

la libertad y solidaridad, conformando una auténtica conciencia cívica que fomente la participación democrática y la comprometa a las decisiones de la nación.

Preparar a los jóvenes para la solidaridad nacional e internacional y otorgarles instrumentos para que se adapten a los cambios tan rápidos de la época actual. Se incluye aquí la necesaria formación para entender la sociedad de la comunicación y de la informática.

Como vemos, entre la real y Pontificia Universidad de México del siglo XVI y la Educación Superior de fines del siglo XX, las sostiene un principio básico: el tener un rol activo en los cambios sociales. La diferencia radica en la modernización de las condiciones sociales y el discurso.

Universidad Mexicana debe hoy -como antes- producir conocimiento en los campos técnicos y humanísticos con el propósito de balancear el desarrollo científico y tecnológico una con la transformación cognitiva y activa del ser humano. Ante los cambios presentes nos encontramos ante a propuestas, re-

formas que tienden a encausar el quehacer Educativo del país. Las condiciones económicas y futuras firmas del tratado así lo exigen. De ahí que sin una profunda reforma Educativa, todo el proyecto económico habría quedado trunco. Toda la nueva concepción del desarrollo está orientada hacia la elevación de los niveles de vida y hacia el rápido crecimiento de la actividad Económica sería imposibles. Ahora falta que las anunciadas reformas (que también afectan a los Posgrados) se muevan a la velocidad necesaria para revertir las tendencias hasta hoy existentes.

**TESIS 2**

No olvidemos que la Universidad Mexicana se encuentra subordinada a la lógica del financiamiento del modelo económico-político imperante.

Esto se expresa en que a pesar de que la matrícula universitaria se inclina hacia las Areas Sociales, Humanísticas y Administrativas, el presupuesto favorece evidentemente a las Areas de las Ciencias Exactas, Naturales y Agropecuarias.

Por otra parte, resulta un hecho que la orientación tecnocrática en la Educación Superior establecida, por lo menos, desde el sexenio de López Portillo, lleva como objetivo desarrollar propuestas que apuntalen la productividad y competitividad de la industria mexicana ante la perspectiva de la globalización de las economías nacionales.

Tanto el Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior como el Programa Indicativo para el Desarrollo de la Educación Superior y el Programa para la Modernización Educativa, en su parte específica de la Educación Superior, muestran cómo se pretende, y gradualmente se va logrando, incentivar a las profesiones para que orienten sus currículas hacia las necesidades de la planta productiva.

La tendencia de enmarcar a la Universidad en la lógica del Estado y del capital, aunada a la presión de los grupos sociales en demanda de títulos profesionales, provocó un proceso de masificación de la Universidad Mexicana. En 1970-76 la matrícula creció a un promedio del 15.7%, y el período 1976-1982 creció al ritmo de 6.7% (1). En números absolutos, encontramos en 1970 a 271 275 alumnos y 385 escuelas, y en 1981 a 1 007 123 alumnos en 938 escuelas (2).

**TESIS 3**

La crisis de 1982 y su prolongación a lo largo y ancho de la década afecta negativamente a la Universidad Mexicana. La matrícula reduce drásticamente su crecimiento, en el sexenio de Miguel de la Madrid H. lo hace a un ritmo de 3.5%, en números absolutos llega a 1 166 674 alumnos. Se reduce el gasto público destinado a la Educación Superior en un 40%. Ejemplificando, la UNAM, en 1978, contaba con un presupuesto equivalente al 0.33% del P.I.B., en 1985 fue tan sólo el

equivalente al 0.18%; en el caso de los presupuestos asignados a las Universidades de provincia, éstos cayeron entre 1983 y 1987 de 7079 a 4442 millones de pesos a precios constantes de 1980 (3). La investigación científica se encuentra desahuciada, financieramente hablando, apenas el 0.40% del PIB se destina a la investigación (la UNESCO recomienda el 1.5%). El salario de los profesores deja de ser relativamente favorable a fines de los 70's; para la década siguiente se caracteriza por la reducción salarial. El título universitario a nivel Licenciatura deja de ser sinónimo de empleo automático. El mercado de trabajo, extenuado por la crisis, exige mayor especialización y calificación.

Estos elementos incidieron directamente en lo académico, deteriorando progresiva y agresivamente el currículo universitario. Bajo estas condiciones los estudios de Posgrado empiezan a adquirir un papel protagónico: matrícula, presupuesto y diversificación de opciones curriculares. La



Universidad inicia así la transición a un nuevo concepto educativo: aquél que mueve el fin de la masificación, busca excelencia y la competitividad bajo condiciones económicas de pobreza impulsando la especialización bajo criterios eficientes, pugna por el equilibrio de la Universidad Pública y Privada, por último fomenta, sin éxito, una nueva distribución de la matrícula.

En Posgrado se observa que las Ciencias Sociales y Administrativas son las que absorben el mayor número de alumnos manteniendo, de esta manera, la tendencia de la Licenciatura.

#### TESIS 4

El Posgrado nacional ofrece al decir del programa para la Modernización Educativa cuatro distintas alternativas: a) Actualización (no establecida en la U.A.Q.), b) Especialización, c) Maestría y d) Doctorado. La Actualización cumple con el propósito de proporcionar los conocimientos que se van generando en las disciplinas. La Especialización tiende a profundizar en algún aspecto particular del saber profesional. La Maestría implica la formación docente y de investigación. El Doctorado debe cumplir con el objetivo en la formación de investigadores con niveles de excelencia.

El Posgrado, al igual que el sistema educativo, parece ir en sentido contrario a lo que los planes nacionales de desarrollo indican. Durante el período 1980-1988, la matrícula en este nivel de estudios creció a un ritmo relativamente alto, con una tasa anual del 7.2%; sin embargo, la población total representa el 3.3% del total en la Educación Superior. Ello quiere decir que los estudios de cuarto nivel aún no logran impactar de forma importante el mercado de trabajo. En México se tiene un promedio de unos 100 nuevos doctores al año, en los países industrializados la cifra es de 30,000.



FIGURA N° 1 Inauguración curso para maestros de formación de profesores. Instructor Dr. Javier Tabuada

... cada 10 investigadores mexicanos se dedican a tecnología y su aplicación, en los países industrializados 9 de cada 10 investigadores son los que se dedican a la tecnología y su aplicación (5). Esto se vincula a lo que el Programa para la Modernización Educativa llama las preferencias disciplinarias:

“Las áreas sociales, administrativas y de la salud atienden el 67% de la matrícula de los programas de especialización, 45% de Maestría y 57% de Doctorado. Entretanto, en las áreas tecnológicas disminuyó la participación relativa de la matrícula de 24 a 15% en el último quinquenio (6).

... problema más que aqueja al Posgrado es la excesiva centralización de los estudios. El 70% de los Posgrados se localizan en el Distrito Federal y reciben el 55% del presupuesto asignado a este nivel, atendiendo a poco menos del 50% de la matrícula total. Por otro lado, según datos de 1988, el UNAM contaba con 2586 investigadores, el resto de las Universidades Públicas contaban con trece veces menos Investigadores; la UNAM tiene 24 institutos, 13 Centros, 2915 proyectos de Investigación; en las demás universidades se estima en 25 veces menos el número de proyectos (7). Si a ello le agregamos los raquíticos presupuestos, las carencias de apoyo administrativo, la magra vinculación

entre el Posgrado y la Investigación y la precaria distribución presupuestal al interior de las instituciones de Educación Superior (8), todo ello da como resultado un diagnóstico de pronóstico reservado al futuro de Posgrado Nacional.

Así, expansión de la matrícula, su distribución y la centralización de la Investigación y del Posgrado, se instituyen en los principios característicos de la Educación Superior en los que respecta a los estudios de cuarto nivel.

Ello no significa, ni mucho menos, que debamos abandonar la idea de promover el fortalecimiento del Posgrado; por el contrario, la consigna debe ubicarse en repensar la forma en que se ha manejado la política educativa en este terreno, reorientarla y redoblar el esfuerzo académico, político y presupuestal para contar con un Posgrado Nacional de excelencia.

---

## TESIS 5

---

La reestructuración de la planta productiva mundial tomó a México en plena crisis, de ahí que el país busque, en el corto plazo, adecuarse a las nuevas condiciones internacionales, obligando con ello a la readecuación de los profesionistas. La respuesta del Estado Mexicano a las condiciones actuales ha sido la apertura industrial y comercial de nuestras fronteras, provocando un fuerte proceso de concentración económica; desaparición tendencial de la pequeña y mediana industria y la consecuente con-

solidación de los grupos monopólicos.

La postura del gobierno mexicano frente al Tratado de Libre Comercio (TLC) es el establecer la disminución arancelaria y no arancelaria en las relaciones comerciales; pretende también un acceso constante a los mercados (de capitales, de mercancías y de fuerza de trabajo) canadiense y norteamericano.

Además, pugna por un equilibrio justo entre las naciones y el reconocimiento de las desigualdades de las economías. Las relaciones de México con el mercado norteamericano, en especial, es altamente complejo. "México es el principal proveedor del mercado norteamericano de: televisores, modulares de sonido, refrigeradores, aparatos de aire acondicionado, teclados para computadoras y muebles para baño. Igualmente, el segundo proveedor de cemento, reguladores automáticos, grabadoras, tubos y micrófonos. El tercero en aparatos de transmisión para televisores, cerveza, automotores, ventiladores, artículos de madera, muebles metálicos y papel. En relación a los productos agropecuarios, es el principal abastecedor de café crudo, el segundo en ganado de pie y el tercero en camarón, respecto a los marinos (4). Si al recuento incluimos que el 90% de las 500 empresas más importantes del país cuentan con capital norteamericano, en mayor o menor grado, y que el 63% de la Inversión Extranjera Directa es de EE.UU.; entonces tenemos que el proyecto denominado TLC está fuertemente influenciado por



las relaciones con EE.UU. El resultado final podría conducir al país a una posición productiva que solo fuera benéfica a los Estados Unidos.

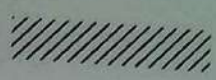
De acuerdo con un estudio que sobre el TLC se realizó (10), podemos intuir algunas tendencias sobre el perfil de la estructura productiva bajo el TLC. Sin que esto sea definitivo, encontramos que en actividades como la producción de ropa, vidrio, partes y refacciones, México tiene una posición competitiva. A la inversa, estamos en total desventaja en la producción de textiles y equipo electrónico. En el sector primario, México puede incrementar sus exportaciones en frutas, hortalizas, leguminosas y flores; puede favorecerse con la importación de oleaginosas. En el sector industrial el rezago y la desproporción en productividad que no alcanza el 20% de lo alcanzado en EE.UU.; en las ramas con menor desproporción

(ropa, zapatos, productos de cuero, cemento y similares, maquinaria eléctrica) los niveles obtenidos están alrededor del 40% respecto a EE.UU. En el sector servicios se espera que la intermediación financiera pase a manos del capital extranjero. Lo más triste del caso es que nuestra mayor ventaja comparativa sea el costo de la fuerza de trabajo "para mediados de 1988 el salario industrial promedio en los EE.UU. era cerca de 9 veces mayor que el registrado por las manufactureras mexicanas, y el de Canadá 9.4 veces mayor" (11).

