

Federación Nacional de Trabajadores Bancarios (FENASIB).

La política laboral, por otra parte, buscaba asignarle a la fuerza de trabajo un nuevo papel en el proceso productivo. Los mecanismos serían:

- 1) nuevas formas de contratación colectiva, donde se intentaba eliminar todo poder sindical en el proceso de trabajo, suprimir prestaciones y establecer el precio de la fuerza de trabajo, ya no en función de su reproducción, sino de la producción, la productividad, la intensidad y la calificación; y
- 2) nuevas formas de dominación y control del trabajador y de los procesos de trabajo, con nuevos recursos; entre otros, la tecnología reciente y los círculos de calidad.²

Todos los mecanismos arriba mencionados fueron puestos en práctica, aun cuando violaran el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo; su aplicación modificó substancialmente las relaciones laborales dentro y fuera del proceso productivo, se introdujeron dentro de la conciencia civil y se aceptó ampliamente la propuesta productivista y de flexibilidad como la única posibilidad para los trabajadores y patronos de entrar en la modernidad.

El actual Plan está diseñado para profundizar lo anterior. A nivel global, en cuanto al ámbito de la regulación de las relaciones laborales, se pretende una profunda desregulación; en cuanto a la modificación de la fuerza de trabajo en el proceso productivo, se dice *El plan comprende una estrategia para promover el uso eficiente y el aprovechamiento productivo de los recursos. Ello implica estimular el uso productivo de la mano de obra, ... un impulso sin precedente a la actualización tecnológica y la capacitación laboral y la formulación y ejecución de políticas sectoriales pertinentes*³

Si bien el discurso es similar de los planes anteriores, el contexto y los objetivos de la actual política económica le dan contenidos distintos que necesitan ser tomados en cuenta.

De manera general, la fuerza de trabajo es considerada como un Insumo Productivo que significa una erogación para las empresas, las cuales son los principales agentes de una economía de mercado; por lo tanto, el papel que juega la mano de obra en las empresas significa mejores o peores empresas y los conceptos de atención a las

necesidades de la fuerza de trabajo estarán sujetas al funcionamiento de las empresas.

Lo anterior será mejor visto en elementos posteriores; sobre todo, al analizar la propuesta actual de fijación del salario y de reforma en otros rubros, como son educación, obra y capacitación laboral. Se le adhieren las siguientes novedades

- 1.- La Federalización y la Descentralización.
- 2.- La Reestructuración de la Administración/Pública Federal.
- 3.- La reforma del Sector Salud.
- 4.- Las reformas al programa de vivienda.
- 5.- Los nuevos elementos de productividad.
- 6.- La política salarial/disciplina fiscal.
- 7.- La privatización del sector paraestatal.
- 8.- La nueva política de empleo.
- 9.- Reforma de la Ley Federal del Trabajo.
- 10.- La capacitación.

1.- La federalización y la descentralización.

Con el afán de regionalizar los procesos de lucha de los sindicatos nacionales que aún quedan, como los de los Mineros, Telefonistas, Petroleros, Electricistas, y Ferrocarrileros, así como de los trabajadores del Apartado B, poco a poco se han venido dando las condiciones para que las negociaciones ya no tengan que ser ni a nivel nacional ni, más aún, a niveles estatales.

Tomando en cuenta que el artículo 27 constitucional acaba de ser modificado, permitiendo la privatización de la energía eléctrica, de ferrocarriles, de petróleos y la posibilidad de la privatización de la educación, así como de otros servicios públicos: La federalización se convierte en un elemento político en contra de los sindicatos nacionales y burocráticos, siendo, además, un elemento político de pulverización de los movimientos y las obligará y justificará a instrumentar las medidas *eficientistas y modernizadoras* en cada región, municipio y estado de la República, aunque ello signifique eliminar el abasto de los servicios públicos y convertir cada municipio o región en *pura iniciativa privada*.

2.- La reestructuración de la administración pública.

El proceso, iniciado desde el sexenio de MMH, de introducción de computadoras a la administración pública; la instauración del servicio civil de carrera; los retiros voluntarios y los despidos masivos, como elementos que

18 Sindicalismo

garantizarían la eficiencia del sector central, ya no son suficientes para las necesidades del actual modelo neoliberal. Ya no se quiere los intentos gubernamentales por modernizarse y eficientarse, ahora requiere que el sector burocrático desaparezca aun más de escena, que se compacte. *El sector público requiere una renovación que revitalice sus esquemas de trabajo, reoriente sus incentivos, simplifique sus procedimientos y modernice sus métodos de gestión. Es importante superar el funcionamiento organizativo altamente vertical... Ello permitirá superar la concentración de decisiones y la dilatación en las respuestas para avanzar hacia esquemas más flexibles y transparentes... Este plan propone... criterios nuevos... para la medición del desempeño, con elementos que evalúen la calidad del servicio,... y la capacidad de respuesta de la dependencia.*⁴

Estos criterios nuevos suponen la intervención de la iniciativa privada, la cual sigue pidiendo la reducción del gasto público en cuanto al gasto administrativo, mirando esencialmente hacia la nómina burocrática de las Secretarías de Estado.

La reestructuración de la administración pública está pensada en tres áreas básicas:

a) La eficientización de los servidores públicos, de donde será primordial el servicio civil de carrera, sobre todo ahí donde no se ha instaurado, como en la seguridad pública, los procesos judiciales y los electorales. Esto puede presuponer que ahí donde ya se instauró, desde hace 12 años, no será necesario continuarlo o, bien, sólo utilizarlo para quienes ya están en la dinámica del servicio y requieran solamente de especialización.

b) Un sistema de control y rendición de cuentas, que supone una reforma estructural profunda de las actuales instituciones... y adecuar el marco jurídico a fin de constituirlo en un auténtico órgano superior de fiscalización... se dará mayor fortaleza y autonomía a los órganos internos de contraloría... Se perfeccionarán y ampliarán los procedimientos de contraloría social para vigilar los programas y proyectos de obra pública, financiados con recursos federales⁵

c) Una reestructuración de las instituciones públicas y los órganos de gobierno, de donde podrán ser modificadas las Secretarías de Estado, así como sus órganos dependientes, como sería el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales, etc.

En varios estados del país, ya se han iniciado procesos de reducción del personal de Gobierno, se han reestructurado oficinas, compactado dependencias y se han eliminado plazas, tratando de convertir en trabajadores por contrato individuales y temporales a la mayoría de trabajadores estatales.

3.- Reforma del sector salud, 4.- Vivienda, 7.- Privatización del sector paraestatal.

El PND 1995-2000 reconoce -de manera sorprendente- fuerte rezago en la salud, en la vivienda y en la educación sin tener con ello una actitud autocrítica, ni menciona los rezagos como producto del desinterés de las políticas sociales y económicas de los sexenios anteriores; para atender dichos rezagos y necesidades sociales, toma como punto de partida lo aprendido en el proceso de descentralización educativa. Tanto en este rubro como en la vivienda y la salud se cruzan algunos elementos a tener en cuenta:

*-una cruzada permanente... fincada en una alianza nacional en que converjan los esfuerzos y las iniciativas de todos los órdenes de gobierno y los diversos grupos sociales*⁶

- Crear, o bien modificar, los sistemas nacionales actuales en torno a estos rubros.
- Descentralizar y federalizar.
- Evaluar, controlar, vigilar y recuperar lo invertido

En cuanto a la Educación, se propone un SISTEMA NACIONAL DE FORMACION, que se encargará de la actualización, capacitación, superación y profesionalización del magisterio. Lo que probablemente elimine la carrera magisterial, o bien que a ser controlada por el SNF propuesto.

Los trabajadores tendrán que pasar por el trámite de ser certificados por las Normas de Certificación de Competencias Laborales, que determinarán las habilidades formales e informales que tengan los trabajadores del sector. Otro elemento importante es el llamado que hacen a la iniciativa privada para combatir el rezago educativo dándole mucha entrada a la iniciativa privada y, con ello, al proceso de privatización de la educación.

En cuanto a Salud se refiere, se pretende reformar el Sistema Nacional de Salud, mediante:

- a) Reestructurar las instituciones
- b) Federalizar la Salud, bajo el siguiente programa:

1.- Crear un paquete básico de atención médica de las instituciones actuales, que comprenda la vacunación, nutrición y la salud reproductiva (op. cit. p. 94).

2.- Un nuevo sistema financiero que lleve a los usuarios a la selección del servicio que considere requerir y que el Estado considere responsablemente que puede aportar (op. cit. p. 94).

3.- La descentralización de los no asegurados y también de los asegurados, ya que se transferirá a las autoridades locales los servicios de la Secretaría de Salud, así como los servicios del IMSS-SOLIDARIDAD.

4.- Los servicios estatales se integrarán en el Consejo Nacional de Salud creado, según el diario oficial, el día 27 de enero de 1995.

5.- Establecer el programa de municipio saludable.

Todos los planteamientos anteriores responden al criterio de que a los empresarios les significa un gran costo extra al pago de los salarios directos, el pago de la salud y la seguridad social que, además, - dicen- es deficiente, dispensiosa para el gasto público y poco, o mal, usada por los trabajadores. De ahí que la solución se plantea hacia la descentralización y la privatización.

En cuanto a la vivienda, se pretende reorientar el papel del Estado en el rubro, lo que significa la apertura hacia la iniciativa privada, en términos de financiamiento y de construcción, lo que también nos llevaría a la reducción del gasto patronal en cuanto al FOVISSTE E INFONAVIT.

