el análisis y la presentación de los resultados de nuestra encuesta, evitando por otra parte caer en conclusiones equivocadas que den un rumbo diferente al que corresponde a nuestra investigación. Por tanto la parte medular de éste trabajo será el enmarcar a nuestro objeto de estudio, dentro de la forma de representación política¹⁰ que por derecho le corresponda.

obtención de datos, la materia objeto de la encuesta y el tipo de entrevistado. Sin embargo el primer paso para decidir un método apropiado de muestreo, es definir la población de estudio. Los tipos de muestra fluctúan desde una simple selección aleatoria de las unidades informativas, hasta muestras complejas que comprendan múltiples etapas o niveles de selección, previa estratificación y/o conglomeración de las unidades en diversos grupos.

Idealmente, el tamaño de la muestra seleccionada para una encuesta estará basada en qué tan confiables deberán ser las afirmaciones finales. En la práctica, generalmente se hace un balance entre el tamaño ideal de la muestra y el costo esperado de la encuesta.

Encuestas en Hogares; Serie de Lecturas V, INEGI, México, p. 14

¹⁰ Recurriendo al contenido etimológico de la palabra, sería sustituir, actuar en lugar de, en nombre de alguien, cuidar los intereses de alguien, en el sentido de la representación política, estará por lo tanto la posibilidad de controlar el poder político atribuido a quien no puede ejercer el poder en su persona. En base a sus finalidades se podría definir la representación como un particular "mecanismo" político para la realización de una relación de control (regular) entre gobernantes y gobernados.

La representación después de ser largamente discutida ha sido aplicada en tres modelos interpretativos alternativos ellos son: 1) la representación como relación de delegación; 2) la representación como relación fiduciaria; 3) la representación como "espejo" o representatividad sociológica.

En el primer modelo el representante es concebido como un ejecutor de carácter, carente de iniciativa y de autonomía de las "instrucciones" que los representados le imparten; su papel se acerca mucho al de un embajador, se lo encuentra en cambio comúnmente en las organizaciones y comunidades internacionales, es decir en entidades políticas poco integradas.

El segundo modelo atribuye al representante una posición de autonomía y supone que la única guía para su acción es el interés de los representados como es percibido por él. Esta concepción de la representación era la expresada por Edmon Burke cuando en

El interés en la realización de este estudio, nos surge porque consideramos desde tiempo atrás que el SITUAM tiene un lugar de importancia numérica y política dentro del sector universitario a nivel nacional. Por otro lado su nacimiento al interior de una institución¹¹ como la Universidad Autónoma Metropolitana, misma que desde su fundación contiene elementos de conformación diferentes a los anteriormente instituidos (la propia estructura de la universidad, organizacional y físicamente hablando), va a permitir una Organización Política¹² que podrá presentar rasgos

speech to electors of bristol describía el papel del representante como un trabajo de "razón y juicio" al servicio del "bien general" y no del simple "querer" y de los "prejuicios" locales.

El tercer modelo se centra, a diferencia de los dos primeros, más sobre el efecto del conjunto que sobre el papel de los representantes individuales. concibe al organismo representativo como un microcosmos que reproduce fielmente las características del cuerpo político.

Bobbio y Matteucci. Op. Cit. pág. 1425-1433.

¹¹ Institución es un conjunto de ideas y creencias, de usos y costumbres, así como una serie de elementos materiales (insignias, emblemas, edificios, etc.) que forman un todo coordinado y organizado. La familia, el matrimonio, las elecciones pueden considerarse como ejemplos de institución. En esta noción existen dos rasgos fundamentales: 1.- por una parte, el carácter orgánico: los elementos de la institución no son simplemente adicionados unos a otros, sino que constituyen un conjunto solidario y jerarquizado, 2.- por otra parte el carácter duradero: la institución dura más que cualquiera de sus miembros, les sobrevive y se extiende a varias generaciones.

No cabe la menor duda de que, en ciertos aspectos, las instituciones son modos de relación pero también son más que esto. En primer lugar las relaciones que ellas engendran son estables, duraderas. En segundo lugar, además de las relaciones entre sus miembros existen en la institución otros elementos no relacionados: la idea que de ella se forman, las representaciones colectivas que engendra, los elementos materiales que la componen.

Duverger, Maurice. Métodos de las Ciencias Sociales, Ed. Ariel, México, pág. 366.

¹² "La organización política de una sociedad es aquel aspecto de su organización social al que pertenece el control y la regulación de la fuerza física" ... "en un caso es la desnudez de la fuerza la que define el carácter político del poder, y en

nuevos, mismos que se observarán en la creación y desarrollo, del sindicato, tanto al interior de sí mismo como en los vínculos que mantiene hacia el exterior.

Señalaremos también que, dado el papel que ha jugado y juega el SITUAM dentro del movimiento universitario, es importante revisar su devenir histórico, evitando así aún de manera mínima la pérdida de este. Y no sólo de este sindicato en particular; podemos también percibir que dentro de la mayoría de las organizaciones sociales¹³ van a darse importantes factores que determinarán de acuerdo con su grado de presencia dentro de ellas, (Cultura Política, Participación Política, Liderazgo, etc.) la forma que estas van a tener con relación a la

el otro es su ropaje, si así puede decirse".

Radcliffe, Brown, citado en Duverger, Maurice; Idem. pág. 535.

¹³ Por organizaciones se entienden los grupos constituidos por una disposición de roles (o una coordinación de procedimientos explícitos) en el interior de una colectividad más amplia, de la cual constituyen un elemento de la estructura, en el sentido interior.

Hablando de organizaciones se consideran en primer lugar los conjuntos sociales desde el ángulo de su estructura, mientras que se insiste sobre los hombres que las componen cuando se habla de colectividades, y sobre los roles y modelos de comportamientos cuando se habla de cultura.

Peter M. Blan sostiene que no todos los grupos son organizaciones, sino solamente aquellos que están dotados de procedimientos formalmente establecidos, por oposición a aquellos constituidos espontáneamente; "una organización empieza a existir cuando se establecen procedimientos explícitos para coordinar las actividades de un grupo con vistas a alcanzar objetivos determinados".

Toda organización está constituida según un modelo más o menos jerárquico. El poder se ejerce de hecho en el seno de las organizaciones, pues es uno de sus elementos; la distinción entre jefes y miembros de una colectividad, entre sus gobernantes y sus gobernados se complica y se diversifica en las organizaciones según un organigrama, en que muchos son a la vez gobernantes en relación con los grados inferiores, gobernados en relación con los grados superiores e iguales en el plano de conexiones horizontales.

Duverger, Maurice. Sociología de la Política, Ed. Ariel, México, pág. 242-245.

representación política que les pertenezca.

Así entonces hablamos de realizar un análisis particular, que nos permita conocer las generalidades de la problemática a la que se enfrentarán las organizaciones sociales dentro de su proceso de evolución, hasta englobarse en la forma de representación política que pertenece a cada una de ellas.

Para el conocimiento común, en la mayoría de los casos se considera que el líder¹⁴ de una organización, ya sea social o política, va a ser quien de manera general y natural sea el responsable de los sucesos que se dan dentro de su agrupación, ya sean de tipo positivo o negativo; pero ¿ qué cantidad de certeza tienen estas apreciaciones?, ¿ la colectividad¹⁵ quedará

¹⁴ Se considera líderes: aquellos que son obedecidos a causa de su prestigio, de su ascendiente, de su brillantez personal. Se trata de un concepto opuesto al de autoridades, el cual designa a quienes son obedecidos a causa del poder que la colectividad les reconoce oficialmente. El hecho de ser un jefe aceptado y seguido le otorga la legitimidad "carismática" como el tercero de los tipos ideales y consiste en el hecho de que, el jefe es reconocido como tal a título personal, convirtiéndose así su prestigio y brillantes en la fuente de un poder: se trata en suma de una legitimación del liderazgo, que hace de él un poder.

Duverger, Maurice; Idem. p. 190-191.

Para Michels el líder deberá contener en sí una serie de "cualidades personales por medio de las cuales algunos logran controlar a las masas y que, por lo tanto deben considerarse como dotes específicas de los líderes".

Michels, Robert. Los Partidos Políticos, Ed AMORRORTU. T 1, pág. 103.

¹⁵ Los conjuntos humanos constituidos por las "colectividades" (sociedades globales y grupos), que se definen como sistemas de interacciones. Sin duda, en la base de las "colectividades" hay hombres que entran en relación, que tienen interacciones, y estas relaciones e interacciones coinciden poco más o menos con un área territorial; en ese sentido, toda colectividad tiene una población. Pero lo inverso no es necesariamente cierto, pues una población puede no corresponder a ninguna colectividad, si los individuos que la componen no están vinculados por un sistema de interacciones.

Duverger, Maurice. Sociología de la Política, Ed. Ariel, México, pág. 82.

exenta de responsabilidad?, ¿ su acción¹⁶ no podrá generar un cambio dentro de esta serie de sucesos?.

Consideramos que estas y otras interrogantes pueden aclararse, o por lo menos podrá irse perfilando una vía para su solución cuando llegemos a la conclusión de nuestro trabajo.

Pretendemos en la medida de lo posible convertir el desarrollo de nuestro tema en una referencia que permita el acercamiento hacia el conocimiento de lo que fue y ha sido este sindicato, pues pensamos encierra en él muchas sorpresas que tendremos que desentrañar para poder conocerle, ubicarle y, por qué no, también en cierto modo percibir cuál podrá ser su futuro.

¹⁶ " Por acción debe entenderse una conducta humana (...) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo."

Weber, Max; Op. Cit. pág. 5.

CONFORMACION, ESTRUCTURA Y MARCO JURIDICO DEL SITUAM

Como resultado del intento por parte de las autoridades universitarias de impulsar la creación de un Sindicato con características claramente oficialistas, y que además asumiera los lineamientos acordes a las necesidades de la propia Institución, va a surgir la convocatoria para la conformación del Colegio Sindical de Profesores y empleados de la Universidad Autónoma Metropolitana (COSUAM).

Los trabajadores, al percatarse de esta intención de la Universidad y el grupo de seguidores de esta idea, van a responder con gran inquietud. Señalaremos que entre tales empleados de la Universidad se encontraba un buen número que en su momento fue partícipe del movimiento estudiantil de 1968; si bien no todos fueron dirigentes, a algunos de estos, sí se les encontraba entre el grupo. Les caracterizaba a la mayoría el ánimo y la combatividad que fueron la herencia de su integración en dicho movimiento.

Un gran descontento va a generar, al interior de la universidad, esta intención de crear un Organismo Sindical al margen de la decisión de los empleados académicos y administrativos; traerá como consecuencia la rápida organización de los trabajadores, que da inicio con Asambleas de Unidad. Dichas instancias van a ser el espacio donde primeramente se discuta la necesidad de que sean los propios trabajadores quienes determinen el tipo de organización que necesitan y pretenden construir.

Realizado este primer acercamiento, se convoca a los trabajadores

a confluír en una Asamblea General de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana. Esta Asamblea contará con la asistencia de 500 trabajadores de los casi 800 que componían la plantilla y que contaban con posibilidades, dada su contratación, de ser participantes en la creación del Sindicato. La fecha señalada para la asamblea fue el 4 de Marzo de 1975 en la Unidad Iztapalapa.

A la Asamblea, se presentan los representantes de cada una de las Unidades Académicas; Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, debemos señalar que en este momento la Unidad Rectoría General no se encontraba aún dentro del movimiento por la creación del Sindicato.

La necesidad de contar con un Organismo Sindical que representara y respondiera a los intereses de los trabajadores va a salir adelante, y es así como en una elección de Asamblea directa, va a elegirse al 1er. Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) el cual al quedar conformado se integrará por; Secretario General: Francisco Piñón, Secretario de Trabajo y Conflictos: Luis Morones de la Peña, Secretario de Organización: José Luis Cepeda; Secretario de Previsión Social; Fernando Arruti, Secretario de Educación y Cultura: Gilberto Guevara Niebla, Secretario de Finanzas: Elpidio Alvarado Flores, Secretario de Difusión y Relaciones: José Angel Pescador, Secretario de Acción Social: Alfredo Rosas Arceo, Secretario de Actas y Acuerdos: Saúl Olguín.

