

EL DIALOGO COMO SOLUCION

La franca disposición al diálogo, el rechazo de toda política intimidatoria, y el ánimo de conciliación, han marcado en todo momento la pauta de acción de las Autoridades Universitarias.

No ha habido excepción, ni la habrá en el caso de los trabajadores universitarios. La Universidad ha reiterado, tantas veces como se ha hecho necesario, que la razón debe prevalecer en todo momento.

Los grupos que plantean algunas demandas aceptables, aunque con proce-

dimientos que no convienen a la marcha de la Institución, deben tener muy en cuenta que existen vías de solución basadas en el respetuoso intercambio de ideas.

Cabe señalar que ese principio de todo diálogo no ha sido observado por parte de algunos grupos aparentemente interesados en que sus demandas sean atendidas y resueltas, mediante actos de fuerza que tienden a detener las actividades de la U.N.A.M. Esta conducta no corresponde a lo que todos los

miembros de la comunidad universitaria lícitamente desean: la pronta y justa solución al problema y el que no se haga el juego a las fuerzas que quieren desprestigiar en este mismo momento a nuestra máxima Casa de Estudios. Los trabajadores universitarios son trabajadores y también son universitarios. Estamos seguros que resolverán el problema planteado con amor a la propia Universidad, y para bien de la Universidad y de los trabajadores, estudiantes y profesores universitarios.

TRABAJADORES UNIVERSITARIOS:

PALABRAS DEL RECTOR EN LA SESION DEL CONSEJO UNIVERSITARIO DEL DIA 25 DE OCTUBRE DE 1972

En relación con el problema de los empleados administrativos yo quería hacer un planteamiento y un informe de tipo general a los Consejeros. Voy a repetir algunas cosas que dije en la sesión anterior. Desde luego, es evidente que sobre las universidades del país están surgiendo presiones considerables; estas presiones tienden entre otras finalidades a impedir la marcha de las Instituciones. En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, hemos seguido trabajando, no obstante las dificultades que tuvimos, particularmente durante todo el mes de agosto. Hay una gran conciencia en el estudiantado y en el profesorado de la Universidad de que es necesario seguir trabajando, de que será un fuerte argumento frente a los enemigos de la Universidad Nacional Autónoma de México que nuestra máxima Casa de Estudios no suspenda sus actividades. Por ello exhorté a los trabajadores a que no hicieran paros ¿Qué finalidad pueden tener los mismos? En primer lugar quiero decir aquí al señor Consejero De Alba que les dí una cita a los representantes de los trabajadores que quieren el "contrato colectivo" para dialogar con ellos el sábado a las 12.00 horas del día y que no vinieron. El señor De Alba lo sabe. No vinieron y después se iniciaron los paros. Se iniciaron en un momento muy difícil para la Universidad, y en general para las universidades del país. Creo que esto implica una gravedad consi-

derable, sobre todo para la Institución y quiero, a través de todos los señores consejeros y de todos los señores empleados aquí presentes, que por lo que veo representan a tres de los grupos que están debatiendo este problema, que digan a todos sus colaboradores, a todos sus compañeros, que es necesario continuar trabajando, que es necesario no dar esta arma tremenda contra la Universidad, ejerciendo presiones sobre las autoridades universitarias para que se declare la existencia de un sindicato que, como dijo el Lic. Velasco Ibarra, con base en las leyes, no son las autoridades universitarias las que deben hacerlo. Obviamente se está, a través de una presión sobre las autoridades universitarias, tratando de obtener un "contrato colectivo". Esto es indiscutible, y

se está haciendo esta presión en un momento crítico para la Universidad. La conciencia que tienen los estudiantes y los profesores universitarios de que esto es así, está colocando en una situación francamente delicada a las personas que dirigen este movimiento; creo que les será muy difícil, de continuar con su actitud, responder ante los propios empleados, ante la propia base de empleados, de la forma en que están manejando este problema, y les será difícil, porque incluso han venido empleados a decirnos que se les está amenazando, en cuanto se registre el sindicato, con aplicarles la cláusula de exclusión.

Ahora, si estas versiones que nos han llegado son ciertas en la conciencia de los propios trabaja-

Pasa a la página 2

GACETA UNAM



ORGANO INFORMATIVO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

TRABAJADORES . . .

Viene de la página 1

dores, y no me refiero nada más a nosotros, sino si efectivamente un trabajador siente que se le está amenazando con aplicarle la cláusula de exclusión cuando se registre el sindicato, ese trabajador va a ser de aquellos que precisamente, junto con el resto de la Universidad, vea los peligros que está implicando para la Institución este movimiento; porque aplicar la cláusula de exclusión en una institución en donde defendemos todas las ideologías y formas de pensar, puede ser no sólo una amenaza contra el empleado o el trabajador universitario, sino contra el conjunto de la Institución misma, de tal modo que sin necesidad de que discutamos si esto es cierto o no, simplemente el hecho de que los dirigentes de este movimiento tengan la conciencia de que están haciendo estas amenazas y de que la tenga la base de los trabajadores, coloca en una situación todavía más difícil a la dirección del movimiento. Quiero, pues, que quede claro que nosotros hemos estado en constante diálogo; quiero que quede claro el tipo de peligros a que se está sometiendo nuevamente a la Institución y a los propios trabajadores y a los profesores y estudiantes de la Institución; a la Universidad como Universidad.

Deseo por otra parte destacar un hecho que pedimos al Lic. Velasco Ibarra que estudiara con sus colaboradores, y es que queremos saber qué derechos, qué prestaciones, qué garantías obtendrían los trabajadores, la base de los trabajadores con ese "contrato colectivo", porque creo que este Consejo se los puede dar reformando el Estatuto. Ahora bien, en el estudio que se hizo había muy pocos derechos realmente nuevos, y les ruego a los señores trabajadores que nos digan cuáles otros derechos hay que darles, porque creo que la Universidad Nacional Autónoma de México debe ser la primera en tener en cuenta los derechos, las prestaciones y las garantías de sus trabajadores, y que este Consejo Universitario puede incluso acordar el que cada dos años se renueve el Estatuto del Personal Administrativo, y se les den todas las garantías y prestaciones

necesarias. Quiero también destacar el hecho de que los dirigentes del movimiento piden el que se comisione con sueldo a aquellos trabajadores que resulten elegidos en puestos por elección popular. Esta petición parece legítima, pero anuncia también posibilidades de tipo político nuevas dentro del contexto universitario que nosotros no podemos ignorar, incluso en el caso de que el día de mañana reformemos el Estatuto del Personal Administrativo como parece deseable, sobre todo cuando tengamos un estudio exhaustivo de todos los derechos de los trabajadores, de todas las garantías que debemos darles, y de la aplicación misma de esos derechos en forma tal que cuando no se cumplan seamos los consejeros universitarios, las autoridades universitarias, los primeros en atender la solución frente a cualquier incumplimiento.