Con los elementos anteriores, más la eminente privatización. Significando despidos masivos y la desprotección nacional del ingreso y de las condiciones de vida de todos los trabajadores.



La virgen. Alejandro Villalón Renaud.

5.- La productividad.

Aún cuando continúa el discurso fetichista de la productividad, sin recoger un sólo elemento de crítica a las políticas y a las metas anteriormente planteadas, en el actual Plan se pretende llevar los mecanismos de la flexibilidad laboral a sus últimas consecuencias: el pago por hora, con la consecuente desaparición de los contratos colectivos de trabajo, la individualización total de la relación obrero-patronal, sin la intermediación de ningún requerimiento de capacitación y escolaridad de la fuerza

20 Sindicalismo

de trabajo, contribuyendo a la competitividad entre los trabajadores en el mercado laboral.

6.- La política salarial/ La disciplina fiscal.

El PND 1995-2000 reconoce un decremento en el poder adquisitivo de los trabajadores y, por lo tanto, considera de suma importancia elevar el ingreso de los cerca de 31 millones de mexicanos de la PEA, con el afán de garantizar que se eleve el consumo y que por esta vía se garantice la permanencia de las empresas. Bajo esta lógica, en el PND se mencionan los altos costos que significa para las empresas el pago de los costos de la fuerza de trabajo que se le aumenta al pago directo de los salarios, en el Plan se menciona que están por arriba del 30% de los costos de nómina, sin mencionar que dichos costos en total para la mayoría de las empresas significan entre el 2, hasta el 10% de sus costos de factoraje.

La verdadera intención al incrementar al salario directo es lograr obtener por la vía del cobro del IVA una captación generalizada de un impuesto que, por otras vías, no podría ser posible extraer a los salarios mínimos ni a la amplia mayoría de los trabajadores que ganan menos de tres salarios mínimos. Así, el aumento al salario justificará la privatización de la seguridad social y de la adquisición de viviendas, ya que los patrones dejarán de cotizar en estos rubros, y tendrán como recompensa una reducción al ISR (impuesto sobre la renta), el cual pagan solamente 4.8 millones de personas físicas y morales, ya que -dicho sea de paso- son las que obtienen más de tres salarios mínimos; es decir, las que más tienen y se les excentará de un impuesto que afecta a sus ganancias y se espera pueda ser reinvertido.

Estamos así ante un binomio cuadrado perfecto: 1.- Aumento salarial-junto con mayor disciplina fiscal. Binomio que no va a permitir el ahorro personal de los consumidores, a pesar de un incremento salarial, pues el IVA va a generar una espiral inflacionaria por un lado y, por otro, las tendencias privatizadoras acabarán por llevar a los trabajadores a pagar todos sus servicios.

8.- La nueva política de empleo.

A lo largo del Plan se menciona constantemente la necesidad de generar empleo; sin embargo, no se dice ciertamente cómo, lo que hace suponer dos cosas: la primera, que la mencionada necesidad de empleo es una justificación más de las concesiones hechas a las empresas a lo largo del Plan y, la segunda, la creación de nuevos empleos tendrá que ver con las condiciones de trabajo mal pagado, eventual, de servicios, sin mayor capacitación ni preparación, como

los promovidos por el Plan Emergente de Empleo de Solidaridad.

Por otra parte, consideramos que vuelve el slogan de *empléate a ti mismo*, como la necesidad de fomentar el autoempleo, la autoconstrucción, la automedicación, la autoenseñanza, más no así la autonomía. Liberando, con el Plan Emergente de Empleo, a los empresarios y al gobierno de la responsabilidad de crear empleos, a pesar de las tendencias progresivas y alarmantes del desempleo en el país.

9.- La reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Si bien éste es un fenómeno que comenzó a darse paulatinamente desde 1983 y ha dejado la posibilidad de la flexibilidad laboral dentro de los procesos productivos, la iniciativa privada exige la total desregulación de la fuerza laboral; es decir, emplear a los obreros bajo las condiciones que la empresa quiera dar, sin que medie ningún tipo de regulación más que la de salvar a las empresas y lograr contrarrestar la crisis trabajando mucho, ganando poco y sin protestar.

La reflexión y en la proposición, de ahí que sea necesario plantearse a manera de aditivos algunos aspectos a considerarse para que en la brevedad los trabajadores de Michoacán y del país podamos enfrentar unitariamente las medidas antiobreras del Estado.

En este sentido, proponemos:

1.- Pugnar por la creación de un frente estatal sindical que de manera amplia convoque a todos los sindicatos del Estado en torno a:

- Luchar en contra de la modificación bajo los criterios patronales.

- Detener los procesos inmediatos de privatizaciones en el sector salud, en la vivienda y en la educación.

- Revertir, en medida de lo posible, las privatizaciones de los energéticos, agua, tierras, ferrocarriles, comunicaciones, etc., que llevarán a la calle a miles de trabajadores desempleados e incrementarán el empobrecimiento de los mexicanos.

- Frenar el alza de las tarifas fiscales, como el IVA, el impuesto sobre el producto del trabajo, así como detener los intentos por dejar que los trabajadores

paguen los montos del SAR, INFONAVIT y otros, como antesala de la privatización de estos servicios.

- Desenmascarar las Mesas de la Nueva Cultura Laboral, acordadas entre la COPARMEX y la CTM, como la antesala ilegal de la reforma a la Ley Federal del Trabajo y la instrumentación de estos servicios.

2.- Sumamos a los esfuerzos nacionales de organización y lucha sindical, fortaleciendo los esfuerzos democráticos entendidos como verdaderos procesos de formación y participación de las bases sindicales:

- Evitando las prácticas neocorporativas.

- Y promoviendo los encuentros nacionales entre trabajadores, donde privilegie la discusión de los problemas laborales y las tácticas de luchas comunes.

3.- Solidarizarnos con todas las luchas populares que hoy se expresan en los indígenas, campesinos, trabajadores, pequeños propietarios empobrecidos, colonos, transportistas, pescadores, etc., sumándonos a los esfuerzos nacionales por tener instancias de diálogo y acción política en torno a un México sin neoliberalismo y un mundo sin mercados.

La urgencia del gobierno por una *profunda desregulación* de la fuerza de trabajo significa una urgencia por eliminar la Ley Federal del Trabajo y someter a los trabajadores a la ley del más fuerte, con la carga en sus hombros de que si piden de más o, bien, si *no se comportan debidamente*, ellos serán los culpables del cierre de las empresas, librando de culpa a las condiciones de globalización y del mercado mundial que han venido golpeando a la planta productiva del país.

10.- La capacitación

La insistencia que se pone en el Plan en torno a este rubro, -sobre todo en cuanto a lograr una mayor capacitación- y a la vinculación de la enseñanza con la planta productiva, se va a convertir en una realidad, que ya se había iniciado, que ya había trastocado a todos los sistemas anteriores de educación e investigación en el país, pero que ahora va a cobrar mucha importancia en los próximos años. Para lograr sus objetivos, el Plan menciona constantemente el concurso de la IP, a quien va a otorgar la vanguardia -en cuanto a contenidos e iniciativas- para la capacitación

laboral, con programas que se diseñarán desde los primeros años de la enseñanza hasta programas de capacitación laboral que eliminarán la responsabilidad directa del gobierno en la enseñanza, para dejar sólo el apoyo oficial al financiamiento.

En este punto, el Plan propone crear un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL); es decir, un sistema compuesto por normas de competencia laboral que serán determinadas con las autoridades educativas, laborales y el sector productivo que, en su conjunto, harán una clasificación de la fuerza de trabajo como cualquier mercancía más para que se facilite *la movilidad del trabajador entre industrias y regiones, así como el considerar grados progresivos de complejidad en las funciones laborales*⁸

A la par de este Sistema, se va a crear otro de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), como ya lo habíamos señalado en el rubro de la educación, para calificar las habilidades empíricas de los trabajadores, independientemente de cómo hayan adquirido la habilidad.

Conclusión

De manera sintética, hemos señalado los diez elementos que van a crecer la política laboral de este sexenio. A los trabajadores nos toca entrar a una amplia discusión y análisis de los efectos que sobre nosotros, nuestros sindicatos y nuestras condiciones generales de trabajo traerán las medidas antes mencionadas.

Para poder tener propuestas alternativas; pero, sobre todo, para poder frenar el avance de las medidas que atentan contra los avances logrados en la lucha obrero-sindical del presente siglo, será preciso la vinculación de la mayoría de los trabajadores y sus sindicatos.

Notas

¹ Recordar el discurso de Miguel De la Madrid en torno a la *Renovación Moral*; el encarcelamiento de Arturo Durazo, jefe de la policía capitalina, así como de Jorge Díaz Serrano, exdirector de Petróleos Mexicanos; así mismo, Carlos Salinas de Gortari adoptó el lenguaje de la modernización y persiguió y encarceló a *La Quina*, dirigente de los trabajadores petroleros, a Jonguitud Barrios, dirigente de los trabajadores de la Educación, así como a Fernando Legorreta, miembro de los banqueros y dueños de casas de bolsa en el país.

² Para ampliar la información ver a Ortega Mac, y Solís de Alba, Ana Alicia, *México: Estado y sindicatos 1983-1988*. De CRT, mesa obrero sindical MCCLP, México, 1992, pp. 9 y 10.

³ Poder Ejecutivo Federal, *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000* de SH y CP, México 1995 p. XIV.