Esta decisión de los trabajadores es comunicada oficialmente al Arquitecto Pedro Ramírez Vázquez que es entonces el Rector

General de la UAM, el día 7 de marzo de 1975¹, dicho Comité funcionará activo hasta el 1er. Congreso General Extraordinario. Con posterioridad a la elección del nuevo Comité Ejecutivo, iniciarán las discusiones sobre cómo llevar adelante los aspectos referentes a la organización del Sindicato. Y la conformación de las condiciones generales de trabajo, así como un Plan de Acción que definiera cuáles serían las formas de lucha para lograr los objetivos de los trabajadores; dichos objetivos eran, entre otros, el reconocimiento al sindicato y el rechazo a quedar regulados por el Apartado B de la Ley Federal de Trabajo, resultado de una posición mayoritaria que surge de la realización de un Referéndum el día 21 de Mayo de 1975.

El trabajo referente a la elaboración de los Estatutos y la conformación de la estructura que compondría al Sindicato, así como los aspectos fundamentales que darían cuerpo a las Condiciones Generales de Trabajo y la elección de la nueva representación sindical, serán los temas de discusión del 1er. Congreso General Extraordinario que se celebra el 10 de Marzo de 1976. De aquí se desprenderán también las futuras tareas a las que tendrá que avocarse el organismo social, así como su forma de accionar para conseguir cada una de ellas.

Para el 28 de Mayo del mismo año se realiza el 2o. Congreso Extraordinario, en el que se aprueba el documento de Contratación Colectiva, y se ratifican los Estatutos surgidos del 1er. Congreso. Además se determina emplazar a Huelga a la Universidad el 1o. de Junio, con posibilidades de estallido para el 16 del

¹ Entrevista con el Dr. Fco. Piñon, Revista Secuencias No. 1, 1981, pág. 14.

mismo mes, en el caso de que la Institución no diese respuesta satisfactoria a las demandas de sus trabajadores. Cabe señalar aquí que en ese momento la estructura con que funcionaba el sindicato era: Congreso General, Consejo General de Delegados (Comité de Huelga en caso de haber emplazamiento o movimiento de este tipo), Consejo Seccional de Delegados, Asamblea Seccional y Asamblea Departamental, dentro de lo que corresponde a los Organos deliberativos,² y fué a dichos órganos a quienes correspondió la definición del emplazamiento a huelga cuyos ejes fundamentales del mismo eran:

- 1) La firma del Contrato Colectivo de Trabajo
- 2) La bilateralidad en las decisiones y la aplicación del Contrato por la vía de la existencia de Comisiones Mixtas.
- 3) Aumento salarial.
- 4) Reconocimiento del personal de limpieza como personal de la Universidad.³

Un aspecto prioritario era, en ese momento, el logro del reconocimiento del sindicato como tal, ya que al negarse al registro dentro del apartado "B", se enfrentaba a la actuación como sindicato sin registro, aspecto que en cierta medida le limitaba en su tarea como instrumento de defensa de los trabajadores. Era por tanto urgente lograr dicho reconocimiento, por lo que se da inicio a una serie de acciones como; paros, mítines, volanteos, etc.

Finalmente en una reunión del Colegio Académico (9 de junio de

² Paredes, Georgina; SITUAM, un bosquejo de la organización democrática, en: Secuencias # 0, pág. 10 [198].

³ Pulido A. Alberto; 50 años de Sindicalismo Universitario. Stunam, pág 8.

1976) se reconoce al SITUAM como tal, y no como una "coalición" de trabajadores, reconocimiento que daba hasta entonces la Rectoría de la Universidad, ocupada entonces por el Dr. Juan Casillas García de León.⁴

Pese a que el sindicato estaba ya reconocido, no existió gran avance en las pláticas de negociación entre la Universidad y la representación de los trabajadores, sin importar la cercanía del estallido del conflicto. Dichas pláticas se iniciaron el 11 de junio de 1976.⁵ Tras el acuerdo del Colegio Académico aún se tenían por delante 6 días de pláticas negociadoras, previas al movimiento huelguístico, pero en ese lapso no se logra avanzar en la solución a las demandas de los trabajadores por lo que estos deciden la huelga, misma que da inicio el 16 de junio de 1976. a las 5:00 a.m.

Iniciado el conflicto, las negociaciones continúan al igual que el plan de acción. Debemos señalar que durante este periodo, la disposición de lucha de los trabajadores, su organización, participación y disciplina cayó en el terreno de lo ejemplar, por lo que, unificados y fortalecidos como se encontraban pudieron modificar la actitud de dureza con que la representación universitaria respondió inicialmente a las peticiones sindicales.

Así entonces, después de 30 días de constante lucha y movilizaciones, El 16 de julio de 1976 la Rectoría de la UAM aceptó las demandas medulares que había presentado el Situam,

⁴ SITUAM, Boletín informativo. No. 4, junio 9, 1976, pág. 3.

⁵ Flores Migueles, Rocío; "Historia del Situam. Surgimiento del SITUAM y firma de las C. G.T". en: Situam. 1988, pág. 48.

ante lo cual fue levantada la huelga en todos los planteles de la Institución. Entre las conquistas que obtuvo el sindicato se encuentran las siguientes: firma de un documento "Condiciones Generales de Trabajo" revisable cada dos años; así mismo el sindicato logró la aceptación de mecanismos democráticos para admisión y promoción del personal académico y aumentos salariales".⁶

Después de estos logros quedaban aún tareas importantes a realizar, orientadas al fortalecimiento y consolidación de la organización sindical en un organismo democrático. Así pues el camino no había concluido, quedaban pendientes definiciones fundamentales en aspectos importantes de la vida sindical, y podemos decir que en principio se percibía buena disposición para emprender esta tarea, por parte de los componentes de la joven organización.

Debe reconocerse que como resultado de esta histórica huelga, el **SITUAM** logró la firma de lo que, hasta ese momento y tiempo después, fueron consideradas las Condiciones Generales de Trabajo más avanzadas de todo el país, ya que en su contenido los aspectos referentes a ingreso, permanencia y promoción del personal académico de la institución, estarían regulados de manera bilateral, amén de los logros obtenidos en lo referente a derechos de los trabajadores que se aplicaban a ambos sectores componentes del sindicato, (académicos y administrativos). Así el desarrollo de este sindicato va a darse entre la cotidianidad de los conflictos y el rechazo no sólo a quedar inserto en el apartado "B", sino también al intento soberonista de la creación

⁶ Pulido, Alberto. Op. Cit. pág. 132.

del apartado "C" del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, que será el intento de regulación de las relaciones laborales en las universidades del País.

Este intento de limitar las acciones de los trabajadores universitarios y sus agrupaciones sindicales buscaba un gran número de justificaciones, independientemente del "vacío legal"⁷ que decían existía en la materia de regulación laboral, también se pensaba que; "era necesario separar a los académicos de los administrativos; que la existencia de un sindicato nacional era contraria a la Autonomía de cada Institución en particular; que el trabajo manual nada tiene que hacer junto al intelectual; que las cuestiones relativas al ingreso, promoción y definitividad de los trabajadores académicos deben quedar en manos de las autoridades".⁸

El resultado de toda esta polemica va a ser la iniciativa de ley que el día 10 de octubre de 1979, el presidente López Portillo envía al Congreso de la Unión.

Al quedar aprobada dicha iniciativa (9 de julio de 1980), se da paso a la modificación del Artículo 3o. Constitucional que dentro de su fracción VIII, va a dar pie a la regulación del trabajo universitario, sobre todo en lo referente al ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Lo anterior se concretará

⁷ La existencia de un "vacío legal" surgía de la polemica existente entre quienes sostenían que las relaciones laborales debían ser reguladas dentro de un apartado especial a la Ley Federal de Trabajo, ya que dadas las particularidades del trabajo universitario, este no podía quedar inserto en ninguno de los apartados existentes.

⁸ Gonzalez Ruíz, Enrique. "Despojo al Sindicalismo Universitario, (El Clausulado Académico del Situam)" Situam. 1988. pág. 43.

en la adición de un capítulo especial a la Ley Federal de Trabajo. En ese contexto la historia del movimiento sindical mexicano va a registrar, al **SITUAM** como el primero que enfrentará el resultado de estas reformas legales, ya que será a este Sindicato a quien se arrancará la mayor parte del cláusulado con referencia a la regulación del trabajo académico, que se encontraba plasmado dentro de sus Condiciones Generales de Trabajo.

Es así que el 4 de agosto de 1981, el entonces Rector de la Universidad Autónoma Metropolitana, Dr. Fernando Salmerón Roíz, por vía del Abogado General Dr. Leoncio Lara, demandaron formalmente al **SITUAM** en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando en su querrela el que se dejaran sin efecto 104 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, anteriormente firmado entre el Sindicato y la Universidad, documento que se revisaba periódicamente cada dos años.

Todo este conflicto, al cual se intentaba conferir un carácter meramente jurídico, pero que tenía más que nada un fuerte contenido e interés político, va a quedar plasmado en diferentes documentos donde podrá analizarse detenidamente: "la demanda que promovieron las autoridades unipersonales de la UAM, el laudo de la Junta de Conciliación y arbitraje, la demanda de amparo del **SITUAM**, las declaraciones del Rector de la UAM y la ejecutoria de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".⁹ La culminación de esta histórica maniobra en contra de los trabajadores mexicanos trajo como resultado la eliminación de 56 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del **SITUAM**. Pese a

⁹ Gonzalez Ruíz, Enrique. Op. Cit. pág. 46.

que a lo largo del conflicto dió muestra de combatividad y cohesión ante esta problemática, no fue suficiente la disposición de lucha de los trabajadores y, finalmente se dio el despojo, el conflicto concluye el 12 de noviembre de 1981.¹⁰

De esta manera, lo avanzado que contenía el Contrato Colectivo de Trabajo de la UAM, se va a ver reducido a aspectos de mera "vigilancia" dentro de los procesos de regulación del trabajo académico. Dejándose de lado también la posibilidad de que el trabajador académico observe al sindicato como un espacio importante para su participación política. Así entonces todo se regulara dentro de la fracción VIII del Artículo 3o. constitucional que a la letra dice; "Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue Autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizaran 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, determinaran sus planes y programas; fijaran los terminos del ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio.

Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo se normarán por el apartado "A" del Artículo 123. de esta Constitución, en los terminos y con las modalidades que establezca la Ley Federal de Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que

¹⁰ Para mayor información sobre este conflicto, ver a Gonzalez Ruíz, Enrique Op. Cit.

concuere con la Autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".¹¹

A partir de esta redacción se generó el conflicto que anteriormente comentamos. Por otra parte, los aspectos más específicos de las relaciones laborales en éste tipo de centros de trabajo van a particularizarse en la Ley Federal de Trabajo dentro del capítulo XVII, titulado; **Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autonomas por Ley**, que a la letra dice:

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

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

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

¹¹ La Constitución Política Mexicana. Ed. Porrúa, 1986, pág. 4.

En este rubro quedará contemplada la definición general del tipo de trabajadores que se encuentran en las universidades y que han dado lugar a la serie de polémicas anteriormente comentadas, entre la validez de la separación del trabajo manual e intelectual, aquí es importante destacar que el SITUAM sigue conservandose como sindicato mixto, o lo que más adelante se definira como sindicato de institución.

"Art. 153-L. Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por Ley regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectue el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan".

Aquí, el legislador da de manera total el derecho a las instituciones educativas de regular todo lo referente a los aspectos académicos que se manejen en el interior de los propios centros de educación superior, además de que impone la evaluación académica como requisito adicional para obtener la definitividad en el trabajo.

"Art.153-M. El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase".

"Art.153-N. No es violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas."

En estos dos artículos puede notarse claramente la permisión sobre la inestabilidad¹² y diferenciación en la que se encuentra el trabajo académico en las instituciones de educación superior, siendo esto protegido desde la legislación que debe velar por los derechos de los trabajadores.

" Art. 153 ñ. 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 si comprende a ambos tipos de trabajadores."

De esta manera queda eliminada la posibilidad del sindicato nacional. También como se comentaba anteriormente en el caso del **SITUAM**, éste se inserta dentro del rubro tercero, siendo ésta una de las causas por las que se dió el conflicto de mutilación al Contrato Colectivo de Trabajo, ya que como se menciona con anterioridad, presentaba la característica de poseer lo más avanzado dentro de la regulación del trabajo académico, gozando además de lo que en aquel momento era considerado como envidiable en lo que a prestaciones y salarios se refería.

" Art.153-0. Los sindicatos a los que se refiere el artículo

¹² Cuando se menciona "inestabilidad", esta se refiere a que, dada la legislación y la política de disminución presupuestaria hacia los centros de educación superior, se ha generalizado la contratación por un tiempo determinado del trabajador académico, viendose reducida de manera alarmante la contratación definitiva y por tanto el número del profesorado titular dentro de todas las areas académicas, lo que por otra parte reduce también aspectos fundamentales como la investigación que se realizaba en estas instituciones.

anterior deberán registrarse en la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación Y Arbitraje que corresponda, según sea Federal o Local la Ley que creó a la Universidad o Institución de que se trate.