## TESIS 6

¿Cuál es, en consecuencia, el tipo de especialización productiva ante el TLC?

La estrategia adoptada por el Estado se finca en la exportación de manufacturas estandarizadas, es decir, aquellas ramas en donde



mercado se gana por reducción en el costo material, vendiendo el producto a menor precio. En el terreno de la Educación Superior la estrategia es modernizarla, en este sentido la demanda que enfrenta la Universidad Mexicana es la adecuación de los profesionistas al mercado y su vinculación con el aparato productivo. La modernización exige formar profesionistas que la exportación de manufacturas requiere; fomentar la creación de Posgrados y apoyo al comercio exterior. Para ello se montado la enorme tramoya de la evaluación para reorientar las currículas existentes para una mayor especialización del recurso humano. En otras palabras, lo que se persigue la modernización es mejorar la especialización de los traductores, de modo que deben adecuar mecánicamente la tecnología del exterior.

En las cosas, la modernización, paradójicamente, promueve el desarrollo del Posgrado conservador, aquél cuyo objetivo es cubrir deficiencias, ampliar y actualizar especialidades con programas fuera de nuestra realidad.

Otra vertiente de la perspectiva moderadora es el concederle una mayor participación a los recursos privados. Evidentemente ésta es una tendencia mundial, pero ello no implica necesariamente el tener una estrategia correcta. Se describe en el libro que Olac Fuentes ha conceptualizado como "Modernización Restrictiva y Auto-

ritaria", y "Estrategia Dual de Modernización Selectiva y Degradación Extensiva".

Frecuentemente escuchamos a la iniciativa privada exigir Profesionistas altamente especializados en la esfera de interés de su rama industrial, corriéndose inclusive al extremo, que le permita idear "El Empresario del Futuro". Para muestra, una encuesta realizada entre el Centro de Estudios Estratégicos y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, bajo el genérico "El Ejecutivo mexicano en el año 2000".

El estudio aparte de predecir condiciones de trabajo difíciles, que más bien son amenazas para las empresas, hace una serie de recomendaciones a las empresas en lo general y a los directores de Recursos Humanos en lo particular; a los consultores de Empresas; a las Universidades y

Centros de Investigación.

Veamos lo que recomiendan (menos mal que solo es eso y no una exigencia). Hacer más investigaciones acerca de las necesidades reales del mundo de negocios; elevar los estándares de admisión; hacer obligatorio el dominio del inglés.

Comparar sus planes de estudio con los de Universidades de Estados Unidos, Europa, Japón, Corea, Taiwán y demás países con los que competimos; promover programas que se apliquen a nuestra realidad en una especie de teoría y práctica, revisar constantemente sus programas de Estudios y rediseñarlos rápido de acuerdo con los resultados de investigaciones acerca de la realidad (La jornada "Empresa" - 2 de mayo de 1992).





FOTO N° 2 En la imagen el exrector José Guadalupe Ramírez Álvarez

## TESIS 7

¿Existe otra opción para el Posgrado?

Compartimos la opinión de la investigadora Elia Marum Espinoza en torno a intentar un Posgrado de distinto tipo, basado en la crítica al proyecto modernizador, y en un planteamiento curricular centrado en la formación básica de los Posgraduados:

"La adecuación y desarrollo de los elementos teóricos y de teorías, - menciona Marum Espinoza- están vinculados con la práctica. La ciencia, una vez aplicada, deriva en tecnología, de ahí que es necesario fortalecer las bases del talento científico para utilizarlo productivamente"(13).

Esta propuesta, sin ser novedosa, sienta las bases de un quehacer diverso en el Posgrado. Acentuar el área básica y cerrar el paso a la excesiva especialización coadyuva a una sólida estructura formativa que le permita al profesionista mantenerse en condiciones de responder a los violentos cambios de la tecnología.

Frecuentemente escuchamos a la iniciativa privada exigir profesionistas altamente especializados en la esfera de interés de su rama industrial. Si la Universidad aceptara ese reclamo con el tiempo que tardaría en adecuar su currícula, la puesta en marcha, la conclusión de los estudios por parte del

alumno y su inserción en el mercado; en ese tiempo las capacitaciones realizadas al nuevo profesionista "especializado" en alguna rama. Lo que la industria necesita son profesionistas con una formación básica de calidad. Ellos la tarea de capacitarlos en los niveles de especialización propios a su rama profesional.

Otro aspecto a considerar es ante el embate tecnológico del TLC y su lógica de competencia con el sector privado. La Universidad Mexicana debe vincularse con el sector privado, éste no es el único responsable de la incidencia. Si bien es necesario vincularse con la práctica, debe producirse en condiciones de respeto y dignidad, actividades en cada una de las áreas.

Insistimos en términos de definir el papel de la Universidad como instrumento para el desarrollo social; y hablar de capacitación incluye a los sectores público y privado y social.

La Universidad no es el sector privado, con los actores sociales involucrados en la idea en todos los niveles posibles.

## NOTAS

- \* Para fines del presente artículo la Universidad y Educación Superior se emplea indistintamente.
- 1. Datos tomados de Fuente: Olac: "La Educación Superior en México y los Desafíos de su Desarrollo Futuro" Universidad Futura UAM-A, México 1989,

Solana, Fernando: "Historia de la Educación Pública en México", Ed. F.C.E., México 1982, o. 598-599.

Información obtenida de Todd. Luis Eugenio y Gago Huguet, Antonio; "Visión de la Universidad Mexicana 1990". Ed. Castillo, México 1990. p. 80; y Fuentes Molinar, Olac, op. cit., p. 7.

La Evolución de la Matrícula a nivel Licenciatura por Area de Conocimiento entre 1980 a 1989, demostró la incapacidad del Estado por reorientar la matrícula:

Ciencias Agropecuarias: (6.2%)	1980 (9.1%)	1989
Ciencias Naturales y Exactas: (2.6%)	1980 (3.1%)	1989
Ciencias Sociales y Administrativas: (46.4%)	1980 (37.2%)	1989
Ciencias de la Salud: (11.0%)	1980 (21.5%)	1989
Educación y Humanidades: (3.2%)	1980 (2.7%)	1989
Ingeniería y Tecnología: (30.7%)	1980 (26.3%)	1989

Fuente: Gil Anton, Manuel y Fernández Márquez, Julieta. "La Educación Superior en cifras: estudiantes y profesores en la década". Universidad Futura N° 5, UAM-A, México, 1990, p. 44-45.

Marum Espinosa, Elia: "Modernización Productiva y Educación Superior en México". Revista Universidad Futura N° 5, UAM-A México, 1990, p. 73-74.

"Programa para la Modernización educativa 1989-1994", Poder Ejecutivo Federal. Secretaria de Educación Pública. México, 1989, p. 151  
ibid, p. 151.

JNAM destina el 21.9%, IPN el 1.7%, UPN el 4.5%, UAM el 28.6% las Universidades de provincia el 7.6%.

Romero, Miguel Angel y otros: "Un aliento al crecimiento... desde el Exterior el Acuerdo de Libre Comercio". Revista "El Cotidiano" N° 38, UAM-A México, noviembre-diciembre, 1990, p. 46.

Hernández Laos, Enrique: "El ABC del TLC", Revista Nexos N° 165, México, septiembre 1991.

ibid, p. 51.

Ver al respecto: Altbach, Phillip: "La Educación Superior hacia el año 2000", en: Revista Universidad Futura N° 6-7, UAM-A, México 1991, p. 68-78.

Marum Espinoza, Elia. op. cit., 77.

## BIBLIOGRAFIA

- 1. Altbach, Phillip**  
"La Educación Superior hacia el año 2000". Revista Universidad Futura N° 6-7, Ed. UAM-A, México 1991.
- 2. Fuente y Molinar, Olac**  
"La Educación Superior en México y los Escenarios de su Desarrollo Futuro". Revista Universidad Futura N° 3, Ed. UAM-A, México 1989.
- 3. Gil Anton, Manuel y Fernández Márquez, Julieta.**  
"Profesores en la Década". Revista Universidad Futura N° 5, Ed. UAM-A, México 1990.
- 4. Hernández Laos, Enrique**  
"El ABC del TLC", Revista Nexos N° 165, México, septiembre de 1991.
- 5. Marum Espinosa, Elia**  
"Modernización Productiva y Educación Superior en México". Revista Universidad Futura N° 5, Ed. UAM-A, México 1990.
- 6. Poder Ejecutivo Federal**  
"Programa para la Modernización Educativa, 1989-1994". Ed. SEP, México 1989.
- 7. Romero, Miguel Angel et all.**  
"Un aliento al crecimiento... Desde el exterior: el Acuerdo de Libre Comercio", Revista El Cotidiano N° 38 Ed. UAM-A, México, noviembre-diciembre 1990.
- 8. Solana Morales, Fernando**  
"Historia de la Educación Pública en México". Ed. F.C.E., México 1982.
- 9. Todd, Luis y Gago Huguet, Antonio**  
"Visión de la Universidad Mexicana. 1990", Ed. Castillo, México 1990



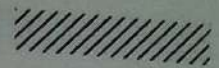
# FUNDACION Y DESARROLLO DEL SUPAUAQ

Alejandro E.  
Obregón Alvarez

Ex-Secretario  
Académico de la  
U.A.Q. y miembro  
fundador del  
S.U.P.A.U.A.Q

**"FUNDACION Y DESARROLLO DEL SINDICATO UNICO  
DE PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD  
AUTONOMA DE QUERETARO: SUPAUAQ" (TERCERA PARTE)**





Transcrita íntegramente la "Declaración de principios" -debida, como dijimos en el artículo anterior, a la idea y pluma del Dr. Mariano Amaya Serrano- y que, bajo la forma de estatutos mínimos, eran necesarios para la procolización del Acta Constitutiva del "Sindicato Unico del Personal Académico de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro" (U.P.A.E.B.U.A.Q.), pasemos ahora a algunos comentarios que sean históricamente tales hechos sindicales y universitarios.

bien la primera Asamblea Constitutiva había tenido lugar en uno de los salones de la planta baja, sótano principal, de la Escuela de Bachilleres (recordar que, el 8 de diciembre de 1973 se habían trasladado la Rectoría y las primeras escuelas de nivel superior al Centro Universitario del Cerro de Campanas), en esa primera Asamblea solamente estuvimos presentes dábamos clases en nivel medio superior (aunque algunos maestros, como lo señalaremos adelante, también tenían alguna clase en licenciatura o en algún Instituto, pero su adscripción era a la Escuela de Bachilleres). De ahí que solamente las siglas y el nombre oficial del sindicato fuera, durante uno o dos meses, el del Sindicato Unico del Personal Académico de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro" (U.P.A.E.B.U.A.Q.). Esto sucedió en los últimos días de

noviembre, debiendo recordar también que el período de exámenes y el final de cursos no iba más allá del 11 de diciembre de cada año.