⁴ op. cit. p. 65

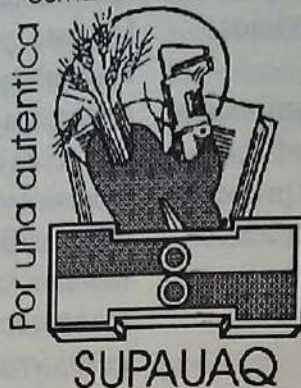
⁵ op. cit. pp. 64 y 65

⁶ op. cit. p. 85

⁷ op. cit. p. 87

⁸ op. cit. pp. 153 y 154

comunidad universitaria



*Te invitamos a que escuches
el programa radiofónico del SUPAUUAQ*

La voz del
SUPAUUAQ

*Todos los jueves de 17:00 a 17:30 hrs.
por Radio Universidad
89.5 F.M. y 580 A.M.*

Las revisiones del Supauaq y del Steuaq en 1997

Paco Ríos Agreda

Aspirante al grado de Maestro en Antropología, adscrito al Departamento de Estudios e Investigaciones Antropológicas, U.A.Q.

El movimiento sindical siempre tuvo dificultades de entender que la lucha sindical no es una lucha eminentemente económica, el movimiento sindicalista es un agente político y, por lo tanto, tiene que reaccionar políticamente. Si hasta ahora tuvimos dudas, de ahora en adelante el Neoliberalismo nos impone la necesidad de tener capacidad de luchar políticamente.

Luis Ignacio «Lula» Da Silva (sindicalista brasileiro).

1.-El contexto nacional.

Las revisiones contractuales y salariales de los 70 sindicatos en que se agrupan unos 150 mil trabajadores universitarios, tanto empleados como académicos, se realizan, en su mayoría, durante los meses de enero a abril de cada año, a excepción del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) que revisa anticipadamente, desde el 1 de noviembre (del año anterior). Del total de sindicatos, casi la mitad revisan sus contratos laborales y sus salarios en los meses de enero y febrero; otra porción significativa lo hace en marzo y abril (como en los casos del SUPAUAQ y del STEUAQ) y, la minoría restante, entre mayo y agosto.

Respecto a las solicitudes de incremento salarial efectuadas en 1997 por parte de las diversas organizaciones del sindicalismo universitario, éstas iban desde el 27 por ciento, que pedía el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Iberoamericana (STUIA), hasta el 96 por ciento que exigía el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Zacatecas (STAUZ), pasando por el 60 por ciento que solicitaron el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y el Sindicato Unico de Trabajadores del Centro de Investigaciones de Estudios Avanzados (SUTCIEA).

En promedio, una buena cantidad de los emplazamientos a huelga por incrementos salariales se posesionaron alrededor del 50 por ciento. En general, los sindicatos universitarios argumentaban el grave deterioro del salario, la inflación existente y la crisis económica que no ha permitido descanso a la clase trabajadora, desde 1982 hasta la fe-

cha, exhibiendo con estadísticas el rezago histórico de por lo menos el 70 por ciento.

Hasta el momento de redactar estas consideraciones, solamente dos sindicatos universitarios, el STAUEM de la Universidad Autónoma de Morelos y el SUEUM de la Universidad de Michoacán, estallaron en movimientos huelguísticos, con resultados que aparentemente (partiendo de las informaciones hemerográficas disponibles, sin conocer sus convenios de levantamiento de huelga) no pudieron romper los topes del 16 por ciento directo al salario. En el caso de los sindicatos que revisaron sus contratos colectivos de trabajo, apenas consiguieron el 16 por ciento directo al salario y un 6 por ciento adicional en prestaciones no atadas al salario. Es menester señalar que algunos sindicatos, particularmente los metropolitanos, alcanzaron algunos puntos porcentuales adicionales por retabulación, que no siempre se conocen.

24 *Sindicalismo*

El panorama de las revisiones salariales y contractuales del presente año ocurrió, pues, en un proceso enmarcado por las férreas directrices de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), asumidas devotamente por la Secretaría de Educación Pública (SEP), transmitidas fielmente a los gobiernos de los estados y aplicadas diligentemente a las Universidades Públicas e Institutos de Educación Media Superior y Superior. Solamente el STUIA (¡ sí, el sindicato de la Ibero, veesss !), logró rebasar los parámetros establecidos por el FMI y el Banco Mundial, alcanzando un 21 por ciento directo al salario, más por la «buena onda» de la dirección jesuítica de dicha universidad privada, que por la fortaleza del sindicato independiente de la UIA.

Los informes del Presidente Zedillo y de los funcionarios de la SHCP y de la SEP nos muestran cuentas alegres y ascendentes del presupuesto a la educación, mientras que la cruda realidad nos manifiesta una disminución efectiva y cotidiana del poder de compra de los trabajadores universitarios.

Las movilizaciones realizadas por la clase trabajadora el 1 de Mayo, respaldadas por las diversas expresiones del sindicalismo universitario, tales como la CNSUES, FNSU, CONTU, la «Coordinadora Intersindical Primero de Mayo» y la corriente «El Sindicalismo ante la Nación» y las realizadas posteriormente, a propósito del «Día del Maestro», por la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE) en la ciudad de México, en repudio al incremento del 16 por ciento, expresan ese malestar generalizado en el sector educativo.

Nada en el horizonte económico y social nos hace vislumbrar el cumplimiento de las promesas de «Bienestar para tu Familia» que tanto nos embarró el Dr. Zedillo en su campaña presidencial del 94. El triunfo electoral de la oposición cardenista del 6 de julio, en el D.F., puede ser la primera factura (de varias más pendientes) que el pueblo le cobre al PRI-Gobierno.

2.- La revisión contractual y salarial del SUPAUAQ.

El Sindicato Unico del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ), que cuenta con un poco de más de 1000 afiliados, se reunió en Asamblea General Extraordinaria el 6 de febrero de 1997, acordándose, después de una maratónica sesión, el incluir en el pliego petitorio la revisión de 10 cláusulas, y de 10 transitorias, más del Contrato Colectivo del Trabajo,

desglosadas en 24 incisos, referidos a transporte, vivienda, actualización de viáticos, gasto doméstico, vale de transporte, previsión social, permisos con goce de salario, contratación de profesores extraordinarios, equivalencia de horas de prácticas, extensión y docencia, elección de comisiones dictaminadoras, ampliación del Año Sabático a maestros de medio tiempo, apertura de una quinta categoría para profesores de tiempo libre y de una octava para maestros de tiempo completo, entre otras.

Por lo que respecta a la solicitud de incremento directo al salario, se acordó que ésta fuera del 50 por ciento, en virtud de que ello reflejaba la necesidad de recuperar parcialmente la pérdida del poder adquisitivo del salario, cuya cifra representa un porcentaje inferior al 80 por ciento de inflación acumulada entre 1995 (53 por ciento) y 1997 (27 por ciento). Además, el 50 por ciento era la media exigencia de incremento por parte del sindicalismo universitario. Así que éstas fueron las demandas que integraron el pliego petitorio, mismo que fue depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro, el día 11 de febrero de 1997, a las 15 horas con 45 minutos. De no satisfacerse las exigencias del SUPAUAQ, la UAQ se vería paralizada con la colocación de las banderas rojinegras el día 17 de abril, a las 12 horas.

En un ambiente de escaso interés por parte de la membresía del SUPAUAQ, a pesar de la conocida situación de crisis financiera de la UAQ, las autoridades universitarias no daban señales positivas a las demandas formuladas por el SUPAUAQ; inclusive, voceros universitarios declaraban que «las actuales condiciones de la UAQ no nos permiten siquiera hacer el ofrecimiento del 16 por ciento». Poco faltó para que la campaña retórica de las autoridades universitarias incluyera, nuevamente, las amenazas vertidas en abril de 1996 de incorporarnos al modelo de la SEP, con lo que se mutilaría el CCT en lo referente a la reducción del aguinaldo de 65 a 40 días, aumento de un año de trabajo para la jubilación, pasando de 29 a 30 años de servicio, decremento en el pago de prima de antigüedad y recorte en prestaciones como transporte y vivienda que no reconoce la SEP. Los carriles de la negociación, afortunadamente, no corrieron sobre «hoyos negros».

Unos días antes del inicio de las pláticas entre la Rectoría y la Comisión Negociadora del SUPAUAQ, el 7 de febrero, se conoció en el medio universitario, con modera-

optimismo, la noticia de que IMSS había recibido una aportación de 6 millones de pesos por parte del Gobierno del Estado, como abono al adeudo de 46 millones que la UAQ tiene con dicho Instituto. Ello permitiría renegociar la deuda de la UAQ en un período de 3 años (mediante 36 pagos mensuales), incluiría la condonación de 12 millones de pesos por recargos y la búsqueda de una solución al déficit de 20 millones «que tiene que ver con la Secretaría de Hacienda» (Noticias, 13 de marzo de 1997, P. 3-A). Esta circunstancia favoreció el comienzo de las conversaciones. La UAQ se liberaba parcialmente de un fardo financiero y, con ello, el 12 de marzo, un mes después del emplazamiento del SUPAUAQ y a una distancia de poco más de un mes para su vencimiento, el Sindicato recibía, en la primera audiencia conciliatoria, el ofrecimiento por parte de las autoridades universitarias de modificación de 4 cláusulas vinculadas a la elección de las Comisiones Dictaminadoras, la remuneración en los exámenes recepcionales de licenciatura y maestría, la inclusión de los maestros de medio tiempo en el disfrute del Año Sabático y el aumento de 40 pesos para la prestación de guardería. El SUPAUAQ aceptó, con el consabido «estira y afloja» estas modificaciones al CCT mediante la firma de un Convenio Parcial. Hasta este momento, la negociación aún se caracterizaba por su «bajo perfil».