No pienso que se pueda considerar al Rector de la Universidad como patrón; no pienso que tenga las características de tal, y para mí definitivamente, y en lo personal, me resultaría muy raro sentirme algún día en mi vida patrón; pero incluso pensando personalmente, creo que el Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, como he dicho tantas veces, es un profesor que está al frente de la comunidad universitaria, y creo que este Consejo tiene las posibilidades de resolver los problemas, independientemente de que ya, como dijo el Lic. Velasco Ibarra, nosotros hemos señalado con toda claridad que si se hace compatible autonomía y sindicalismo, nosotros no tenemos objeciones frente a la solución de este problema que ellos plantean; pero desde luego mi exhortación más significativa, señores consejeros, —y hablo con todos y cada uno de los aquí presentes, y con los compañeros que están con nosotros—, es que hablen de inmediato con todos sus colegas y compañeros, sean dirigentes, sean miembros de la base, así como con los profesores y con los estudiantes para hacerles ver que es indispensable el darse cuenta con toda claridad de las implicaciones que tiene para la vida universitaria este nuevo movimiento. Yo les agradeceré mucho el que tomen en cuenta este mensaje, en la inteligencia de que, el aumento

que se hizo el año pasado a los trabajadores con menos ingresos, es el más alto en la historia de la Universidad Nacional Autónoma de México, y que hemos sido los primeros en preocuparnos por este tipo de problemas y debemos seguirlo siendo.

PROLETARIOS Y CAMPEÑINOS MARGINADOS POR LA T.V.

"En la 'industria' de la televisión, el empresario hace negocio con el anunciante, el anunciante con el público y el público acepta ser negociado por los anteriores; el Estado y los particulares saben que es digno de ser 'público de la televisión', todo aquel sujeto que ofrezca tributo al consumo".

Así lo manifestó el licenciado Raúl Cremoux, catedrático de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, durante su intervención en el ciclo **Grupos marginados e información**, que se lleva a cabo en el salón número 2 de la FCPyS, organizado por un grupo de estudiantes de la especialidad de Periodismo y Comunicación Colectiva de este plantel.

El catedrático universitario, al abundar en ese punto, dijo que es por ello que existen "razones de peso suficientes para que, en la programación normal diaria (78 horas en total aproximadamente) de los seis canales que hay en el Distrito Federal no exista una hora, una sola emisión, dedicada a tratar los asuntos del campo, del aprovechamiento agrícola, de la reforma agraria o de la explotación ejidal".

"El campesino no interesa a los anunciantes, subrayó, porque no es capaz de comprar un Barracuda o un detergente con enzimas; no es sujeto de crédito en los bancos, ni sabe que sus acciones colocadas en la industria del cartón le pueden reeditar el 11 por ciento a plazo fijo".

"El campesino no es capaz siquiera de adquirir un receptor monocromático, enfatizó; luego entonces... ¿para qué hacer programas que nadie verá, que a nadie interesarán, que nadie paga?".

El especialista señaló que, de la misma manera, "el lumpen proletario, el 'sin ingresos comprobables', se encuentra fuera de los beneficios de la televisión y todavía no hay lugar para él; su evolución está al margen de las preocupaciones del mercadólogo, del ejecutivo de cuentas, del creativo, del diputado local".

Pero estos grupos, según explicó el licenciado Cremoux, "no se les ha marginado totalmente, ya que sus ingresos eventuales empiezan a representar en la actualidad la sana

riosidad de los anunciantes; y es de esta manera como todo género de cosméticos, refrescos, ropa, y baratas mercancías, son los ganchos al hígado". "La ramplonería, dijo, fue en gran parte inventada para ellos. Por la razón la televisión mexicana tardó años en tener noticieros; en su lugar surgieron los aventones entre cómicos, los gritos envalentonados al inicio de una canción brava y los sermones de barrio".

Por otra parte, el ponente señaló que es a la clase 'media-media' a la que van dirigidos la mayor parte de la programación y los anuncios; "cuyo mensaje, aparte de tener una intencionalidad comercial, de invitación sistemática al consumo, tiene una estructura de emisión paternalista".

"Son 'buenas costumbres', explicó, todas aquellas emisiones que anulen las posibilidades de discusión vasta, profunda, sobre temas políticos, sociales, humanos. Son 'deseables' todos aquellos programas que dificulten el acercamiento al conocimiento empírico de la realidad nacional: noticieros, mesas redondas, y controles de todo tipo donde lo accidental sustituye sistemáticamente a lo esencial".

Es a la clase 'media-media', apuntó el periodista, a donde la televisión mexicana dirige el grueso de sus emisiones, creando un producto estándar, el que atrae al más amplio público posible".

LATINOAMERICA Y EL AUTORITARISMO NORTEAMERICANO

No hay movimientos revolucionarios en América Latina, según los Estados Unidos.

Las universidades son la base mínima para el cambio en Latinoamérica.

El autoritarismo norteamericano es ejercido con mecanismos tecnológicos para exterminar poblaciones enteras.

El autoritarismo norteamericano a través de la despolitización y desmovilización de las comunidades universitarias, del adiestramiento militar, de la venta de armamentos y de la infiltración de grupos policíacos, trata de ejercer control y de tener cualquier intento de soberanía nacional en los países latinoamericanos.

Los aspectos anteriores fueron tratados durante una entrevista con el sociólogo norteamericano John Saxe-Fernández, quien participa en los presentes Cursos de Otoño de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM con el tema "Intervencionismo, ciencia social y cambio en América Latina".

—Maestro Saxe-Fernández ¿podría referirse a la contrarrevolución promovida por el autoritarismo en América Latina?

—"En la actualidad, según los estrategas norteamericanos, no existe algo que podríamos llamar revolución latinoamericana, ni en Brasil, ni en Uruguay, ni en Argentina ni en México. Lo que a los norteamericanos les preocupa ahora es la

potencialidad revolucionaria, y es precisamente la que están combatiendo.

"Le voy a explicar lo anterior: Para los analistas del Departamento de Defensa de los E.U. y los servicios de inteligencia norteamericanos, la existencia de un cuerpo social organizado políticamente es el elemento imprescindible para que existan las condiciones mínimas para la revolución; es decir, una entidad capaz de dar expresión operativa o político-social a las condiciones subjetivas insurgentes.

"El profesor Conley, contratista militar de Estados Unidos, señala aspectos muy importantes a este respecto: 'El partido y no las condiciones socio-económicas del país son la causa de la revolución, y la eliminación de la causa significa la eliminación del partido'.

