

MEMORIAS DE LOS

FOROS

PREPARATORIOS AL XXVII CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM

Presentación.

La realización de nuestro XXVII Congreso General Ordinario (CGO) representa una oportunidad muy valiosa para abordar la problemática actual que permea en los ámbitos de política nacional, laboral y académica. Dada la amplia variedad de temas, opiniones y propuestas que hay que discutir, nuestra organización sindical decidió organizar los Foros Preparatorios al XXVII CGO, los cuales se llevaron a cabo del 11 al 14 de agosto en nuestras instalaciones ubicadas en Centeno 145. En estos espacios, además de considerar los aspectos ya mencionados, se incluyeron reflexiones relativas a nuestros Estatutos.

La característica principal de dichos foros fue, definitivamente, la pluralidad. Al principio de cada reunión, se recibieron las propuestas escritas de todos los participantes, las cuales fueron escuchadas en su totalidad y en un marco de respeto. Además de las ponencias, se abrió un espacio para que todos aquellos compañeros que desearon expresar sus opiniones y comentarios lo pudieran hacer.

Además de una apropiada organización del evento, es necesario recalcar tanto la asistencia como la participación de los trabajadores, sobre todo si consideramos que muchos de los delegados al CGO son de nuevo ingreso. Y si bien es cierto es que será durante el Congreso que se tomen los resolutivos correspondientes a cada uno de los grandes temas, la apertura para la reflexión, la expresión y el debate previos nos permitirán realizar los trabajos de manera más operativa, pero siempre con la democracia que los caracteriza.

En las siguientes páginas se encuentran todas y cada una de las ponencias que se presentaron durante la realización de dichos foros. Sirvan dichos documentos para enriquecer, aún más, las discusiones que habrán de generarse en los próximos días.

Foro de Política nacional

El Frente Flores Magón por un programa económico y político alternativo

Subcomisión de Prensa y Documentos de la Comisión Política del Frente Flores Magón del STUNAM

ALBERTO PULIDO ARANDA, ERNESTO ORTIZ CRUZ, ARMANDO GOMEZ GOMEZ, AGUSTIN CASTILLO LOPEZ, ESTEBAN GUERRERO SANTOS, ROSA MARIA FLORES ESTRADA, VERONICA ROCIO CELEDON GRANADOS, ANGEL SOTO PEREZ, MIGUEL SANCHEZ MAYEN, ADRIANA JIMENEZ REAL, OCTAVIO SOLIS JIMENEZ, JULIO CESAR DOMINGUEZ GALVAN, MA. DE LOURDES ROSAS MARTINEZ, JUAN SANCHEZ VAZQUEZ, PATRICIA FLORES GONZALEZ, PATRICA GUTIERREZ MEDINA, RAYMUNDO ORTA TRUJILLO, MIGUEL ANGEL VAYLON BRISEÑO.

A los trabajadores universitarios:

El nuevo liberalismo mexicano, impulsado por el gobierno federal, se distingue del desarrollado durante el siglo XIX porque se sustenta en la idea económica de dejar hacer y dejar pasar, sin que el Estado intervenga. Esa ideología se encuentra fuera de lugar porque en siglos pasados no existían las grandes empresas transnacionales -enormes tiburones que hoy devoran todo a su paso- con pretensiones de desintegrar a las economías nacionales. Y si a esto le agregamos que no existía el pacto social (conformado en plena Revolución), hablamos entonces de un enorme retroceso histórico. Lo anterior se traduce en que los dueños del poder económico pretenden insistir en que "la historia ha muerto" y que el capitalismo global es el único modelo socioeconómico viable; la realidad es que los neoliberales intentan colocar a los países subdesarrollados en una regresión de más de un siglo para seguir saqueando nuestras riquezas. Por eso, los sindicatos independientes y las organizaciones progresistas les estorbamos y

pretenden golpear nuestros intereses como ocurrió recientemente con la imposición de la Nueva Ley del ISSSTE.