Eran, sin embargo, las primicias de las pláticas bilaterales. Las Asambleas Seccionales del SUPAUAQ intentaban «calentar» la participación de los profesores e investigadores sindicalizados. Mientras tanto, los partidos políticos daban a conocer a la sociedad queretana a sus candidatos a la gubernatura, en medio de disputas, codazos, reacomodos, en las filas de la «Familia Revolucionaria» que también tenía en la política doméstica su «hermano incómodo», haciendo carambola en el PARM, PRD, PDM y finalmente en el PC. Los vientos políticos que soplaban en el Estado favorecían el escaparate electoral, sepultando, a contracorriente, las justas demandas de los trabajadores universitarios, al punto que Alfredo Zepeda Garrido, Rector de la UAQ, se quejaba de los gigantescos gastos aprobados para las campañas políticas, que contrastaban con los requerimientos de la UAQ de, por lo menos, 301 millones de pesos para el ejercicio académico-administrativo de 1997.

Por otra parte, con la estrategia de una «ofensiva propagandística» permanente, el SUPAUAQ había iniciado, desde comienzos del año de 1997, una serie de declara-

ciones, inserciones en los medios locales, desplegados conjuntos con el sindicalismo a nivel nacional, información a las bases mediante carteles, programas radiales y los medios propios del sindicato académico («Gaceta del SUPAUAQ», Revista «Superación Académica», «Cuadernos de Cultura Sindical» y el proyecto semanal «La voz del SUPAUAQ» en Radio Universidad) que sin duda influyeron para incrementar el interés y la participación de la «amodorrada» base sindical universitaria.

Particularmente favorables al movimiento del SUPAUAQ fueron las publicaciones denominadas: «¿Por qué el 50% de aumento para los maestros universitarios?» (El Nuevo Amanecer de Querétaro, 24 de marzo de 1997. P.11), así como también la titulada: «El SUPAUAQ y su responsabilidad frente a la Educación Superior» (Noticias, 13 de abril de 1997, p. 8-A) y, finalmente, el artículo «El Estado Actual de las Negociaciones» de Susana Valencia Ugalde («La Gaceta del SUPAUAQ», Año III, No. 21, 14 de abril de 1997, P.8). A nivel nacional también se expresaron apoyos de sindicatos frateros como el SINTCOP, SPUM, Delegaciones Sindicales de la SESIC, del IPN, del INAH (Académicos y Administrativos), del INBA (Administrativos), de la Sección X del SNTE, del STUIA, SITCIDE, SUTCIESAS, SUTINAOE, STAIJUAT, STAUACH, STEUABJO, SUEUM, STAUEM, SITUAM, SUTIN y STSANUIES, quienes señalaron: «Las organizaciones asistentes a la reunión nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior, celebrada en la ciudad de México el pasado sábado 12 de abril, manifestamos nuestro pleno apoyo al SUPAUAQ, al STEUAQ y al STAUAS, ante los procesos de revisión salarial y/o contractual que enfrentan y que, de no existir solución satisfactoria, desembocarán en movimientos de huelga que estallarán los días 17, 29 y 15 de los corrientes, respectivamente.» (El Financiero, México, 15 de abril de 1997, P. 59).

Entre tanto, el 25 de marzo se da la segunda sesión conciliatoria entre la UAQ y el SUPAUAQ, de la cual emergen nuevos acuerdos sobre incremento de viáticos. Viene posteriormente el período vacacional de Semana Santa y Pascua y los actores en conflicto redefinen sus pasos, estudian sus posibilidades, marcan sus máximos y mínimos en sus respectivas comisiones negociadoras. En un tercer momento, el 14 y 15 de abril se propician nuevos consensos (gracias, también, a la actitud de la Asamblea General del SUPAUAQ del 14 de abril de reducir oficialmente su

por ciento en prestaciones atadas al salario y de 60 por ciento en prestaciones atadas al salario), puliendo el camino para que no se dé el estallamiento de la huelga.

En consecuencia, se firman el grueso de los acuerdos, consistentes en: servicios administrativos de apoyo a la docencia (fotocopias, mimeógrafos, audiovisuales, bibliotecas, etc.), pago de 90 días a los deudos del trabajador académico en caso de defunción, apoyos económicos al SUPAUAQ para gastos de administración, formación de una comisión paritaria para el otorgamiento de los estímulos al personal académico, seguro de vida adicional a los profesores solteros y el aumento de las plazas de tiempo completo y medio tiempo para el bienio de 1997-1999.

Hasta este momento, aunque todavía no se pactaba ningún incremento, la UAQ ya había hecho público su ofrecimiento del 16 por ciento directo al salario y del 6 por ciento en prestaciones no atadas al salario. Esto le permitió a la Asamblea General (declarada «Permanente») del SUPAUAQ, del 14 de abril, poner en la mesa de discusión con los representantes de la rectoría algunos puntos que posibilitaran «desanudar» la madeja contractual: vincular el incremento del 6 por ciento adicional al salario, adelantar la fecha de revisión y los efectos de la misma a enero de cada año, la rezonificación y la creación de dos nuevas categorías, una para tiempos libres y otra para tiempos completos.

La Asamblea General Permanente sesionó nuevamente el día miércoles 16 de abril y ahí conoció y discutió sobre la «última» contrapropuesta de las autoridades universitarias: ratificación del ofrecimiento del 16 por ciento directo al salario a partir del 1 de Abril del 97, además del 6 por ciento al salario tabulado al 31 de marzo del 97, un 7 por ciento para actualización de vivienda (según la cláusula 58.28 del CCT), una bolsa económica, por única ocasión, del 16 por ciento del salario tabulado al 31 de marzo del 97 (equivalente a un período de dos meses), revisión del CCT el 1 de marzo de cada año, además de 50 lotes de 200 metros cuadrados en Juriquilla y un fondo de 500 mil pesos, para los usos que determinará el SUPAUAQ. Como ocurre en todas las asambleas para definir el estallamiento o el desestimiento de la huelga, los cerca de 300 asistentes se enfrascaron en una discusión sobre la procedencia de esperar nuevos ofrecimientos, dadas las críticas condiciones de los trabajadores de la educación, o de volverse a reunir por la mañana siguiente para ver «si la rectoría soltaba más tinta», según la típica expresión del

asesor jurídico, el Dr. Arturo Alcalde Justiniani. Finalmente la votación de los académicos universitarios se expresó en los siguientes términos: 242 agremiados optaron por aceptar los ofrecimientos de la rectoría de la UAQ, mientras que 32 se inclinaron por el rechazo de la propuesta de la colocación de las banderas rojinegras.

Tal como se ha venido dando en las dos últimas revisiones (95 y 96), el Comité Ejecutivo del SUPAUAQ declaró «insuficiente» el incremento y firmó la aceptación del ofrecimiento de la rectoría, según el testimonio de Roberto Cíntora Almanza, «bajo protesta» (Noticias, 17 de abril de 1997, Pp. 1-A y 4-A), cuestión que no apareció en las «Actuaciones» del desestimiento de la huelga en las oficinas de la Junta de Conciliación y Arbitraje del 17 de abril de 1997 (Exp.No. 0280/97). Las banderas rojinegras y las listas de guardias se introdujeron en la bodega y en el archivo, respectivamente, esperando un mejor momento para su lucimiento y operación.

II.- La revisión salarial del STEUAQ.

El divorcio entre las fechas de revisión del SUPAUAQ y del STEUAQ (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Querétaro) no es más que una de las expresiones del divorcio político de los sindicatos universitarios queretanos. De una parte están los gestos de superioridad de los académicos del SUPAUAQ sobre los empleados del STEUAQ, principalmente en las huelgas compartidas en la década de los ochentas, como las valoraciones diferenciadas del STEUAQ sobre las estrategias sindicalistas a nivel nacional y local, con respecto a las implementadas por el SUPAUAQ. Es decir, en el caminar disímulo de ambos sindicatos, por un lado está la cultura identitaria de los académicos, como por el otro están las pautas sindicales propias del STEUAQ. Aquí la cuestión central es la posibilidad de convergencia de los intereses reales de ambos gremios universitarios. La pregunta de los 64 mil es: ¿Hay conciencia de ser «trabajadores» de la educación en ambos grupos sindicales?

Lo cierto es que el STEUAQ revisó en este año dos semanas después que el SUPAUAQ, lo cual coloca al STEUAQ en relativa ventaja, ya que conoce las posibilidades reales de ofrecimiento de la UAQ y los logros del SUPAUAQ, sin embargo, al igual que ocurre con el resto del SUPAUAQ en relación a los sindicatos universitarios del Valle de México, no se incide con la misma fuerza

salarial, porcentaje similar al del SUPAUAQ y al de otros sindicatos universitarios a nivel nacional. Dos días después, el jueves 20 de marzo, la Comisión Revisora del STEUAQ deposita el Pliego Petitorio en la Junta Local

en su proceso de revisión contractual y/o salarial. Distintos tiempos dan distintos escenarios y diferentes resultados resultados en las negociaciones, con los riesgos y ventajas que ello conlleva.