"Lo anterior tiene gran importancia si se toma en cuenta la definición oficial que da el estado mayor norteamericano, "si se considera a la insurgencia como todo intento de parte de una organización disciplinada de hombres, para efectuar una reestructuración socio-económica de la sociedad en nombre de aquellos amplios sectores económicamente necesitados y que no participan en la vida política de su propio país", según conceptos del propio profesor Conley.

"La conceptualización anterior permite la inclusión de una gama bastante amplia de agrupaciones, partidos políticos y otras instituciones, que procuren por diversos medios y bajo variadas y distintas banderas ideológicas, la reestructuración socio-económica de la sociedad; como las universidades latinoamericanas, el Frente de Liberación Nacional, los sectores radicalizados del Partido Demócrata Norteamericano, o aun el Partido Revolucionario Institucional, de México, o las Fuerzas Armadas del Perú.

"Es cierto que las corporaciones transnacionales norteamericanas también están realizando reestructuraciones, pero lo hacen en nombre de aquellos sectores limitados nacionales, como las burguesías satelizadas e internacionales que ellos representan, y eso desde luego no es revolución".

—¿Qué significan las universidades para las burguesías satelizadas y dependientes, para la administración de seguridad nacional norteamericana (incluyendo CIA, Departamento de Defensa, Consejo Nacional de Seguridad, etcétera)?

—"Para ellas, una universidad es o representa esa base mínima para el cambio, orientado con criterios nacionales, autónomos y, consecuentemente, desde el punto de vista norteamericano, "subversivos". Porque una universidad nacional autónoma latinoamericana que educa a amplios sectores de las clases medias y medias bajas, y en cierta medida de los campesinos y proletarios, es un organismo capaz de producir una fuerte presión sobre un sistema económico e industrial dirigido esencialmente a satisfacer las necesidades de grupos locales e internacionales muy reducidos. Y si esta estructura industrial no es capaz de absorber todas estas generaciones capacitadas en la universidad, entonces la potencialidad revolucionaria aumenta.

"Le voy a dar un ejemplo: para el profesor Jordan Young, consejero de los Servicios de Inteligencia norteamericano, la gran cantidad de estudiantes de secundaria y universitarios brasileños, representan una presión que puede significar un problema serio en los intentos que realiza en la actualidad la estructura de poder brasileño-norteamericano para institucionalizar el mando militar en ese país.

"El profesor Jordan Young afirma que la institucionalización de los militares dependerá del grado de expansión del sistema educativo brasileño. ¿Será capaz el sector industrial de proporcionar suficiente empleo para ese número en constante aumento de estudiantes universitarios? ... Si esas oportunidades de empleo se agotan, tendremos problemas".

El sociólogo Saxe dijo que los norteamericanos tienen una conclusión para evitar esos problemas que existen sólo en potencia: Desmovilizar y despolitizar a las universidades en Latinoamérica.

—"En el caso de sistemas políticos liberales donde los niveles de autoritarismo no han llegado a la intensidad de Brasil, no se trata sólo de despolitizarlos, sino también de utilizarlos para la subversión contrarrevolucionaria de estos regímenes.

"Es decir, a nivel macroestructural se trata de abortar todo experimento revolucionario autónomo, por medio de la provocación, antes de que logre firmeza institucional y organizativa, y pueda, efectivamente, lograr aminorar el embate de los grandes consorcios transnacionales por un lado, y la penetración política por otro. Es decir, que aminore las capacidades metropolitanas de definirle opciones al liderazgo nacional.

"Las técnicas de la contrainsurgencia "preventiva" se manifiestan a todo nivel. Al nivel de ataque de las instituciones "potencialmente" subversivas como las universidades, y a nivel de ataque de sistemas políticos o —grupos políticos nacionales— disfuncionales a los intereses de la seguridad nacional norteamericana y a las corporaciones transnacionales (Instituto de Investigaciones al Servicio de la Fuerza Aérea de Estados Unidos), es necesario que la autoridad establecida logre detectar tempranamente estos desarrollos "antes de que hayan logrado un estado de firmeza organizativa cuando las oportunidades de abortarlos se pierden, y los costos para controlarlos se han incrementado".

—Maestro Saxe-Fernández, ¿de qué otra forma se ejerce el autoritarismo norteamericano?

—"Déjeme contestarle esta pregunta con las palabras que un diplomático norteamericano manifestó en Laos al corresponsal francés Jacques DeConroy; "Para poder traer el progreso a este país, es necesario arrasarlo todo, el número de habitantes debe volver a cero y perder su cultura tradicional, porque esto lo obstaculiza todo".

"El autoritarismo norteamericano en el Tercer Mundo se manifiesta a través de mecanismos tecnológicos que permiten el exterminio de poblaciones enteras, en forma rápida, y con el menor contacto posible entre el victimario y la víctima.

"Y como lo señala el norteamericano Richard Barnett en su libro *The Roots of war*, se trata de un autoritarismo que operacionaliza sus crímenes a través de un aparato burocrático que despersonaliza a la víctima, la convierte en una figura estadística, facilitando así la desaparición de cualquier obstáculo ético-emocional que pudiera impedir el fácil ejercicio de la imposición tiránica de la tecnología sobre pueblos atrasados, débiles y vulnerables".

—¿Cuál es la dimensión política que tiene este autoritarismo en América Latina?

—"Son varias: el adiestramiento militar; la venta de armamentos; la infiltración de servicios policíacos y de inteligencia locales, y el rechazo sistemático de cualquier intento por lograr la autonomía y la soberanía, como lo han ilustrado los ataques militares y de guerra psicológica y económica contra Cuba, Chile y en cierta medida Perú.

"Pero permítame ser más específico. Entre 1950 y 1970 los Estados Unidos adiestraron a 319 mil 43 oficiales en todo el mundo; de éstos, 54 mil 270 fueron oficiales latinoamericanos, (según datos publicados por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos). En este mismo periodo los establecimientos militares latinoamericanos recibieron mil 294 millones de dólares (más de 16 mil 175 millones de pesos). De estos, Brasil fue el beneficiario mayor con 378 millones de dólares (más de 4 mil 725 millones de pesos), gran parte

Pasa a la página 4

LATINOAMERICA . . .

Viene de la página 3

de los cuales fueron otorgados después del golpe de Estado que derrocó al presidente Goulart en 1964.

"En cuanto al adiestramiento y ayuda para los cuerpos policíacos y para-policíacos que en la actualidad operan en Latinoamérica, entre 1961 y 1971 los países que más recibieron fueron Brasil, Colombia, la República Dominicana y Guatemala, con un total de 282 millones 762 mil dólares (más de 3 mil 525 millones de pesos).