Desde 1982, cuando la actual visión económica de derecha sienta sus bases de lleno, nuestros gobernantes han seguido de manera puntual las indicaciones de organismos internacionales que promueven la ideología de la globalización y el neoliberalismo. Y mientras que el liberalismo histórico en tiempos de Juárez fue una etapa necesaria -y progresista- en nuestro país pues combatió a las corporaciones estancadas y fortaleció el papel rector del Estado mexicano, hoy, por el contrario, lo debilita y adelgaza.

Los costos por la implantación del proyecto neoliberal a nivel mundial han sido muy altos, llevándonos a una agudización de la crisis económica, social, ambiental, alimentaria y sanitaria que recorre el mundo; esto ha sido así pues se prioriza la obtención de altas tasas de ganancia económica bajo una lógica de eficacia técnica e irracionalidad. Fenómenos actuales como el calentamiento global y las graves consecuencias que esto ha generado, son resultado de la miopía modernizadora que se ha venido implementando. Mientras que hace apenas unos cuarenta años este tema no era considerado importante, hoy no podemos hablar de un verdadero crecimiento nacional sin los elementos del combate frontal a la miseria y del respeto a la naturaleza, pues en éstos se centra no sólo el crecimiento económico sino la sobrevivencia de la humanidad.

En varios momentos nuestra organización sindical ha exigido sentar programas que nos lleven a desarrollar economías sustentables para México, que combinen el bienestar de la población con los fríos indicadores económicos. Hoy nos estamos acabando los recursos naturales de manera vertiginosa, debido a que los índices de crecimiento de la población son mayores a la producción de alimentos y de otros satisfactores. Por lo anterior, estamos frente a un destino trágico para la humanidad; el de su autodestrucción, y que sólo es posible meterle freno con un reconocimiento pleno y abierto de los excesos y abusos que se han cometido; darle la vuelta a ese episodio negativo requiere de la implementación de un desarrollo económico pleno, que ponga por delante la distribución equitativa del ingreso y el respeto a la soberanía nacional.

Situación nacional

Como se dijo anteriormente, el gobierno federal se ha sometido desde décadas atrás a los lineamientos trazados por los organismos económicos internacionales; insiste en querer convencernos de que no existe una crisis económica, pero queda claro que la realidad es otra: por ejemplo, en el rubro de los ingresos, el salario mínimo vigente, que es de \$52.59 diarios, tiene el “fantástico” poder adquisitivo para comprar un kilo de arroz, otro de frijol y un litro de aceite; en otras palabras, sólo se pueden adquirir tres productos de una **canasta básica** compuesta por 42. Otro indicador que podemos mencionar es el lento crecimiento que ha experimentado el Producto Interno Bruto, que no ha rebasado el 3% anual; adicionado a esto, nos encontramos que la inflación ya ha llegado al 5.8%, porcentaje que ha superado el planeado por los tecnócratas del gabinete económico de Felipe Calderón. Estas anomalías han empujado, por consecuencia, a un fuerte crecimiento en las tasas de desempleo y de migración de decenas de miles de compatriotas hacia los Estados Unidos.

Por otra parte, nuestro país vive una de las crisis políticas más severas de su historia, y el detonante de dicha convulsión fueron los cuestionados resultados electorales federales del 2006 mediante los cuales, sin haber obtenido mayoría absoluta, el gobierno panista aseguró su permanencia en el poder; y ante el papel vergonzoso que jugó el Instituto Federal Electoral en dichos comicios, el gobierno pretendió resolver el asunto promoviendo una reforma electoral que, entre otras cosas, planteó “hacer campañas menos costosas”, pero el tema de asegurar los mecanismos para tener elecciones más confiables quedó en letra muerta.

Ahora bien, las inestabilidades económica y política se reflejan en el incremento de la desigualdad social, la cual tiene a la marginación como su expresión máxima. Para hacernos una idea más clara de lo que esto significa, basta con fijarnos en los altos índices delictivos que sufre

actualmente el país, así como en las enormes carencias que acarrearán muchas comunidades en estados como Guerrero, Oaxaca y Chiapas, en donde sus habitantes no disponen siquiera de servicios tan elementales como agua potable o drenaje.

