

## **RELACIONES LABORALES EN LAS BIBLIOTECAS UNAM: UNA EXPERIENCIA DIRECTIVA**

Adolfo Rodríguez  
Coordinador del Programa de  
Posgrado en Bibliotecología y  
Estudios de la Información,  
UNAM

### *Antecedentes*

En primer lugar debo decir que este trabajo está estructurado con una visión del pasado. Lo que presento en este documento son mis experiencias como Director General de Bibliotecas de la UNAM durante los años de 1973-1976 y 1985-2000, y por lo tanto no me ocuparé de las actuales condiciones en las que se desarrollan las relaciones entre trabajadores y autoridades en la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM.

En segundo lugar creo que un título más apropiado para este trabajo podría ser, parodiando el de la película de Almodovar, "Como trabajar con el sindicato y no morir en el intento."

Para iniciar debo decir que en 1973 no me había enfrentado a un sindicato en mi vida profesional, y si bien es cierto que había trabajado con anterioridad en la UNAM también lo es que en aquella época todavía no existía el sindicato. Por consiguiente los comentarios que aquí se vierten son el fruto de una larga convivencia con trabajadores sindicalizados y delegaciones sindicales.

En la Universidad se crea el sindicato de trabajadores a principio de los años 1970 o posiblemente al final de los 1960; antes de su establecimiento existieron

otras formas de organización: una mutualidad y una asociación de trabajadores. Así en 1972 la ATUNAM era el órgano que agrupaba a la mayoría de los trabajadores, la letra "A" indicaba que era una asociación. ATUNAM planteó la necesidad de que las autoridades la reconocieran como el sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo que pretendía firmar. La Universidad regía sus relaciones de trabajo por un reglamento aprobado por el Consejo Universitario que no era fruto de una negociación bilateral sino la decisión de un cuerpo colegiado, en el que los trabajadores tenían y afortunadamente siguen teniendo una representación minoritaria.

En este esquema de relación laboral muchas arbitrariedades fueron cometidas por las autoridades. La más común fue el empleo de los trabajadores en actividades para las que no fueron contratados: como jardineros y trabajadores de limpieza en las casas de los funcionarios. Por otro lado, los funcionarios universitarios contrataban amigos, parientes, y recomendados que en muchas ocasiones no reunían los requisitos mínimos necesarios para desempeñar las actividades que debían realizar; y pasaban por alto la experiencia, la calidad del trabajo y la antigüedad de quienes ya estaban empleados. La recomendación era una práctica generalizada para la contratación de nuevo personal.

De tal suerte esta relación era tan injusta que fácilmente ganó terreno la propuesta de firmar un contrato colectivo de trabajo en el que se establecieran con claridad, y con la participación de los trabajadores, la descripción de las actividades, los derechos y las obligaciones, los horarios, y las prestaciones de que gozarían los empleados.

Pareciera que el abuso en la relación laboral nos llevó a tener que aceptar que el sindicato estuviera con nosotros por el resto de nuestros días. Lo único que no aceptó la UNAM del planteamiento del sindicato fue la petición de que se estableciera una cláusula de exclusión. La Universidad consideró que iba en contra de su esencia permitir que los trabajadores fueran separados de su trabajo por motivos de disidencia con la dirigencia sindical; una Universidad que tiene como uno de sus principales objetivos fomentar la diversidad y la discusión no podía aceptar tal planteamiento.

Nace así el STEUNAM que posteriormente se convertiría en STUNAM, y con él nuevas relaciones laborales con características peculiares entre las autoridades universitarias y el sindicato, que a continuación trataremos de explicar.

### *Características del Sindicato*

Todo sindicato tiene por objetivo la defensa de los trabajadores, así como obtener mejoras en sus salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. El STUNAM pretende lo mismo, pero hay en su dinámica una relación perversa que lo obliga a que su acción principal no sea la consecución de los objetivos mencionados anteriormente.

Analicemos brevemente cada una de sus acciones para poder entender la esencia de este actor y su relación tanto con sus agremiados como con los representantes de la Universidad o “la patronal” como se refieren a ésta en muchas ocasiones.