"Estas cifras no dan una idea de lo que realmente significan, a menos que se considere el contenido de los cursos que actualmente se imparten a los cuerpos militares, para-militares, policíacos y para-policíacos latinoamericanos.

"Para ejemplificar el punto anterior, señalaré algunos de los aspectos de los programas de adiestramiento presentados por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos al Subcomité de Asuntos del Hemisferio Occidental del Comité de Asuntos Externos del Senado Norteamericano.

"Entre ellos incluyen: "censura, sistemas de control de transporte, operaciones químicas, y biológicas, análisis de la Agencia de Inteligencia (CIA), acción cívica y asuntos civiles, operaciones clandestinas, comunismo y democracia, operaciones de cateo y "cordón", disensión en los Estados Unidos, operaciones contra-guerrilleras, criptografía, inteligencia electrónica, guerra electrónica y contramedidas, uso de espías, inteligencia para la insurgencia, interrogatorio de prisioneros y -sospechosos-, control de muchedumbres y otras reuniones masivas, efectos de las armas nucleares, fotografía para la inteligencia, detector de mentiras, operaciones psicológicas, cateos y allanamiento, huelgas, guerra especial, vigilancia, terror y operaciones clandestinas".

-¿Cuáles son las consecuencias del intervencionismo en América Latina?

"Piense en sistemas políticos como los nuestros; un grupo, una institución en competencia con otros grupos de recursos escasos de orden económico y humano. Imagine lo que quiere decir esta asistencia económica y este tipo de adiestramiento. La consecuencia inmediata es un deterioro masivo de todos los sistemas de movilización política y de los mecanismos de regularización jurídica del Estado. Pero note que, para mantener los altos grados de represión interna, esos cuerpos de seguridad dependen cada vez más de refuerzos técnicos, y de adiestramiento y de doctrinamiento del exterior o sea de los Estados Unidos.

"En Costa Rica, por ejemplo, todas las reestructuraciones del Ministerio de Seguridad Pública fueron propuestas, financiadas y supervisadas por los expertos en "Seguridad Pública" del programa de la Agencia para el Desarrollo Internacional".

-¿Cuál es el efecto de lo anterior en América Latina?

"Creo yo que estamos presenciando un virtual desmantelamiento del Estado nacional a todo nivel. La extranjerización de los sectores claves de la economía (alimentos, manufacturas, sistema bancario) por un lado, y por otro la desnacionalización al nivel político por medio de la intensa ingerencia de los servicios militares y de inteligencia metropolitanos, en la estructura y dinámica de los servicios de seguridad interna locales. Esto facilita enormemente la capacidad del centro hegemónico no sólo para alterar a su antojo las reglas del juego, sino también para preservar o cambiar las estructuras de autoridad interna de estas naciones.

"Claro es que las manifestaciones de los programas de los organismos de seguridad

nacional norteamericanos, adoptan problemáticas y expresiones distintas en los diferentes países latinoamericanos, en relación a las condiciones internas de la historia local y de las condiciones políticas que en un momento dado existan.

LA TIERRA ES UNA NUEZ EN EL UNIVERSO

"El hombre se envanece de vivir en 'su' planeta y de tomar orgulloso el gentilicio de 'terricola'; pero la Tierra es solamente una 'nave' que viaja por el espacio y se significa como una simple 'cáscara de nuez' frente a la magnitud del Universo".

Puntos de vista a favor y en contra al respecto, fueron vertidos por geofísicos y astrónomos durante la plática denominada **Desde una cáscara de nuez**, en la que intervinieron los doctores Cimna Lomnitz y Silvia Torres de Peimbert, en la Librería Gandhi de Miguel Angel de Quevedo 128.

Con esta charla se inició el ciclo **Universo 72 (ciencia y/o ficción)** que organiza el Departamento de Ciencias de la Dirección General de Difusión Cultural de la UNAM.

En esta sesión, que se caracterizó por la participación de los asistentes, se trató de dilucidar desde un punto de vista científico, la importancia de nuestro planeta.

Por su parte, la doctora Torres de Peimbert, investigadora del Instituto de Astronomía de esta Casa de Estudios, dijo que "la Tierra juega para los astrónomos un doble papel, ya que nos interesa como astro y al mismo tiempo como un planeta más que proporciona información para saber del universo en su conjunto".

Hizo notar, asimismo, la insignificancia de la Tierra como cuerpo celeste, frente a la inmensidad de las galaxias y conjuntos estelares, y para dar una ligera idea de la magnitud del universo, la doctora Peimbert señaló que "viajando a la velocidad de la luz en un segundo se llegaría a la Luna; en 8 minutos al Sol, y aproximadamente 3 años para arribar a la estrella más próxima".

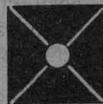
Pero añadió que "las distancias verdaderamente 'astronómicas' son las que privan desde la Tierra a nebulosas como las de la Hélice, la de Orión, o la llamada de Norteamérica, que se encuentran a mil, mil 500 y tres mil años luz, respectivamente; o la del diámetro de la Vía Láctea que es de cien mil de estas unidades". Cabe mencionar que la luz recorre 9.5 billones de kilómetros en un año.

En cambio, de manera opuesta, el geofísico chileno Cimna Lomnitz, jefe del Departamento de Sismología del Instituto de Geofísica de la UNAM, expuso durante su intervención en la citada charla, que para los especialistas de su ramo la Tierra representa el centro de sus preocupaciones científicas, y al abordar en el tema manifes-

"No infiera de esto que no podamos hacer generalizaciones, porque sí podemos. Estoy tratando de explicarle a usted lo que los pueblos latinoamericanos tienen en común. Y en la actualidad, ese común denominador, es los Estados Unidos".

tó algunos de los avances realizados últimamente en la sismología para el cabal conocimiento del planeta.

La próxima plática de este ciclo, se efectuará en ese mismo sitio el jueves 5, con el tema **Uso y abuso de las estrellas**, con la intervención del astrofísico Manuel Peimbert y el físico Juan de Oyarzábal.



DANZA

Danzas rumanas, A dos, Isostasia, Allegro. Taller Coreográfico de la Universidad. Dirección: Gloria Contreras. Teatro de la C.U. (anexo de Arquitectural). **Viernes:** 20 horas. **Sábado y domingo:** 12 horas. Boleto 10 pesos. Estudiantes 5 pesos. *IV Temporada universitaria del Taller coreográfico.*

RADIO

Proyección Universitaria. Estereomil. 100.9 megahertz. Banda de frecuencia modulada. Lunes a viernes: 21 horas.



