

Relaciones laborales en las bibliotecas de la UNAM

una experiencia directiva

Adolfo Rodríguez

Los antecedentes

- El movimiento sindical en la UNAM surge al final de la década de 1960 y principios de la siguiente
- Las formas de organización previa fueron una mutualidad y una asociación de trabajadores
- En 1972 la ATUNAM agrupaba a la mayoría de los trabajadores
- ATUNAM plantea la necesidad de un sindicato y la firma de un contrato colectivo
- La UNAM regulaba sus relaciones laborales por un Reglamento aprobado por el Consejo Universitario

Las causas del movimiento sindical

- Las autoridades universitarias empleaban a los trabajadores como jardineros y personal de limpieza en sus domicilios
- Se practicaba el nepotismo y se pasaba por alto la experiencia, la calidad del trabajo y la antigüedad de quienes ya estaban empleados
- La contratación de personal se hacía sobre la base de la recomendación
- Ante esta relación tan injusta ganó terreno la propuesta de firmar un contrato colectivo

Nace el sindicato

- La UNAM acepta la firma de un contrato colectivo en el que se establecieran, con claridad y con la participación de los trabajadores, la descripción de actividades, los derechos y obligaciones, los horarios y las prestaciones de que gozarían sus empleados.
- Había nacido STEUNAM que más adelante se convertiría en STUNAM

Características del Sindicato

Las características principales de cualquier sindicato son la defensa de los trabajadores y la mejora de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

Pero la acción principal de STUNAM no ha permitido la consecución de tales objetivos

1. La defensa de los trabajadores

- En la defensa de los trabajadores se debe considerar:
 - la existencia de derechos y obligaciones, o
 - que todo derecho conlleva una obligación
- El Sindicato, conciente de lo anterior, debe vigilar que los trabajadores tengan una adecuada relación laboral y que no sufran abuso de parte de la autoridad, pero también que sus afiliados cumplan con sus obligaciones

El STUNAM y la defensa de los trabajadores

- STUNAM ha defendido a los afiliados que se hayan el problemas de todo tipo, entre los que se encuentran aquellos ocasionados por faltas, retardos, ausencias e incumplimiento en el trabajo
- A los buenos trabajadores no es necesario defenderlos pues casi siempre se defienden con la calidad de su trabajo

La defensa de los trabajadores y su influencia en el ambiente laboral

- 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
- Las autoridades son “nefastas” porque exigen, en tanto que el Sindicato consiente y fomenta la irresponsabilidad y el incumplimiento en los trabajadores
- Esto ocasiona tensión entre autoridades y trabajadores

La defensa de los trabajadores y su influencia en el ambiente laboral (continuación)

- En una relación “bilateral” la Universidad debe preocuparse porque se respeten los derechos y se cumpla con las obligaciones en tanto que el Sindicato se preocupa tan sólo por los derechos
- En este contexto los trabajadores creen que deben tratar de eludir sus obligaciones
- En consecuencia los trabajadores se deslindan de su fuente de trabajo y no se sienten comprometidos con la Institución a la que ven como un adversario

2. Salarios y prestaciones

- Los sindicatos deben velar porque el ingreso económico de los trabajadores les permita alcanzar un mejor nivel de vida
- Sin embargo no lo han conseguido debido al control que el Gobierno Federal ejerce sobre la materia
- Las prestaciones se relacionan estrechamente con el salario y en la mayoría de los casos se pueden intercambiar los incrementos entre uno y otro rubro, sin rebasar el tope salarial preestablecido

El STUNAM y las prestaciones

- El STUNAM logró algunas “conquistas,” entre ellas el establecimiento de guarderías y tiendas para los trabajadores
- Las guarderías y las tiendas están atendidas por personal sindicalizado sujeto a las mismas condiciones que los demás empleados de la UNAM

Las prestaciones y su influencia en el ambiente laboral

- La ausencia de un trabajador de guardería tiene un efecto negativo en varias dependencias
- El Sindicato argumenta, sin sustento, en contra de los proyectos que buscan facilitar las actividades a través del empleo de nuevas tecnologías
- Como producto de un limitado aumento salarial surgió el conocido “tú haces como que me pagas y yo hago como que trabajo” ocasionando un deterioro en las condiciones laborales debido al resentimiento de los trabajadores