"Art.156-P. Para los efectos de la contratación colectiva entre las Universidades e Instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto el sindicato de la institución recibirá el tratamiento de Sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de Sindicato gremial."

En los anteriores artículos se va a marcar la regulación entre los Sindicatos y las Universidades, a la que todos ellos tendrán que enfrentarse, dejando de lado la supuesta existencia de un "vacío legal" o de Sindicatos sin registro legal.

"Art.153-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.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395".

Cabe señalar de nueva cuenta la separación entre trabajo manual e intelectual. Por otra parte, en el caso del **SITUAM** tanto la afiliación como la separación del Sindicato es de carácter voluntario, dejándose de lado el derecho de utilización de la cláusula de exclusión.

"Art.153-R. En el procedimiento de huelga el aviso para la

suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además en los casos previstos por el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquellas fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso".

Aquí se marcan los requisitos que deberá cubrir toda organización sindical que determine iniciar un movimiento de huelga, podemos mencionar que estos requisitos no son diferentes a los que cubre cualquier sindicato que corresponda al apartado "A" de la Ley federal del trabajo.

"Art. 153-S. En las juntas de Conciliación y Arbitraje o en las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el Presidente respectivo, el Representante de cada universidad o institución y el Representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda".

"Art. 153-T. Para los efectos del artículo anterior la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada Universidad o Institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos.

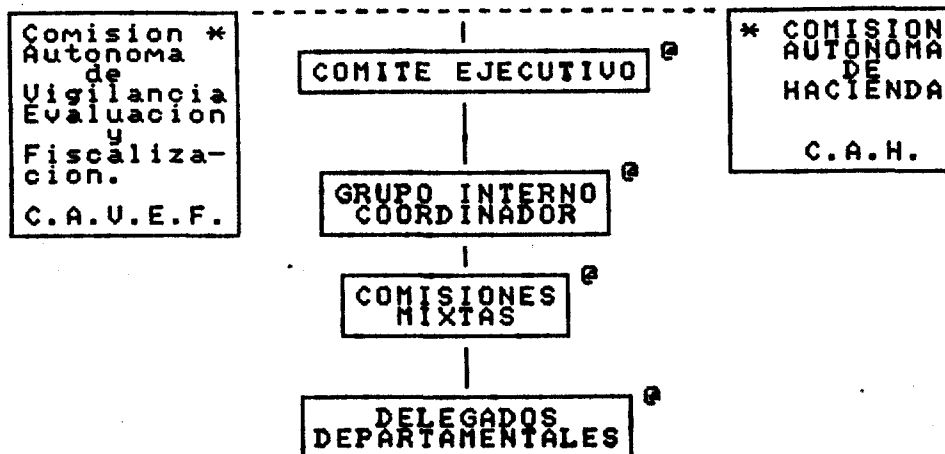
"Art. 153-U. Los trabajadores de las Universidades e

Instituciones a las que se refiere el capítulo disfrutarán de sistemas de Seguridad Social en los términos de sus leyes orgánicas. O conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley".¹³

Del Artículo 181 de la LFT se desprende que todo aspecto que no quedara establecido dentro del cláusulado anterior, y todo vacío será regulado por la Ley Federal de Trabajo, y el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo quedará bajo la responsiva de cada una de las Universidades o Instituciones de educación superior con las representaciones legales de sus trabajadores. Finalmente, en relación a la estructura del Sindicato comentaremos que en el organigrama del mismo van a existir órganos de carácter deliberativo, normativos y de representación, los que van a estar vinculados entre sí para que, de esta manera, dicho funcionamiento garantice la existencia de una vida sindical participativa y democrática. Que incluya a todo el universo de componentes de la organización sindical.

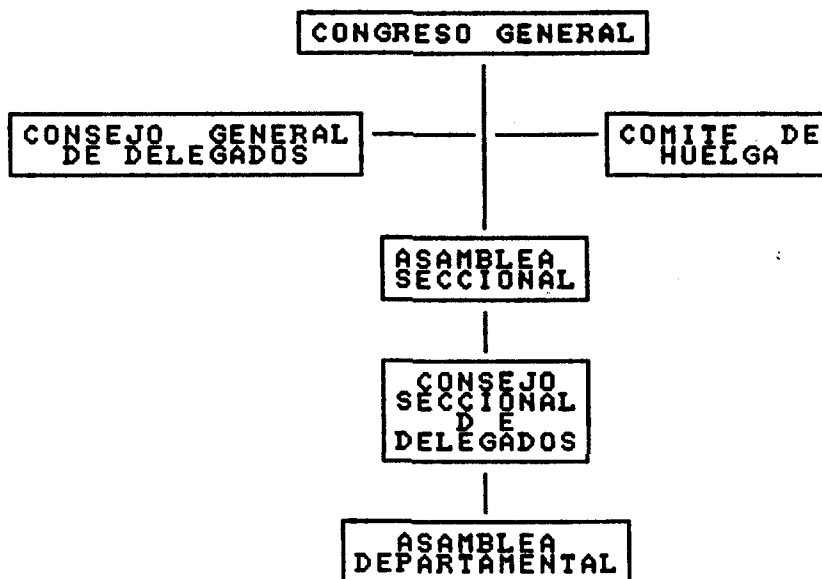
El organigrama del **SITUAM** se presenta de manera adjunta.

¹³ Ley Federal de Trabajo; STPS, México, 1985, p.



- * ORGANOS NORMATIVOS
- @ ORGANOS de REPRESENTACION

ORGANOS DE DELIBERACION
y
RESOLUCION



ESTRUCTURACION Y DISEÑO DE LA ENCUESTA.

Para alcanzar nuestro objetivo planeado que será el de conocer la forma de representación que existe en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), realizaremos, como ya se comentaba con anterioridad una encuesta entre un grupo de sindicalizados que tendrá como fin el de ayudarnos a encontrar los siguientes aspectos;

-¿Cuál es el grado de Participación de los afiliados al sindicato?.

- ¿Cuál es el grado de Cultura Política entre los componentes del sindicato?.

Dicha encuesta será aplicada entre los dos sectores que conforman el sindicato (académicos y administrativos), además recurriremos a cada una de las secciones sindicales, tanto en las Unidades Académicas como en las Unidades exclusivamente administrativas (Rectoría General, Tienda de Autoservicio y Centros de Desarrollo Infantil).

La aplicación de nuestro trabajo para ambos sectores, tratará de que sea en porcentajes iguales, es decir un 50% de cuestionarios para ser respondidos por cada uno de éstos sectores.

Por otra parte, la selección de nuestros encuestados caera dentro de lo que se conoce como muestra aleatoria simple, es decir, que los únicos requisitos que deberán cubrirse para ser una persona seleccionada para proporcionarnos información será el que se pertenesca a cualquiera de los sectores preestablecidos, además de ser sindicalizado y no tener en el presente ninguna representación sindical.

CAPTULO II

Al ser esta una encuesta que nos servirá para concluir un trabajo de investigación y dado que éste no requiere de conocer sobre una situación de la que necesitemos hacer un seguimiento para conocer sobre algún cambio de una determinada conducta o situación, no será necesario dentro de esta encuesta de la utilización de paneles de aplicación.

El diseño del cuestionario final¹ se adjunta para que sea conocido ya que, posteriormente se hablará de él en los resultados obtenidos pero se manejarán las preguntas con el nombre de "variables", esto con el propósito de facilitarnos el entendimiento del análisis, ya que dichos nombres son los que se aplican en el paquete estadístico SPSS. Como se menciona con anterioridad, el cuestionario muestra, que se anexa contiene el tipo de respuesta que tomamos de guía para clasificación de resultados, así como también la realización del análisis general de este trabajo.

Fundamentalmente nuestro cuestionario se compone de dos tipos de preguntas que van a buscar esclarecer las categorías de Participación y Cultura Política, para satisfacer esta tarea, las preguntas quedarán ordenadas de la siguiente manera:

Participación Política: Aquí encontraremos a las preguntas; 1, 2, 3, 5, 6, 9, 13, 15, 18, 25, 28, 29, 49, 50 y 51.

¹ Este cuestionario es la forma final que se aplico entre el grupo de sindicalizados que participo en la encuesta y como se vera las respuestas que se observan es el tipo de respuesta que esperabamos obtener para posteriormente hacer el análisis de correspondencia a Participación y Cultura Política que existe en este sindicato.

ESCALAS PARA CLASIFICAR LAS DIFERENTES VARIABLES.

1. Adición y a la vez control para otras preguntas.
2. Adición.
3. Adición.
4. "
5. "
6. "
7. "
8. "
9. "
10. "
11. "
12. "
13. "
14. "
15. Escala Trunstogne valor: 7,5,3 y 0.
16. Adición.
17. "
18. "
19. "
20. "
21. "
22. "
23. "

24. "
25. Escala Trunstogne valor: 7, 5,3, y 0
26. Adición.
26. "
27. "
28. "
29. Adición.
30. "
31. "
32. "
33. "
34. "
35. "
36. Escala Trunstogne. valor 7, 5, 3, y 0
37. " " "
38. " " "
39. " " "
40. " " "
41. " " "
42. " " "
43. " " "
44. " " "
45. " " "
46. " " "
47. " " "
48. " " "
49. Abierta y Adición.
50. Adición.

51. Adición.

52. Escala Trunstogne valor: 7,5,3, y 0

53. " " "

54. " " "

55. " " "

56. Adición.

57. "

58. "

59. "

60. "

ENCUESTA DIRIGIDA A SINDICALIZADOS.

ANTIGUEDAD SINDICAL. _____

SEXO _____ EDAD _____

ADMINISTRATIVO _____ ACADEMICO _____

UNIDAD DE ADSCRIPCION _____ EDO CIVIL _____

ESCOLARIDAD. _____

CUESTIONARIO.

En las respuestas de opción múltiple, subraye la que Usted considere adecuada.

1.- ¿ En promedio cuántas Asambleas se realizan en su departamento en 1 mes ?

2.- ¿Cuál es el número de afiliados al sindicato en su departamento ?.

3.- ¿ Que opinó usted, verbalmente, con respecto a la huelga pasada en su Asamblea departamental ?

4.- ¿Cuál es la cláusula del Contrato Colectivo que se refiere al procedimiento de levantamiento de Actas Administrativas?

- a) la Cláusula 11.
- b) la Cláusula 7
- c) la Cláusula 5
- c) ninguna de las anteriores.

5.- ¿Cuántos días asistió usted a la pasada huelga ?

6.- ¿ Sus Asambleas surgen a iniciativa de los componentes del departamento o de la Representación Sindical ?

7.- ¿ Las causas de rescisión de Contrato sin responsabilidad para la UAM se encuentran en la cláusula?

- a) cláusula 30 b) cláusula 34
 c) cláusula 55 d) ninguna de las anteriores.

8.- ¿ Estuvo usted de acuerdo con el estallamiento de la última huelga?

si _____ no _____

9.-¿ Diga el número aproximado de asistentes a su Asamblea departamental?

10.-¿ Las comisiones se llaman mixtas porque ?

- a) se componen por hombres y mujeres.
 b) se integran por trabajadores administrativos y académicos.
 c) la empresa y sindicato esta representada y tienen el mismo número de representantes.
 d) no sabe.

11.- ¿ Puede mencionar al menos 3 comisiones necesarias para la organización de la huelga?

12.-¿ El título del Contrato referente a las condiciones de trabajo es el ?

- a) sexto b) noveno c) Octavo d) ninguno

13.-¿ Usted a participado en algun otro movimiento de huelga fuera de la UAM ?

14.-¿ Sabe usted cual es el porcentaje que se aporta por concepto de cuota sindical ?

Si _____ No _____ Cuanto _____

15.-¿ La participación de sindicalizados en la huelga, le parece a usted ?

- a) Muy alta b) Adecuada
c) debe ser mayor d) no sabe.

16.-¿ En qué porcentaje supone usted se distribuyen el 100% de los ingresos del sindicato ?

- a) Sueldos y administración _____
b) Prensa _____
c) Eventos sindicales _____
e) Viaticos de representantes _____

17.-¿ Propondría usted un aumento en el porcentaje de la cuota sindical ?

Si _____ No _____ Cuanto _____

18.-¿ A sido candidato a una Representación Sindical ?

si _____ no _____

19.-¿ De cuántos Títulos se compone el C.C.T.

- a) 10 Títulos b) 7 Títulos c) 9 Títulos d) no sabe.