Ante tan desalentador panorama, el gobierno federal debería desarrollar políticas públicas que posibilitaran sobrellevar esta situación tan adversa; pero, por el contrario, los mexicanos somos presa de las reformas estructurales que no tienen otra intención que seguir sumergiéndonos en la miseria y concentrar la riqueza en pocas manos. Existen varios ejemplos de ello: la Nueva Ley del ISSSTE, que no es otra cosa que el alarmante deslinde del Estado para proporcionar a sus trabajadores servicios médicos de calidad, así como la privatización de sus pensiones; la Reforma Energética, cuyo único fin es entregar al capital privado -nacional y extranjero- a PEMEX, empresa que hasta el día de hoy ha cubierto el déficit de las finanzas del gobierno; la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual tiene como meta pulverizar los contratos colectivos de trabajo, individualizar las relaciones laborales, restringir el derecho de huelga y acotar todas las conquistas laborales, logradas por muchos años de lucha sindical; asimismo, están en puerta las reformas penal y a la Ley de Educación Superior; en resumen, el gobierno de derecha pretende legalizar la desigualdad y la injusticia social.

En esta maquinaria de políticas de Estado que conducen a hacer más rico al rico y más pobre al pobre, existen dos engranes fundamentales; por una parte, los partidos políticos, que simple y sencillamente aparecen desacreditados ante la población, y han servido para hacer legales la privatizaciones que no han beneficiado en nada a los sectores más desprotegidos; y, por otro lado, tenemos a los medios de comunicación, que amén de la gran cantidad de recursos económicos que reciben por transmitir los promocionales televisivos en pro de la privatización, han desarrollado acciones para “intentar convencer” a la población mexicana de que las llamadas reformas estructurales han sido lo mejor que nos pudo haber pasado y que gracias a éstas saldremos de la miseria en la que el mismo sistema por décadas nos ha metido.

El sindicalismo y la unidad del movimiento obrero

Como una respuesta contundente a la imposición de la política neoliberal del gobierno federal, en noviembre de 2003 surgió el Frente Sindical, Campesino, Social y Popular (FSCSP), en donde participan la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), el Frente Sindical Mexicano (FSM), el Barzón, el Congreso Agrario Permanente, la organización “El campo no aguanta más”, la Promotora por la Unidad Nacional Contra el Neoliberalismo, entre otras organizaciones sociales y populares; este esfuerzo unitario tiene su importancia por el gran número de organizaciones que participaron y por su programa de lucha contra el neoliberalismo y sus reformas estructurales.

En el FSCSP se ha combinado la movilización social con la política que ha derivado en la conformación de una alianza incluyente que alcanzó una fuerza social que contuvo la reforma fiscal, la cual solamente se convirtió en una limitada miscelánea fiscal; y en el caso de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, ésta fue pospuesta en su discusión y aprobación, todo ello a consecuencia de la presión ejercida por la movilización, con todo y la militarización de que fue objeto el Palacio Legislativo y sus alrededores.

Nuestra organización sindical, como parte integrante de la dirección colegiada de la UNT y participante del FSM, ha desempeñado un papel de vanguardia en la lucha por alcanzar la unidad del movimiento sindical y campesino; en este marco, y ante la imposición de la Nueva Ley del ISSSTE, el gobierno ha obligado a las organizaciones a salir a las calles para movilizarse conjuntamente con la UNT, la CNTE y algunos sindicatos universitarios, participando unitariamente en mítines, plantones, manifestaciones y faltas colectivas, así como la asistencia a las audiencias públicas en la Suprema Corte de Justicia, en razón de los amparos indirectos ingresados por las instancias gremiales.