Gaceta UNAM

Universidad Nacional Autónoma de México

Dr. Pablo González Casanova
Rector

Quim. Manuel Madrazo Garamendi
Secretario General

Lic. Enrique Velasco Ibarra
Secretario General Auxiliar

Dirección General de Información y Relaciones

Lic. Gustavo Carvajal Moreno
Director General

La Gaceta UNAM, aparece los lunes, miércoles y viernes en periodos de clases y los miércoles en periodos de exámenes y vacaciones parciales.

Publicada por la Dirección General de Información y Relaciones.

110. Piso Torre de la Rectoría.

C.U. México 20, D.F.

Franquicia postal por acuerdo presidencial de 8 de mayo de 1940.

REFORMA AL ESTATUTO

El día 19 del presente, el señor Lic. Enrique Velasco Ibarra, Secretario General Auxiliar, entregó personalmente a los señores Evaristo Pérez Arreola y Leonardo Olivos Cuéllar la respuesta a la solicitud de celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo.

No puede atenderse a esa petición en virtud de las siguientes consideraciones:

a) Que es responsabilidad de la comunidad universitaria mantenerse en estricta observancia del régimen de derecho vigente en nuestro país y en nuestra Universidad, así como utilizar las vías legales en la resolución de sus conflictos.

b) Que la aceptación del contrato colectivo rompería el régimen legal de la Universidad y el de la nación.

c) Que la firma de un contrato colectivo requiere de la existencia de un sindicato legalmente establecido.

d) Que no es atribución del Rector el conceder registro a un sindicato.

e) Que el propio grupo de trabajadores, por motivo de su registro sindical, presentó una demanda de amparo al Poder Judicial Federal, aún no resuelta por éste.

f) Que a pesar de que no exista un sindicato y si exista reglamentada una asociación de trabajadores, todas las demandas de mejoramiento de los mismos trabajadores pueden ser encauzadas dentro del régimen legal universitario a través de:

1) Revisión de la legislación universitaria en lo que se refiere al personal administrativo, para un nuevo Estatuto.

2) Establecimiento dentro del propio régimen legal universitario de la obligación, de que cada dos años se revisen las condiciones de trabajo, lo cual garantizaría la función de revisión periódica que tienen las contrataciones colectivas.

EN CONSECUENCIA, NO ES NECESARIO EL SINDICATO PARA QUE LAS DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES SEAN SATISFECHAS, NI ES NECESARIA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO PARA QUE PERIÓDICAMENTE SE REVISEN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS ESTAN ABIERTAS AL DIALOGO CON LOS TRABAJADORES Y AL MEJORAMIENTO DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO.

Desde mayo de 1971 la Secretaría General Auxiliar integró una comisión con la participación de la ATAUNAM, encargada de estudiar posibles reformas a la legislación universitaria vigente, a efecto de establecer

A LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

Señores:

Evaristo Pérez Arreola,
José Luis Gutiérrez Calzadilla,
Alfonso Fragozo Pérez,
Alberto Moreno de Anda,
Leonardo Olivos Cuéllar,
Rubén Avalos Figueroa,
Rodolfo Ramos Maldonado,
Benito Cristóbal Ortiz,
Presente.

Por instrucciones del señor Rector, Dr. Pablo González Casanova, y por ser un asunto de la competencia de esta Secretaría General Auxiliar, contesto a su escrito de fecha 13 del presente mes, dirigido al Representante Legal de la U.N.A.M., con el objeto de solicitar la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo.

Al respecto me permito reiterar a ustedes la posición de la Rectoría, manifestada a los dirigentes de la ATAUNAM, y a ustedes en lo personal.

En relación al registro del Sindicato de Trabajadores de la U.N.A.M., y por lo tanto a la firma de un contrato colectivo que derivaría del mismo, es necesario precisar con el mayor cuidado el respeto no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino a la Ley Orgánica de la U.N.A.M., particularmente en lo que se refiere a impedir un posible uso personal de las acciones políticas sindicales en detrimento de la autonomía universitaria, que el Estado mexicano ha acordado a esta Institución para la designación de sus autoridades, el establecimiento de sus planes y programas, la preservación de la libertad de cátedra, de investigación y de difusión de la cultura, valores estos de carácter público y nacional que con el mayor cuidado deben hacerse compatibles en la Legislación o en la aplicación misma del artículo 123 y del artículo 3o. constitucionales.

Las autoridades universitarias no han presentado oposición legal al registro del Sindicato, pero han manifestado y manifiestan la necesidad de estudiar a fondo, por los representantes de la ATAUNAM, por las autoridades universitarias y también por las autoridades del Gobierno de la República, la solución de este problema, pues por ningún motivo puede permitirse que en el futuro se utilice la política de cualquier organización contra la autonomía universitaria. Los universitarios, trabajadores, empleados, profesores, estu-

Pasa a la página 2

G A C E T A



U N A M

SUPLEMENTO DEDICADO
AL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO
UNIVERSITARIO

Vol. I No. 56 Ciudad Universitaria, 25 de octubre de 1972

remuneraciones más justas, condiciones de trabajo más adecuadas, prestaciones más amplias y accesibles a

todos y mayores oportunidades de ascenso a quienes se esfuerzan por

Pasa a la página 2

LAS AUTORIDADES . . .

Viene de la página 1

superarse. Después de dos reuniones semanales los representantes de la ATAUNAM perdieron interés y nunca presentaron una sola proposición.

El jueves 19 del presente, una vez conocida la respuesta a la solicitud de firma de un contrato colectivo, los señores Evaristo Pérez Arreola y Leonardo Olivos Cuéllar solicitaron una entrevista con el señor Rector, quien de inmediato se las concedió para el sábado 21, a la cual, por motivos que se ignoran, no acudieron.

SOLO EL DIALOGO, ABIERTO Y DIRECTO, ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PERMITIRA EL MEJORAMIENTO DE LAS PARTES QUE LA INTEGRAN.

¿QUE OFRECE AL TRABAJADOR UNIVERSITARIO EL PRETENDIDO CONTRATO COLECTIVO?

1.- MANEJO DE PLAZAS POR LOS DIRIGENTES DE LOS TRABAJADORES.

En su cláusula IV se establece que corresponderá al sindicato proporcionar el personal necesario para cubrir las plazas vacantes definitivas y de nueva creación dentro de un plazo de 15 días hábiles, transcurrido el cual, si no lo hiciera, las autoridades lo podrán contratar libremente. Más adelante en la cláusula XXX señala que la Universidad practicará "con intervención del sindicato y dentro de los 30 días siguientes al inicio de la prestación de los servicios: examen de capacidad, de aptitud o facultades respectivas a los trabajadores de nuevo ingreso".