3. Condiciones de trabajo

- El Sindicato consiguió mayores concesiones:
 - Diez días de ausencia con salario (días económicos)
 - Días de asueto adicionales por antigüedad
 - Permiso para asambleas
 - Días no laborables adicionales (Día del Congreso del Sindicato, día de la madre, día de la Virgen de Guadalupe, día de la mujer, entre otros)
 - Media hora de la jornada para ingerir alimentos
- Es decir las mejoras en el trabajo se convirtieron en cómo hacer para trabajar menos

Las condiciones de trabajo y el ambiente laboral

- Se amplió la plantilla de personal, así hay más personas de las necesarias para realizar una actividad
- Al no aumentar los salarios se concedió la apertura de nuevas plazas
- Ha disminuido la productividad de cada trabajador
- Los trabajadores pueden recomendar la contratación de sus familiares, para ello deben participar activamente en actividades sindicales descuidando con ello sus responsabilidades

El contrato colectivo

- La relación laboral se rige por el Contrato Colectivo
- Revisión salarial anual y revisión contractual bianual
- En la revisión bianual el sindicato suele hacer peticiones imposibles de cumplir, pero casi siempre obtiene más minutos de tolerancia, menos días de trabajo o más permisos
- Estas condiciones son aceptadas por la Universidad con tal de poder ofrecer algo a sus trabajadores ante su incapacidad para incrementar los salarios
- El Estado hace como que le importa la educación superior aunque esté dispuesto a sacrificarla por la tranquilidad política

El Reglamento General de Trabajo

- Debe ser acordado por ambas partes y especificar los mecanismos y características de cómo ha de realizarse el trabajo
- Aquel que existió antes del Sindicato fue derogado salvo en aquellas partes en que beneficiaba al trabajador
- Existen gran cantidad de aspectos no regulados por lo que los trabajadores argumentan que no se pueden exigir o sancionar
- La indefinición favorece a quienes no quieren cumplir sus responsabilidades y el Sindicato se ha negado a firmar un nuevo reglamento

Usos y costumbres

- Son argumentados para no cumplir con el trabajo
- Son la conducta reiterada que muestran los trabajadores que se establece como una práctica
- No pueden argumentarse para dejar de cumplir con el trabajo
- La autoridad puede exigir que los trabajadores cumplan con las funciones y las labores para las cuales fueron contratados

La descripción de puestos

- La descripción de puestos se estableció para que a los trabajadores no les fueran exigidos trabajos para los que no habían sido contratados
- Como no incluyen todas las posibilidades los trabajadores suelen argumentar que cierta actividad no está en la descripción de su puesto
- Las imprecisiones en la descripción de puestos son causa de un constante enfrentamiento entre las autoridades y la delegación sindical

Las delegaciones sindicales y las bibliotecas

- En la mayoría de las dependencias universitarias los delegados sindicales son bibliotecarios
- Las bibliotecas reciben el impacto de las actividades sindicales con la ausencia continua de los delegados sindicales
- Los delegados sindicales tienen gran facilidad para ausentarse de sus actividades para defender los derechos de sus compañeros

El personal académico

- El mejoramiento del personal académico depende de cada uno de sus miembros
- Aunque el Sindicato de personal académico tiene muchos de los vicios de todo sindicato, ha demostrado un mayor compromiso con el desarrollo y logro de los objetivos de la UNAM

El personal académico (continuación)

- La inserción de personal académico profesional a las actividades de DGB ocasionó diversos conflictos con el personal administrativo o STUNAM
- El STUNAM argumentó el robo de materia de trabajo
- Las tareas fueron analizadas y se determinó la naturaleza de las actividades del personal administrativo y del personal académico

Para concluir...

- El ambiente laboral en la UNAM y sus bibliotecas es muy complejo
- Se observa un enrarecimiento del ambiente laboral, originado por la creencia de que las relaciones laborales en la Universidad son parte de la lucha de clases
- El Sindicato no ha reparado en que los objetivos de la Universidad son establecidos por la sociedad y que cumplir con sus responsabilidades es cumplir con la población de la cual forman parte
- El mejoramiento del trabajo bibliotecario se debe principalmente al personal académico