En nuestro ámbito, el sindicalismo universitario se organiza en tres vertientes: la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU); la Coordinadora Nacional de Sindicatos

Universitarios y de la Educación Superior (CNSUES) y la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU). Pero también el STUNAM se encuentra trabajando a nivel del continente a fin de alcanzar una unidad gremial más allá de nuestro país; al respecto, es importante resaltar que en el mes de mayo pasado, en Buenos Aires, Argentina, se realizó el “Tercer Encuentro de los Trabajadores y Trabajadoras de América Latina y el Caribe”, donde se sentaron las bases ideológicas de la futura conformación de la Confederación de los Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA).

En el marco de esta lucha, es indispensable reconocer el papel que las mujeres han tenido en diversos ámbitos, ya que sus demandas por mejores condiciones laborales, sociales, educativas, legales, etc., implican un beneficio final para todos; es por ello que nuestra organización ha favorecido la equidad de género, permitiendo que las mujeres ocupen paulatinamente más cargos sindicales, lo que redundará en su participación en la toma de decisiones de nuestro gremio. Lo mismo ocurre con los jóvenes, pues el proceso de transición generacional de nuestro sindicato ha dado inicio y ya se tiene estructurado un programa estratégico que contempla, entre otras cosas, la formación de los nuevos cuadros que habrán de conducir al STUNAM dentro de un futuro cercano.

Educación

La visión objetiva del STUNAM sobre el tema de la educación en México identifica que a partir de la crisis económica de 1982, la disminución del presupuesto destinado a la educación, más la aplicación de las políticas neoliberales contrarias a la gratuidad de la misma, han deteriorado nuestro sistema educativo público, lanzándolo a su desgaste y estancamiento, con lo cual ya no responde a las necesidades que demanda el conocimiento del Siglo XXI. Asimismo, se observa la falta de oportunidades para ingresar a los distintos niveles de formación educativa pública. Con todo ello, la privatización educativa se hace presente incrementando los niveles de ignorancia entre la población. Ante tal panorama, el gobierno federal se desentiende de su obligación constitucional de brindar educación de calidad a todos los mexicanos, situación que verdaderamente se contrapone a la de los países desarrollados, en donde la inversión en educación se ha visto como una prioridad.

Es por ello que nuestra convicción es la de apoyar el desarrollo pleno de las instituciones educativas públicas en todos los niveles y en especial el de la educación superior, los centros de investigación y desarrollo tecnológico y las instituciones y organizaciones del sector cultural como instancias esenciales para alcanzar el progreso pleno del país.

La UNAM se distingue por el compromiso social que ha mantenido, el cual se manifiesta en múltiples sentidos; no sólo su función ha radicado en la formación de profesionales, también se ha abocado a proponer soluciones a los problemas nacionales que aquejan a la sociedad. El papel de nuestra Máxima Casa de Estudios en el desarrollo del país ha sido de vital importancia, ya que ésta se ha configurado como el gran proyecto cultural y educativo de nuestra sociedad y tiene como propósito fundamental estar al servicio de la nación mexicana.

El STUNAM ha sido copartícipe de esta labor porque contribuye de manera fundamental en las funciones sustantivas de la Universidad Nacional y es a través de la vigencia del Contrato Colectivo Trabajo mediante el cual se tiene establecido un pacto laboral y un compromiso bilateral para el mejor desarrollo y cumplimiento de los propósitos de la institución para con la nación, por lo que trabaja mano a mano con un verdadero sentido de comunidad y de pertenencia.

Tomando en cuenta el análisis anterior, deseamos proponer:

- En el ámbito nacional, la creación de la Confederación Nacional de Organizaciones Sindicales Universitarias, que tendrá como objetivo central la defensa del trabajo que se viene desarrollando en las instituciones públicas de educación media superior y superior de nuestro país.