1. La defensa de los trabajadores.

Así como hemos mencionado brevemente algunos de los abusos que las autoridades cometían, veamos ahora qué hizo el Sindicato para acabar con tales violaciones a los derechos de los trabajadores. Un aspecto fundamental que no se debe perder de vista en la defensa de los trabajadores es la existencia de derechos y obligaciones; todo derecho conlleva una obligación, y si bien es cierto que esta agrupación tiene el compromiso de vigilar que los trabajadores tengan una adecuada relación laboral y que no sufran abusos de parte de la autoridad, también lo es el Sindicato siente que a él no le corresponde velar por el cumplimiento de las obligaciones de sus agremiados.

Esto conlleva a que la principal función del Sindicato haya sido defender a los afiliados que se hallaban en problemas de todo tipo, entre los que se encuentran aquellos ocasionados por faltas, retardos, ausencias, incumplimiento en el trabajo y problemas internos con las autoridades y con otros trabajadores. En mi experiencia, por las características citadas anteriormente, el sindicato se ve en la obligación de defender a los trabajadores problemáticos; a los buenos trabajadores, a éstos, no es necesario defenderlos pues casi siempre se defienden solos con la calidad de su trabajo.

Al no aceptar que el cumplimiento de las obligaciones es un deber del sindicato, que le daría la autoridad moral para exigir mejores condiciones laborales, éste quedó como defensor de los trabajadores faltistas, irresponsables, peleoneros e incumplidos. Esta actitud produce una tensión entre las autoridades y los trabajadores porque por una parte son las “nefastas” autoridades las que exigen y es el sindicato el que consiente, y en ocasiones fomenta la irresponsabilidad y el incumplimiento en los trabajadores.

Por otro lado, esta relación es la que ha provocado que la Universidad sea la única que tiene que preocuparse por el respeto a los derechos de los trabajadores y por el cumplimiento de sus obligaciones. Es ésta una situación peculiar, en una relación teóricamente bilateral, una de las partes se ocupa de sólo uno de los aspectos mientras que la otra tiene que velar porque se cumplan ambos. Esto provoca que los trabajadores creen que deben tratar de evitar cumplir con sus obligaciones, mientras que la autoridad tiene el deber de vigilar que las mismas se efectúen respetando aquello establecido como derecho de los trabajadores.

En este sentido, los trabajadores se deslindan de su fuente de trabajo y no se sienten comprometidos con la institución, no sienten el deber de contribuir a que ésta cumpla de mejor manera con su cometido, pues la ven como el adversario contra el cual tienen que luchar para lograr mejores condiciones de trabajo. Y por esto último se entiende trabajar menos o de manera menos esforzada.

## 2. Mejores salarios y prestaciones.

Los sindicatos deben velar porque el ingreso económico de los trabajadores sea cada vez mayor y les permita una vida mejor, pero esto no ha sido así por varias razones.

La primera es el control que el Gobierno Federal ha ejercido sobre el incremento de los salarios, no sólo de sus trabajadores, sino de todos tanto en el sector público como privado. Este control ha producido que los aumentos salariales se otorguen con base a la política económica del Estado y por lo

tanto, el Sindicato ha sido incapaz de obtener salarios que permitan a sus agremiados mejorar su ingreso y por lo tanto su calidad de vida.

Un rubro relacionado con el salario es el de las prestaciones, el cual siguió el mismo patrón que el primero. En la mayoría de los casos se pueden intercambiar los incrementos entre uno y otro de estos dos rubros, pero no se puede rebasar el tope salarial establecido por el gobierno. Sin embargo, el sindicato logró algunas “conquistas,” se establecieron guarderías y una tienda para los trabajadores.

Las guarderías están atendidas por personal sindicalizado que se sujeta a las mismas condiciones de trabajo que los demás empleados de la UNAM. Esta situación llega a provocar que en ocasiones los hijos de los trabajadores no sean recibidos en la guardería porque su “maestra” no asistió y con ello se afecta a todas las madres que en consecuencia tienen permiso para ausentarse. Veinte dependencias reciben el impacto de la inasistencia de un trabajador de guardería.

El caso de la Tienda es similar, inició como un servicio para los trabajadores y posteriormente los empleados de la tienda ya estaban reclamando condiciones especiales para su trabajo, una caja especial por ejemplo. La UNAM instaló un sistema de lectura de código de barras con rayo láser, el cual nunca pudo implantar pues los trabajadores argumentaban que producía cáncer, sin contar con información que sustentara su dicho.

