

PROPOSICION DE HISTORIA-VALLEJO.

Las notas que en este escrito presentamos, las conclusiones que sacamos y las proposiciones sobre un nuevo modelo de reestructuración tienen el carácter de un mero primer borrador. No pretendemos dar ninguna solución acabada o completa sino simplemente presentar algunas ideas que permitan iniciar la discusión.

El proyecto tiene aún lagunas y problemas no resueltos. Esperamos que ello se corrija en la discusión y el trabajo colectivo de todos los profesores.

La reestructuración de las academias del CCH responde a una necesidad objetiva que se hizo evidente a medida que el Colegio fue desarrollándose y los problemas se multiplicaron. Surgieron nuevas necesidades en todas las áreas. La población escolar se multiplicó de 1971 a 1973 —año en que se implementó la primera reestructuración— en más del 300 %. En cada área solamente se atendía una materia por semestre, con un número muy reducido de profesores. En la actualidad, con una población que rebasa a los 16 000 alumnos en cada plantel, con 64 asignaturas distintas, con el personal académico también triplicado, etc. es absurdo que alguien pretenda que se siga funcionando con

las estructuras y recursos anteriores.

Nos parece muy claro. Y sin embargo, las reestructuraciones, ahí donde se lograron, enfrentaron la resistencia de las autoridades, sus negativas, sus regateos mezquinos alegando problemas presupuestales. Otro obstáculo fue el sabotaje que desde dentro mismo del profesorado realizaron (realizan y seguirán realizando) corrientes que se oponen a la transformación académica, al avance del proceso de democratización de la enseñanza, a la consolidación y superación de nuestro CCH.

Las autoridades de la Coordinación rechazaron algunas propuestas de reestructuración presentadas por compañeros de algunas academias (Talleres de Vallejo, por ejemplo). En otros casos las disputas interminables —el sabotaje, pues— frenó los procesos. Quebrando la unidad, pasando sobre los acuerdos ya logrados una conocida tendencia política impidió que —otro ejemplo— Historia del Sur se reorganizara.

Si hemos iniciado en esta forma nuestro escrito, es porque una vez más queremos convocar, con el mayor énfasis, a todos los compañeros a cerrar filas y prepararse a librar una nueva jornada de lucha.

La comisión de reestructuración llama a los compañeros a que recordemos que nada cae del cielo, que ninguna conquista por pequeña que sea consigue gratuitamente.

La comisión de reestructuración llama a los compañeros profesores a que nos preparemos a buscar unidad con otras academias del plantel, con otras academias del Colegio, a conquistar la solidaridad de los compañeros estudiantes porque todas las reformas que se han hecho y las que proponemos, tienden a elevar el nivel académico buscando una mejor preparación de los compañeros estudiantes. Definitivamente, sólo en movilización combativa lograremos que se nos respeten nuestras conquistas y que se nos reconozcan nuestras legítimas nuevas demandas.

CONSIDERANDOS DE LA REESTRUCTURACION.

El modelo de reestructuración que sometemos a la consideración de los compañeros parte de tres consideraciones.

- 1 Los objetivos del área.
- 2 Las experiencias de los modelos de reestructuración anteriores.
- 3 La situación laboral y las proposiciones del SPAUNAM.

LOS OBJETIVOS DEL AREA.

Consideramos que las resoluciones de la academia resultado de sus trabajos del pasado mes de abril de 1974 son totalmente válidas, por lo que las transcribimos íntegramente:

Los maestros de la Academia de Historia se reunieron durante la semana del 22 al 27 de abril, para discutir sobre el papel del maestro y la Universidad, así como para reestructurar el funcionamiento del AREA.

Las conclusiones sobre la Universidad y los maestros son las siguientes:

- 1.— La Universidad juega un papel de productor y reproductor de conocimientos.
- 2.— La función reproductora se hace por medio de la docencia y la productora por medio de la investigación.
- 3.— Los conocimientos se expresan como ideología y como ciencia.
- 4.— La ideología sirve para justificar el sistema social existente, a las clases explotadoras y también para impugnarlo o cuestionarlo.
- 5.— La ideología se expresa a través del maestro, no sólo con respecto al contenido de los conocimientos que enseña, sino también, por las actitudes que asume hacia el alumno, los trabajadores maestros y principalmente respecto de las luchas del pueblo en general (despotismo, autoritarismo, desprecio, compañerismo, solidaridad, etc.).
- 6.— En México la función de la Universidad se ve restringida, en lo fundamental, a la reproducción de conocimientos, y esto se deriva de la dependencia de nuestro país del imperialismo; este último sí es productor de ciencia e ideología.
- 7.— A los maestros les queda, por tanto, la siguiente disyuntiva:
 - a) Servir a los intereses de la clase domi-

- nante y del Estado. enseñando la ideología y conocimientos que sirven únicamente a esta clase; adoptando para exponer su ideología, actitudes autoritarias y despóticas o,
- b) servir a los intereses de las clases trabajadoras en México, a través de tener un comportamiento democrático con los alumnos, trabajadores y con las luchas populares. Además sus conocimientos están dirigidos a servir a los alumnos y al pueblo trabajador.
- 8.— La Academia de historia se pronunció por la segunda disyuntiva, por lo cual se propone modificar EL CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS, DE DOMINAR UN METODO CIENTIFICO para interpretar la reali-

dad y no justificarla; cuestionando esta realidad y no justificarla; contribuyendo a su transformación, UNIENDO LA TEORIA CON LA PRACTICA.