Ahora bien, atendiendo a la revisión salarial y previo al emplazamiento a huelga, por un monto específico, Armando Aguila García, Secretario General del STEUAQ, señaló a los medios, a principios de marzo, el rechazo de sus agremiados al 16 por ciento de aumento a los salarios, en estos términos:

Ante una pérdida del poder adquisitivo cercana al 25 por ciento en el último año, y de 80 por ciento considerado el rezago de años anteriores, los trabajadores agremiados al STEUAQ no aceptarán el incremento salarial del 16 por ciento de incremento salarial que se ha venido imponiendo a las universidades públicas de este país, incremento que, además, está por abajo de lo que se ha pactado en diferentes empresas del estado y que oscilan entre un 20 y un 25 por ciento... Los trabajadores universitarios van a buscar que el gobierno del estado comprenda su situación y los ayude para que reciban un



Tristeza. Alejandro Villalón Renaud.

aumento salarial, por lo menos, similar al que se ha otorgado al resto de los trabajadores en el estado.» (Noticias, 3 de marzo de 1997, p. 9-A).

Se dio posteriormente, el martes 18 de marzo, a las 12 horas, la Asamblea General del STEUAQ, a la que acudieron masivamente casi la totalidad de sus 700 integrantes; los cuales, a diferencia del SUPAUAQ, si tienen en sus estatutos una penalización económica por las inasistencias de sus agremiados. En dicha Asamblea, se acordó solicitar un monto del 50 por ciento de incremento

de Conciliación y Arbitraje y ahí se señala que el martes 29 de abril, a las 12 horas, queda establecido legalmente como fecha límite para el estallamiento de la huelga en la UAQ, en el caso de no haber acuerdo entre las partes.

El retorno del período vacacional permitió el comienzo formal de las negociaciones entre la Comisión de la Rectoría y el STEUAQ, el martes 8 de abril, justamente el segundo día de clases. En esa ocasión, ante las autoridades del trabajo en el estado, Alfredo Zepeda Garri-

do, Rector de la UAQ, reconoció que la situación del país es difícil. Por ello, afirmó que:

«Al interior de la UAQ, debe haber equilibrios, por lo que esta Casa de Estudios pone su mejor esfuerzo al ofrecer un 16 por ciento, tratando de evitar que se llegue a la fecha de emplazamiento, sin acuerdos mutuos.» (El Nuevo Amanecer de Querétaro, 14 de abril de 1997, p. 16).

En esa misma charla de acercamiento, el Secretario General del STEUAQ volvió a insistir en la postura que ya había hecho pública, en tomo a la distancia entre el ofrecimiento de la Rectoría y el ingreso del trabajador universitario: «El 16 por ciento de incremento salarial no le alcanza a los trabajadores (universitarios), ya que el costo de la canasta básica está rezagado respecto al salario, entre un 100 y un 400 por ciento. Este aumento (del 16 por ciento) se encuentra desfasado con respecto a los demás sindicatos del estado... Si no se llega a un acuerdo, no se tomarán acciones que afecten a la sociedad como plantones y marchas, y se buscarán otros mecanismos de manifestación.» (Op. Cit. Ibidem).

Una semana después, y a contrapelo de las declaraciones de Armando Aguila, Secretario General del STEUAQ, se manifestó Mario Zamora Rangel, Secretario de Educación Sindical de la misma organización, quien informó que: «Pese a que el ofrecimiento que le ha hecho la Universidad al STEUAQ -el 16 por ciento directo al tabulador- no responde a sus expectativas, considerando que en Querétaro los aumentos salariales han sido en promedio de 23 por ciento; posiblemente los trabajadores universitarios acepten finalmente un acuerdo parecido al del SUPAUAQ... Aunque la Universidad está emplazada (a huelga) para el próximo 29 de abril, no existen condiciones para que ésta llegue a estallar, ya que las comisiones negociadoras han tratado de llegar a un acuerdo para que el trabajador universitario tenga un mejor salario y mejorar así la calidad educativa y administrativa de la máxima casa de estudios.» (El Nuevo Amanecer, 21 de abril de 1997, p. 15).

El Secretario de Prensa del STEUAQ había lanzado las vías de negociación poniendo como modelo la salida alcanzada por el SUPAUAQ. Las Autoridades universitarias entendieron el significado de la bengala lanzada por Mario Zamora, por lo que ni tardas ni peresozas, hicieron, el 23 de abril, el ofrecimiento de un paquete consistente en: un 16 por ciento directo al salario, otro 16 por ciento al salario tabulado al 31 de marzo, además de 30

lotes de 200 metros cuadrados en Juriquilla, una bolsa económica de \$ 300 mil pesos pagaderos en una exhibición, además de la promesa de adelantar la fecha de la revisión para el año de 1998 y de hacer las gestiones necesarias para la re zonificación de los trabajadores universitarios. Para reforzar esta oferta, Alfredo Zepeda Garrido, rector de la UAQ, indicó, el 23 de abril que: «Este ofrecimiento está dentro de lo razonable, porque aunque no permite, de ninguna forma, la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, en lo que han sido muchos años de deterioro de la economía de los trabajadores y del país, que ha estado en crisis recurrentes, ayuda, porque impacta benéficamente en las condiciones de vida del personal... La Universidad está haciendo un esfuerzo por ofrecer a su personal lo más que está a su alcance y no dejará de hacerlo, aún después de esta revisión.» (Noticias, 24 de abril de 1997, p 3-A).

El viernes 25 de abril, las distintas delegaciones del STEUAQ se pronunciaban ante la propuesta de la Comisión de Rectoría. Aunque había mucho descontento ante los ofrecimientos, no existía una inconformidad tan fuerte como para estallar la huelga. La preocupación mayor era alcanzar, como lo había anunciado Mario Zamora Rangel «un acuerdo parecido al del SUPAUAQ», por lo que consideraban insuficientes los ofrecimientos de solamente 30 lotes y de la bolsa de 300 mil pesos. Por lo que el STEUAQ había la impresión de que la cuerda aún se podía tensar más y sacar unos terrenitos más y unos pesos adicionales.

Transcurrió el fin de semana bajo un esquema de incertidumbre. «No sabemos si va haber huelga, porque la gestión del STEUAQ es impredecible, de repente con algunas intervenciones emotivas puede tomarse la decisión de irnos a huelga», me confiaba un Delegado Sindical. Para analizar la propuesta de las autoridades universitarias, el STEUAQ citó a sus miembros a una Asamblea General Extraordinaria, a celebrarse el lunes 28 de abril. En dicha Asamblea, ya se conocía que la UAQ incluía en su propuesta global los siguientes puntos: 16 por ciento de incremento directo al salario, pago adicional del 16 por ciento del salario tabulado al 31 de marzo de 1997 (correspondiente a un período de dos meses), 50 lotes en Juriquilla y 500 mil pesos, un programa anual de estímulo al desempeño administrativo para 200 trabajadores, un subsidio en 100 pesos mensuales (de acuerdo a una evaluación de la UAQ) y la disposición de la Universidad

para que en las negociaciones de la Revisión Contractual de 1998 se cambie la fecha de vigencia al 1 de marzo de 1998, de forma semejante al SUPAUAQ. No hubo sobresaltos en la Asamblea General del STEUAQ y, según la expresión de una secretaria, «los que siempre hablan se quedaron callados ante la propuesta de aceptar el paquete ofrecido por la Comisión Negociadora de la UAQ». En consecuencia, el espectro de la huelga se alejó y ese mismo día, a las 18 horas, la representación sindical del Comité Ejecutivo, integrado por Armando Aguila García (Secretario General.), Juan José Aguilar Becerril (Secretario de Conflictos), Joel Patlán Oviedo (Secretario de Trabajo), Aurelio Pérez Mendoza (Secretario de Finanzas), Rosario Botello Pacheco (Secretaria de Organización y Propaganda), Adriana Ramírez Martínez (Secretaria de Actas) y por Mario Zamora Rangel (Secretario de Educación Sindical) firmaron los convenios correspondientes a los puntos referidos anteriormente, desistiéndose formalmente de la huelga.

El martes 29, los titulares de los principales medios locales anunciaban a 8 columnas: «NO HABRA HUELGA EN LA UAQ; ACEPTO EL STEUAQ UN 16 POR CIENTO DE INCREMENTO AL SALARIO» (Diario de Querétaro, 29 de abril de 1997) y «CONJURADA LA AMENAZA DE HUELGA EN LA UAQ» (Noticias, 29 de abril de 1997). Por su parte, Armando Aguila García, Secretario General del STEUAQ, expresó claramente los alcances del proceso de la presente revisión:

«Los trabajadores (universitarios) estaban conscientes de las dificultades que enfrentarían si estallaban la huelga, para que finalmente no logran romper el tope salarial, como les sucedió a los trabajadores de las Universidades de Michoacán y de Morelos que, tras 29 y 22 días de huelga no rompieron el tope. Nosotros no quisimos correr ese riesgo y, sin embargo, aceptamos, **bajo protesta**, porque los beneficios de esta negociación son insuficientes para satisfacer las necesidades del trabajador administrativo... Con el aumento salarial, un trabajador del STEUAQ va a ganar en promedio 48 pesos diarios, tomando en cuenta el saldo más bajo y más alto.» (Noticias, 29 de abril de 1997, Pp. 1-A y 4-A).

De esta forma, se cerraba un capítulo más de la historia de las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma de Querétaro y el STEUAQ, el sindicato de los trabajadores administrativos. En opinión de Guillermo del Hoyo García, Secretario del Trabajo, el curso de la revisión sa-

larial del STEUAQ, iniciada con la Asamblea General Extraordinaria del 18 de marzo y concluida con la firma del convenio entre las partes el 28 de abril, mereció su *beneplácito* y lo catalogó como «un proceso de negociación maduro». En fin, insatisfactorio para unos y maduro para otros. Usted, compañero universitario ¿cómo la vé, desde ahí?