Fue, pues, a finales de 1974 cuando nos reunimos esa primera Asamblea Constitutiva, un poco más de treinta maestros, y protocolizándose la "Declaración de Principios" y el "Estatuto del Sindicato Unico del Personal Académico de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro", tal como fueron transcritos fielmente en los dos anteriores artículos. Falta preguntarnos, ¿cuál era el espíritu que campeaba en las Universidades del país -la nuestra en particular- que obligó a que los trabajadores académicos buscarán sindicalizarse?

El antecedente más inmediato para aquel 1974 fue sin duda la primera huelga constitutiva del antiguo S.T.E.U.N.A.M., en los años de 1972 y 1973. Remitámonos, para que la memoria no nos falle, a un boletín reproducido por la Secretaría de Relaciones y de Educación Sindical del S.U.P.A.U.A.Q. (de 1979) y que da cuenta de aquellas circunstancias nacionales:

### "SOBRE LA LEGISLACION UNIVERSITARIA"

Las declaraciones del presidente López Portillo en Filipinas, acerca de la "anarquía en las universidades", vuelve a poner en el orden del día la legislación restrictiva de los derechos de los trabajadores universitarios que el rector Soberón intentó imponer al sindicalismo universitario con

el objeto de aniquilar, o cuando menos frenar, el ascenso ininterrumpido que éste ha tenido desde la primera gran huelga constitutiva del antiguo S.T.E.U.N.A.M. en 1972-1973...

### "...EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL"

El artículo 123 de la Constitución fue producto de la lucha revolucionaria de las masas pobres entre 1910 y 1917. Fue sin duda el más avanzado de su época puesto que **garantizaba plenamente el derecho de huelga -incluida la huelga por solidaridad- y el derecho a la contratación colectiva y organización independiente de los trabajadores.**

Sin embargo, el ejercicio por parte de los trabajadores de estos derechos obtuvo muy pronto -en 1927- como respuesta del Estado y de Luis N. Morones (líder de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos, CROM, precursor de nuestro actual charro mayor Fidel Velázquez) el que **las Juntas de Conciliación y Arbitraje tengan como función calificar de legales o ilegales los movimientos de huelga.** Con esta medida, el Estado ponía una primera limitación al derecho irrestricto de huelga ganado ya por los trabajadores.

Pero esto no logró frenar el avance de las luchas obreras. Es por esto que bajo la presidencia del ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el Estado introdujo una ley reglamentaria al **Artículo 123, la Ley Federal del Trabajo, en 1931.** Con esta medida se legalizó la **intromisión del Estado en la vida interna de las organizaciones sindicales** y se puso más trabas a



FOTO N° 1 Escalera principal del edificio centro de nuestra casa de estudios

los ejercicios de los derechos de organización, contratación colectiva y huelga de los trabajadores.

En 1940, se dictaminó que los trabajadores bancarios no podrán contar con los derechos de contratación colectiva y huelga.

Una vez instalado y fortalecido el aparato sindical charro de la C.T.M. a finales de la década de los 50's [sic]

se agudiza la lucha de los trabajadores por su independencia de clases. Los heroicos movimientos de maestros, telegrafistas, petroleros, electricistas y, sobre todo ferrocarrileros, todos ellos trabajadores contratados por el Estado, son brutalmente reprimidos (con saldo de muchos muertos) y derrotados por el Estado. Pero ante la posibilidad de un resurgimiento de la lucha de los trabajadores al servicio del Es-

tado, el gobierno del presidente López Mateos decide en 1960 volver a desvirtuar la Constitución incluyendo un apartado "B" en el artículo 123, especial para los trabajadores al servicio del Estado quitándoles el derecho de huelga...

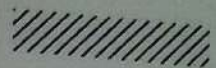
### "...SURGE EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO"

En la década pasada, el movimiento obrero sindical entró en un período de reflexión (producto de la brutal represión de que fue objeto en 1958-1959) que intentó ser superado por movimientos aislados como el de la copra [sic] en Guerrero o como el de los médicos en 1964-1965. Pero esto solo logró nuevamente por el impulso de las luchas obreras encabezadas por los electricistas, a las que se sumó un nuevo sector naciente, el sindicalismo universitario.

El sindicalismo universitario tiene sus orígenes en la década de los 30's, pero no fue sino hasta la presente cuando su importancia trasciende a la U.N.A.M. y se empieza a desarrollar de manera ininterrumpida hasta lograr **tres sindicatos únicos de trabajadores manuales, administrativos y académicos** en tres de las principales universidades del país, así como una **Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (F.S.T.U.)** que agrupa a los sindicatos con una membresía de miles de sindicalizados:.."

A propósito escogí este texto de 1979 porque, como veremos más adelante, ese año se trataba de legislar nuevamente a nivel federal, para frenar el sindicalismo universitario, introduciendo el famoso "Apartado C" del Dr. Guillermo Sobremonte Rector de la UNAM. Intento fallido que será comentado en su lugar, así como la Secretaría de Relaciones y Educación Sindical de nuestra agrupación y que, no está contemplada en los Estatutos Sindicales creados en la Asamblea General Extraordinaria del 20 de marzo de 1979 (1).

Además, el texto de ese año clave para



ndicalismo universitario, nos remite a precedentes del sindicalismo mexicano general y nos señala para el caso particular del sindicalismo universitario algunas pistas que deberemos seguir cuando escriba la historia (mediante un proyecto de investigación documental mas exhaustivo y que rebasa en tiempo, forma y oportunidad a estos simples artículos) de los sindicatos universitarios.

frase: "... el sindicalismo universitario tiene sus orígenes en la década de los '20's..." nos remite, efectivamente, al movimiento de 1929 que obtuvo para la UAM su autonomía. En el resumen de los considerandos de la Ley de 1929 de la UAM (2), la única referencia que, en su momento, se refiere a los trabajadores universitarios, dice:

" ... que la rehabilitación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras de México y su condición de gobierno democrático obliga al gobierno de la República a atender, en primer término, a la educación del pueblo en su nivel básico, dejando la responsabilidad de la enseñanza superior, muy particularmente en sus aspectos profesionales y utilización personal, a los mismos interesados..." "

cambio, los estatutos de 1933, 1936 y 1938 son menos explícitos en cuanto a esa libertad para agruparse laboralmente los trabajadores universitarios, mientras que los estatutos de 1933 y 1936 son muy precisos en cuanto al derecho y autonomía de las agrupaciones estudiantiles. Pero a pesar de que la Ley Orgánica de 1933 no lo preveían, **en el mes de noviembre de 1933, ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, se registró el primer sindicato universitario de México: el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (3).**

son, como digo, de las pistas que deberemos de investigar a profundidad cuando nos dediquemos, como ésta

propuesto en el proyecto respectivo ("Historia de la Universidad Autónoma de Querétaro", en su tercer tomo). Por ahora, a manera de adelantos, sigamos con el boletín citado línea arriba. Las clases obreras, agrupadas bien sea la CROM, bien sea posteriormente la CTM, en los veinte años que median entre 1930 y 1940, habrían de polarizar -aunque a veces se coaligaron para intereses políticos muy particulares- a la derecha o a la izquierda mexicanas, polarización que se ejemplariza en los debates públicos entre don Antonio Caso y don Vicente Lombardo Toledano. Resulta obvio que el espíritu socialista de los años treinta y que fue mediatizado en los años cuarentas, alcanzaba a la universidad mexicana y se manifestaba en los movimientos sindicales, tanto de obreros como de campesinos, en esos años en que se institucionalizan muchos de los sectores del país (partidos políticos, confederaciones obreras) y que se llevan a sus extremos tanto la ideología como las prácticas institucionales de la Revolución Mexicana, de la Revolución Rusa, la Revolución China...

Los demás elementos de juicio sobre las condiciones nacionales, tanto en lo social como, en particular, lo sindical, son otras tantas pistas que nos llevarán en su momento a la adecuada ubicación de la política sindical universitaria. Los movimientos magisteriales, de electricistas, de ferrocarrileros, de telefonistas, de profesionistas como los médicos: todos ellos son prolegómenos de los que fueron las formas grupales de mostrar el descontento de los mexicanos ante una política de captación de salarios, de prestaciones sociales, de democracia sindical, de auténtico derecho de agrupación y expresión ideológica. En los años de la posguerra, los gobiernos mexicanos se enfrentaron a la disyuntiva de hacer valer su autonomía frente a los grandes bloques económicos y políticos mundiales, propiciando la autosuficiencia interna tanto en la producción agropecuaria e industrial, o condescender

La política mundial de "reparto territorial" que las grandes potencias pactaron en Yalta, al término de la Segunda Guerra Mundial. O México se unía a la política hegemónica -en lo territorial, en lo económico, en lo político a nivel internacional- o bien se aislaba internacionalmente, como sucedió a muchas otras naciones. De ahí estas prácticas sindicales generalizadas desde Avila Camacho hasta Díaz Ordaz, que tendieron a mediatizar todo movimiento independiente o con la más ligera señal de discrepancia ideológica permisible.

Por eso los movimientos sindicales independientes fueron, en ocasiones brutalmente reprimidos, por eso llegamos inclusive a movimientos acallados por medio de las armas (los mártires sindicales de la antigua Industria Militar, los muertos y los encarcelados de 1958, de 1965, de 1968... por no nombrar sino uno de los más antiguos y desconocidos hasta los más recientes y de mayor publicidad). El sindicalismo universitario, acallado durante muchos años, mediatizado a través de movimientos no independientes, apenas si pudo prosperar en las décadas anteriores a 1970.