En la Dirección General de Bibliotecas se pretendió hacer lo mismo, pero sostuvimos el principio de que el que acusa tiene la obligación de probar, así

no fuimos nosotros quienes debíamos demostrar que los lectores ópticos de barras no producían daño, sino los trabajadores que lo sostenían y finalmente nunca lo pudieron probar.

Estas prestaciones, como algunas de las condiciones de trabajo que analizaremos en el párrafo siguiente, fueron otorgadas en vez de aumentar el salario. Esto produjo un fenómeno conocido como “tú haces como que me pagas y yo hago como que trabajo” Evidentemente en ninguno de los casos anteriores el Sindicato provocó una mejora en las condiciones de los trabajadores, pero sí un deterioro de las condiciones de trabajo debido al resentimiento que los trabajadores experimentaron hacia las labores que se realizaban.

### 3. Mejores condiciones de trabajo.

En este aspecto lo que logró el Sindicato fue que los trabajadores tuvieran mayores concesiones. Así por ejemplo, se cuenta con 10 días económicos al año, lo que significa 10 días de ausencia con salario. Días de asueto adicionales por antigüedad, permisos para asambleas, el día del congreso de sindicato, el día de la mujer, el día de la madre, el día de la Virgen de Guadalupe, entre otros. Media hora para tomar alimentos y descansar que en la práctica se convierten en horas de ausencia. Se puede decir que lo que el Sindicato y los trabajadores han entendido por mejoras en el trabajo es cómo logro trabajar menos. Y lo logran, es por ello que si se analiza con cuidado la plantilla de personal encontraremos que hay demasiado personal para realizar cada actividad, pero esto fue otra de las conquistas sindicales. Al no poder aumentar salarios se les concedió la apertura de plazas nuevas lo que ha

provocado una disminución en la productividad de cada trabajador, quien no obtiene mejor salario pero puede proponer la contratación de familiares. Para evaluar los derechos de los trabajadores se lleva un registro en el que se anotan los puntos que éstos obtienen por participación sindical; quien no participa no tiene derecho a proponer la contratación de sus parientes o amigos. Esta situación ocasiona que para poder participar en las actividades sindicales el trabajo debe ser afectado, aquellos que son responsables con la institución y se quedan a trabajar se verán afectados invariablemente por el Sindicato. Así el Sindicato envía a sus agremiados el mensaje de que no es importante cumplir sus obligaciones de trabajo, lo que realmente vale la pena es cumplir las actividades sindicales, aún a riesgo de afectar el trabajo de la UNAM.

### *El contrato colectivo*

La relación laboral se rige por un contrato colectivo de trabajo que se revisa en su clausulado cada dos años, para ajustar las condiciones de trabajo, y cada año se revisa el salario por cuota diaria.

El año en que se revisan las condiciones de trabajo, el sindicato presenta peticiones que siempre son imposibles de cumplir, pero casi siempre obtienen más minutos de tolerancia en algo, menos días de trabajo, mayores permisos, o aspectos similares. Esto es una compensación por no aumentar el salario al nivel que se ha solicitado.

Que se obtengan esas condiciones o se dejen de lograr no es responsabilidad exclusiva del Sindicato, la Institución ha preferido sacrificar condiciones de



trabajo académico con tal de poder ofrecer algo al primero. Ante la disyuntiva de no contar con recursos suficientes para incrementar los salarios, que es lo que importa al gobierno federal, se otorgan condiciones de trabajo más convenientes a los trabajadores, porque en última instancia al Gobierno Federal no le importa que se afecten las labores académicas; lo que sí le interesa es que no se llegue a la huelga. En ese sentido el gobierno está dispuesto a sacrificar las condiciones que permiten una adecuada labor de la Universidad en aras de la tranquilidad, y aquí llegamos a otra paradoja: “el Estado hace como que le importa la educación, aunque esté dispuesto a sacrificarla por la tranquilidad política”.

En el contrato colectivo se incluyen los derechos y las obligaciones, tanto de la institución como de sus trabajadores, así como todas las condiciones de trabajo, horarios, tiempos de descanso, días feriados y permisos entre otros. Todas ellas son de carácter general y deben ser normadas por un reglamento general de trabajo que se ocupe de especificar en detalle los procedimientos operativos.