Conclusiones

1.-En primer lugar, es necesario señalar que la negociación entre la UAQ y el SUPAUAQ tenía, desde el principio, un mayor alcance que la del STEUAQ, dado que en el primer caso era una revisión que tenía doble propósito: renegociar el CTT (por lo menos en 25 apartados) y los salarios de los académicos, cuestión que sólo se efectúa cada dos años (para ambos sindicatos de forma alterna). Eso explica, por lo menos, algunas diferencias de los logros de cada sindicato. En la circunstancia del STEUAQ de impulsar una negociación exclusivamente salarial (los años impares) se dibujaban las posibilidades jurídicas de sus metas.

2.-Respecto a las similitudes y diferencias en las líneas de negociación entre el SUPAUAQ y el STEUAQ están las siguientes: los dos sindicatos formularon en sus respectivas asambleas la demanda de 50 por ciento de incremento directo al salario; el SUPAUAQ insistiendo más en los factores estructurales de la crisis nacional desde 1982, en tanto que el STEUAQ poniendo más el acento en el resultado coyuntural de las negociaciones de los sindicatos a nivel estatal (con la exigencia de alcanzar, de perdido, el 25% de incremento, que habían logrado buena cantidad de trabajadores de las 250 empresas que hasta ese momento habían revisado sus salarios). Sobra decir que ambos sindicatos consiguieron solamente el 16 por ciento directo al salario que, por consigna federal (emanada desde los organismos financieros internacionales), se impuso a los trabajadores del sector educativo.

Una coincidencia más en las revisiones de los dos sindicatos, a pesar de la naturaleza diferente de ambos procesos, es que las asambleas generales respectivas acordaron no estallar la huelga un día antes de la fecha de vencimiento, a pesar de la insatisfacción por los logros alcanzados, magnificados por ambas dirigencias. Los principales representantes, los secretarios generales del SUPAUAQ y del STEUAQ, señalaron a los medios, en su momento, que firmaban los convenios con la parte

patronal, bajo protesta, gesto que no fue consignado en los documentos de desestimio de la huelga. En lo que toca a los estímulos, el SUPAUAQ logró que se incluyeran, además de los estímulos académicos y de investigación, una tercera categoría como reconocimiento «a la creatividad, talento artístico y extensión de la cultura», bajo los criterios establecidos por tres comisiones paritarias de autoridades y sindicato. El STEUAQ consiguió, por su parte, el establecimiento de un «Programa de Estímulos al Personal Administrativo» de poca significación, ya que solamente será otorgado a 200 trabajadores, de forma mensual, y con la raquíta cantidad de 100 pesos, según la evaluación de las autoridades universitarias. Es decir, no es un programa generalizado, ni está normado por una comisión paritaria de la UAQ y el STEUAQ. Su ejercicio mensual total equivale, aproximadamente, al salario mensual de un director de Facultad.

Desde mi punto de vista, en el resto de la negociación - 16 por ciento al salario tabulado al 31 de marzo, 50 terrenos en Juriquilla, bolsa económica de 500 mil pesos y el adelanto en la fecha de revisión (que para el SUPAUAQ es realidad y que para el STEUAQ es promesa)- el STEUAQ «se colgó» inteligentemente de la revisión del SUPAUAQ, ya que mal se hubiera visto la UAQ dando un trato discriminatorio al STEUAQ, por unos metros más o menos de suelo y unos cuantos pesos. El punto perdido por el STEUAQ en el «Programa de Estímulos al Personal Administrativo» lo recuperaron con la retroactividad al salario de dos meses y una cantidad idéntica de terrenos y de dineros que el SUPAUAQ. La bengala de Mario Zamora rindió sus frutos, no sin cierta inconformidad en las bases del STEUAQ.

3.-En el marco de la relación entre los sindicatos de académicos y de administrativos, tal vez imbuidos por la competencia entre las dirigencias, por la percepción de superioridad que las bases del STEUAQ tienen de los maestros, por las experiencias de incumplimiento de los pactos sindicales en las huelgas de los ochentas y por las alianzas sindicales nacionales, no se dio un marco de entendimiento que condujera a expresar públicamente el apoyo, o la solidaridad, entre los sindicatos universitarios locales. Ni ante la revisión del CCT del SUPAUAQ hubo declaraciones, desplegadas o manifestaciones de solidaridad del STEUAQ, ni tampoco ante la revisión salarial del STEUAQ las hubo del SUPAUAQ hacia sus congéneres administrativos. Apenas, el 14 de abril, las Comisiones Negociadoras del SUPAUAQ y del STEUAQ sacaron

un volante dirigido «A La Comunidad Estudiantil Universitaria» para informar a los estudiantes sobre la justificación de la solicitud del 50 por ciento y de las fechas de estallamiento de los dos sindicatos, en caso de no llegarse a un acuerdo con las autoridades universitarias. Extrañamente, los dos gremios sindicales recibieron más respaldo del sindicalismo universitario nacional que sus procesos de revisión, que el que pudieron haber obtenido mutuamente. ¿Respeto a sus propias instancias de falta de unidad entre los sindicatos fraternos? La posibilidad de empatar nuevamente las fechas de revisión para el año de 1998 exige a ambos organismos la necesidad estratégica de definir una plataforma de unidad, de convergencia y de coordinación. Desde otro ángulo, el SUPAUAQ supo aprovechar más sus recursos de diálogo que el STEUAQ, cuestión que tiene que ver con las finanzas de cada sindicato y con las tácticas de comunicación con el sindicalismo y con la sociedad.

4.-Ciertamente, tanto en el SUPAUAQ como en el STEUAQ, había un sentimiento de distancia frente a la posibilidad de verse «contaminados» del proceso electoral de 1997, en sus revisiones respectivas. En ese sentido, Roberto Cíntora Almanza, Secretario General del STEUAQ, afirmó después de celebrada la Asamblea General Extraordinaria del 6 de febrero que: «En tiempos electorales se llegan a dar coyunturas que pueden resultar benéficas para los trabajadores en sus procesos de revisión, la intención del SUPAUAQ no es de aprovechar esta circunstancia, sino la de llevar a cabo una revisión en un ambiente de cordialidad con las autoridades universitarias.» (Noticias, 7 de febrero de 1997, 3-A).

En el curso de la definición del proceso de revisión contractual, la Comisión Negociadora del SUPAUAQ intentaba taparles la boca a quienes, desde dentro y desde fuera de la UAQ, hacían sus especulaciones «milagradas» sobre la necesidad de estallar la huelga para conseguir más apoyo financiero del Gobierno del Estado y de Fernando Ortiz Arana, candidato del PRI a la gubernatura del estado de Querétaro, quien no había dicho, hasta ese momento «esta boca es mía» sobre las demandas universitarias de mayor presupuesto federal y estatal para la UAQ. A este respecto, el SUPAUAQ decía: «En la prensa local, ciertas «aves de mal agüero» han afirmado que el SUPAUAQ estallará la huelga por este es un año electoral, unos cuantos periodistas profesionales informan buscando la objetividad de la nota, otros prefieren callar, nadie ha pensado en la justeza de

...demandas» (Noticias, 13 de abril de 1997, p. 9-A).
 Ahora bien, después de finiquitado el proceso de revisión contractual y salarial del SUPAUAQ, nuevamente el Secretario General se animó a criticar la carencia de proyectos de los candidatos de los partidos en relación a la educación superior en Querétaro, con estas palabras: «No hay proyecto claro, ni para los universitarios ni para el propio estado, de cuál es la función social y política de la Universidad, situación que resulta preocupante, porque ésta refleja falta de claridad de los candidatos de los diferentes partidos políticos, en los que no se observa en qué proyecto del estado encajan instituciones como el ITQ, la UAQ o la UTEQ». (Noticias, 25 de mayo de 1997, p. 1-A).

Por lo que corresponde al STEUAQ, si bien se declaró al margen de cualquier corriente partidaria, hizo una referencia directa del repudio de los trabajadores al partido oficial, bajo estos conceptos:

«En estos tiempos electorales, que luego son aprovechados por algunos grupos políticos, el STEUAQ se mantendrá al margen y su demanda de aumento salarial dejará de lado las cuestiones políticas. Es cierto que la actual coyuntura influirá en la negociación, pero nosotros vamos a ajustarnos a lo que marca nuestro estatuto y no vamos a caer en movimientos políticos que, en vez de beneficiarnos, nos pueden hasta perjudicar o propiciar que nos estancemos... Entre la base de los trabajadores hay rechazo hacia el partido oficial, la gente ya no acepta tan fácilmente todo aquello que venga del PRI; pero, como sindicato, se mantendrá al margen de cualquier movimiento político y no habrá inclinación hacia ningún partido en lo particular.» (Noticias, 3 de Marzo de 1997, p. 9-A).

Como se observa, en las declaraciones de ambos sindicatos, existe un deslinde de la dinámica de las revisiones, con respecto al proceso político que se vive en la entidad (y en otros 6 estados, además del DF), aunque se reconoce que éste puede tener incidencia en el desarrollo de las negociaciones, sin explicitar los efectos posibles. Para bien o para mal, ninguno de los candidatos de los diferentes partidos se pronunciaron en apoyo a las demandas de los sindicatos universitarios. El PRI se ganó, muy discretamente y sin alburas, un palo por parte del STEUAQ. Consecuentemente, tal vez, para mantenerse en esa tonica, ninguno de los dos sindicatos participó, a nivel local, en las movilizaciones del «Desfile del Primero de Mayo». El SUPAUAQ envió a la marcha independiente, en la ciudad de México, a un contingente reducido a su mínima

expresión, mientras el STEUAQ participó localmente en un foro alusivo al 1 de Mayo, conjuntamente con algunos sindicatos como el del IMSS y el de Telmex, entre otros. Me parece que de haber estallado en huelga, cualquiera de los dos sindicatos habrían tenido una participación más «protagónica» en la movilización del 1 de Mayo, tal como ha ocurrido en otros momentos de la historia sindical universitaria.