Para el caso particular de la Universidad Autónoma de Querétaro, nada mejor recurrir a las palabras del propio Mariano Amaya Serrano, grabadas para que los recuerdos no se oscurezcan por el tiempo transcurrido ni por los intereses creados (4):

"... El SUPAUAQ nace en momentos en que el profesorado de la Universidad de Querétaro había recibido una serie de presiones... nos reunimos los profesores que entonces trabajábamos preponderantemente en la Escuela Preparatoria. En el mes de Noviembre de 1974, siendo rector el licenciado José Guadalupe Ramírez Alvarez. El motivo de nuestras inquietudes de coaligarnos en un sindicato surgió debido a que en esas fechas por decreto presidencial se había ordenado un aumento salarial, me parece que de un 18 por ciento [en realidad era de un 22%, como consta en Actas -del Consejo Universitario- y que la retención era a nivel federal y no solamente aquí, como lo hizo saber el propio Dr. Castrejón Díez, que en esos días visitó la U.A.Q.]... Y además, coincidente... dado que comenzaba prácticamente un ejercicio académico, se nos habían retenido nuestros salarios -un poco más de una quincena-. Eso nos inquietó bastante y pensamos que era conveniente defendernos mediante alguna organización de profesores... La idea dominante... era la de que nos reuniésemos en una Asociación Civil de Maestros Universitarios; sin embargo, yo hice ciertas reflexiones ante la asamblea general que se reunía en esa oportunidad, recordando el fracaso de otra asociación que sí había sido fundada en 1967, bajo el rectorado del Contador Salvador Septién Barrón, asociación que surgió con muchísimo entusiasmo en un momento también difícil para la Universidad en aquella época, y sin embargo, logró ser filtrada [sic] por las fuerzas del gobierno y de hecho, acabada por inanición, dado que se presentaron una serie de manejos y de presencias trauniversitarias, por lo que no tuvo éxito esa organización... Había entonces cierta resistencia en contra de algunos conceptos. Me estoy refiriendo a 1. Concepto, por ejemplo, de trabajador. Algunos profesores muy identificados con la nobleza de su identificación personal, pues les daba repugnancia el término trabajador mismo, y esa repugnancia también la extendían en contra del concepto sindicato o sindicalización, de tal manera que durante varios meses tuvimos que desarrollando una campaña de concientización [sic], a fin de que fuera aceptado no tanto por los que estábamos comprometidos con el sindicato, sino sobre todo los que estaban fuera del sindicato y que teníamos interés en que se afiliaran a nuestra organización... He de resaltar el antecedente universitario y queretano de aquella primera y fallida asociación de maestros, en 1967, que dar paso al ambiente que prevaleció en nuestra Universidad en 1974 cuando formalmente surge el actual SUPAUAQ. Entresaco algunas líneas, de lo escrito por el profesor Camilo Br...

mentos en que el profesorado de la Universidad de Querétaro había recibido una serie de presiones... nos reunimos los profesores que entonces trabajábamos preponderantemente en la Escuela Preparatoria. En el mes de Noviembre de 1974, siendo rector el licenciado José Guadalupe Ramírez Alvarez. El motivo de nuestras inquietudes de coaligarnos en un sindicato surgió debido a que en esas fechas por decreto presidencial se había ordenado un aumento salarial, me parece que de un 18 por ciento [en realidad era de un 22%, como consta en Actas -del Consejo Universitario- y que la retención era a nivel federal y no solamente aquí, como lo hizo saber el propio Dr. Castrejón Díez, que en esos días visitó la U.A.Q.]... Y además, coincidente... dado que comenzaba prácticamente un ejercicio académico, se nos habían retenido nuestros salarios -un poco más de una quincena-. Eso nos inquietó bastante y pensamos que era conveniente defendernos mediante alguna organización de profesores... La idea dominante... era la de que nos reuniésemos en una Asociación Civil de Maestros Universitarios; sin embargo, yo hice ciertas reflexiones ante la asamblea general que se reunía en esa oportunidad, recordando el fracaso de otra asociación que sí había sido fundada en 1967, bajo el rectorado del Contador Salvador Septién Barrón, asociación que surgió con muchísimo entusiasmo en un momento también difícil para la Universidad en aquella época, y sin embargo, logró ser filtrada [sic] por las fuerzas del gobierno y de hecho, acabada por inanición, dado que se presentaron una serie de manejos y de presencias trauniversitarias, por lo que no tuvo éxito esa organización... Había entonces cierta resistencia en contra de algunos conceptos. Me estoy refiriendo a 1. Concepto, por ejemplo, de trabajador. Algunos profesores muy identificados con la nobleza de su identificación personal, pues les daba repugnancia el término trabajador mismo, y esa repugnancia también la extendían en contra del concepto sindicato o sindicalización, de tal manera que durante varios meses tuvimos que desarrollando una campaña de concientización [sic], a fin de que fuera aceptado no tanto por los que estábamos comprometidos con el sindicato, sino sobre todo los que estaban fuera del sindicato y que teníamos interés en que se afiliaran a nuestra organización... He de resaltar el antecedente universitario y queretano de aquella primera y fallida asociación de maestros, en 1967, que dar paso al ambiente que prevaleció en nuestra Universidad en 1974 cuando formalmente surge el actual SUPAUAQ. Entresaco algunas líneas, de lo escrito por el profesor Camilo Br...

La idea dominante... era la de que nos reuniésemos en una Asociación Civil de Maestros Universitarios; sin embargo, yo hice ciertas reflexiones ante la asamblea general que se reunía en esa oportunidad, recordando el fracaso de otra asociación que sí había sido fundada en 1967, bajo el rectorado del Contador Salvador Septién Barrón, asociación que surgió con muchísimo entusiasmo en un momento también difícil para la Universidad en aquella época, y sin embargo, logró ser filtrada [sic] por las fuerzas del gobierno y de hecho, acabada por inanición, dado que se presentaron una serie de manejos y de presencias trauniversitarias, por lo que no tuvo éxito esa organización... Había entonces cierta resistencia en contra de algunos conceptos. Me estoy refiriendo a 1. Concepto, por ejemplo, de trabajador. Algunos profesores muy identificados con la nobleza de su identificación personal, pues les daba repugnancia el término trabajador mismo, y esa repugnancia también la extendían en contra del concepto sindicato o sindicalización, de tal manera que durante varios meses tuvimos que desarrollando una campaña de concientización [sic], a fin de que fuera aceptado no tanto por los que estábamos comprometidos con el sindicato, sino sobre todo los que estaban fuera del sindicato y que teníamos interés en que se afiliaran a nuestra organización... He de resaltar el antecedente universitario y queretano de aquella primera y fallida asociación de maestros, en 1967, que dar paso al ambiente que prevaleció en nuestra Universidad en 1974 cuando formalmente surge el actual SUPAUAQ. Entresaco algunas líneas, de lo escrito por el profesor Camilo Br...

se presentaron una serie de manejos y de presencias trauniversitarias, por lo que no tuvo éxito esa organización...

Había entonces cierta resistencia en contra de algunos conceptos. Me estoy refiriendo a 1. Concepto, por ejemplo, de trabajador. Algunos profesores muy identificados con la nobleza de su identificación personal, pues les daba repugnancia el término trabajador mismo, y esa repugnancia también la extendían en contra del concepto sindicato o sindicalización, de tal manera que durante varios meses tuvimos que desarrollando una campaña de concientización [sic], a fin de que fuera aceptado no tanto por los que estábamos comprometidos con el sindicato, sino sobre todo los que estaban fuera del sindicato y que teníamos interés en que se afiliaran a nuestra organización...

He de resaltar el antecedente universitario y queretano de aquella primera y fallida asociación de maestros, en 1967, que dar paso al ambiente que prevaleció en nuestra Universidad en 1974 cuando formalmente surge el actual SUPAUAQ. Entresaco algunas líneas, de lo escrito por el profesor Camilo Br... la Revista Querétaro (5):

... Ya se había formado una comisión, integrada por profesores Eduardo Sánchez Vélez, Antonio Escobedo López, Antonio Rivera Casas y Camilo Br... Lozada Balandrán para que entregaran un proyecto de estatutos mínimos. Pero ya cercana la fecha de la asamblea constitutiva de noviembre de 1974,...



Jorge Luis Ibarra

habían escrito dichos estatutos y el mismo Lic. Mariano Amaya los relectó. Reunidos un poco más de 30 maestros en uno de los salones de la Escuela de Bachilleres, al término de las clases de la mañana, se procedió a establecer formalmente la asamblea, eligiéndose un presidente de debates o, dictando, a un secretario general de un primer Comité Ejecutivo. Se presentaron como candidatos el propio Lic. Sánchez Vélez y la C.P. Dolores Cabrera, el Ing. Agustín Pacheco propuso la candidatura del Lic. Mariano Amaya Serrano. Después de leer los estatutos y aprobados los estatutos y expresado el deseo de agruparse como un sindicato, se levantó el acta constitutiva del Sindicato Unico del Personal Académico de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro. En total son 35 profesores como miembros fundadores.

Esta acta se protocolizó inmediatamente ante la fe del notario Don Alberto Carrillo Briones...



Aparecían como componentes del primer Comité Ejecutivo del S.U.P.A.E.B.U.A.Q., el propio Lic. Mariano Amaya, Secretario General; el Lic. Francisco Perusquía Monroy, como Secretario de Actas y Acuerdos; la C.P. Dolores Cabrera como tesorera; y como vocales, el Ing. Agustín Pacheco y el Lic. Eduardo Sánchez... (6). Sin embargo, a los pocos días de esta primera

Asamblea Constitutiva y ante la respuesta de la Rectoría que trató de formar una "Asociación de Maestros de las Escuelas Profesionales", la naciente organización de la Escuela de Bachilleres efectuó una rápida labor de convencimiento entre los maestros de las Escuelas e Institutos y en el término de una semana se generalizó la afiliación al naciente sindicato. En una segunda Acta Constitutiva el número de profesores casi llegó a cien y el nombre del Sindicato se protocoliza como "Sindicato Unico de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, S.U.P.A.U.A.Q." -que es el que ostenta desde entonces hasta el día de hoy-, acta protocolizada ante el notario Alejandro Gutiérrez Santos.

En lugar de vocal ya aparece el Ing. Agustín Pacheco como Secretario de Trabajo y Conflictos, así como dos representantes por cada uno de las escuelas e institutos afiliados (ver oficio representativo adjunto). Por la Escuela de Bachilleres, Quím. Roberto Llacá Vázquez y Lic. Alejandro E. Obregón Alvarez; por el Instituto de Bellas Artes, Prof. Felipe de las Casas y Profra. Ma. Elena Cisneros; por Contabilidad y Administración, C.P. Rafael Rubio Ocejo y C.P. Nicolás Ruíz Flores; por la Escuela de Derecho, el Lic. Juan Francisco Durán y la Lic. Sonia Alcántara Magos; por la Escuela de Enfermería, Enf. Elisa Urbiola Basaldúa y Enf. Juanita



Sanchez Cabrera por el Instituto de Idiomas, Prof. Miguel Cerdeña Arizaga por la Escuela de Ingeniería, el Ing. Jesús Pérez Hermosillo y el Ing. Rodolfo Magnus Galán por la Escuela de Química, el Quím. José Luis Muñoz Licea y la Quím. Leticia Mercado Díaz finalmente, por la Escuela de Psicología, el Dr. César Fernández Requena (q.p.d.) y el Lic. Ezequiel Rincón Frijas.

Debe añadirse que, sin precisar la fecha, entre 1975 y 1976 se había sumado durante el primer conflicto de huelga que planteó el S.U.P.A.U.A.Q., el Lic. Alvaro Arreola Valdez, quien aparece también en la papelería y en la comisión sindical nombrada ante la Rectoría, como Secretario de Trabajo y Conflictos.

En cuanto a la "Asociación de Maestros..." contrapuesta al sindicato nuestro, aparece en el *Diálogo Universitario* (7) como "Colegio de Profesores de Enseñanza Superior de la U.A.Q.", figurando como presidente del Consejo Directivo, el Ing. Juan José Vázquez Peña, como Secretario el Lic. Leopoldo Angeles Manríquez, como Tesorera la Quím. Leticia Mercado Díaz y tres vocales representantes de las Escuelas de Derecho, Psicología y Enfermería. En ese mismo boletín se informa que "... agrupaba a 60 maestros...".