20.-¿ Sabe usted cuánto dura el cargo de Comisionado Mixto ?

21.-¿ de acuerdo al C.C.T. a los trabajadores académicos se les otorga un vale el día del maestro cuyo valor es de ?

- a) 150,000 b) 100,000 c) 108,000 d) no sabe.

22.-¿ Propondría una disminución del porcentaje de cuota sindical ?

Si _____ No _____

23.-¿ Cual es el significado de las siglas G.I.C. ?

24.-¿ Cual es el nombre del responsable de asuntos laborales de su unidad ?

25.-¿ La gestión del Comité Ejecutivo para usted a sido ?

- a) Muy buena b) Adecuada c) Debe mejorar
d) Mala

26.-¿ El Comité Ejecutivo dentro de la estructura Sindical es un Organo de ?

- a) Deliberación y resolución b) Cordinación y ejecución
c) Normativo d) No sabe.

27.-¿ Diga al menos tres medidas disciplinarias que contemplan los estatutos?

28.-¿ Ante qué organismo internacional se efectuó un acto de denuncia durante la pasada huelga ?

29.-¿ Usted participa en las convocatorias a concursos o talleres realizados por el sindicato ?

si _____ no _____

30.-¿ Si usted desobedece de manera reiterada a su jefe, se esta haciendo acreedor a:?

- a) Monestación verbal
- b) Rescisión de contrato
- c) Amonestación escrita
- d) Ninguna sanción.

31.-¿ Acude al sindicato para tramitar : ?

- a) Préstamo de fondo de ahorro.
- b) Jugetes .
- c) Licencia sin goce de Salario
- d) días económicos.

32.-¿ Cual es el nombre del Organo de Información del Sindicato ?

33.-¿ A cuántos delegados por sección se tiene derecho para integrar el Comité de Huelga ?

34.-¿ En la "sección de Conflictos Laborales Internacionales" del último número fue referente a: ?

- a) La huelga en Polonia
- b) La crisis económica y los obreros argentinos
- c) La respuesta de la Coordinadora de Obreros Sandinistas a Violeta Chamorro.
- d) Ninguno de los anteriores.

35.-¿ Cuanto tiempo debe tener como mínimo un sindicalizado de pertenecer al sindicato para poder elegir a sus representantes?

- a) seis meses
- b) tres meses
- c) un mes
- d) ninguno de los anteriores.

36.-¿ A usted le parece que la consulta a las bases debe ser:?

- a) Ampliamente consultadas
- b) Consultadas
- c) Poco consultadas
- d) No consultadas

37.-¿ piensa usted que en el Sindicato se toman resoluciones sin consentimiento de los trabajadores ?

- a) Muy frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) Casi nunca
- d) Nunca

38.-¿ La desición de estallar huelga por voto departamental le parece a usted ?

- a) Muy adecuada
- b) Adecuada
- c) Debe cambiar
- d) No sabe

39.-¿ El referéndum como forma universal de consulta, le parece:?

- a) Muy bueno
- b) bueno
- c) Malo
- d) no sabe

40.-¿ Cuando existe un conflicto laboral, considera usted que su solución es ?

- a) Muy ágil
- b) ágil
- c) Poco ágil
- d) Sin agilidad.

41.-¿ Su opinión sobre los conflictos sindicales es tomada en cuenta ?

- a) Muy frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) Casi nunca
- d) Nunca

42.-¿ Cuando solicita un trámite por parte del sindicato, generalmente es ?

- | | |
|--------------|-----------------|
| a) Muy ágil | b) ágil |
| c) Poco ágil | d) Sin agilidad |

43.-¿ Considera usted que los representantes sindicales tienen contacto con los trabajadores ?

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| a) Muy frecuentemente | b) Frecuentemente |
| c) Casi nunca | d) Nunca |

44.-¿ Considera importante para el desarrollo sindical la impartición de Cursos Sindicales ?

- | | |
|----------------------|-----------|
| a) Totalmente cierto | b) cierto |
| c) Casi nunca | d) Falso |

45.-¿ Usted considera que la importancia del SITUAM es en buena medida por ser Sindicato único (Académico-Administrativo) ?

- | | |
|----------------------|-----------|
| a) Totalmente cierto | b) Cierto |
| c) Poco cierto | d) Falso |

46.-¿ El sindicato requiere de actividades y políticas que despierten el interés del sector administrativo ?

- | | |
|----------------------|-----------|
| a) Totalmente cierto | b) Cierto |
| c) Poco cierto | d) Falso |

47.-¿ Considera usted que el problema de participación del Sindicato se solucionaría si este se conformara del sector administrativo únicamente ?

- a) Totalmente cierto b) Cierto
c) Poco cierto d) Falso

48.-¿ El Sindicato responde de manera total a los intereses del sector académico ?

- a) Totalmente cierto b) Cierto
c) Poco falso d) Falso

49.-¿ Considera que el Sindicato necesita mejorar, Si___ o No___ en caso de respuesta afirmativa qué propondría para mejorarlo?

50.- ¿ Está usted de acuerdo con la reglamentación de la participación en eventos como la huelga?

Si _____ No _____ Por qué _____

51.- ¿ Dentro de la huelga cuántos días participo en:?

- a)Guardias _____ b)Visitas de Solidaridad _____
c)Asamblea Seccional _____ d) Boteos _____
e)Comisiones de huelga: prensa, cocina, limpieza. _____

52.- ¿ Considera usted que la problemática de los trabajadores

es conocida por la mayoría de los estudiantes?

a) Totalmente Cierto b) Cierto c) Poco Cierto d) Falso

53.- ¿ El sector estudiantil es aliado constante del Sindicato?

a) Totalmente Cierto b) Cierto c) Poco Cierto d) Falso

54.- ¿ Para usted la Universidad podría funcionar sin trabajadores de confianza?

Cierto _____ Falso _____

55.- ¿ Para usted la relación Sindicato, Personal de Confianza es?

Adecuada _____ Mala _____

56.- ¿ Qué periódicos o revistas acostumbra leer con mayor frecuencia?

Nos. _____

57.- ¿Qué noticieros y programas de análisis acostumbra ver o escuchar?

Nos. _____

58.- ¿ Cual es el título del libro leído más recientemente por usted?

59.- ¿El artículo constitucional que protege el derecho a la manifestación de ideas sin inquisición judicial o administrativa es?

a) Art. 5o. b) Art. 7o. c) Art. 6o. d) Art. 9o.

60.- ¿ Cuáles son los partidos que se encuentran representados en la Cámara de Diputados?.

CLASIFICACION DEL CUESTIONARIO DESPUES DE LOS RESULTADOS ALCANZADOS EN LA ENCUESTA.

Para lograr conocer la ubicación que daremos a nuestro objeto de estudio, será necesario conocer el puntaje que logramos con nuestra clasificación y los resultados, para lo cual desglosaremos estos y ubicaremos en cada variable si dicho resultado era el esperado o no, de acuerdo también con el cuestionario muestra que hemos visto con anterioridad:

Variable	Respuesta	Porcentaje	Tipo de Resultado.
1.-	Si	63.4	Esperado
2.-	No	51.5	Esperado
3.-	Si	54.5	Esperado
4.-	Si	51.5	Esperado
5.-	Si	67.3	Esperado
6.-	No	33.7	No Esperado
7.-	No	61.4	Esperado
8.-	No	66.3	No Esperado
9.-	Si	71.3	Esperado
10.-	Si	75.2	Esperado
11.-	Si	61.4	Esperado
12.-	No	50.5	No Esperado
13.-	No	58.4	No Esperado
14.-	Si	61.4	Esperado

15.-	+ Bajos	96.1	Esperado
16.-	Si	76.2	Esperado
17.-	No	67.3	No Esperado
18.-	No	62.4	Esperado
19.-	Si	50.5	Esperado
20.-	Si	57.4	Esperado
21.-	No	54.5	No Esperado
22.-	No	88.1	Esperado
23.-	Si	79.2	Esperado
24.-	Si	56.4	Esperado
25.-	+ Bajos	64.4	No Esperado
26.-	Si	73.3	Esperado
27.-	Si	51.5	Esperado
28.-	No	68.3	No Esperado
29.-	No	76.2	No Esperado
30.-	Si	62.4	Esperado
31.-	Si	74.3	Esperado
32.-	Si	77.2	Esperado
33.-	No	73.3	No Esperado
34.-	No	75.2	Esperado
35.-	Si	55.4	Esperado
36.-	+ Altas	99.0	Esperado
37.-	+ Altas	63.4	No Esperado
38.-	+ Altas	51.5	No Esperado
39.-	+ Altas	71.3	Esperado
40.-	+ Bajas	70.2	No Esperado
41.-	+ Altas	51.5	Esperado
42.-	+ Bajas	55.5	No Esperado

**CLASIFICACION ALCANZADA POR EL SITUAM CON EL
RESULTADO DE LA
ENCUESTA APLICADA ENTRE LOS TRABAJADORES
SINDICALIZADOS.**

Después de revisar los resultados globales alcanzados en la encuesta y clasificando el cuestionario muestra con la codificación que previamente se había determinado para ella, observamos que el puntaje que alcanza el SITUAM es mayor al establecido para lograr el 66.66% de puntaje, siendo este de 40 puntos. Así pues obteniendo en los resultados 45 puntos nuestro porcentaje se eleva al 75%.

De esta forma queda este sindicato enmarcado dentro de una Participación y Cultura Política media, o al menos esto podemos establecer a partir del grupo con el que fue aplicada la encuesta. Y tomando a dicho grupo como base podremos extender esta visión analítica al resto del conjunto de sindicalizados. Logrando de esta forma considerar al SITUAM como una organización sindical que se integra con una población que tiene una Participación y Cultura Política media.

Los resultados que esperábamos pueden observarse en el cuestionario muestra¹ y estando este contestado de acuerdo a lo que consideramos era necesario alcanzar de respuesta para, de esta manera lograr la clasificación a la que consideramos corresponde el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, que de acuerdo a lo

¹ ver cuestionario en el Cap. V pag.

anteriormente expuesto, alcanza para nosotros clasificación de
Cultura y Participación Política media.

ANEXOS

111646

INTRODUCCION A LOS ANEXOS.

A lo largo de las próximas páginas, podrá observarse de una forma mucho más clara y concreta cada uno de los resultados que obtuvimos para cada variante que integró el cuestionario que utilizamos en la realización de la encuesta que se aplicó entre un grupo de **Trabajadores Sindicalizados de la Universidad Autónoma Metropolitana.**

Para un mayor esclarecimiento de cómo y entre quienes se aplicó dicho cuestionario, en la primera parte del anexo 1, se desglosó por cada uno de los rubros de clasificaciones generales tales como; Nivel Escolar, Estado Civil, Sección Sindical de Adscripción, Edad, etc., cabe recordarse que el número de casos rescatados y codificados y que por tanto fueron base de estos resultados fueron un total de 101 casos, y dentro del margen de pérdida quedarón el resto de los cuestionarios (19).

Posterior a los rubros generales de clasificación de nuestros encuestados van a exponerse los resultados alcanzados por cada una de las variables, así como en algunos casos y dependiendo de su existencia o no, de breves comentarios que aparecieron en los cuestionarios, se determinó retomarlos ya que estaban surgiendo de la inquietud de los trabajadores. Dichas observaciones por tanto, era importante conocerlas para el momento de la evaluación final de cómo consideramos se encuentra el sindicato, así como el sentir de algunos de sus integrantes en lo individual.

La parte referente al anexo 2, se compone de los resultados que se han obtenido en los procesos de elecciones para Comité Ejecutivo que se han convocado por el Sindicato de 1976 a 1986,

de éstos resultados se hará en una presentación gráfica, a manera de mostrar mucho más objetivamente como desciende la Participación Sindical en estos procesos, salvo la excepción que se muestra en el periodo de elección 1986-1988 donde se observa un brevisimo repunte.

Para mayor claridad de estas gráficas, cada una de ellas cuenta con un comentario adicional que se considero era necesario atribuirle en su caso.

Así pues, pasemos a revisar dichos anexos con la intención de que en ellos queden clarificadas algunas dudas o interrogantes que hayan surgido de la lectura del presente trabajo.

ANEXO I

ANALISIS DE LOS RESULTADOS ALCANZADOS.

- FRECUENCIA DE RESPUESTAS -

La encuesta que sirve como apoyo a nuestra investigación, fue aplicada durante la segunda quincena de julio y la primera semana de agosto del presente año, codificandose y clasificandose posteriormente, dentro de una base de datos realizada con el apoyo del paquete DBASE III PLUS, para de esta forma, concretar el trabajo de una manera mucho más ágil puesto que, posteriormente se aplicará el paquete estadístico SPSS.