- 9.— Estas tareas plantean ante todo, reeducar al educador, o sea al maestro: TANTO EN SUS CONOCIMIENTOS COMO EN SUS ACTITUDES.
10. Los maestros de la Academia consecuentes con estos plantamientos participamos en un seminario de METODOLOGIA, durante 15 días en el mes de marzo aquí en el Plantel y otro más en Ciudad Universitaria de Didáctica.
11. La Academia acordó que el seminario de Metodología deberá continuar durante el semestre.

CONSEJO GENERAL.
Comisión de Información.
Junio de 1974.

2

LAS EXPERIENCIAS DE LOS TRES SEMESTRES ANTERIORES.

Es necesario apoyarnos en las experiencias de los tres semestres anteriores. Es cierto que se consiguieron algunos avances, que ni nuestros más aceros críticos niegan y se resolvieron algunos problemas, pero nuestra conclusión principal es la siguiente: ningún programa de superación del nivel académico ningún programa de formación de profesores,

de evaluación sistemática de nuestro trabajo individual y como academia, de revisión permanente de los programas de estudio, de asesorías a los estudiantes, etc. etc. puede llevarse a cabo con los profesores trabajando treinta horas, 10 grupos y con 500 o más alumnos.

Es cierto que hubo irresponsabilidad en algunos

miembros del Consejo y que faltaron mecanismos de control periodicos pero nuestras limitaciones principales estuvieron marcadas por las grandes cargas de trabajo —principalmente en el aula— que pesan sobre la mayoría de nuestros compañeros profesores.

En una palabra, ningún aporte a fondo podemos hacer mientras los profesores continúen con las condiciones de trabajo que hoy imperan. Nuestra conclusión es rotunda: **ES NECESARIO QUE EL CONJUNTO DE PROFESORES LIBEREN HORAS.** Dimos un paso adelante al organizar el Consejo de Coordinación. Hoy es necesario que avancemos no sólo reestructurando el órgano de dirección sino a toda la academia.

Proponemos una reestructuración que arranca de esa premisa.

3

LA SITUACION LABORAL DE LOS PROFESORES Y LAS DEMANDAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SPAUNAM.

Somos sindicalistas. Hoy estamos afiliados a una organización sindical, el SPAUNAM, que a pesar de su debilidad numérica, a pesar de sus deficiencias y de todas sus limitaciones expresa un esfuerzo organizativo que durante más de dos años han venido haciendo importantes grupos del profesorado universitario y al que —quizá no con la energía suficiente— también nosotros, los profesores de Historia de Vallejo, hemos aportado a sus construcción.

No confundimos el sindicato con su dirección.

De ahí que cuando algunos compañeros preguntan “¿que hace el sindicato por resolver los problemas?”, “¿qué hace el sindicato en torno a la importante cuestión de la reestructuración?”. cuando eso preguntan, respondemos “¿qué hace el sindicato?”. “¿el sindicato somos todos!” Nadie, sino nosotros somos los que con nuestro pensamiento y nuestra acción le podemos dar vida, energía, fuerza a nuestra organización sindical.

Para nosotros los documentos centrales del sindicato, entre ellos el contrato colectivo de trabajo, no son la expresión de buenos deseos que a ver si se consiguen en navideño diálogo de cúpula. Para nosotros, al contrario de lo que piensan algunos elementos de la dirección del SPAUNAM, **el contrato colectivo de trabajo es un programa a conquistar en la lucha.** Hoy, con este anteproyecto damos un primer paso para hacer realidad los planteamientos del contrato.

En el congreso del SPAUNAM se señaló con mucha vehemencia en las discusiones de una de las mesas de trabajo que “La UNAM y otros centros de enseñanza superior han considerado que impartir un número de horas de clase excesivo genera un desgaste irracional en el profesor, que consecuentemente afecta el aprovechamiento del alumno y redundante como ningún otro fenómeno en el descenso del nivel académico. En esa virtud, la institución desde hace mucho tiempo ha fijado topes máximos a la enseñanza oral impartida por los profesores de carrera estableciéndolos entre 12 y 18 horas semanales para el tiempo completo y en la mitad de ellas para el medio tiempo.