En la entrevista a la que aludimos antes, con el Lic. Mariano Amaya Serrano, él mismo nos afirma que (8):

"... a mediados de noviembre se había entregado a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje la petición de registro del Sindicato..."

pero esto resulta fuera de lugar cronológicamente y debe haber sido más exactamente "a mediados de diciembre de 1974", cuando ya se tenían protocolizadas las dos Actas Constitutivas -la de finales de noviembre y la de principios de diciembre de 1974-. Esto coincide, perfectamente, con los tres meses, de Ley, que tenía la Junta para resolver acerca del registro del Sindicato, y que se dio efectivamente el 11 de marzo de 1975, bajo el Registro núm. 5-207, en el Apartado "A" del Artículo 123. Nuestro Sindicato fue, así, el primer sindicato universitario mexicano registrado de esa forma.

Continuaremos en el próximo artículo estos comentarios contextualizados históricamente, antes de dar paso a un análisis mucho más a fondo del sindicalismo universitario y del panorama nacional y queretano de aquellos años. Quede constancia, por lo pronto, de que no recurrimos a la mera memoria humana: en lo posible nos hemos remitido a los testimonios grabados, a las fuentes documentales, así como al contraste de textos públicos y privados, escogiendo solamente aquellos datos que coinciden en todos ellos.

## NOTAS Y REFERENCIAS

### TEXTUALES:

1. Boletín, sin nombre, fechado Querétaro, Qro., marzo 26 de 1979, y en el que se lee, en su segunda columna: "ELECCION DE NUEVOS MIEMBROS DEL

COMITE EJECUTIVO. Ante la reiterada ausencia del Secretario de Actas, y por separación tácita el día 20 de marzo en Asamblea General Extraordinaria, el Secretario General, Francisco Rusquía, solicitó la elección de este representante, quedando electo el compañero Antonio Cobedo López, Delegado de Preparatoria Sur ante el Consejo Consultivo; el otro miembro representante era el Secretario de Relaciones y Educación Sindical recayendo la responsabilidad en el compañero Carlos Dorantes Delegado de la Facultad de Psicología ante el Consejo Consultivo. Dicho representante es producto de las reformas propuestas al Estatuto de S.U.P.A.U.A.Q....

A dicho boletín interno, se añadió otro boletín de la FSTU, del cual se han citado los tres párrafos encabezados como SOBRES LEGISLACION UNIVERSITARIA EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL y, SURGE EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO.

2. Julio Jiménez Rueda, *HISTORIA JURIDICA DE LA UNIVERSIDAD DE MEXICO*, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM, México, 1955, pág. 204. [Ya habremos de recurrir a esta misma cita, en esta página posterior, con respecto a la "privatización" de la enseñanza superior que ya en el lejano 1929 criticaba el autor citado, y en el contexto actual, aparece con un propósito nada encubierto]

3. Fernando Solana, Raúl Reyes, Raúl Bolaños Martínez, *HISTORIA DE LA EDUCACION PUBLICA EN MEXICO*, SEP, México, 1974, pág. 100.

México, 1981, pág. 582.

Las grabaciones originales se custodian en la Audioteca Especializada en Historia de la U.A.Q., conservada en la Unidad de Electrónica y Archivo de la Universidad Autónoma de Querétaro, a cargo del Sr. Juan Lejano Guerrero.

La transcripción textual se hace de:

Lejano E. Obregón Alvarez, "Historia de la Universidad Autónoma de Querétaro", Revista QUERETARO, Año III, Número 35, Mayo de 1988, pág. 58 y ss.

Ibidem, pág. 59.

6. Ibidem, pág. 60. En este caso también se recurre como fuente documental al DIALOGO UNIVERSITARIO, Núm. 754, Diciembre 3 de 1974, editado por la propia Universidad Autónoma de Querétaro.

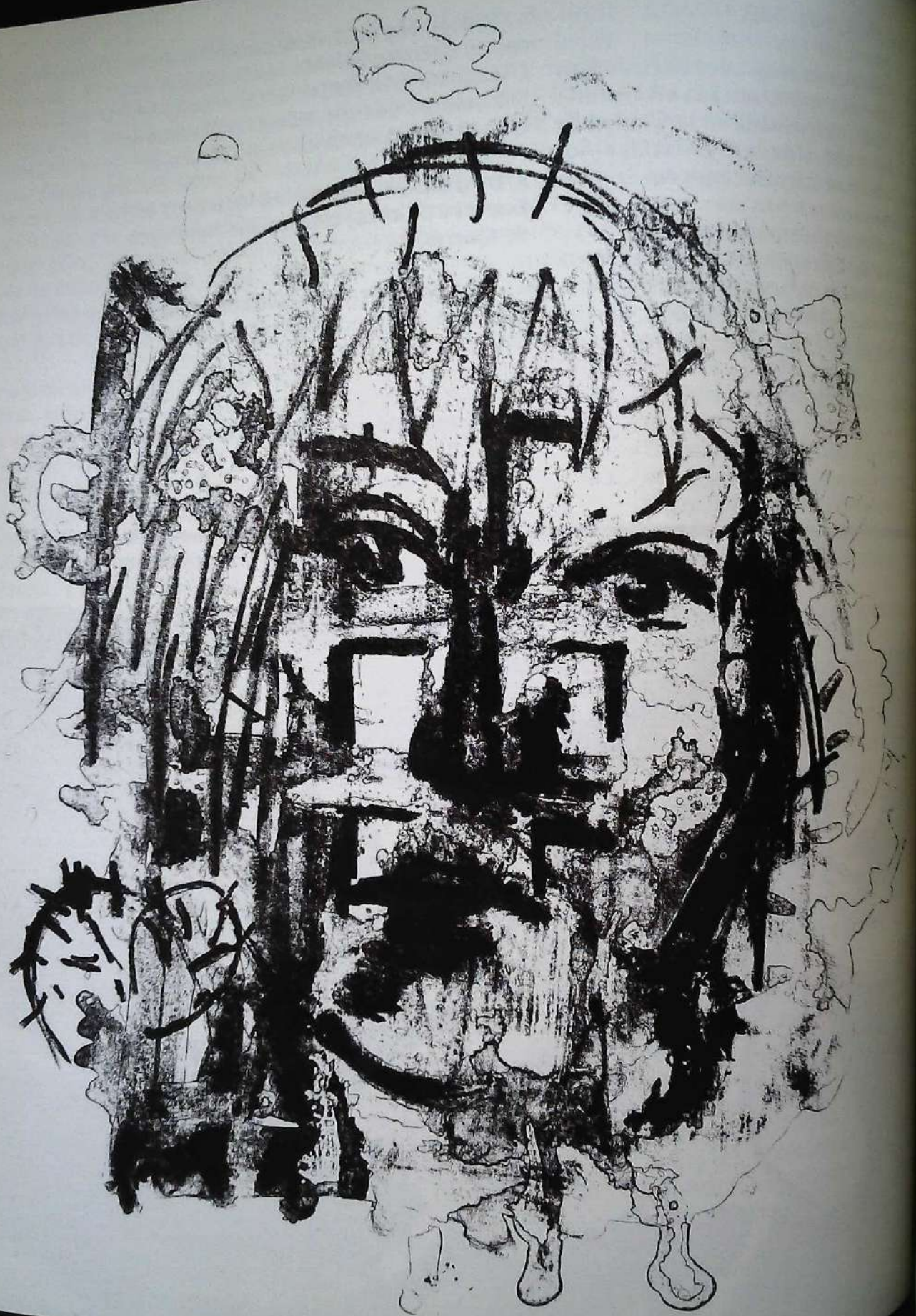
7. DIALOGO UNIVERSITARIO, Núm. 780, Enero 21 de 1975, Universidad Autónoma de Querétaro.

8. Ver nota (4) supra: Revista QUERETARO, Año III, Número 35, Mayo de 1988, pág. 61.

Superación  
Académica

Jorge Luis Ibarra





Jorge Luis Ibarra





Jorge Luis Ibarra

## LA BIOTECNOLOGIA

**E**n 1990 el escritor Michael Crichton publicó, lo que en sólo dos años se ha convertido en uno de los clásicos de la ciencia ficción, Parque Jurásico. La historia de este clásico de la literatura de ficción está basada en la Biotecnología, a través del uso de las técnicas en la Ingeniería Genética. La trama del libro nos lleva por los descubrimientos de los científicos de la compañía InGen y de cómo, mediante el uso de las

Victor Manuel  
Loyola Vargas

División de Biología  
Vegetal, Centro de  
Investigación  
Científica de  
Yucatán.  
Premio Estatal de  
Ciencias en 1990.



Jorge Luis Ibarra

técnicas de la Biotecnología, fueron capaces, a partir de algunos residuos fósiles de ADN, (el ADN es el material genético de todos los seres vivos, excepto algunos virus que poseen un genoma ARN), de regenerar dinosaurios completos, con los cuales se pobló un parque recreativo.

¿Qué tanto es ciencia y qué tanto es ficción es este relato? ¿Se pueden regenerar organismos completos a partir de un poco de información genética? ¿Qué más es la biotecnología? ¿Cuáles son sus aplicaciones actuales? ¿Están reñidas la biotecnología y la ecología? ¿Se verá beneficiada la agricultura de las técnicas de la biotecnología? Estas y muchas otras preguntas son planteadas a diario por científicos, sociólogos y estudiosos de la biotecnología. Este artículo aborda estas pre-

guntas y es una primera introducción a la biotecnología.

La biotecnología es el uso de los seres vivos o de algunos de sus componentes para producir un bien o generar un servicio, por lo tanto la elaboración de la cerveza, vino, pan, queso, la obtención de plantas transgénicas, algunas vacunas, la producción de interferón, la obtención de enzimas para diferentes usos, etc., son productos obtenidos por medio de las técnicas de la biotecnología.

La biotecnología ha impactado e impactará campos tan diversos como las industrias del petróleo, la alimentaria, la de los energéticos, la farmacéutica y desde luego la agricultura. En los párrafos siguientes se analizan estos impactos.

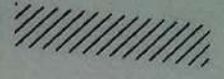
## ALIMENTOS

Los principales campos en la industria alimentaria que se ven beneficiados de las nuevas técnicas son la producción de proteínas para consumo humano y animal, aditivos para alimentos tales como edulcorantes, colorantes, saborizantes, fragancias, enzimas "construidas en el laboratorio", proceso denominado ingeniería de proteínas.

## AGRICULTURA

Actualmente, la biotecnología es utilizada en la agricultura, principalmente para la micropropagación masiva de cultivares, tales como florales, forestales y otros frutos frutales. La biotecnología también permite obtener plantas libres de patógenos. Sin embargo, las mayores promesas se encuentran en la obtención de nuevas mejores variedades vegetales, particularmente plantas resistentes a diferentes enfermedades y plantas para ser cultivadas en condiciones ambientales desfavorables.