### *El Reglamento General de Trabajo*

Este documento, que tiene que ser acordado por ambas partes, debe especificar los mecanismos y las características de cómo debe realizarse el trabajo. Existió un documento de este tipo antes del establecimiento y reconocimiento del Sindicato, pero fue elaborado en forma unilateral por las autoridades y el Sindicato consiguió que se derogara, salvo en aquellos aspectos que beneficiaban a los trabajadores. Como es lógico existe gran cantidad de aspectos no regulados que hacen que los trabajadores argumenten

que dado que no se encuentran en el contrato colectivo no se aplican ninguna sanción o correctivo; es más no se puede exigir, aunque sea de palabra, el cumplimiento de ciertas actividades.

La indefinición favorece a quienes no quieren cumplir con sus obligaciones, y el Sindicato se ha negado a firmar un nuevo reglamento general de trabajo, con lo que ha demostrado su disposición a favorecer a quienes no desean trabajar en forma ordenada, con la esperanza de que la indefinición le dé una poderosa arma en la defensa de los trabajadores.

### *Usos y Costumbres*

Los trabajadores solían argumentar usos y costumbres para no cumplir con su trabajo. Así por ejemplo, un empleado decía que él llegaba tarde por más de una hora, pero que como lo había estado haciendo por un tiempo determinado lo podía seguir haciendo, pues se había establecido como uso y costumbre.

En realidad no es tan fácil como lo argumentan los trabajadores y en ocasiones el sindicato. La definición de uso y costumbre establece que es la conducta reiterada que muestran los trabajadores y que por tal motivo se establece como una práctica. Pero hay una excepción, que muy pocas veces utilizan las autoridades, ya que la siguiente parte en la definición de uso y costumbre es que no se pueden argumentar para dejar de cumplir con el trabajo. De tal suerte que no se puede alegar que no cumple con el trabajo porque así lo ha venido haciendo.

La autoridad puede exigir que los trabajadores cumplan con las funciones y las labores para las que fueron contratados. Me gustaría poner un ejemplo: En la

Dirección General de Bibliotecas era común que se argumentaran usos y costumbres; así cuando a un trabajador de intendencia, contratado por ocho horas de trabajo, se le solicitaba que limpiara además del área que tenía asignada —y que “limpiaba” en 15 minutos— otra distinta, éste argumentaba que ya lo había hecho con el espacio que se le había asignado y que no tenía por qué limpiar otro; que esos eran los usos y costumbres en la Dirección General de Bibliotecas. Como no podían sostener ese argumento para dejar de cumplir con su trabajo, argüimos que el trabajador no estaba contratado para limpiar un área, sino para realizar un trabajo por ocho horas, y así logramos que estuviera a disposición de la administración el tiempo que tenía contratado.

### *La descripción de puestos*

Desde el inicio de la relación con el sindicato se establecieron las descripciones de los puestos para que a los trabajadores no les fueran exigidos trabajos para los cuales no se les había contratado. Esto parecería correcto teniendo en cuenta los abusos de la autoridad que mencionamos al principio de este trabajo. Pero como es imposible incluir en estas descripciones todas las posibilidades es muy frecuente que los trabajadores argumenten que cierta actividad no está en su descripción de puesto.

Un día recibimos el planteamiento de que los trabajadores de intendencia no cambiarían focos pues no estaba especificado que tuvieran que hacerlo; y en efecto, no se dice en ninguna parte que este tipo de trabajadores deba cambiar focos, los electricistas tampoco los cambiaban. Así nos encontramos ante la posibilidad de no poder dar servicio, pues en la medida que se fundieran los

focos no podríamos cambiarlos, y no se podía contratar un equipo de “cambia focos” pues el sindicato tenía que controlar la contratación. Pero encontramos que en la descripción del puesto de auxiliar de intendencia decía que los trabajadores debían mantener en “buen estado las instalaciones” y recurrimos al argumento de que un edificio en la oscuridad no está en buenas condiciones y forzamos a los trabajadores a cambiar los focos con el argumento que de no hacerlo serían acusados de desobediencia reiterada.

Este tipo de imprecisiones son las que dan pauta a un continuo enfrentamiento entre las autoridades y la delegación sindical, pues en ellos prevalece la cultura del menor trabajo posible y sin controles de calidad.