Sin embargo las razones y consecuencias señala-

das no se han tomado en cuenta para el profesor de asignatura, muy especialmente para el de bachillerato, produciendo un desgaste que alcanza niveles de franca explotación, ya que al número de horas de clase que imparte hay que agregarle. . . las necesarias para la preparación de clases y las imprescindibles para calificación de exámenes y trabajos monográficos; todas acumuladas sobre pasan las 48 horas máximas de trabajo. . . (conquistadas por el movimiento obrero).

Si los profesores de asignatura trabajan impar-

tiendo más de 9 a 18 horas de clase es evidente que son profesores de tiempo completo y medio tiempo respectivamente. Si cubren los requisitos académicos necesarios lo son de carrera; en esa virtud, la solución justa sería el reclasificarlos como tales, ya que para trabajos equivalentes deben corresponder sueldos iguales "(1)

Como un paso inicial para alcanzar ese objetivo se incluyó en el contrato colectivo de trabajo la demanda de que los profesores liberaran horas de acuerdo al siguiente cuadro:

RESUMEN DE LAS PROPOSICIONES DEL CONTRATO (2)

	TRABAJO EN AULA	HS. LIBERADAS PARA ACTIVIDAD. EXTRA-AULA.	TOTAL DE HORAS PAGADAS
GRUPO 1	21	11	32
GRUPO 2	18	10	28
GRUPO 3	15	9	24
GRUPO 4	12	8	20
GRUPO 5	PROF. Con MENOS DE 10 hs.	—	las mismas

Nosotros, siguiendo el mandato de la asamblea del pasado 9 de enero de este año en el sentido de ajustarnos a los planteamientos del contrato, he-

mos adecuado estas proposiciones a la situación concreta de la academia y proponemos que los profesores liberen horas según el siguiente cuadro:

¹ Ponencia presentada por el Lic. Manuel Morales. I Congreso del SPAUNAM. 19 de octubre de 1974.

² CONTRATO COLECTIVO. SPAUNAM Cláusula III Pág. 28.

SIT ACTUAL		TRABAJO EN AULA	HS LIBERADAS PARA ACTIVIDAD. EXTRA-AULA	TOTAL DE HORAS PAGADAS
GPO. 1	30	21	11	32
GPO. 2	27	18	10	28
GPO. 3	24 21	15	9	24
GPO. 4	18	12	8	20
	15	9	6	15
GPO. 5	12	9	3	12
	9	6		9
	6	3		6
	3	3		3

Como puede verse en el único punto en que nos alejamos del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUNAM es en el grupo 5, ya que nosotros proponemos que incluso profesores con 2 grupos liberen 3 horas semanales de trabajo en el aula. Más adelante, la parte relativa al empleo de las horas liberadas explicaremos las razones académicas que imponen esta necesidad y detallaremos el costo, que por cierto no es elevado, de esta demanda ya que son un número reducido de profesores los que se encuentran en esa situación

4.

EL EMPLEO DE LAS HORAS LIBERADAS.

Para proponer el empleo o utilización que debe-

mos dar a las horas liberadas partimos de dos consideraciones:

- 1- LAS NECESIDADES DE LA ACADEMIA
- 2- LOS LINEAMIENTOS QUE MARCA EL CONTRATO DEL SPAUNAM.

LAS NECESIDADES DE LA ACADEMIA. Hasta hoy el conjunto de profesores hemos venido realizando una gran cantidad de actividades:

- * Preparación de clase, revisión y calificación de trabajos de los estudiantes y evaluación.
- * Visitas con los alumnos a centros de producción, museos y otros lugares de interés didáctico.
- * Participación en seminarios de formación de profesores, tanto los organizados por la

academia por otras dependencias de la UNAM.

- * Elaboración de material didáctico, especialmente ante la falta de textos adecuados al CCH, elaboración de Antologías y de reimpressiones.
- * Elaboración y revisión permanente de los programas.
- * Reuniones de Materia para planear el trabajo semestral.
- * Preparación, aplicación y revisión de exámenes extraordinarios.
- * Participación en los procesos de selección de nuevos profesores, tanto a nivel de jurados y otras comisiones hasta la colaboración y evaluación para que pueda llevarse a cabo la práctica docente de los aspirantes.
- * Conferencias sobre temas relacionados con las Materias como sobre otros temas generales. Esta actividad se ha realizado organizando las conferencias o pláticas o participando directamente como ponente.
- * Todas las actividades relacionadas con la orientación vocacional a los estudiantes del 5o. semestre, asistencia a las reuniones, redacción de materiales, impresiones, conferencias, carteles, etc.
- * Asistencia a las reuniones generales de academia o del plantel.
- * Asesorías a los estudiantes.

Todas estas actividades forman parte inherente de nuestro trabajo como maestros y sin embargo se nos paga exclusivamente a destajo las horas que pasamos frente al grupo.