La tendencia ha sido introducir genes, mediante las técnicas de la ingeniería genética, tanto en las propias especies vegetales como de otros organismos, para que la planta adquiera las características deseadas; estas plantas se denominan transgénicas. Varias plantas transgénicas se encuentran actualmente en prueba de campo. Entre los ejemplos más representativos de este tipo que se han producido están las de jitomate con



acidad de maduración restringida, lo que aumenta su vida de anaquel; plantas que poseen proteínas tóxicas para los insectos que intentan comérselas; que contienen la proteína que permite que los peces no se congelen en aguas polares, esta proteína en las plantas evita que se congelen bajo condiciones muy extremas de frío, etc.

Por otro lado, se espera que una gran parte de los agroquímicos que se utilizan actualmente en la agricultura sean sustituidos por productos biodegradables, tales como bioinsecticidas, biofertilizantes, bioherbicidas, reguladores del crecimiento vegetal, etc.

En el sector pecuario las hormonas del crecimiento están impactando la producción de carne de bovino; las técnicas de conservación e implantación de embriones permiten obtener ejemplares casi perfectos a miles de kilómetros de distancia de donde se obtuvo originalmente el semen. Esta metodología permitirá conservar también los huevos y el esperma de animales raros o en peligro de extinción. Ya se han obtenido los primeros animales clonados (animales genéticamente idénticos), lo que permitirá tener animales de alto rendimiento en carne, huevo, leche, etc.

### MEDIO AMBIENTE

En los años 80's apareció un nuevo campo de la biotecnología, denominado biorremediación, que está produciendo un gran impacto en el mejoramiento del medio ambiente. La biorremediación comprende a las bacterias diseñadas genéticamente que degradan al petróleo que se derrama en los mares o a sustancias tóxicas como el agente naranja; tratamiento de aguas que contienen materia orgánica; la industrialización de la basura orgánica, así como la medición de contaminantes en alimentos y productos agrícolas, aguas, suelos y aire. En otras palabras la

biorremediación permite recuperar áreas altamente dañadas por el hombre.

### INDUSTRIA ENERGETICA

La fermentación anaeróbica de desechos agrícolas y urbanos permite obtener metano, particularmente en el sector rural de países como China, en donde hay alrededor de 5 millones de digestores y la India. Este tipo de biotecnología es muy apropiada para su desarrollo en operaciones en pequeña escala, en las cuales la materia prima es colectada localmente.

Jorge Luis Ibarra



En Brasil se ha desarrollado una industria energética para sus automóviles, basada en el uso del metanol obtenido a partir de la caña de azúcar.

Otro exitante prospecto para el futuro es la producción de hidrógeno por medio biotecnológico. La materia prima es agua y el producto de la combustión del hidrógeno regenera a la materia prima.

## INDUSTRIA QUIMICA

La producción de compuestos tales como aminoácidos, ácidos orgánicos, algunos disolventes, los biopolímeros, enzimas, etc., han sido desde hace tiempo productos obtenidos mediante técnicas de la biotecnología. También es común el uso de enzimas inmovilizadas y de anticuerpos. Sin embargo, en los últimos años han emergido nuevas metodologías que permiten obtener compuestos de alto valor agregado, utilizando células vegetales cultivadas en el laboratorio.

Las células también pueden ser utilizadas para convertir a un compuesto en otro en un proceso denominado biotransformación.

## INDUSTRIA

### FARMACEUTICA

Desde hace mucho tiempo la biotecnología ha producido una serie de compuestos para la industria farmacéutica, entre los más importantes se tienen anti-

bióticos, vacunas, vitaminas, hormonas esteroidales, etc.

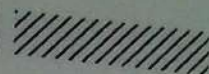
Por otro lado, hasta mediados del año pasado, la Agencia Internacional para los Alimentos y los Fármacos de los Estados Unidos (FDA) había aprobado 16 nuevos productos terapéuticos y se espera que lleguen a un centenar a finales de siglo. Igualmente se encuentran ya disponibles 2 vacunas obtenidas por técnicas recombinantes y otras 10 se encuentran muy avanzadas en su desarrollo. Los equipos de diagnóstico son otro de los campos de la industria farmacéutica que han sido ampliamente impactados por la biotecnología, actualmente existen más de 200 de estos productos en el mercado.

Algunas de las innovaciones que producirá la biotecnología en la industria farmacéutica se encontrarán en la aplicación de proteínas idénticas a las del sistema inmunológico; nuevas vacunas y el conocimiento a nivel molecular de algunas de las enfermedades hereditarias. También se espera que la ingeniería genética permita producir muchas de las hormonas humanas en cantidades razonablemente grandes, de tal forma que se puedan estudiar sus efectos y se les puedan curar su deficiencia.

Se extenderá el uso de los anticuerpos monoclonales para el diagnóstico y el tratamiento de diferentes enfermedades. En general la biotecnología será una herramienta clave y poderosa en la prevención, diagnóstico y tratamiento de un gran número de enfermedades.

En resumen, mediante el uso de técnicas biotecnológicas se pueden obtener plantas genéticamente idénticas a partir de una sola célula y se pueden obtener organismos genéticamente modificados. Estas mismas técnicas complementarias a las de la agricultura tradicional y ecológicamente limpias. En el campo de la salud habrá innovaciones que harán que la medicina sea de una forma totalmente distinta a la actual. El futuro está lleno de promesas, algunas de las cuales se encuentran en su fase final de comercialización.

Superación  
Académica



# LA CONCILIACION LABORAL Y SU TECNICA

## I.- Importancia.

Lo primero que habría que señalar es que la Función Conciliatoria es fundamental en la Administración de la Justicia en general y en especial en Laboral.

La importancia deriva de dos razones, la primera porque suele evitar la Substanciación de un juicio o el estallamiento de un conflicto y consecuentemente ahorra recursos y tiempo al Estado, a las partes y al propio personal del Tribunal y el segundo que permite que los fines propios de la Justicia Laboral se actualicen en un acuerdo.

Si observamos otras ramas del Derecho veremos que cada día adquiere mayor importancia la Función Conciliatoria como fuente de solución de controversias. Así en Materia Inquilinaria e incluso en la comisión de ciertos delitos la Justicia está interesada en obtener un acuerdo que evita parte de lo que considera su principal interés en pos de un acuerdo que permite gozar de un bien al que tiene derecho a reducir un riesgo futuro incierto en esperar contar con una resolución, definitiva y jurídica que termina un conflicto.

Las razones para conciliar intereses son evidentes en materia laboral en virtud de las características de su legislación. La ley contempla la figura de las costas y

gastos de Juicio por lo que cualquier procedimiento supone una inversión, en tiempo y honorarios. En algunos casos los riesgos pueden ser crecientes sobre todo en la prestación de salarios caídos y en otras cuando se reclaman obligaciones de pagos fijos, el acreedor tiene interés en una conclusión rápida porque el adeudo no genera intereses y consecuentemente se va reduciendo con el tiempo, el poder adquisitivo de la cantidad adecuada.

El tiempo por si solo es un elemento fundamental que amplia o reduce la eficacia del carácter reparador de la justicia.

Lic. Arturo Alcalde  
Justiniani

## II.- Visiones tradicionales del

### tema; Idealismo y

### Pragmatismo.

El tema de la conciliación suele tratarse en dos ángulos que impide entrar al fondo de su importancia.

La primera visión es hacer un análisis idílico de la misma, refiriéndonos a una concepción eminentemente conceptual muy común en los discursos oficiales sobre el tema.

Asesor Jurídico del  
SUPAUAQ

Se alaban los acuerdos, se firman los pactos pero se desligan estos pronunciamientos de la realidad que rodea y limita éstas supuestas conciliaciones. Se hace abstracción del grado de legitimidad de los firmantes o la extrema necesidad que lo explica. En fin, son versiones retóricas carentes de los beneficios que traen consigo las auténticas concertaciones.

La segunda visión es hacer un análisis de sus resultados a partir del número de asuntos concluidos por un Convenio o Desistimiento Individual o Colectivo ajenos al contenido mismo de los acuerdos o de las razones por las cuales se genera.

Es común escuchar como elementos de Salud Laboral Colectiva, informes sobre el número de emplazamientos de huelga comparados con el escaso número de huelgas estalladas, dando así la impresión que los factores de la producción han logrado un equilibrio entre sus intereses.

Sin embargo estos datos no son necesariamente representativos de lo que pretenden, ya que puede suceder que tales acuerdos sean producto de la imposición de alguna de las partes en conflicto o de la propia Autoridad Laboral, también que los trabajadores aún sin considerar satisfactorio el arreglo, no confíen en el recurso de la huelga para obtener sus fines o que presuman que no existen garantías legales para su realización y opten por otra vía de reivindicación.

En la práctica cotidiana, buena parte de los convenios colectivos son realizados por Representantes

Sindicales desconocidos o rechazados por los trabajadores destinatarios del acuerdo por lo que sus resultados no aportan siempre información valiosa a la Estadística. No suponen un genuino acuerdo de voluntades, sino que se limitan a un procedimiento simulatorio de representación gremial, que ausente de la legitimidad esencial en toda concertación.

Por último no debemos confiar demasiado en una estadística que compone su rostro para dar la impresión de cumplir con determinados objetivos o de respetar supuestos pactos sociales sin reflejar el contenido real de los acuerdos, como ha sucedido en los últimos años en que se instrumentan lineamientos o topes salariales que deben ser cumplidos. Tal es el caso del 9.9% de aumento máximo a los tabuladores en caso de Revisión Integral del Contrato Colectivo.

Lo anterior nos permite afirmar

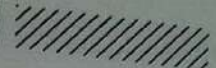
que puede haber convenios desistimientos sin que existan necesariamente conciliación de intereses y que por el contrario que pueda haber concertación aún cuando los convenios aparentemente dicen otra cosa.

### III.- Carácter de la Conciliación, Potestativa o Imperativa.

Es cierto que la Ley Laboral señala que la Conciliación es Potestativa para las partes, pero también lo es, que existen una serie de elementos que si bien formalmente conservan su carácter voluntario, en la práctica se tornan obligatorios.

Unos factores derivan de la propia necesidad; es comprensible que





trabajador que vive día de su salario se presionado para aceptar un ofrecimiento económico actual que le permita satisfacer necesidades urgentes, no cubiertas por causa de un cumplimiento patronal.

también un pequeño empresario puede verse obligado al contemplar la posibilidad de tener que pagar salarios caídos por unos años a partir de la interpretación judicial un amparo. Pago que puede afectar sensiblemente la fuente de su ingreso si éste es muy limitado.

os elementos de decisión derivan de la importancia de la Ley oral, sobre todo en trabajadores de condición modesta o de propietarios pequeños. Los toman muy en cuenta la recomendación que les formula el auxiliar o Presidente de la Junta Especial en procedimientos orales de juicios individuales. La influencia de ver en ese momento la persona que resolverá el conflicto la Autoridad Especial por lo que no es fácil desatender las preferencias.

ados de Juicios orales, si bien existen Instancias Conciliatorias de creci-

ente calidad profesional también lo es que a cierto nivel, el Funcionario que concilia puede influir substancialmente en la suerte del conflicto. En el caso de una huelga, de su calificación existente o inexistente.