Los casos analizados fueron 101, de una cantidad total de distribución de 120 cuestionarios, pero de este número, tuvimos una perdida de 19 ejemplares.

De esta forma y concluida la aplicación, señalaremos aqui los resultados que obtuvimos en la encuesta y que fueron los siguientes:

En el rubro referente al Nivel Escolar, encontramos que entre nuestros informantes se encontraban los siguientes;

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
DOC	1	1.0
MAE	21	20.8
LIC	14	13.9
PRE	26	25.7
SEC	23	22.8
PRI	16	15.8
<hr/>		
TOTAL	101	100.0%

En referencia al Estado Civil al que correspondian nuestros

encuestados obtenemos:

EDO. CIVIL	Frecuencia	Porcentaje
Casado	64	63.4
Soltero	26	25.7
Un. Libre	7	6.9
Divorciado	4	4.0
<hr/>		
TOTAL	101	100.0

Los cuestionarios se aplicarán en las diferentes secciones sindicales, su número de aplicación, no fue homogéneo por lo cual la forma de aplicación final quedo distribuida de la siguiente manera;

Sección.	Frecuencia	Porcentaje
Azc.	23	22.8
Izt.	26	25.7
Xoc.	19	18.8
Rec.	10	9.9
Tau.	11	10.9
Ce1	5	5.0
Ce2	7	6.9
<hr/>		
TOTAL	101	100.0%

La proporción en la aplicación fue buscando inicialmente, el que fuera un número igual el que correspondiera a cada uno de los sectores que integran al Sindicato, sobre la marcha, esto no fue posible realizandose entonces la aplicación de los cuestionarios

restantes que pertenecian al sector académico (A), entre el sector administrativo (D), por lo que la aplicación del cuestionario en terminos porcentuales, quedo como sigue;

Sector	Frecuencia	Porcentaje
A	30	29.7
D	71	70.3
<hr/>		
TOTAL	101	100.0%

En referencia a la composición de nuestra población encuestada de acuerdo al sexo esta se compuso de la siguiente manera;

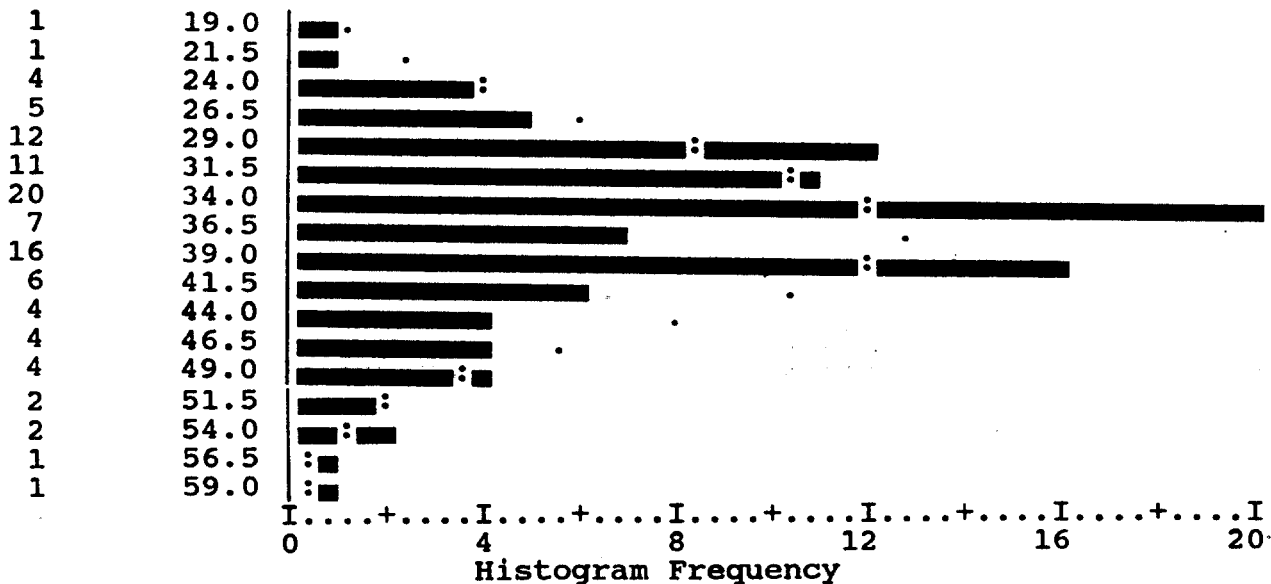
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Fem.	33	32.7
Mas.	68	67.3
<hr/>		
Total	101	100.0%

Las edades que encontramos en nuestra población y la forma que con estos datos alcanza nuestro Histograma, es la siguiente;

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20	1	1.0
21	1	1.0
23	1	1.0
24	2	2.0
25	1	1.0
26	4	4.0
27	1	1.0
28	3	3.0
29	5	5.0
30	4	4.0
31	5	5.0
32	6	5.9
33	7	6.9
34	6	5.9
35	7	6.9
36	2	2.0
37	5	5.0
38	2	2.0

EDAD

39	5	5.0
40	9	8.9
41	1	1.0
42	5	5.0
43	2	2.0
45	2	2.0
46	2	2.0
47	2	2.0
48	2	2.0
49	2	2.0
52	2	2.0
54	1	1.0
55	1	1.0
57	1	1.0
58	1	1.0
TOTAL	101	100.0

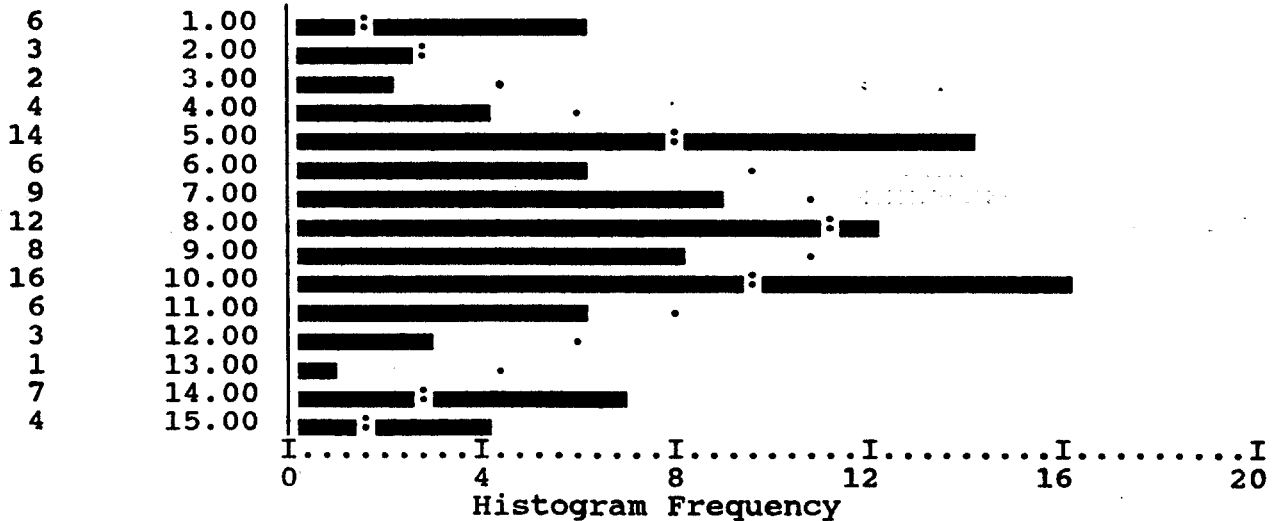


En la antigüedad laboral que encontramos entre nuestros informantes, se encontraron las siguientes, por lo que nuestro histograma presenta también la forma que se anexa;

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
1	6	5.9
2	3	3.0
3	2	2.0
4	4	4.0
5	14	13.9
6	6	5.9
7	9	8.9
8	12	11.9
9	8	7.9
10	16	15.8
11	6	5.9
12	3	3.0
13	1	1.0
14	7	6.9
15	4	4.0
TOTAL	101	100.0

ANTIG
COUNT

VALUE



**INTERPRETACION DE LAS FRECUENCIAS DE RESPUESTA
ALCANZADAS EN
LA ENCUESTA SOBRE PARTICIPACION Y CULTURA POLITICA
DE LOS
SINDICALIZADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA
METROPOLITANA.**

casos analizados 101 =100 %.

Respuestas obtenidas:

VARIABLE 1. (PREGUNTA 1.-). Ante la pregunta que corresponde al número de asambleas que se realizan en los departamentos a los que pertenecen nuestros encuestados, de las respuestas obtenidas se desprende que, en la mayoría de ellos se realizán estas. Lo que nos da un porcentaje de 63.4% siendo negativo en el resto de ellas en respuesta y con un porcentaje de 36.6%, concentrandose dicho porcentaje en la mayoría de los departamentos académicos.

VARIABLE 2. (PREGUNTA 2.-). La mayoría de nuestros informantes nos dan respuesta a la existencia de números aproximados de sindicalizados, pero el 51.5% no conoce el número exacto de gente que, al igual que ellos ésta afiliada al sindicato.

VARIABLE 3. (PREGUNTA 3.-). Ante la pregunta de sí el encuestado se había manifestado verbalmente en relación a la pasada huelga (febrero 90). El 54.5% nos responde que sí se manifestaron y en su mayoría fue una opinión contraria al estallido de la huelga,

así que sólo el 45.5% se contó a favor de ella. .

VARIABLE 4.(PREGUNTA 4.-) Con relación al conocimiento de la cláusula del C.C.T. que rige el procedimiento de levantamiento de actas en la UAM, el 48.5% desconoce cuál es ésta y por tanto el procedimiento de la misma, mientras que sólo el 51.5% dice conocer la cláusula.

VARIABLE 5.(PREGUNTA 5.-) En referencia a la asistencia a la pasada huelga, el 61.4% manifestó no haber acudido a ninguna actividad con relación a la huelga, mientras que el renglón correspondiente a la inasistencia llegó al 32.7%

VARIABLE 6. (PREGUNTA 6.-). Al analizar si las asambleas surgen de los componentes de los departamentos - los sindicalizados- o en su defecto, de sus representantes sindicales (Delegados, Comisionados o Gics) de las respuestas obtenidas se desprende que dichas Asambleas, se realizan en su mayoría a iniciativa de la representación Sindical, la que alcanza un porcentaje de 66.3% contra el 33.7% que cubre el caso contrario.

VARIABLE 7. (PREGUNTA 7.-) Ante la pregunta de si se conocen las causas de rescisión de Contrato que se contemplan en la cláusula 35, los entrevistados en su mayoría 61.4% manifestaron no saber cuál es ésta, contra el 38.6% que sí conoce la referencia numérica de ella.

VARIABLE 8. (PREGUNTA 8.-) Para el cuestionamiento de si se estuvo de acuerdo o no, ante la última huelga, el 66.3% responde que no, contra el 33.7% que se manifiesta favorablemente al movimiento huelguístico.

VARIABLE 9. (PREGUNTA 9.-) Ante la pregunta de si los sindicalizados acuden a las asambleas departamentales que se

efectúan, el 71.3% menciona que sí acude, mientras que el 28.7% responde de manera negativa a esta interrogante.

VARIABLE 10. (PREGUNTA 10.-) La mayoría de los encuestados 75.2% conoce que es lo que legalmente da nombre a una Comisión Mixta, mientras que el 24.8% desconoce totalmente este punto.

VARIABLE 11. (PREGUNTA 11.-) El 61.4% de los sindicalizados sabe cuáles serían las comisiones que se necesitan para poder organizar un movimiento de huelga, mientras que el 38.6% desconoce esta necesidad, según el reflejo de sus respuestas.

VARIABLE 12. (PREGUNTA 12.-) Ante la pregunta sobre el conocimiento de los títulos del C.C.T. el 49.5% sabe cuál de éstos regula las condiciones de trabajo en la universidad, mientras que el 50.5% ignora totalmente cuál es éste.

VARIABLE 13. (PREGUNTA 13.-) De la mayoría de los encuestados, ante la pregunta de sí se ha participado en algún otro movimiento de huelga fuera de la UAM, el 58.4% nos responde que no. Mientras que el 41.6% manifiesta sí haber participado huelguísticamente fuera de la universidad, de lo que se desprende que estaríamos haciendo referencia a una población políticamente activa.

VARIABLE 14. (PREGUNTA 14.-) Ante la pregunta de sí se conoce cuál es el porcentaje que se da como cuota sindical, el 61.4% manifiesta conocer éste y su monto, mientras que el 38.6% acepta su desconocimiento al respecto.