LOS LINEAMIENTOS QUE MARCAN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SPAUNAM.* Dice este documento en su clausula 13 que los profesores especiales de carrera son aquellos que teniendo un nivel ocupacional de 30 a 40 horas semana mes "dediquen una fracción de su tiempo a la enseñanza oral y otra a las labores de asesoría, preparación de clases y formación profesional de acuerdo con la Comisión Académica del organismo colegiado de su adscripción. Ocuparán las categorías A o B. Los profesores especiales de carrera de categoría A podrán tener un nivel ocupacional de 20, 24 ó 28 horas; los de categoría B de 20, 24, 28, 32, 36 ó 40 horas. "(1)

Las horas liberadas son horas de trabajo, horas de actividades que la academia programa, organiza y controla o supervisa.

Tomando en cuenta las dos consideraciones anteriores proponemos que las horas liberadas se utilicen en la siguiente forma:

HORAS PARA ACTIVIDADES OBLIGATORIAS PARA EL CONJUNTO DE LOS MAESTROS.

- 1 Hora semanal de reunión de Materia.
- 1 Hora semanal de asesoría a los estudiantes. Cada profesor tendrá la obligación de dar este servicio a sus estudiantes
- 1 Hora semanal para el seminario de Metodología de las Ciencias Histórico-Sociales.

Son obligatorias porque para cumplir los objetivos que como Academia nos hemos fijado tenemos que realizarlas todos.

HORAS PARA ACTIVIDADES DE FORMACION DE PROFESORES.

Estas actividades son optativas porque sin bien interesan a toda el área cada profesor las escogerá según sus intereses y situación particular. Proponemos las siguientes:

- * **Terminación de los estudios profesionales.**
- * **Licenciaturas.** Revisando la situación académica de los profesores salta a la vista que una necesidad imperiosa es la de concluir los estudios profesionales o bien obtener la licenciatura. Este es un importante problema porque el CCH es objeto de ataques de las autoridades o de grupos derechistas que nos acusan de bajo nivel académico, independientemente de la estrecha concepción que encierran quienes juzgan el nivel académico solamente por los documentos, olvidan las condiciones de trabajo de los maestros del Colegio y de que es una obligación de las autoridades dar facilidades para la capacitación o, en términos, es un derecho laboral de todos los trabajadores el de recibir facilidades para capacitarse.

No es solamente un problema académico. También es un problema laboral porque se relaciona con la reclasificación y el correspondiente aumento en los ingresos mensuales.

- * **Cursos de Didáctica.**
- * **Seminarios o cursos en otras Escuelas**
- * **Seminarios o cursos que organice la academia.**
- * **Maestrías.**

- * **Doctorados.**
- * **Investigación.**
- * **Realización de visitas y prácticas en centros de producción.**

Creemos que en estas actividades de este grupo opcional hay jerarquías y tiempos de realización. En estos momentos la fundamental es la regularización de los profesores y para ello proponemos que el plazo máximo sea de un año y en este período los maestros titulados ayuden a realizar las actividades colectivas de la academia.

ORGANO DE COORDINACION.

Creemos que no basta con mejorar las condiciones de trabajo de los profesores. Es necesario también un organismo de coordinación que con una visión unificada programe, coordine y controle las actividades del Area. Estas actividades se dividen fundamentalmente en:

Académicas
Administrativas

Para las actividades académicas proponemos un consejo de coordinación integrado por cinco responsables de las Materias que por su carácter y por su número las hemos agrupado en la siguiente forma:

- 1 Historia Universal
Historia de Méx. II
- 2 Historia de Méx. I
Teoría de la Historia

- 3 Filosofía
Ética
Estética
- 4 Economía
Administración
Geografía
- 5 Derecho
Ciencia Política.

Cada uno de estos cinco responsables de “módulo” o grupo de materias liberaría 21 horas y trabajaría 9 en las aulas.

Para las actividades administrativas proponemos un sólo coordinador general que centralizaría un conjunto de tareas que detallamos más adelante. Trabajaría 40 horas a la semana y tendría la obligación de atender un sólo grupo académico.

OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA COORDINACION ACADÉMICA.

- 1.— Lograr la interdisciplina de la academia y de ésta con las otras áreas (Talleres, Matemáticas, etc.)
- 2.— Lograr la unificación de los maestros de la academia en cuanto al manejo del Método Histórico-social, independientemente de la materia que se imparta.
- 3.— Lograr la unificación de los maestros en cuanto al contenido mínimo de los programas, objetivos, procedimientos y evaluación.
- 4.— Impulsar el desarrollo académico de maestros alumnos.
- 5.— Vincular el contenido teórico de las materias con la realidad social actual.

Historia Vallejo.
1975

* CONTRACTIVO COLECTIVO. SPAUNAM Páginas 6 y 7.