En esta misma materia destaca - especialmente en Materia Federal- la serie de prácticas alrededor de la Audiencia de Conciliación a que se refiere el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, totalmente ajenas y a veces contrarias al sentido que la legislación le otorga.

Esta Audiencia se contempla con el fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, procure avenir a las partes y solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. El artículo 927, fracción II, señala que si los trabajadores no concurren a dicha Audiencia "no correrá el término para la suspensión de las labores".

En la práctica cotidiana se ha desnaturalizado el carácter Potestativo de esta Conciliación bajo el sistema de dejar "abiertas" o diferir su celebración a juicio de la Junta o de los propios funcionarios conciliadores, aún cuando las partes expresamente manifiesten lo contrario

y lo que es más grave se impone a la incomparecencia de los trabajadores, la sanción de tener por archivado su expediente, sanción muy distinta a la señalada por la Ley consistente en que no correrá el término para la suspensión de labores, además de ser totalmente inequitativo con las consecuencias que sufre el patrón, ya que si éste no asiste, se le impone tan solo una multa que no suele hacer efectiva.

Los estallamientos de huelga también son objeto de prácticas y criterios erráticos. En unas Juntas basta que lo soliciten los trabajadores, en otras, exigen el consentimiento Patronal. Estas prácticas obstaculizan la verdadera conciliación.

---

#### **IV.- Condiciones Básicas Para Una Auténtica Conciliación.**

---

Si estamos de acuerdo en que la actividad Conciliatoria Laboral no se reduce al simplismo de sugerir "partir a medias" las diferencias entre el trabajador o el sindicato y el patrón sino que forma parte substantiva de la Administración de la Justicia.

Si entendemos que el carácter Potestativo es fundamental pero el mismo está limitado por tiempos y necesidades, convendría precisar las bases mínimas que debe tener la Administración de la Justicia Laboral para fortalecer su Función Conciliatoria atendiendo al señalamiento establecido en los artículos 591 y 603 de la Ley Federal del Trabajo.

##### **A) Autonomía:**

La Administración de la Justicia y la Función Conciliadora de la misma, debe ser autónoma para coadyuvar a resolver las controversias.

Así como una Junta debe dictar los laudos "en conciencia y a verdad sabida" ajena a toda presión o influencia de un tercero, también la Función Conciliadora debe someterse al interés, solo de las partes en conflicto y coadyuvar con su opinión, sugerencias, método y prestigio moral y profesional a lograr los fines de equilibrio y justicia que la Ley impone a las normas de trabajo.



## B) Profesionalismo:

No cabe la menor duda que el conciliador es un Profesional que puede tener gran eficacia en su labor. Para esto debe a su vez tener la capacidad y el interés para identificar los términos de la controversia y en base a información requerida realizar un análisis del entorno de la negociación incluyendo las leyes aplicables al caso además de un pronóstico de eventuales respuestas de una y otra parte, para que el plan de trabajo camine en un rumbo realista de entendimiento.

Es falso que la neutralidad de un conciliador signifique que éste carezca de opinión alguna y consecuentemente de un plan de acción. Por el contrario debe contar con un método que ayude a las partes a Conciliaciones a fondo.

El profesionalismo lo entendemos no en un limite estrecho de contar con una carrera profesional o títulos adicionales que hacen presumir conocimientos, sino en una capacidad determinada para realizar una actividad compleja de alto contenido técnico y social. Supone no solo información sino también sensibilidad y capacidad para ubicar proporciones alrededor de las propuestas que se generan en el proceso negociador.

El desarrollo profesional es posible lograrlo en un amplio programa que incluya criterios de ingreso, estabilidad y remuneración adecuada para ello, por lo que debe formar parte de una revisión integral de la Administración de la Justicia.

Se podría alegar con razón que las propuestas se dificultan por el gran número de asuntos que con escasos recursos no se atienden. Hay en efecto Juntas Conciliadoras que atienden cantidades impresionantes de asuntos como la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que atiende cerca de un tercio de la población del país.



Es cierto que para mejorar la calidad de la función conciliatoria, debe contarse con los recursos humanos y materiales para ello.

Aún a pesar de la actual escasez de recursos es posible avanzar en algunos aspectos, ejemplo: fijar criterios comunes a las sugerencias, en la conciliación de asuntos individuales en las propias Juntas Especiales.

En la práctica es penoso constatar que algunos funcionarios desconocen algunas instituciones fundamentales como las reglas jurídicas aplicables al principio de estabilidad en el empleo y las indemnizaciones correspondientes.

Si un trabajador opta por reclamar su Reinstalación y en la Audiencia Inicial el patrón se niega a ello, proponiendo una solución económica, es mal visto que el trabajador incluya como parte de su propuesta el pago de los veinte días por sueldo o un pago parcial de salarios caídos; comúnmente se le aclara por el Auxiliar que son improcedentes aún parcialmente los veinte días y que los salarios caídos no son negociables porque el juicio no ha concluido.

Las apreciaciones son indebidas ya que bien es cierto no es posible reclamar tal reposición en la demanda cuando se opta por la Indemnización Constitucional, sí es procedente que forme parte de una negociación cuando el patrón se niega de principio a la reposición del trabajador en el empleo.

Lo parece indicar que no existe claridad sobre el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo aún cuando el patrón desea separarlo. Es común escuchar: "el patrón puede obligar al patrón a darte el trabajo", y ésta afirmación es falsa ya que existen medios para hacer efectiva esta obligación, salvo que exista causa legal para disolver la relación laboral o se ac-

tualice una hipótesis de exclusión excepcional.

Lo mismo vale sobre el tema de Salarios Caídos. Es claro que en una negociación se parte del riesgo que ambos quieren evitar por lo que no es correcto plantear las cosas como si solo el trabajador tuviera la obligación de ceder todos sus salarios. Tan equivocada es la afirmación consistente en "No te corresponden Salarios Caídos porque no ha terminado el juicio" como decir: "Deben pagarte todos los Salarios Caídos porque no ha terminado el juicio" o sea que una actitud más equilibrada tomando en cuenta las circunstancias particulares del caso pueden fijar, la proporción de los Salarios Caídos que deben cubrirse en un acuerdo conciliatorio.

De otra forma los trabajadores desconfiarán de la intervención de las Autoridades y se impedirá encontrar soluciones adecuadas al conflicto.

### C).- Sentido de Justicia:

Esta condición parecería ser un tanto vaga, subjetiva y hasta impracticable, y no es así.

El Derecho Laboral no regula intereses estrictamente privados sino que hace referencia a la actividad, en la que el ser humano encuentra cierto sentido a su existencia y satisfacción a sus necesidades personales y familiares.

Aún cuando el trabajo sea visto como estorbo por el pensamiento liberal prevaliente, constituye la base para distribuir la riqueza y el progreso en cualquier sociedad y supone condiciones de dignidad en virtud de ser realizado por seres humanos.

La función conciliatoria influye sensiblemente en la posibilidad de que las normas se apliquen con sentido equilibrador o

justiciero.

En toda conciliación, querámoslo o no, el conciliador se hace un juicio interno del estado de las cosas. Su propia experiencia le facilita con cierta rapidez identificar los ejes centrales o nudos de la negociación.

El carácter social de la materia obliga a que el conciliador intervenga con un sentido equilibrador tomando en cuenta las circunstancias específicas del caso y los factores atenuantes y agravantes de la situación.

No es lo mismo intervenir en un despido de un joven soltero de reciente ingreso que en el de un viejo que durante muchos años ha cumplido con eficiencia su labor y del cual depende una numerosa familia. No solo por razones morales sino por consecuencias sociales e incluso por respeto elemental a los fines del Derecho Laboral, debe en lo posible tomarse en cuenta los mayores elementos que permitan coadyuvar con mayor responsabilidad social.

Es claro que el sentido de justicia o de equilibrio no se agota en hipótesis exhaustivas y menos aún en reglas fijas o formales. También es cierto que puede prestarse a planteamientos subjetivos, incluso aparentemente contradictorios con la neutralidad que debe existir en la función.

Los valores de justicia o del deber ser las cosas, no admiten márgenes tan amplios.

Sociedades muy avanzadas como la Inglesa, sustentan su convivencia



cia y la vigencia de sus normas jurídicas incluyendo su aplicación en cobres creadas por conductas centenarias. Estas conductas se apoyan en una serie de valores que la comunidad aprecia como tal.

Cualquier sociedad podrá considerarse madura y avanzada en la medida en que tenga la capacidad de fijarse valores colectivos y los medios para lograrlos en la práctica.

## V.- Método de Conciliación:

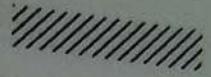
Toda conciliación debe partir de determinados objetivos. Las partes buscan llegar a un acuerdo, pero no a cualquier Convenio, sino al mejor posible para los intereses de las partes y para la comunidad.

Si la mayor parte de los convenios individuales se resuelven privando del empleo a los trabajadores estaremos creando poco a poco una afectación social, sin embargo, si los convenios en que sea posible se celebran buscando la continuidad de la relación laboral o la subsistencia de la fuente de trabajo, habremos ayudado a lograr objetivos de mayor importancia y calidad.

Los objetivos serán distintos en una negociación individual y en una colectiva y en una rama industrial de otra. También podrá ubicarse en razón del tiempo, corto, mediano o largo plazo. No existen recetas por la amplia diversidad de las hipótesis.

En las Negociaciones Laborales suelen identificarse los siguientes objetivos:

**A) Económicos.** - Tales como el pago de salarios, indemnizaciones, etc.



**Normativos.**- Relativos al ingreso, Producción, Estabilidad o Modalidades de la Relación Laboral y las condiciones en que se desarrolla en lugar, tiempo e intensidad así como a las reglas de desempeño o productividad necesarias para la empresa.

**Sociales.**- Relativos a la Integridad Física y Mental del trabajador, a futuro tales como la enfermedad, el retiro o la muerte, protecciones individuales a familiares, relación a la alimentación, vivienda, educación o recreación.

Entendiendo del caso y de la óptica empresarial o patronal se pueden contemplar medidas, tales, como mantener la fuente de trabajo, obtener utilidades, mejorar la calidad de vida, ampliar la participación de uno u otro factor de la producción, etc.

El negociador debe identificar los objetivos para poder realizar un proceso lógico que le permita conocer los mejores elementos de información alrededor de las partes. Esta etapa la denominamos **ANÁLISIS**.

¿qué situación se encuentra una y otra parte; cuál es el origen del conflicto; en qué medida las partes cuentan con información cierta; y así sucesivamente permite al conciliador familiarizarse con el entorno de la negociación.