#### *Las Delegaciones Sindicales en las bibliotecas*

Como un reflejo de que los trabajadores mejor educados están en las bibliotecas —debido a la exigencia de que tengan bachillerato concluido— y de que en el mismo lugar se concentre un buen número de ellos, se puede observar que en la mayoría de las dependencias universitarias los delegados sindicales son bibliotecarios. Esto implica que las bibliotecas son las áreas que tienen mayor “grilla” y que parte de su personal esté ausente por andar “arreglando” asuntos sindicales.

En la cultura del no trabajo, los empleados universitarios aspiran en buena medida, a ser delegados sindicales, pero no para servir a sus compañeros y mucho menos a la institución, sino para poder usar su cargo de delegado sindical para ausentarse de su trabajo. La delegación sindical es útil a los trabajadores para que en cuanto se vaya la luz argumente que no hay

condiciones de trabajo y que por lo tanto se autorice a los trabajadores a retirarse.

La delegación sindical fue quien al volver a nuestras instalaciones después de 10 meses de larga huelga estudiantil no quiso trabajar porque el lugar estaba sucio y cuando el personal académico lo limpió argumentó que se le habían usurpado sus funciones.

Se cuenta en la UNAM un chiste que ejemplifica el papel de la delegación sindical:

“Es el caso de un trabajador que mató a su padre y a su madre, así que se presenta la delegación sindical ante las autoridades a pedir comprensión y apoyo para ese pobre huerfanito.”

#### *El personal académico*

El personal académico es la mejor parte de la Universidad, posiblemente porque su mejoramiento, tanto de estatus como salarial, depende de cada uno de sus miembros. El personal que realiza un buen trabajo puede solicitar y obtener su promoción cada tres años y puede tener acceso a un estímulo salarial por su desempeño. Con esto no quiero decir que no existan problemas de injusticia entre los órganos administrativos y colegiados que intervienen en el proceso, pero existe la posibilidad de reconsideración.

El sindicato de personal académico aunque tiene muchos de los vicios de todo sindicato, como la obligación de defender a quienes no cumplen, ha tenido un mayor compromiso con el desarrollo y logro de los objetivos de la UNAM.

A partir de 1973, la inserción de personal académico profesional a las actividades de la Dirección General de Bibliotecas ocasionó diversos conflictos con el sindicato de personal administrativo o STUNAM. A diferencia del personal administrativo, el personal académico poseía los conocimientos teóricos y metodológicos que sustentaban el quehacer bibliotecario; sin embargo el Sindicato argumentó que el personal académico robaba materia de trabajo a sus agremiados. Fue así como dio inicio el análisis de las tareas del personal administrativo y se llegó a la conclusión de que éstas eran de índole rutinaria y diferente en su naturaleza a aquellas que realizaba el personal académico.

Sin embargo durante largo tiempo surgieron disputas entre las autoridades y los representantes sindicales relacionadas con la “usurpación” de funciones que fueron resueltas a favor de la Dirección General de Bibliotecas gracias a la sólida argumentación que ésta presentó en todos los casos.

#### *A manera de conclusión*

El ambiente laboral es muy complicado y lo ha sido especialmente en las bibliotecas de la UNAM por el carácter del sindicato que hemos descrito anteriormente. La fuerte carga ideologizante del sindicato, que ve la relación laboral como una parte de la lucha de clases, en la que se enfrentan por una parte los “dueños” del capital y por la otra los trabajadores que aportan su fuerza de trabajo, ha producido un enrarecimiento del ambiente laboral.

El sindicato no ha reparado en que ninguno de los anteriores o de los actuales dirigentes de la UNAM obtiene mayor beneficio por exigir el cumplimiento del

trabajo que aquel que se deriva de que la UNAM cumpla con los objetivos y metas que le ha fijado la sociedad; que no son patronos, y que no están explotando a los trabajadores; que la Universidad es parte de un proyecto educativo del Estado que tiene como objetivo beneficiar a los estudiantes y al país a través de la educación, de la investigación y de la difusión de la cultura; que cuando la Universidad no cumple con los objetivos y metas para los cuales ha sido creada es el mismo personal sindicalista el que sufre por la ineficiencia de los egresados; y que cumplir con su trabajo es cumplir con la población en general de la cual ellos forman parte.