Por último, indudablemente se pueden hacer otros balances de las revisiones que sostuvieron, el pasado abril de 1997, respectivamente el SUPAUAQ y el STEUAQ. Mi perspectiva no pretende ser la última palabra, sino simplemente arrancar del olvido un proceso irrepetible, en un momento en que nuestra Universidad y los universitarios levantamos la bandera de la viabilidad de la educación pública, rescatando la función social y política de la educación superior.

Desde aquí unimos nuestras exigencias de mayor presupuesto a la educación. No dejemos que la inercia hunda a la UAQ en un callejón sin salida. Nos sumamos al clamor de nuestro rector, Alfredo Zepeda Garrido, cuando afirma que la Universidad no puede quebrar como cualquier empresa. En 1996 fueron 70 millones de déficit presupuestal, en 1997 serán más de 100 millones. Nuestra deuda es impagable, por lo que nuestra demanda central es incrementar el subsidio universitario. Apelamos al sentido social de nuestra Carta Magna, a la conciencia de las autoridades federales y estatales y a la Sociedad Civil, esa instancia gelatinosa y creativa que inventa cualquier cosa para sobrevivir y mantenerse erguida, viva y palpitante en este proyecto «endemoniado» del Neoliberalismo.

¡ VIVA EL STEUAQ ! ¡ VIVA EL SUPAUAQ !
 ¡ VIVA LA UAQ !

Bibliografía.

- Revista «Superación Académica», SUPAUAQ, Querétaro, Año V, No. 12, enero de 1997. Véase: Francisco Ríos Agreda. «Informe del Comité Ejecutivo y Revisión Contractual del SUPAUAQ». Pp. 47-48.
 LA JORNADA. México, 1997.
 EL FINANCIERO. México, 1997.
 DIARIO DE QUERETARO. Querétaro, 1997.
 NOTICIAS. Querétaro, 1997.
 EL NUEVO AMANECER de Querétaro. Querétaro, 1997.
 La Gaceta del SUPAUAQ. Querétaro, 1997.
 Boletín Informativo del STEUAQ, Querétaro, 1997.
 Volante. «A La Comunidad Estudiantil Universitaria», SUPAUAQ-STEUAQ, 14 de abril de 1997.

SUPAUAQ EN INTERNET

INFOSEL

Email: supauaq@infosel.net.mx

Página Web: <http://queretaro.insofel.com.mx/supauaq/SUPAUAQ.HTM>

UAQ

Email: supauaq@sunserver.uaq.mx

Página Web: <http://www.uaq.mx/supauaq/supauaq/main.html>

Netscape - [http://www.uaq.mx/supauaq/main.html]

File Edit View Go Bookmarks Options Directory Window Help

Locator: <http://www.uaq.mx/supauaq/main.html>

What's New What's Cool Handbook Net Search Net Directory Software

SUPAUAQ

por una Auténtica Comunidad Universitaria

Man SUPAUAQ Contrato Colectivo de Trabajo Notas Sindicales Buzón

Historia

En los años 50's nace el sindicalismo independiente en México, heredero de la "Tendencia Democrática" del SUTERM encabezada por Rafael Galván descendiente directo del movimiento ferrocarrilero de 1958-1959 y del movimiento estudiantil de 1968

El 7 de diciembre de 1974 surge el SUPAUAQ, con el siguiente comité:

- Lic. Mariano Amaya Serrano (Secretario General)
- Lic. Francisco Ferrusquia Monroy (Secretario de actas y acuerdos)
- C.P. Dolores Cabrera Muñoz (Tesorera)
- Ing. Agustín Pacheco Cardenas (Vocal)
- Lic. Eduardo Sánchez Velez (Vocal)

Maestro sindicalizado, hacemos de su conocimiento que se encuentra disponible una terminal con acceso a Internet en nuestras instalaciones, donde usted podrá hacer consultas de información y uso del correo electrónico.

ATENTAMENTE

COMITÉ EJECUTIVO

Fundación y desarrollo del SUPAUAQ*

Alejandro E. Obregón Alvarez

Maestro Investigador de Tiempo Completo y miembro fundador del SUPAUAQ.

Introducción.

Después de una breve ausencia de estas páginas, debida a una pasajera acumulación de trabajo, retorno en este artículo el desarrollo de nuestro sindicato en aquellas primeras etapas de su fundación y hasta su segundo año de vida. He procurado seguir con cierta parsimonia la exposición documental de nuestro desarrollo, pues como muy bien decían nuestros abuelos: *...papelitos hablan...*; y, en el método histórico, los documentos, además de los testimonios orales, son de aquellas fuentes que se denominan *primarias*.

Pues bien, he citado documentalmente aquello que sucedió en las postrimerías de 1974, crucial para la fundación del sindicalismo universitario en Querétaro, y entre otros de los testimonios que existen, además del expediente que se conserva en la actual Secretaría del Trabajo, en los archivos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, existen otros documentos que con mucho tino han sido conservados por varios de nosotros. Para aquellos años en los que la administración de Don José Guadalupe Ramírez Álvarez iba encontrando los medios de consolidar a nuestra Universidad, se preveían las soluciones a demandas laborales largamente aplazadas; tal fue el caso de nuestra inscripción a los servicios asistenciales y de salud del IMSS (se pensó en el ISSSTE, como lo tenían algunos sindicatos universitarios, pero en Querétaro todavía esta institución no contaba con los suficientes medios hospitalarios, como los llegó a tener después), así como la primera previsión de un posible *retiro, jubilación, etc.*, buscándose posteriormente el servicio de guardería.

Entre las necesidades laborales que no se podían cubrir por el momento y que sí hubiésemos tenido a través del ISSSTE, estuvieron la de préstamos hipotecarios y la de préstamos a corto plazo; para ello se pensó, por medio de maestros de nuestra Escuela de Contabilidad y

Administración, en formar una caja de ahorro y préstamo, para que más adelante se pudiera también tener una tienda, tal como la que tuvieron durante mucho tiempo Industria del Hierro (y a la cual estuvimos afiliados por una cortesía de sus directivos), en igual forma a la que tuvieron posteriormente el IMSS y el propio ISSSTE (de las cuales también nos entregaron credenciales de cortesía).

Pero antes de narrar aquellos planes a futuro, veamos la constitución de lo que se llamó, por lo pronto, *Fondo de Ahorros del Personal de la Universidad Autónoma de Querétaro*, instituida formalmente el 10 de julio de 1974 y a la cual quedamos afiliados indistintamente el personal administrativo.

Por lo pronto, será necesario referirnos a cuatro documentos que conservo y que tengo a la vista: los Estatutos de ese primer Fondo de Ahorro, la Proposición de Modificación a Estatutos (del 15 de julio de 1975) y dos documentos sucesivos en los que se refiere a la constitución de la Caja de Ahorros del SUPAUAQ. Por las vicisitudes que más adelante narraré (por ser necesario citar los documentos completos y aducir testimonios que quienes vivieron esa etapa en Nuestro Sindicato y fuera de él), pido disculpas si parecen demasiado prolijas las citas. Pero, en la narración histórica, nunca están de más las fuentes ni los testimonios personales.

He aquí los Estatutos de aquel primer fondo de ahorros.

* Este artículo forma parte de la *Historia del SUPAUAQ*, que elabora su autor y que en esta revista hemos venido publicando.

Estatutos

Capítulo I

De la denominación, objeto, domicilio y duración.

Artículo 1º. Se constituye del Fondo de Ahorros del Personal de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Artículo 2º El Fondo tiene por objeto el aprovechamiento de los recursos económicos de los socios para fortalecer su capacidad económica o bien para facilitar los elementos que requieran para la atención de necesidades específicas; y en su caso, la distribución entre los socios de las utilidades que produzcan los citados recursos.

Artículo 3º El domicilio del Fondo será la ciudad de Querétaro, Qro.

Artículo 4º La duración del Fondo será por tiempo indefinido observándose en su caso las reglas previstas para su disolución y liquidación.

Artículo 5º Cada ejercicio social del Fondo comprenderá del primero de julio al 30 de junio siguiente.

Capítulo II

De los socios.

Capítulo 6º Tendrán el carácter de socios las personas que sean admitidas por el Consejo Directivo del Fondo, previa satisfacción de los requisitos que se establecen en los presentes Estatutos.

Artículo 7º Todos los socios tendrán los mismo derechos, prerrogativas y obligaciones, sin que influya en dichos privilegios o derechos, el valor de sus aportaciones o de las cantidades que hubiesen depositado en el Fondo, por cuya virtud, las decisiones de la Asamblea se tomarán por el voto personal de cada uno de los mismos socios.

Artículo 8º Para ser socios del Fondo de Ahorros del Personal de la Universidad Autónoma de Querétaro se requiere:

- a) Ser empleado o maestro de la Universidad Autónoma de Querétaro y poseer el nombramiento correspondiente.
- b) Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- c) Haber sido admitido por el Consejo Directivo, previa presentación de la solicitud de ingreso.
- d) Dar la aportación que prevé el Capítulo IV.
- e) Designar beneficiarios de sus alcances para cada ejercicio.