En esta forma, los líderes manejarán libremente las plazas, podrán sólo favorecer a sus allegados y como el examen de aptitud se efectuará después de ocupar el puesto, se creará un grupo de frustrados sin mayores oportunidades de ascenso, en virtud de su falta de capacidad.

Si esta petición expresa el legítimo derecho de los trabajadores por obtener empleo para sus familiares, desde el año pasado se comunicó al grupo que hoy formula nuevamente esta solicitud que nunca la creación de nuevas plantas o vacantes sería suficiente para constituir una fuente de empleo accesible a todos los familiares. Asimismo, la experiencia señala que la mayoría de los familiares solicitantes son personas que carecen de conocimientos suficientes para ocupar un puesto. Por otra parte, conforme a una encuesta realizada el año pasado, se demostró que la principal fuente de reclutamiento de personal de nuevo ingreso, la constituyen los propios trabajadores, quienes recomiendan a sus familiares o conocidos.

La Universidad es una institución que implica superación constante para sus miembros, y nada más justo que los familiares de su sector administrativo participen en dicha superación. Por lo tanto, se propuso en esa ocasión que: a) Se impartieran cursos de capacitación para los familiares a efecto de que los hijos de los trabajadores pudieran tener una posición superior a la alcanzada por sus padres, que el hijo del auxiliar de intendencia pueda

A LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

Viene de la página 1

diantes o autoridades de la Institución y gubernamentales, tenemos una gran responsabilidad a ese respecto.

Es por esto que exhortamos e invitamos a los trabajadores y empleados de la U.N.A.M. a resolver cualquier problema por los medios y los instrumentos con que la propia Institución Universitaria, y con estricto apego y cumplimiento al Artículo 13 de su Ley Orgánica, y reiteramos, una vez más, la invitación hecha a los trabajadores universitarios para que se revise a la mayor brevedad posible, el actual Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M., y, dado el caso, se redacte uno nuevo.

Es pertinente dejar asentado que las autoridades universitarias han pugnado constantemente por superar las condiciones de trabajo de los empleados y trabajadores universitarios, muestra de ello es, entre otros, el aumento de salarios otorgado en el mes de julio del pasado año, el más alto en la historia de nuestra Casa de Estudios, el pago de la prima de vacaciones y la prima dominical, los cursos de capacitación, tanto regulares como intensivos, para más de 3500 trabajadores.

Los intereses de las autoridades y de los trabajadores universitarios coinciden y son los mismos; la superación de cada una de las partes integrantes de la comunidad y por lo tanto de la Universidad misma, se puede realizar por nuestra propia Institución, y las autoridades universitarias están en la mejor disposición de llevar al Consejo Universitario los planteamientos que permitan el mayor bienestar y seguridad del trabajador universitario.

Atentamente,

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F., 19 de octubre/72

El Secretario General Auxiliar,

LIC. ENRIQUE VELASCO IBARRA

ser oficial administrativo.— b) La creación de una dinámica bolsa de trabajo que no restringiera las oportunidades de empleo al limitado crecimiento de plazas en la Universidad, sino que lo ampliara a todo tipo de Institución, con la apertura consiguiente de posibilidades de colocación inmediata. Sin embargo, ni siquiera se intentó llevar a cabo esta solución, por falta de interés de aquellos que ahora pretenden resolver el problema del desempleo de los familiares.

2.- MAYORES BENEFICIOS PARA QUIEN ABANDONA LA UNAM Y NO PARA QUIEN SE QUEDA.

Conforme al contrato colectivo solicitado, si un trabajador abandona su empleo y se rescinde su nombramiento, recibirá automáticamente 6 días de salario correspondientes a las faltas injustificadas y tres semanas más, mientras se practica la investigación. De este modo se pretende "estimular" a los ausentistas.



"Celebremos reuniones en donde sólo prive la razón y la mayor democracia".

En la cláusula X se establece que si los trabajadores rescinden su contrato o si el patrón lo rescinde, sin causa justificada, ¿es aceptable esto? — se tendrá derecho a ciento cincuenta días de salario, treinta días más por año trabajado, prima de antigüedad y prestaciones proporcionales. Además, se tendrá derecho a continuar con salario, prestaciones y antigüedad computadas mientras no se le otorgue materialmente la cantidad señalada.

En la cláusula XI se establece además, que quien renuncia por motivos personales doce días de salario por año trabajado si se tiene más de quince años de antigüedad la cuota será de veinticuatro días. De tal manera, que en algunos casos, recibirá más abandonando el empleo que renunciando.

Las condiciones de trabajo más favorables deben otorgarse a quien se va de la UNAM?

HORARIOS MENORES Y DESCANOS MAYORES, QUE EN LA PRACTICA GOZAN YA LOS TRABAJADORES.

En la Cláusula XV se disminuye una hora diaria la jornada de trabajo, y se establece un descanso al día de media hora por los menos.

Si se considera que la antigüedad de los trabajadores universitarios fluctúa entre seis y diez años; que el Estatuto que establece la jornada actual se aprobó en 1966; que el personal que ingresó antes de que estuviera en vigor el Estatuto mencionado tiene jornadas entre 20 y 26 horas semanales y que es una práctica de varias dependencias otorgar un descanso mayor de media hora. ¿Es esto una conquista sindical?

En la cláusula XVIII se añaden como días de descanso obligatorio el "Jueves, Viernes y Sábado de la llamada Semana Santa", el 15 de septiembre, el 12 de octubre, el 10, y 2 de noviembre, "el 12 de noviembre aniversario del sindicato de trabajadores de la UNAM", el 12 de diciembre y "los demás que sean pactados por el trabajador y el patrón". En la cláusula XXI se amplían el número de días económicos de los diez actuales a quince.

La mayor parte de los días adicionales han sido práctica de las autoridades otorgarlos como descanso y es una realidad la justificación de faltas que exceden a los días económicos. Reflexionemos un momento en nuestra condición de universitarios, sumemos los días de descanso obligatorio, los tres periodos de vacaciones, los días económicos, los descansos que la ley establece, y tendremos por lo menos ciento cinco días no laborados en un año; si se consideran los días adicionales de antigüedad y las suspensiones provocadas por circunstancias diversas se amplía todavía más el periodo no laborado. ¿Existe alguna Institución que ofrezca mejores salarios y descansos más amplios para sus trabajadores?

MAYORES PRESTACIONES ECONOMICAS SOLAMENTE PARA LOS MAS ANTIGUOS.

En el punto cuatro de la Cláusula XIX se establece que los trabajadores disfrutará de una prima de vacaciones del 40%, en lugar de la establecida de un 25%. Conforme a lo planteado, a mayor antigüedad corresponde mayor periodo de vacaciones y en consecuencia, mayor salario.