VARIABLE 15. (PREGUNTA 15.-) Ante nuestra pregunta de cómo le parece la participación de sindicalizados ante la huelga, las respuestas encontradas fueron las siguientes; nadie consideró que fuera muy alta (0%), el que la participación era adecuada,

alcanzo el 4%, mientras que, ante la consideración de que debe ser mayor alcanzo un total de 84.2%, finalmente la consideración de no sabe llegó a un porcentaje de 11.9.

VARIABLE 16. (PREGUNTA 16.-) Ante el cuestionamiento de que sí se conoce la forma de distribución del ingreso del Sindicato en lo referente a gastos, el 76.2% manifiesta claramente cuál es, a su criterio, la forma de distribución de las cuotas, mientras que el 28.3% se abstiene de dar opinión al respecto.

VARIABLE 17. (PREGUNTA 17.-) Siguiendo con este rubro, la mayoría de los encuestados 67.3% esta en contra de un aumento en el porcentaje de la cuota sindical, mientras que el 32.7% considera adecuado el aumento de ésta. Relacionado con este rubro, la VARIABLE 22. -disminución de la cuota sindical, el 88.1% esta en contra de la disminución, y el 11.9% se manifiesta como apoyador de la medida.

VARIABLE 18. (PREGUNTA 18.-) De los encuestados, el 62.4% no ha sido candidato a ocupar una representación sindical, mientras que el 37.6% sí acepta haber sido candidato a ocupar algún puesto con estas características.

VARIABLE 19. (PREGUNTA 19.-) En referencia a la composición numérica de los títulos del C.C.T. el 49.5% manifiesta no conocer el número total de ellos, contra el 50.5% que responde afirmativamente este cuestionamiento.

VARIABLE 20. (PREGUNTA 20.-) Para la pregunta de sí se conoce cuál es la duración del cargo de comisionado mixto, el 57.4% conoce la duración de éste, contra el 42.6% que no sabe cuál es el tiempo de responsabilidad en el mismo.

VARIABLE 21. (PREGUNTA 21.-) Las respuestas ante el dato de si

se conoce la prestación académica del vale para libros, la respuesta acertada alcanza el 45.5% contra el 54.5% que desconoce el valor numérico de ésta.

VARIABLE 22. REF. VARIABLE 17. (PREGUNTA 22.-)

VARIABLE 23. (PREGUNTA 23.-) Ante la pregunta del conocimiento del significado de las siglas G.I.C. (Grupo Interno Coordinador) las respuestas afirmativas llegaron al porcentaje de 79.2% contra el 20.8% que desconoce el significado de las mismas.

VARIABLE 24. (PREGUNTA 24.-) En referencia a sí los encuestados conocen el nombre del responsable de asuntos laborales de su unidad de adscripción, el 56.4% respondió acertadamente, mientras que el 43.6% desconoce su nombre y en algunos casos se dice que "no hay representante".

VARIABLE 25. (PREGUNTA 25.-) Para la pregunta de como ha sido la gestión del actual Comité Ejecutivo, las respuestas nos dieron esta orientación: el 7.9% considera que "muy buena" para el 27.7% la gestión ha sido "adecuada", mientras que el 52.5% piensa que esta "debe mejorar" y para el 11.9% de los entrevistados la gestión ha sido "mala".

VARIABLE 26. (PREGUNTA 26.-) De los encuestados el 73.3% sabe cuál es la correspondencia del Comité Ejecutivo dentro de la estructura sindical (Organo de Coordinación y Ejecución), mientras que el 26.7% desconoce cual es su correspondencia en la estructura.

VARIABLE 27. (PREGUNTA 27.-) Sobre la pregunta de si se conocen las medidas disciplinarias que contemplan los Estatutos Sindicales, el 51.5% responde afirmativamente a la petición de la mención de éstos, mientras que el 48.5% acepta su

desconocimiento al respecto.

VARIABLE 28. (PREGUNTA 28.-) Para la petición de hacer mención del Organismo Internacional ante el que se manifestó el sindicato durante la pasada huelga, el 31.7% responde acertadamente a esta pregunta (UNESCO), y el resto, 68.3% desconoció no sólo la respuesta, sino incluso el que haya habido movilización.

VARIABLE 29. (PREGUNTA 29.-) Ante la pregunta de si se participa en las convocatorias sindicales a cursos o talleres el 23.8% responde afirmativamente, contra el 76.2% que da respuesta negativa y se encuentran comentarios de que estos eventos son casi inexistentes.

VARIABLE 30. (PREGUNTA 30.-) Para la pregunta de si sabe de que es causal la desobediencia reiterada (rescisión de contrato), las respuestas fueron en el siguiente tenor, el 62.4% conocía la consecuencia de la desobediencia reiterada, contra el 37.6% que la desconoce e incluso se considera que esto no da pie a sanción alguna.

VARIABLE 31. (PREGUNTA 31.-) Para saber si los encuestados recurren al Sindicato, les cuestionamos, y sus respuestas fueron las siguientes: el 74.3% acepta recurrir al Sindicato, mientras que el 25.7% no acude para ningún trámite, o al menos eso se desprende de sus respuestas.

VARIABLE 32. (PREGUNTA 32.-) Del total de los sindicalizados que nos respondieron, el 77.2% conoce el nombre del Organismo de Información del sindicato, (Correo Sindical) contra el 22.8% que no sabe el nombre de éste. Esta respuesta se relaciona con VARIABLE 34. que solicita como manera de control se mencione el contenido del último número de esta publicación y las respuestas

son que el 75.2% desconoce de que trataba el número de referencia, mientras que el 24.8% responde acertadamente a la pregunta.

VARIABLE 33. (PREGUNTA 33.-) Para saber si se conoce estatutariamente a cuantos delegados (5) por sección sindical se tiene derecho para la conformación del Comité de Huelga, nos respondieron en la siguiente forma; el 26.7% sabe cuál es el número que corresponde a esta integración del Comité de Huelga, mientras que el 73.3% desconoce la respuesta.

VARIABLE 34. (PREG. 34.-) RELACION VARIABLE 32.

VARIABLE 35. (PREGUNTA 35.-) Sobre si se conoce cuál es el tiempo mínimo de sindicalización que se requiere para votar por sus representantes, se acumularon las siguientes cifras; el 55.4% sabe cuál es el tiempo mínimo (1 mes) contra el 44.6% que desconoce su existencia.

VARIABLE 36. (PREGUNTA 36.-) La mayoría de los encuestados considera que para tomar resoluciones sindicales, la base debe ser ampliamente consultada, por lo que alcanza un porcentaje de 86.1%, mientras que, quienes consideran que deben ser sólo consultadas, logran el 12.9%, nadie manifiesta que deban ser poco consultadas (0%), y sólo el 1% dice que no debe haber consulta.

VARIABLE 37. (PREGUNTA 37.) Ante la pregunta de sí en el sindicato se toman resoluciones sin consentimiento de los trabajadores, las respuestas fueron: por muy frecuentemente el 9.9%, quienes consideraron que se hace de manera frecuente el 53.5%, el grupo que dice que esto casi nunca sucede es el 25.7% y quienes piensan que esto no se hace nunca alcanza el 10.9% de la población encuestada.

VARIABLE 38. (PREGUNTA 38.) Para la pregunta sobre la opinión del voto departamental como forma de decisión para estallar huelga, nos dieron los siguientes resultados; al 11.9% le parece una forma muy adecuada de decisión, el 39.6% la considera una forma sólo adecuada, el 44.6% considera que esta debe cambiar y sólo el 4.0% no se manifiesta al respecto.

VARIABLE 39. (PREGUNTA 39.) Ligada a la pregunta anterior, buscamos conocer la opinión con relación al referéndum y los resultados que encontramos fueron los siguientes; el 29.7% considera al referéndum como una forma de consulta muy buena, para el 41.6% sólo resulta bueno, mientras que el 16.8% nos responde que para ellos es malo y el 11.9% no nos da su opinión.

VARIABLE 40. (P. 40.) Sobre la opinión de la existencia de agilidad o no en la solución de los conflictos laborales, nuestros encuestados considerarán que: el 5.0% dice que las soluciones son muy ágiles, el 24.8% sólo considera que hay soluciones ágiles, para el 53.5% las soluciones son poco ágiles y el resto 16.8% opina que estos no tienen agilidad.

VARIABLE 41. (P. 41.) Ante la pregunta de si se toma en cuenta la opinión de los sindicalizados en los conflictos sindicales, nuestra población informante nos dice que: muy frecuentemente el 5.0%, el grupo que dice que de manera frecuente alcanza el 46.5%, quienes opinan que casi nunca llegan a la cifra de 31.7% y el resto que considera que nunca se toma en cuenta su opinión resulta ser el 16.8%.

VARIABLE 42. (P. 42.) Sobre la consideración de nuestros encuestados sobre la solicitud de tramitación por parte del sindicato hacia ellos, nuestro grupo muestra dice que su

solicitud se trata; de manera muy ágil 7.9% , de manera sólo ágil 36.6% , mientras que quienes consideran la tramitación como poco ágil llega al 38.6% y finalmente quienes considerarán estas peticiones sin agilidad llegan a el 16.8% del total.

VARIABLE 43. (P.43) Nuestros encuestados consideran que sus representantes tienen contacto con los trabajadores de manera muy frecuente en un 5.0% , quienes consideran que este contacto sólo se realiza de manera frecuente llega al 50.5% , quienes opinan que este casi nunca se realiza alcanza una cifra de 37.6% y finalmente quienes dicen que nunca se da dicho contacto suman el 6.9% de la población entrevistada.

VARIABLE 44. (P. 44) Nuestra población considera que los cursos sindicales son importantes para el desarrollo sindical en la siguiente medida: quienes consideran esta premisa como totalmente cierta suman el 63.4% , por lo que también se encuentran opiniones en que estos deben aumentar el; 28.7% piensa sólo que esto es cierto, sin mayor comentario; nadie opina que esto es poco cierto (0%), pero sí hay consideraciones de falsedad sobre la importancia de los cursos sindicales en proporción del 7.9%.

VARIABLE 45 (P. 45). Ante el cuestionamiento a los encuestados sobre su consideración en referencia a que siendo el SITUAM Sindicato único, cómo se consideraba que esto redituara en su importancia, estas cifras fueron las que recogimos: quienes consideran que el ser sindicato único es lo que le hace importante de manera totalmente cierta fue el 35.6% , para quienes sólo lo consideran cierto fue el 42.6% , quienes consideran esta premisa como poco cierta fue el 12.9%, y concluyendo con el grupo que hace la consideración de que esto

es falso y son un total de 8.9%.

VARIABLE 46. (P. 46) Ante la opinión de si son necesarias nuevas actividades y políticas que despierten el interés del sector administrativo, se generaron las siguientes opiniones; por totalmente cierta la necesidad de estas actividades, 48.5%, por una necesidad cierta fue el 30.7% ; por una necesidad poco cierta fue el 5.9% y finalmente quienes no consideran estas políticas como necesarias hacen un total de 14.9%.

VARIABLE 47. (P.47) Al preguntar si en caso de que el SITUAM fuera un sindicato administrativo de manera única , se solucionaría el problema de la poca participación, se lograron los siguientes resultados: quienes opinan que si se solucionaria este problema con un sindicato únicamente administrativo fue el 3.0% ; quienes piensan que esto puede ser real fuerón el 5.0% ; quienes piensan que esto puede ser probable fueron el 11.9% y finalmente el grupo que considera que esto no soluciona los conflictos existentes son el 80.2% de la población entrevistada.

VARIABLE 48. (P.48.) Sobre la necesidad de conocer de manera clara si el SITUAM responde totalmente a los intereses del sector académico, nuestros encuestados consideran esto de la siguiente forma: quienes consideran que el sindicato responde totalmente a los intereses académicos fueron el 5.9% , mientras que quienes consideran que aún responde fueron el 27.7% , el 1% considero esto de manera cierta simplemente, y quienes consideraron esto como falso fue el 52.5% de los informadores.

VARIABLE 49. (P.49.) Del grupo de encuestados el 96.0% considera que el Sindicato necesita mejorar y hay énfasis en la solución de la problemática de participación sindical, mientras que sólo

el 4.0% de nuestros encuestados consideran innecesario hacer cambio alguno.

VARIABLE 50 (P.50.) Para la opción de la reglamentación de la huelga se alcanzó la siguiente respuesta; quienes consideran que esta debe ser reglamentada fue el 52.5% , contra el 47.5% que esta totalmente en desacuerdo de que exista esta reglamentación.