Al tratarse de una revisión de Contrato Colectivo convendría conocer la situación de la empresa en el mercado, su margen de contribución o utilidades, su estructura salarial, y en general sus posibilidades. Asimismo puede obtener del sindicato, información sobre sus exigencias reales, necesidades básicas, su fuerza o debilidad, su experiencia negociadora, etc.

El análisis es fundamental porque ubica al negociador no solo en el conocimiento de las posiciones de una otra parte que no deben ser muy orientadoras por la larga tradición de inflarlas o reducirlas artifi-

cialmente según sea el caso, sino por que facilita un segundo paso que denominamos **DIAGNOSTICO**, el cual consiste en ubicar las dificultades o posibilidades de la negociación.

Así como los Médicos revisan al paciente para identificar sus deficiencias físicas o mentales, un negociador revisa a las partes para conocer sus posibilidades y necesidades.

En el diagnóstico, el Conciliador hace uso del instrumental obtenido en el análisis y llega a determinadas conclusiones, ejem.: La empresa puede quebrar si los trabajadores sostienen sus exigencias, es conveniente un esfuerzo racionalizador del Contrato Colectivo, porque sus disposiciones son muy rígidas para las necesidades mínimas de los trabajadores, es conveniente generar un proceso de participación conjunta para resolver malos entendidos, etc.

Una vez contando con una interpretación de los puntos controversiales es conveniente imaginarse soluciones o propuestas que pudieran ser aceptables para las partes. A ésta etapa la denominamos **PRONOSTICO**.

Así Análisis, Diagnóstico y Pronóstico, nos permiten tener una participación conciliadora más activa, más profunda, más eficaz.

En la práctica suelen darse ciertas diferencias entre las propias partes, unas por estar directamente ligadas a la fuente de trabajo y otras están más lejanas con el carácter de asesores, apoderados o representantes.

Es común que quien esta más ligado, quiere aprovechar la Conciliación para arribar a soluciones más profundas, que generen un ambiente de confianza y colaboración futura y que los apoderados o asesores están interesados en resolver rápidamente el asunto para dedicarse a otro de los múltiples que atienden.

El Conciliador debe identificar estas diferentes apreciaciones para favorecer en lo posible el interés de quienes entienden que una negociación puede ser una excelente oportunidad para resolver aspectos laterales a los puntos formalmente controvertidos.

## VI.- Ambiente de la Conciliación:

Es evidente que los factores ambientales que rodean una plática conciliadora pueden determinar su éxito o fracaso. Es conveniente favorecer condiciones mínimas en el lugar, ubicación de las partes y manera de generar el diálogo.

En una negociación individual no sería fácil hacerlo sobre la barandilla aún cuando no quede otra alternativa, pero en una negociación colectiva suelen existir mejores condiciones.

Es importante que se genere un ambiente de confianza en el conciliador en quien las partes suelen depositar sus posiciones últimas, máximas o mínimas según sea el caso.

En la práctica suelen mostrarse en algunos conciliadores una deficiencia consistente en otorgar mayor credibilidad a la parte patronal que a la obrera, esta par-

cialidad ha provocado una pérdida de legitimidad en esta actividad profesional. Y hace sentir que dichos conciliadores actúan casi como Asesores Patronales.

La explicación de esta inequidad puede ser múltiple, la simpatía en la presentación, el interés, la dedicación para comunicarse con la otra parte o una simple tradición Institucional. Es importante en todo caso entender que una preferencia ostensible hace ineficaz la labor concertadora del conciliario.

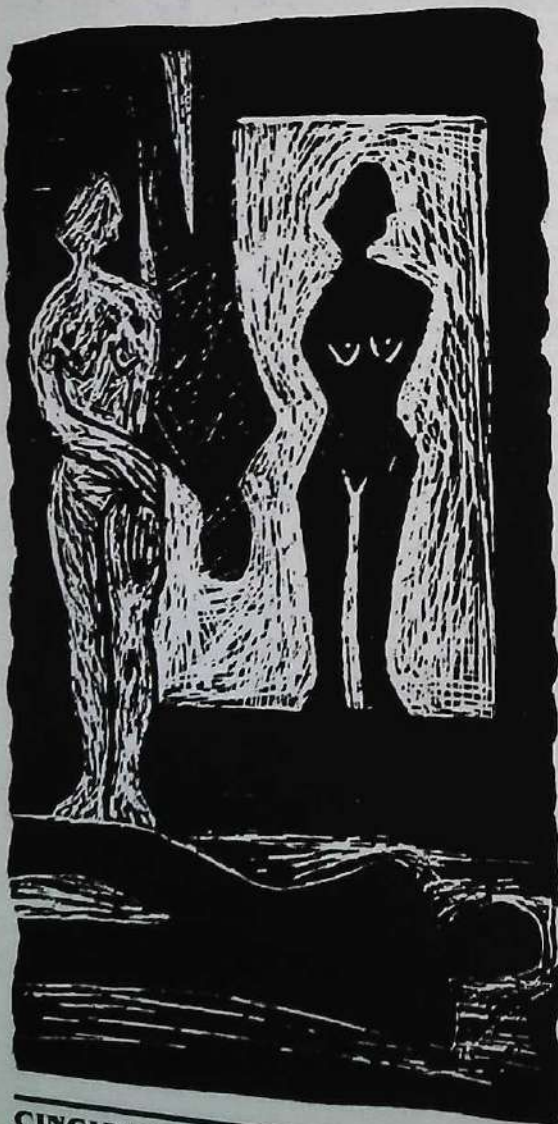
Un ambiente de confianza, respeto mutuo, sin rigideces excesivas que permita la argumentación mutua, facilita sin duda los mejores acuerdos.

## VII.- El Acuerdo:

Los convenios deben ser claros precisando por escrito los mejores elementos que favorezcan su cumplimiento.

Tratándose de Conciliación Colectivas conviene ir formalizando en documentos parciales los avances a fin de garantizar que las partes entiendan sus compromisos de la misma forma.

En los asuntos individuales es conveniente a su vez que los convenios sean sencillos y adaptados a derecho. En ocasiones se reproducen fórmulas absurdas tales como hacer constar que el trabajador nunca incurrió en accidente o enfermedad durante el trabajo" o el reconocimiento de haber recibido siempre el pago de salarios y prestaciones aún cuando su reclamación señala lo contrario.



Estos vicios parten de la equivocada consideración de que "el que paga dicta", por lo que el conciliador debe cuidar que el acuerdo no constituya una afectación a las partes.

### VIII.- Reflexión Final:

La verdadera concertación supone transformar la mentalidad tradicional con la que se ha analizado el conflicto laboral, en la que una parte busca vencer a la otra. El esfuerzo debe orientarse a intentar que el interés de uno sea asumido por el otro.

Aspectos tan importantes como la Libertad de Asociación elemento esencial para lograr la Legitimidad de las concertaciones; tan limitada en nuestro país, pueden y deben ampliarse en un nuevo esquema de Responsabilidad Social y Laboral. La Productividad entendida como un uso adecuado de los recursos debe convivir con una remuneración compatible además con metas de desempeño que no afecten la dignidad del trabajador y para las cuales éste debidamente capacitado. La Flexibilidad entendida como el acuerdo relativo en tiempo, lugar e intensidad que debe tener la mano de obra para su mejor utilización debe integrarse a la participación de los trabajadores y de sus Organizaciones.

La Administración de la Justicia Laboral es el medio para hacer cumplir el contenido de nuestras normas laborales. La conciliación debe incluirse en esta autoevaluación que conviene generar en nuestro mundo laboral para arribar a la armonía con normas de trabajo avanzadas, pero sobre todo con prácticas y certificaciones que no solo posibiliten la creación de más riqueza, sino que favorezcan su adecuada distribución expresada en los mejores niveles de vida posibles para toda la población que depende de su trabajo.





## CURSOS DE FORMACION DE PROFESORES

NOMBRE DEL CURSO Responsable	FECHA	HORAS	HORARIO	LUGAR
<b>ECONOMIA MEXICANA ACTUAL</b> Dra. Margarita Camarena Luhrs	7 al 17 de Junio	27	11:00 a 14:00	AULA MAGNA
<b>ANALISIS MATEMATICO</b> Dr. Alejandro Díaz Barriga	14 al 25 Junio	30	10:00 a 13:00	INGENIERIA
<b>PSICOLOGIA EDUCATIVA</b> Mtro. Rubén García Rangel	7 al 14 de Junio	25	9:00 a 13:00	SINDICATO
<b>ELABORACION DE PROGRAMAS</b> Lic. Carmen Gilio Medina	7 al 16 Junio	32	9:00 a 13:00* 16:00 a 20:00**	ANEXO AUDITORIO FDO. DIAZ RAMIREZ
<b>PROBABILIDAD Y ESTADISTICA</b> Dra. Lidia Yolanda López Amador	7 al 18 de Junio	30	9:15 a 12:15	PSICOLOGIA
<b>ANALISIS DE TEXTOS</b> Mtro. Francisco Perusquia M.	14 de Junio al 2 de Julio	30	10:00 a 12:00	ANEXO AUDITORIO FDO. DIAZ RAMIREZ
<b>COMPUTACION (WINDOWS)</b> Ing. Leticia Bautista	21 de Junio al 2 de Julio	25	12:30 a 15:30* 13:30 a 15:30**	PREPARATORIA SUR
<b>COMPUTACION (GRAPHICS, AVANZADOS)</b> Ing. Rosa Ma. Romero González	21 de Junio al 2 de Julio	25	19:00 a 22:00* 20:00 a 22:00**	INFORMATICA
<b>FILOSOFIA DE LA EDUCACION</b> Mtro. Bernardo Romero	28 de Junio al 2 de Julio	25	9:00 a 14:00	SINDICATO

Todos los cursos otorgan reconocimiento a participantes y son puntuables para efectos de promoción

\* 1a. Semana

\*\* 2da. Semana

## **XVIII ANIVERSARIO DEL S.U.P.A.U.A.Q.**

El pasado 29 de noviembre de 1992, el S.U.P.U.A.Q. cumplió 18 años como organización laboral, motivo por el cual se realizó una semana de eventos para reflexionar sobre nuestra política sindical y para celebraran el acontecimiento.

El programa incluyó exposiciones de numismática y de fotografía sobre nuestra Universidad y la vida sindical durante los últimos veinte años; un concierto presentado por profesores de la Escuela de Bellas Artes; cuadrangulares deportivos; una mesa redonda sobre Revisiones Salariales y Contractuales con representantes académicos de UNAM, de la dirección colectiva del SUNTU y con un abogado laboral; además de la cena-convivio de aniversario que amenizó la Romanza Queretana.



Los Retos Sindicales

Foro - Debate

Modernización Educativa y Sindicalismo

Reflexiones en Torno a la Modernización Educativa

Separata Cultural

El Papel de La Universidad

SUPAUAO Fundación y Desarrollo (3ª parte)

La Biotecnología

La Conciliación Laboral



FORO - DEB



Sindicato Unico de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro

Estadística  
Pintura  
de S...