En la Cláusula XXIX se incrementa el salario en tres, cuatro, cinco, seis y siete escalas para los trabajadores con una antigüedad comprendida entre los diez y veinte años de servicios.

La antigüedad promedio de los trabajadores está comprendida entre los seis y diez años de servicio y su edad promedio oscila entre 26 y 30 años.

¿Vale la pena una prestación que se considera que el hecho circunstancial y

pesivo de crear antigüedad determina la exclusión de los jóvenes que obviamente no la tienen, por más que se esfuerzan por realizar una labor ejemplar?

5.- PROMOCIONES AUTOMATICAS SOLAMENTE PARA EL PERSONAL DE MAYOR ANTIGUEDAD

En la Cláusula LIX, en su punto tres se dice que "las plazas sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán automáticamente por simple antigüedad".

¿Qué oportunidad de ascenso tendrán los mejores trabajadores que carecen de antigüedad? ¿Qué utilidad tendrá la superación personal?

6.- MEJORES CONDICIONES PARA QUIENES TRABAJAN EN DOMINGO, FALLECEN, SE JUBILAN, TIENEN HIJOS QUE ESTUDIAN EN LA UNIVERSIDAD, SON ESTUDIANTES, O MADRES.

En diversas cláusulas se señalan las siguientes condiciones: cuotas triples para quienes laboran en domingo; gastos de sepelio conforme a la antigüedad; incremento de gratificación por renuncia o jubilación; becas de inscripción y colegiatura en la Universidad o en Escuelas incorporadas y hasta 50 becas completas; mayores facilidades de horario y textos para los trabajadores estudiantes; incremento del monto de las ayudas médicas, y mejores guarderías.

¿No es desventajoso para los trabajadores que no reúnen ninguna de estas condiciones y de lo que constantemente se quejan, que las prestaciones existentes para ellos ya son sumamente restrictivas? ¿Vale la pena fomentar este desequilibrio?

Todas las prestaciones deben ser accesibles a todos los empleados.

Por lo que se refiere a las madres que laboran en el centro, desde hace dos años se pidió al grupo que solicita la firma del contrato colectivo, una lista de personas que requirieran el servicio. Nunca se mencionó un solo nombre. La Universidad tiene la obligación de proporcionar este servicio y no elude su compromiso.

7.- MANEJO DE PRESTACIONES YA EXISTENTES A CRITERIO DE LOS LIDERES.

En el punto 9 de la cláusula XXX se establece que el encargado del Centro de Capacitación será designado por el sindicato. En la siguiente cláusula se señala la obligación de entregar al sindicato \$ 100,000 anuales para prácticas deportivas, así como la ingerencia del sindicato en el manejo de las instalaciones deportivas. En la cláusula XL se establece que el 15 de diciembre de cada año se entregarán al sindicato \$ 100,000 para que reparta juguetes.

La Universidad considera que la acción social es un derecho de los trabajadores y no un favor gracioso, ni de las autoridades ni del sindicato.

¿Qué se pretende con manejar las prestaciones como si fueran favores de los líderes del sindicato?

8.- IMPOSICION DE SANCIONES A LOS TRABAJADORES A JUICIO DE LOS LIDERES, DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA PARA LA UNAM.

En la cláusula LXI se formula la obligación para la Universidad "de hacer efectivos los castigos o medidas disciplinarias que acuerden los dirigentes para sus miembros". Se otorga así a las autoridades el papel de instrumento coactivo del sindicato en contra de los trabajadores.

9.- SOLO UNA NUEVA PRESTACION PARA TODOS LOS TRABAJADORES.

En la XLV se formula la obligación de la Universidad de instalar una tienda para

los trabajadores con precios de descuento. ¿Existe la posibilidad real de proporcionar artículos a precios inferiores a lo que ofrecen el ISSSTE y CONASUPO?

10.- MAYOR SEGURIDAD PARA QUIEN FALTA A SU DEBER Y CUENTA CON EL FAVOR DE LOS LIDERES.

En la cláusula X se establece una investigación burocrática de los casos que ameriten rescisión de nombramiento, la que "deberá hacerse en un término improrrogable de tres semanas, con intervención sindical y prescripción de la acción si ésta no se realiza en el plazo señalado".

En la cláusula XLVI, Apartado siete, se establece como causa de rescisión el abandono de empleo durante más de "cinco faltas consecutivas de asistencia de trabajo en período de treinta días".

¿No bastaría con que se demorara conscientemente la investigación mencionada para que por prescripción se garantizara la permanencia de los peores elementos, que desprestigian al sector administrativo?

Paradójicamente a esta búsqueda de protección del personal burocratizado, en el punto cinco de la cláusula XLVI se establece el despido sin responsabilidad "por cometer actos inmorales a juicio de la Institución y del sindicato durante el trabajo o en el lugar donde se desempeñan los servicios".

El hecho de que se sujete la determinación de la realización de un acto inmoral, al acuerdo entre la Institución y el sindicato, fomenta el despido arbitrario de los trabajadores. Bastaría cualquier convenio entre autoridades y sindicato para que de la forma más fácil e irresponsable quede sin empleo el mejor de nuestros elementos.

EN CONSECUENCIA UN CONTRATO COLECTIVO COMO EL QUE SE PRETENDE NO FAVORECE AL TRABAJADOR SINO A LOS LIDERES

BENEFICIOS... ¿PARA QUIEN?

En el contrato colectivo solicitado, en la cláusula XXXIV se concede permiso con goce de sueldo a los miembros del Comité Ejecutivo y a las Comisiones de Honor y Justicia, Vigilancia, Fiscalización y Hacienda. En la siguiente cláusula se señala la obligación de la Universidad de dar facilidades amplias de horario a los representantes que sean convocados a asambleas o actividades sindicales. Además, se señala en otro cláusula, permiso obligatorio con goce de sueldo a quien ocupe un cargo de elección popular, durante el tiempo de su gestión. ¿Serán quienes promueven estas peticiones los beneficiarios inmediatos de esta situación especial? ¿Se requiere lesionar a la U.N.A.M. para apoyar situaciones actuales y posibles anhelos? ¿Qué trabajador quiere y puede aspirar a un puesto político?

La Universidad no es un partido político, ni los trabajadores universitarios instrumentos para obtener posiciones. La Institución acoge en su seno a todas las corrientes ideológicas, pero no participa en la práctica política; cada universitario en su personal y conforme a sus intereses puede hacer política en los partidos o en los grupos a que se adhiere libremente.

DESPIDO DEL TRABAJADOR A CRITERIO DE LOS LÍDERES

En la Cláusula LXI del contrato colectivo pretendido se establece que el sindicato podrá exigir a las autoridades, por medio de un oficio, el despido inmediato del trabajador en plazo improrrogable de 24 horas. Basta que el trabajador renuncie al sindicato, sea expulsado del mismo o a criterio de los líderes deba ser separado del trabajo, para que el trabajador quede sin ninguna protección y sin posibilidades de defensa pierda su empleo. ¿Es así como se otorga mayor seguridad en el trabajo contra despidos injustificados?

LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO DEBE ESTAR SUBORDINADA NI AL ARBITRIO DE LOS LÍDERES NI AL DE LAS AUTORIDADES

LA FUERZA NO SUSTITUYE LA DEMOCRACIA

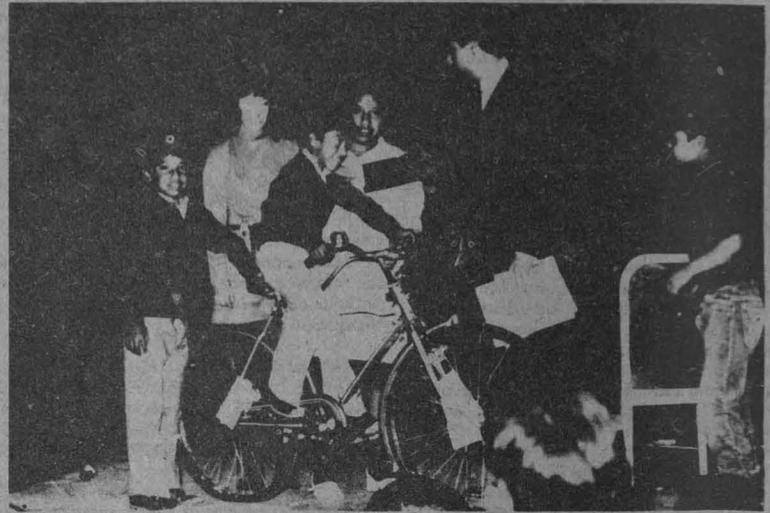
A pesar de que en la solicitud de firma del contrato colectivo se emplazaba a una ilegal huelga que se iniciaría el día 25 del presente a las 12.00 horas, el temor de que los trabajadores no secundaran la solicitud planteada, determinó la adopción de medidas violentas para interrumpir las actividades de algunas dependencias y forzar paros de apoyo a la petición.

Desde la semana pasada pequeños grupos de trabajadores, aprovechando la ausencia de quienes laboran en los locales de trabajo, se han venido posesionando temporalmente, a partir de la madrugada, de algunas de las instalaciones universitarias e impidiendo, por la fuerza, la manifestación libre en pro o en contra del paro y en algunas ocasiones, desconociendo por completo el acuerdo expreso de los trabajadores, tomado en asamblea democrática, de continuar sus labores para no perjudicar a la comunidad universitaria, como ha sido el caso, entre otros, de los miembros de la Dirección General de Personal Académico y Administrativo.

EL TRABAJADOR QUE CONSIDERA JUSTA LA RAZON QUE LE ASISTE, BASA SU ACTIVIDAD EN EL APOYO DEMOCRATICO DE SUS COMPAÑEROS Y ACTUA A LA LUZ DEL DIA.

DEMORA EN LOS TRAMITES CON MOTIVO DEL PARO FORZADO

El paro forzado que el día 23 del presente tuvo lugar sin consulta democrática de los trabajadores en la Dirección General de Personal Académico y Administrativo, provocó la demora en el trámite del pago de los trabajadores, impidió el libre ejercicio



"La acción social es un derecho de los trabajadores, no un acto gracioso de los líderes ni de las autoridades".

del derecho de préstamo a corto plazo y la expedición de certificaciones, asimismo, demoró el trámite de ingreso de muchos trabajadores que tardarán más en recibir su primera remuneración. Estos efectos negativos se ampliaron también al personal académico.

AQUELLOS QUE FOMENTAN LOS PAROS FORZADOS DEBEN REFLEXIONAR EN LA RESPONSABILIDAD QUE IMPLICA SU CONDUCTA.

LA UNIVERSIDAD DEBE SER EJEMPLAR EN LAS RELACIONES CON SUS TRABAJADORES.

El régimen legal de la Universidad permite el cambio y mejoramiento de las condiciones de trabajo de su personal administrativo. En varias oportunidades se ha llamado, sin éxito, a los representantes de la ATAUNAM para que unan sus esfuerzos a los de la comunidad universitaria en beneficio de los trabajadores.

Por la ausencia de colaboración, han sido iniciativas unilaterales por parte de las autoridades: la retabulación de sueldos que ha sido la más alta alcanzada por los trabajadores en la historia de la Universidad, el establecimiento de sistemas de capacitación que ofrezcan mayores oportunidades a los empleados y sus familias, las reformas al escalafón para lograr una calificación más justa, los festivales infantiles que ahora se pretende desaparezcan, las investigaciones socioeconómicas para una mejor comprensión de las necesidades del personal administrativo y la creación de este Suplemento, como un medio de expresión de las demandas, quejas y sugerencias del trabajador. Asimismo, se han añadido en la práctica todas las prestaciones que señala la Nueva Ley Federal del

Trabajo, como la prima de vacaciones y el pago adicional por trabajo dominical.

El hecho de que existan algunos trabajadores que carecen de prestaciones, como en el caso de algunos empleados de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, no invalida la vigencia de la legislación universitaria, sino precisamente, aquellos carecen de las mismas por haber sido contratados sus servicios como eventuales, al margen de lo establecido por la mencionada legislación.

Como universitarios, estamos obligados a usar la razón y no la fuerza; somos responsables de satisfacer nuestros legítimos intereses personales sin que éstos se conviertan en agresiones a nuestra Institución.

Dentro de nuestra estructura legal tanto universitaria como nacional, debemos encontrar con imaginación reformas profundas y factibles a corto, mediano y largo plazo, que trasciendan concepciones tradicionales y superen persistentes vicios.

Intentemos sistemas de estímulos económicos, escalafonarios y sociales, que promuevan la superación personal y el beneficio de la Institución.

Abramos nuevas oportunidades para el trabajador que se esfuerce, no sólo basadas en su antigüedad.

Busquemos nuevas prestaciones accesibles a todos los trabajadores, independientemente de su condición social, sexo, edad, o antigüedad.

Celebremos reuniones en donde sólo prive la razón y la mayor democracia.

INICIEMOS EL DIALOGO SIN ESPERAR; COORDINEMOS NUESTROS ESFUERZOS PARA REFORMAR LA LEGISLACION UNIVERSITARIA VIGENTE Y CREAR CONDICIONES DE TRABAJO MAS ADECUADAS PARA TODOS Y MAYORES OPORTUNIDADES DE ASCENSO A QUIENES SE AFANAN POR SUPERARSE.