VARIABLE 51. (P. 51) RELACION CON VARIABLE 5 . el resultado fue de un porcentaje de asistencia a la huelga de 71.3%; mientras que la inasistencia alcanza valor de 28.7%.

VARIABLE 52. (P.52.) Al preguntar sí se considera que los estudiantes conocen la problemática de los trabajadores, estos responden: quienes consideran que esta idea es totalmente cierta fue el 1% , quienes piensan que es cierto fuerón el 12.9% , para el grupo que piensa que esto es realmente poco cierto fue 48.5%, y finalmente el grupo que considera que dicha problemática es desconocida totalmente por los estudiantes es el 37.6% de los encuestados.

VARIABLE 53. (P 53.) Con relación a la anterior pregunta y sobre la consideración de sí el estudiantado es aliado constante de el sindicato, se obtiene el siguiente resultado: los que consideran a los estudiantes como aliados constantes fueron solamente el 1.0 mientras que el 18.8% considera esta premisa como cierta ; quienes ya consideran el principio como no tan real fueron el 44.6% y finalmente quienes afirman que esto es falso logran un total de 36.6%.

VARIABLE 54. (P.54) Al preguntar en referencia al grupo de trabajadores de confianza de la Universidad, nuestros informantes, piensan en una proporción de 39.6% que esta podría

funcionar sin ellos, mientras que el 60.4% piensa que esto es falso.

VARIABLE 55. (P.55) Ante la consideración de la relación sindicato personal de confianza, nuestros informantes la consideraron adecuada en una proporción de 58.4%, mientras que para el 41.6% es ubicada como realmente mala.

VARIABLE 56. (P.56) De nuestro grupo de entrevistados el 87.1% recurre a la información de diarios y revistas y las publicaciones más nombradas fueron: La Jornada, Excelsior, Proceso, y Nexos. en el mismo orden el 12.9% no acostumbra leer ningún diario ni revista.

VARIABLE 57. (P.57) Los programas de análisis y noticieros de radio y T.V. nuestros informantes los observan y escuchan en un porcentaje de 86.1%, mientras que el 13.9% no los toma en cuenta, los noticieros más vistos son los de la cadena televisa, mientras que en programas de análisis se alcanza una alta frecuencia de respuesta en el programa Nexos de Imevisión.

VARIABLE 58. (P.58.) Nuestros entrevistados se declaran lectores en proporción de 68.3% , mientras que el 31.7% no es lector de manera regular.

VARIABLE 59. (P.59) Nuestra población entrevistada desconoce el articulado constitucional en un 80.2% mientras que este es conocido por el 19.8% de los que nos informaron.

VARIABLE 60 (P.60.) Como contraparte nuestros encuestados conocen o están informados de la composición de la Cámara de Diputados en proporción de 82.2% , mientras que esto es desconocido por el 17.8%.

ANEXO 2

ANEXO 2.**ELECCIONES DE COMITE EJECUTIVO.**

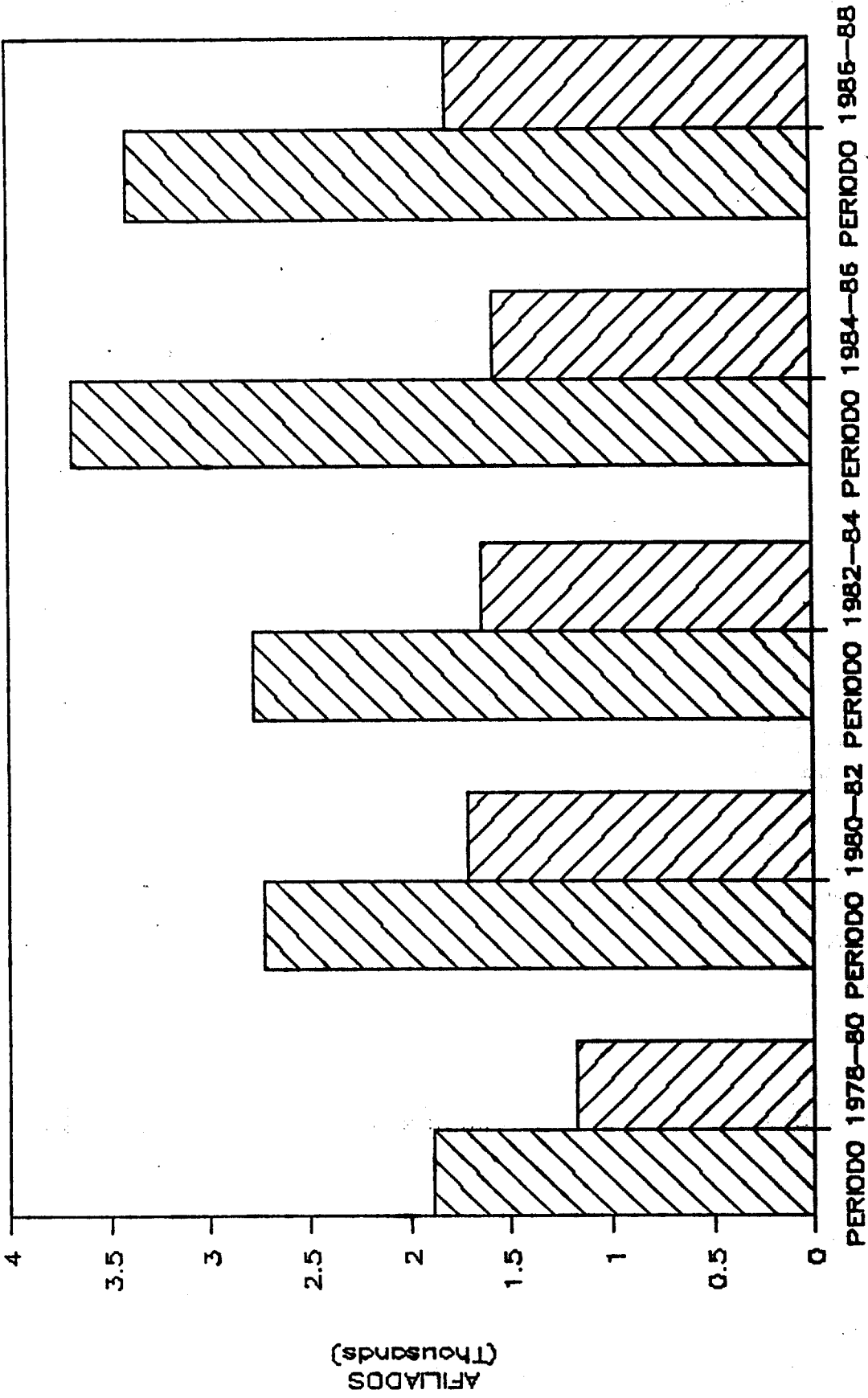
PERIODO	No. DE TRAB.	No. DE VOTANTES
1978-1980	1888	1180
1980-1982	2729	1713
1982-1984	2779	1638
1984-1986	3679	1579
1986-1988	3400	1800

Las cifras que se presentan, serán ordenadas en forma gráfica en la siguiente página, donde se cruzará el número de afiliados contra la cantidad efectiva de votantes..

Para poder realizar una comparación mayor se presenta conjuntamente los cinco periodos en los que contamos con los datos necesarios.

RESULTADOS PARA COMITE EJECUTIVO

DE LOS PERIODOS 1978-88



▨ NUMERO DE AFILIADOS

▨ NUMERO DE VOTANTES

**CONCLUSIONES A LAS QUE SE LLEGA DESPUES DE ANALIZAR
LOS
RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA ENTRE LOS
TRABAJADORES
SINDICALIZADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA
METROPOLITANA.**

Al interior de la organización sindical que nos ocupa y de acuerdo con las respuestas obtenidas en la encuesta realizada, podemos concluir que nos encontramos ante un sindicato donde la **Participación Política** de sus miembros estará comprendida dentro del rubro de la **Participación de Presencia**, ya que, según las respuestas de los encuestados y relacionada con la teoría que manejamos en nuestro marco teórico y tratando de trasladar ésta última con la práctica que observamos en nuestro objeto de estudio, consideramos que la participación política de la mayoría de los sindicalizados del **SITUAM** es de presencia ya que encontramos que los miembros participan y responden a los llamados de la organización sindical que conforman, con una actitud meramente receptiva, donde pueden manifestarse verbalmente o estar con presencia física en reuniones de discusión, programadas previamente por su representación sindical, pero ellos, sólo van a ser receptores de los mensajes que van a emitir los otros, o incluso en un momento determinado

podrá éste grupo ser emisor de otros mensajes ya de manera conjunta o en su defecto de manera individual. Pero finalmente estos mensajes no van a ser los que crearán una modificación sustancial ni en el comportamiento cotidiano del resto de los sindicalizados ni en las decisiones que en su momento determinen impulsar los líderes de la organización sindical. Esta aseveración, se corrobora con las respuestas obtenidas como mayor reforzamiento ha éste planteamiento, pueden consultarse las variables 3,5,6,9, etc.

La otra forma de participación que encontramos entre los grupos que integran el Sindicato de la UAM es, la del **Grupo Participante**, donde los integrantes de éste van a contribuir de manera directa en la conducción y generación de cambios políticos importantes que además repercutirán en el conjunto de los trabajadores que componen la organización sindical.

Aunque el funcionamiento de éste grupo en el momento actual, es considerado por el resto del conjunto que participa a manera de presencia, como un trabajo que debe ser mejorado en terminos de la representación que éste primer grupo a otorgado al segundo. La representación que detentan los representantes de este sindicato, podemos considerarla como una **Relación Fiduciaria** ya que se otorga a los representantes sólo en algunos aspectos posiciones de autonomía, pero en otros van a ser regulados por las Instancias de Deliberación y Resolución que tiene el sindicato, (**Congreso General, Consejo General de Delegados, Asamblea Seccional, Consejo Seccional de Delegados, etc.**). Así, dichos representantes tendrán como guía de acción el beneficio del interés de sus representados de acuerdo a la consideración

del representante que actuará por el bien común y donde deberá hacer accionar su "razón y juicio" al servicio de la colectividad que integra el sindicato.

Con referencia al indicador que obtenemos también en nuestra encuesta, pero relacionado con el plano de la **Cultura Política** concluimos que, este aspecto dentro de nuestra organización analizada es sumamente cuestionable, ya que nos encontramos con que es mayor el conocimiento de los aspectos que se refieren a la regulación del plano sindical (**Estatutos**), y como contraparte se percibe un gran desconocimiento del documento que regula la relación laboral de la Universidad y sus trabajadores (**C.C.T.**), esto se desprende de sus respuestas encontradas en las variables 4,7,11,12,20, 27, etc. Lo que nos lleva a pensar que los afiliados van a considerar que la responsabilidad del conocimiento del **Contrato Colectivo de Trabajo**, será un papel que deberá jugar y conocer "el Sindicato" o mejor considerado, sus representantes sindicales, ya que como hemos visto anteriormente, el sindicalizado en la UAM, a dejado de lado su papel participativo y lo a trasladado de manera casi total a sus representantes, que van a ser los encargados de conocer, asumir y defender sus derechos a nombre y representación de la colectividad.

Por otra parte consideramos de características sumamente peligrosas el que no exista de manera constante ni esporádica un espacio en el que se de una formación política que permita a los trabajadores el conocimiento, tanto de sus derechos y obligaciones pactados por la representación de ellos y la de la Universidad, como todo lo referente a sus derechos y obligaciones

que les corresponden al ser parte de la organización sindical. Dentro de este rubro, cabe hacer la reflexión de si pese a su importancia este ha sido un aspecto descuidado de manera casual por las anteriores y la actual representación sindical, o en su defecto y de manera inexplicable a sido un asunto previamente considerado.

El hecho de que, un líder no busque la formación de aquellos que en un momento determinado serán los que tendrán que renovarle en su representación, puede esconder un intento de mantenerse en el poder y por tanto de dar de manera intencional el inicio a la formación de un grupo burocrático que constantemente se encontrará siendo representante. La creación de espacios de formación, permitirán por el contrario, la integración de futuros representantes formados no de manera improvisada, sino que articuladamente contendrán dentro de sí y tras de sí todo el cúmulo de conocimientos que en su momento, le van a permitir un mejor desempeño en su futura representación y por otra parte logran ir conformando una organización social realmente sólida, que podrá ser el espacio que de respuesta de los intereses políticos y materiales de los trabajadores que la integran.