Artículo 9º

Son derechos de los socios:

- a) Disfrutar de los servicios que proporciona el Fondo de Ahorros del personal de la Universidad Autónoma de Querétaro.
 - b) Obtener del Fondo, en calidad de préstamo, en los términos y condiciones que procedan de acuerdo con las prevenciones de estos Estatutos, las cantidades de dinero que requieran mediante el otorgamiento de pagarés y demás documentos que el propio Fondo exigiere.
 - c) Participar proporcionalmente de los rendimientos que se obtengan durante el ejercicio.
 - d) Tener voz y voto en las Asambleas Generales.
 - e) Ser votados para ocupar cargos de la Administración.
 - f) Participar proporcionalmente en los remanentes del Fondo si los hubiera, en caso de disolución.
 - g) Retirar del Fondo el importe de las cantidades que hubiere aportado ante la misma, cuando dejare de pertenecer al Fondo por cualesquiera de las causas previstas en estos Estatutos. A dicha cantidad se le reducirá la parte proporcional de gastos de operación si los hubiera.
 - h) Separarse voluntariamente del Fondo.
- El retiro de fondos a que se refieren los incisos (g) y (h) anteriores, sólo podrá realizarlo el interesado beneficiario cuando previamente hayan sido liquidados todos los adeudos y responsabilidades que contrajera con el Fondo.

Artículo 10.

La calidad de socio se perderá:

- a) Por fallecimiento.
- b) Por separación voluntaria del Fondo previa remisión ante el Consejo de Administración.
- c) Por haber perdido la calidad que le otorga el inciso (a) del artículo 8º

Artículo 11. Para los efectos del inciso (d) del artículo 10º., son causas de exclusión:

a) Causar perjuicios económicos o morales al *Fondo* u obrar con dolo respecto de la misma; y/o
 b) Haber incurrido en responsabilidad o cometido irregularidades en el ejercicio del desempeño de comisiones, funciones o empleos que se les hubiere conferido por el *Fondo*. Corresponde a la Asamblea General, conocer de toda solicitud de exclusión de asociados que se funde en denuncia formulada por escrito, formada y con elementos de prueba que acrediten cualesquiera de los aspectos que se menciona(n) en este Artículo. Antes de someterse a la consideración de la Asamblea General, el Consejo de Administración emitirá dictamen. Las resoluciones que sobre esta materia dicte la Asamblea General será inapelable. (sic).

Artículo 12. La persona que dejare de tener la calidad de asociado por las causas que se especifican en el Artículo 10° o sus beneficiarios en caso de defunción, tendrán derecho a que se les devuelva el importe de las aportaciones que hubieren constituido para el fondo de ahorro, previa la reducción de las cantidades que aparecieren insolutas por adeudos, gastos de operación y responsabilidades del interesado.

Artículo 13.

El capital de *El Fondo* será variable y se integra con los siguientes recursos económicos:

- Aportaciones de los socios.
- Intereses devengados por préstamos y
- Aportaciones y donativos que concedieren personas físicas o morales para el desarrollo de las actividades de *El Fondo*. *El Fondo*, previa autorización de la Asamblea General para incrementar el Capital Social, podrá realizar inversiones limitadas en valores registrados. En todo caso, la resolución de la Asamblea General precisará si aprueba o rechaza el proyecto o proposición concreta de inversión (que) presentare el Consejo de Administración y en su caso, el de las modificaciones que acordare.

Artículo 14. Los efectivos y valores que constituyen el Capital Social serán depositados por los representantes de *El Fondo*, en Instituciones Bancarias, debidamente autorizadas por el Gobierno Federal como sigue:

- Los efectivos en cuentas de cheques; y
- Los valores en custodia

Capítulo IV (equivocado, debería decir III)

Del Ahorro:

Artículo 15. Los socios cubrirán el valor de las aportaciones que suscriban quincenalmente mediante descuentos que se efectuarán en la nómina, en comprobación de los cuales, *El Fondo* expedirá los recibos (sic) correspondientes. Las aportaciones de cada socio serán voluntarias en cuanto al monto, constante durante el ejercicio, y podrá ser incrementada.

Artículo 16. Para que el *Fondo* pueda contar oportunamente con las aportaciones de los socios, éstos deberán otorgar su consentimiento

Artículo 17. Los recibos que por las aportaciones expida *El Fondo* deberán ser normativos y en los mismos se consignará el valor nominal de los depósitos que amparen. Dichos recibos se entregarán a los socios que hubieren hecho los depósitos, bien entendido de que, el importe de los depósitos quedará en poder de la Tesorería de *El Fondo* para el cumplimiento de los fines de éste.

Artículo 18. Cuando un socio deje de pertenecer a *El Fondo* antes del final del ejercicio recibirá sus aportaciones que hayan podido devengar, los recibirán al final del ejercicio. Si no los reclaman dentro del término de 30 días, contados a partir de la fecha de terminación periodo mencionado perderá sus derechos sobre los intereses y los mismos pasarán a formar parte de las utilidades del siguiente ejercicio.

Artículo 19. *El Fondo*, devolverá antes del final del ejercicio el importe de las aportaciones hechas, cuando:

- Se decreta la disolución y liquidación de la propia caja.
- Los interesados que dejaren de tener la calidad de socios, bien por separación expresa de *El Fondo* o por dejar de tener el carácter de empleados o maestros de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- Fallezca el socio. En este caso, la devolución se hará a los beneficiarios precisamente designados.

Artículo 20. *El Fondo* queda autorizado para realizar con el importe de las aportaciones que para el fondo de ahorros constituyan los socios, operaciones de préstamos, a los socios, hacia [sic,?] inversiones limitadas en valores registrados, exigiendo en cada caso el otorgamiento de títulos respectivos y de las garantías accesorias con el objeto de lograr la pronta recuperación de dichos recursos.

Artículo 21. El dinero que constituye el patrimonio de El Fondo» de Ahorros, se prestará a los socios al interés que se estipula en el Artículo 22. Cuando el dinero no esté trabajando totalmente se harán inversiones productivas, bien sea en Células Hipotecarias o en algún otro tipo de valores que determinar el Consejo Directivo.

Artículo 22. *El Fondo* efectuará préstamos a los socios a un interés del 1.0% mensual global. El cargo mínimo será de \$10.00 (DIEZ PESOS).

Artículo 23. Todo préstamo debe estar avalado por otros dos socios.

Artículo 24. Los miembros del Consejo de Administración no podrán avalar préstamos.

Artículo 25. *El Fondo* queda facultado para emplear el importe de las aportaciones del fondo de ahorros en operaciones de préstamo a los socios, las que tendrán el carácter de ordinarias y extraordinarias, destinando a las primeras el 50% de los caudales citados y un 40% para las mencionadas en segundo término.

Artículo 26. El importe máximo del préstamo no podrá exceder de un mes de sueldo del socio más su fondo permanente de ahorro.

Artículo 27. El plazo máximo para un préstamo será de 10 (DIEZ) meses.

Artículo 28. Para el otorgamiento de préstamos ordinarios se requiere que los socios hayan satisfecho los siguientes requisitos:

- a) No tener adeudos pendientes de liquidar en *El Fondo*.
- b) Suscribir solicitud al Consejo de Administración de *El Fondo*.

Artículo 29. Se considerarán como préstamos extraordinarios aquellos que tengan por objeto cubrir gastos ineludibles que sean originados por una situación imprevista y de emergencia cuya atención sea inaplazable, y se podrá conceder aún cuando el asociado haya agotado sus derechos con los préstamos ordinarios, bien entendido de que su importe incluso el de los intereses que devengare,

no excederá sumando a la deuda de préstamo ordinario el límite señalado en el Artículo 26.

Artículo 30. Los préstamos extraordinarios podrán concederse a los socios en los siguientes casos:

- a) Por cualquier causa grave que a juicio del Consejo de Administración de *El Fondo* requiera del socio una erogación inmediata y necesaria.

Artículo 31. Para el otorgamiento de préstamos ordinarios se requiere que los socios hayan realizado las aportaciones a que se refiere [en el original aquí se repite un renglón] del Capítulo 1V de estos Estatutos durante un mes como mínimo.

Artículo 32. Los préstamos tanto ordinarios como extraordinarios causarán intereses de acuerdo con lo establecido en el Artículo 22. Los cuales serán pagados íntegros en el momento de otorgarles el préstamo.

Artículo 33. Para las operaciones de préstamos, tanto de carácter ordinario como extraordinario, *El Fondo* sólo dispondrá de las cantidades que constituyan el patrimonio de *El Fondo*.

Artículo 34. *El Fondo* por conducto de la dependencia del funcionario que determine el Consejo de Administración, contabilizará y registrará minuciosamente las cuentas relacionadas con la expedición de recibos.

Artículo 35. *El Fondo*, consultará con la Universidad Autónoma de Querétaro el procedimiento Administrativo y Técnico para que la primera descuento de los sueldos y salarios de los socios en su caso, el importe del fondo de ahorros personal y pago de adeudos a su cargo, fijando asimismo los avisos y demás documentación que deba expedirse.

Artículo 36. Las obligaciones no cumplidas por obligaciones lo serán por sus avalistas.

Capítulo VI [equivocado, debería decir V]

Artículo 37. Los beneficiarios [equivocado, debería decir beneficiarios] provenientes de los intereses que causen los préstamos de acuerdo con lo previsto en el Artículo 22, se distribuirán entre los socios proporcionalmente al importe