Así entonces, podemos mencionar que, también de los resultados obtenidos se puede concluir que estamos hablando de una organización social con un desgaste sumamente fuerte en su interior, que al parecer ya no es considerada capaz de alcanzar los objetivos que marcan el interés de la mayoría de sus afiliados, tales como; mejores salarios, prestaciones, intervención directa en dictámenes de promoción etc. Como se observa en las respuestas a las variables 46, 48 y 50 los

miembros de éste Sindicato se han alejado de él sin cuestionarse cuál sería la forma nueva que permita renovar en su interior tanto la participación que no siendo obligada, ya que queda bajo la responsabilidad de cada uno de los miembros, deberá ser reconocida por ellos como necesaria para hacer frente a los aspectos que vive el Sindicato y que tendrá a futuro que seguir enfrentando de manera cotidiana ante una política económica restrictiva que va a repercutir en cada una de las tareas que realice.

En otro renglón, debe remarcarse la falta de análisis que a tenido el Sindicato en su conjunto lo que no permite el lograr ser para el conjunto de sus afiliados un canal político que permita la salida de la inconformidad y frustración que tienen sus miembros y al no ser canalizada de manera positiva, va a concretizarse en la forma más fácil de expresión, el alejamiento. Así entonces, observamos que hay poca respuesta a cualquier convocatoria o actividad sindical, sin que éste alejamiento de las actividades haya sido combatido por la representación sindical tanto las anteriores como la presente. De esta manera, el debilitamiento de la organización sindical a sido de manera paulatina, constante y hoy pese a la concepción que en su origen, le dio vida al Sindicato como una organización democrática, que hasta el momento, trata de mantener dicha característica, este principio no fue parte de un proyecto que contuviera en sí la forma de funcionamiento puntual que permitiera el continuar con esta tarea a lo largo del tiempo o que, por otra parte diera pie a la forma de enfrentar la problemática que podría encontrarse en el futuro.

El problema entonces es que, el trabajo cotidiano y los detalles de soluciones individuales fuerón lentamente envolviendo a los representantes y éstos olvidarán que un factor determinante para poder seguir consolidando la organización debe ser el contar con un conjunto de sindicalizados preparados en los ambitos que le corresponden; cultural y participativamente de manera fundamental.

Esta tarea se a dejado de lado y hoy nos encontramos ante una organización sindical muy compleja, donde cuesta trabajo integrarla teóricamente hablando, porque aún cuando no es totalmente ubicada como burocrática por sus miembros, cotejar las respuestas a las variables 37,40,41,42,43 etc. Sí se percibe por ellos que dicha caracterización queda ya a escasisímo margen de distancia, y también la aceptan como su organización sindical, variables 45,47 pero tienen hacia ella mucha reserva , ya que aceptan que la integran, pero por la vía de los hechos dejan el funcionamiento de la misma a un pequeño grupo que, también considerán alejado pero como único responsable de la solución de los conflictos tanto de los individuales como de los generales. Consideramos que el SITUAM es aún una organización joven, que tiene posibilidades reales de composición pués cuenta con las condiciones necesarias para lograr ésta tarea, tanto por la parte de los representantes como por los miembros del sindicato en general.

Como lo expresan nuestros entrevistados casi en su totalidad al responder a la variable 49, ellos saben de la necesidad de cambios, el interés existe, la restructuración es un requerimiento cada vez más aceptado por la generalidad de los

miembros de la Organización Sindical.

Podemos entonces concluir con la consideración de que ésta debe ser la acción que a futuro próximo debe retomar cada uno de los integrantes de el Sindicato, que pese a su corta trayectoria ha intentado ser una opción diferente dentro del sindicalismo mexicano, situación que hoy deberá reencontrar para lograr ser la organización que necesitan los miembros del **SITUAM**.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Aboites, Hugo. Trabajadores y Educación, 1970-1982. [s.l. : s.n], 1982.
- 2.- Alternativa de Base. Plan de Trabajo. México : Situm, 1978
- 3.- Anuario Estadístico. México : Direc. de Planeación Programación y Evaluación, 1986. 59p.
- 4.- Anuario Estadístico. México : Direc. de Planeación Dpto. Programación y Evaluación, 1988. 158p.
- 5.- Bloque Democracia Sindical. Programa de la Planilla Bloque Democracia Sindical. México : Situm, 1984.
- 6.- Breña Valle, Victor. La Elección del Comité Ejecutivo en el Situm. México : Situm, 1978
- 7.- Camacho, Manuel. Futuro Inmediato. México : Siglo XXI, 1985.
- 8.- Clark, Marjorie Ruth. La Organización Obrera en México : Era, 1984. 244 pág.
- 9.- Castro, Rafael. "Imagen y Participación en el Situm". Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm, 1981 No.0 pág.13-14.
- 10.- "Cinco Meses de Actividad Sindical" : Enero - Mayo. Secuencias : Revista Bimestral México : Situm, 1981. Año 0 pág.8 y 9.
- 11.- "Las Corrientes Políticas". Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm. 1982. No. 4 pág 18-21.
- 12.- "Las Corrientes Políticas en la UAM". Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm, 1982 No. 3. pág 33-36.
- 13.- Covler, Anatoli. "Metodología para Investigar la

- Participación Política". Revista Asociación Inter. de Ciencia Política. Moscú : [s.n.], 1982. pág. 88-105.
- 14.- "Cronología de la Huelga". Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm, 1983. pág. 2 y 3.
- 15.- Duverger, Maurice. Sociología de la Política. México : Ariel, 1983. 460 pág.
- 16.- Easton, David. Esquemas para el Análisis Político. Buenos Aires : Amorrortu, 1982.
- 17.- "En el Situm tiene que darse un levantamiento desde Abajo". Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm, 1986. No. 3 Abril- Junio pág.
- 18.- Encuestas en Hogares. México : Inegi Tomo V. 1987
- 19.- Flores Migueles , Rocio. Historia del Situm : Surgimiento del Situm y Firma de las Condiciones Generales de Trabajo. México : Situm. Sria. de Prensa y Propaganda, 1988.
- 20.- Gonzalez Ruíz, Enrique. Despojo al Sindicalismo Universitario : El Clausulado Académico del Situm. México : Situm Sria. de Prensa y Propaganda, 1988
- 21.- Hall H, Richard. Organizaciones Estructura y Proceso. España : Prentice, 1976. 331 pág.
- 22.- Laski, J. Harold. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad. México : FCE, 1975. 195 pág.
- 23.- Lenin, Vladimir I. Los Sindicatos. La Habana : Editorial Política, 1982. 88 pág.
- 24.- Lucha obrera en México: La Visión de sus Líderes y Conceptos Fundamentales. México : Popular de los Trabajadores. 1983. 218 pág.
- 25.- México. Leyes, decretos, etc. Constitución Política. México,

CFE, 1982. 179 pág.

26.- México. Leyes, decretos, etc. Lev Federal del Trabajo. 6a. ed. México : Secretaria de Previsión Social, 1984. 658 pág.

27.- Michels, Robert. Los Partidos Políticos. Buenos Aires: Amorrortu. 2 tomos.

28.- Moctezuma Z, Marco A. "El Situam Atravieza por un periodo de definiciones". Secuencias. Revista Bimestral. México. Situam, 1981 No. 0. pág. 15 y 16.

29.- Moctezuma Z, Marco A. Surgimiento del Situam : Alternativa del Sindicalismo Independiente. Secuencias : Revista Bimestral. México : Situam, 1981 año 1 vol. 1 No. 1 Sept. - Oct. pág. 13-14.

30.- Mosca, Gaetano. La Clase Política. México : FCE, 1984. 351 pág.

31.- Ochoa, Rafael. "Cincuenta Años de Lucha Universitaria 1929-1983". Foro Universitario # 50. Epoca II, año 5, Enero 1985.

32.- Ortega Manoles, Luis. "El Ascenso del Movimiento Obrero y el Sindicalismo". Foro Universitario # 47. Octubre 1984. 44 pág.

33.- Paredes, Georgina. "Situam, un Bosquejo de la Organización democrática". Secuencias : Revista Bimestral. México : Situam, 1981 No.0. pág.10-12.

34.- Poulantzas, Nicos. Poder Político y Clases Sociales en el Estado Capitalista. México : Siglo XXI, 1972.

35.- Pulido, Alberto. 50 Años de Sindicalismo Universitario. México : Stunam, 1982.

36.- "Revisión Contractual 82-84". Secuencias : Revista Bimestral. México : Situam, 1982. No.4 pág. 2 y 3.

37.- Ramirez Saiz, Juan M. Política Urbana y Lucha Popular. México : UAM-X, 1987. 197 pág.

- 38.- Regalia, Ida. "La Participación de los Trabajadores en el Sindicato, Formas, Modelos hipótesis de trabajo". en: Sindicalismo, Crisis, Flexibilidad ; Sociología del trabajo. Madrid : F. C. Pol. y Sociales. Siglo XXI, Otoño 88, No. 4. pág. 4-42.
- 39.- Sindicalizados en la Uam 1981; en Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm, 1982. No. 4 pág. 6y7.
- 40.- Síntesis Sindical. 1981: Calendario de Lucha Sindical, Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm, Año 1 No. 3, 1982. pág. 2-5.
- 41.- 145 Días de Conflicto por 142 Cláusulas del Contrato. Secuencias : Revista Bimestral. México : Situm, Año 1, vol.1 No.1. Sep.- Oct. 81, pág. 3-6.
- 42.- Situm. Acta Constitutiva del Situm. México : Situm, 1975.
- 43.- Situm. Acta de Elecciones para Comité Ejecutivo Periodo 1982-1984. México : Situm, 1982.
- 44.- Situm. Boletín Informativo de la Comisión Electoral. México : Situm, 1986.
- 45.- Situm . " Condiciones de Trabajo, Derechos, obligaciones y prestaciones de los Trabajadores en la UAM". México : Situm. 1989.
- 46.- Situm. Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana. 1976-1978. México : UAM, 1976. 69 pág.
- 47.- Situm. Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana 1980-1982. México : UAM, 1980.
- 48.- Situm. Contrato Colectivo de Trabajo, 1982-1984. México : UAM, 1982. 113 pág.

- 49.- Situam. Contrato Colectivo de Trabajo, 1984-1986. México : UAM, 1984. 124 pág.
- 50.- Situam. Contrato Colectivo de Trabajo, 1986-1988. México : Situam : UAM, 1986. 126 pág.
- 51.- Situam. Contrato Colectivo de Trabajo, 1988-1990. México : Situam : UAM. 1988. 134 pág.
- 52.- Situam. Estatutos: aprobados en el XI Congreso General Ordinario - Junio de 1987, Unidad Iztapalapa. México : Situam, 1987. 59 pág.
- 53.- Situam. Planillas Contendientes para Comité Ejecutivo 1980 - 1982. México : Situam, 1980.
- 54.- Situam. 1er. Congreso Ordinario : Memoria. México : Situam, 1977. 95 pág.
- 55.- El Sindicalismo Revolucionario. México : Juan Pablos, 1975. 231 pág.
- 56.- TABU. Como se Conformaron las Planillas para Comité Ejecutivo del Situam. México : Situam, 1978.
- 57.-TABU. El Proceso Electoral Fallido : Una Manifestación de la Crisis Sindical. México : Situam, 1986.
- 58.- TABU. Lo que se Juega en estas Elecciones. México : Situam. 1984.
- 59.- Unidad Sindical. Boletín Unidad Sindical. [s.l. : s.n.], 1980.
- 60.-La Universidad Autónoma Metropolitana: 10 Años de Estadística.-/- México : Direcc. de Planeación Programación y Evaluación, 1984.
- 61.- UAM: Embestida Legal contra un Proyecto Universitario. en

Estado y Universidad 1976-1982. México : UAM-X, 1988. pág. 303-326.

62.- Varela Petito, Gonzalo. "La Cultura Política en los Académicos de la UNAM". en: Estudios Sociológicos de el Colmex. Vol.VI. Núm. 17. Mayo- Agosto 1988. pág.371-403.

63.- Villaseñor García, Guillermo. Hacia la Constitucionalización de la Autonomía. en Estado y Universidad 1976-1982, México, UAM-X. 1988, pág. 121-170.

64.- Weber, Max. Economía y Sociedad. México : FCE, 1983.

65.- Padua, L. Paquete estadístico de las ciencias sociales (SPSS); oferta y condiciones para su utilización e interpretación de resultados; México, INCP, 1985, 195 pág.

66.- Naldesticher, Abraham. Estadística computarizada para las ciencias sociales: México, INCP, 1985, 195 pág.

67.- Norberto, Bobbio y Nicola Matteucci. Diccionario de ciencia política. Ed. Siglo XXI. México, 2 vol. 1986.