- En el ámbito continental, la creación de la Confederación de los Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA).
- A fin de recuperar nuestro poder adquisitivo, convocaremos a los trabajadores a luchar por incrementos salariales de emergencia y la implementación de escalas móviles de salarios, así como proponer acciones de lucha donde se contemple una huelga nacional.
- Exigimos que el gobierno federal otorgue un incremento presupuestal para la educación hasta alcanzar el monto mínimo del 8% del PIB, como lo recomienda la UNESCO, cumpliendo el acuerdo que al respecto tomó nuestro poder legislativo.
- Ante la creciente demanda que ha registrado la educación media superior y superior, nos sumamos a las propuestas que insisten en la necesidad de ampliar la matrícula en la misma; para tal efecto, el gobierno federal y los gobiernos locales deberán asignar los recursos económicos, el personal académico calificado, la infraestructura, la estructura y los contenidos de alta calidad necesarios para lograr ese objetivo.
- Nos manifestamos por apoyar la existencia de PEMEX como una empresa pública, propiedad de la nación, y rechazamos cualquier pretensión de abrir sus puertas -como lo pretende hacer el gobierno federal- a capitales privados nacionales y extranjeros, en las áreas de extracción, refinación y comercialización de crudo.
- Es necesario dotar a PEMEX de una verdadera independencia financiera a fin de que no se sujete a las decisiones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Hoy, PEMEX debe proceder a planificar la construcción de refinerías e incursionar de lleno en la petroquímica, para así dotar de valor agregado a sus productos; además proponemos que se reinviertan parte de los ingresos de la empresa para generar investigación en energías alternativas y sustentables.
- Proponemos a los diferentes frentes sindicales y sociales que alcancemos la más amplia unidad para defender conjuntamente los intereses del pueblo de México, la defensa de nuestros recursos naturales y energéticos, por la más amplia reivindicación de los derechos constitucionales de todos los mexicanos, salario digno, seguridad social y educación pública de calidad.
- Construir amplios consensos para impulsar una jornada nacional de lucha, en la que estará incluida la huelga nacional de protesta en contra de las reformas implementadas por el gobierno federal.
- Ante la crisis política y de los partidos será necesario conformar amplios frentes de lucha que hagan evolucionar positivamente al movimiento de los trabajadores y de los marginados.
- Desarrollar propuestas alternativas mediante foros, conferencias, mesas redondas, etc., que aborden los problemas de la agenda nacional.
- Discutir de manera amplia, abierta y plural el contenido del nuevo pacto social propuesto por la UNT.
- Tender los puentes de unidad y discusión con el sector estudiantil, pues ellos son la razón de ser de nuestra Universidad, además de que es en ese sector en donde se deben y pueden fortalecer el diálogo y el debate para abordar la problemática nacional.
- Desarrollar jornadas educativas, artísticas, científicas y deportivas para vincular a la población con el pensamiento contemporáneo de México y el mundo, en la idea de volcar la actividad universitaria para que se diversifiquen y sustenten los espacios de

comunicación alternativa, con el objeto de transmitir y consensar el nuevo pacto social y la unificación de los diversos frentes culturales y contraculturales.

A T E N T A M E N T E

México D.F., a 6 de agosto de 2008

Subcomisión de Prensa y Documentos de la Comisión Política del Frente Flores Magón del STUNAM

ALBERTO PULIDO ARANDA, ERNESTO ORTIZ CRUZ, ARMANDO GOMEZ GOMEZ, AGUSTIN CASTILLO LOPEZ, ESTEBAN GUERRERO SANTOS, ROSA MARIA FLORES ESTRADA, VERONICA ROCIO CELEDON GRANADOS, ANGEL SOTO PEREZ, MIGUEL SANCHEZ MAYEN, ADRIANA JIMENEZ REAL, OCTAVIO SOLIS JIMENEZ, JULIO CESAR DOMINGUEZ GALVAN, MA. DE LOURDES ROSAS MARTINEZ, JUAN SANCHEZ VAZQUEZ, PARTRICIA FLORES GONZALEZ, PATRICA GUTIERREZ MEDINA, RAYMUNDO ORTA TRUJILLO, MIGUEL ANGEL VAYLON BRISEÑO.

Glosario

Barzón:

Unión Nacional de Productores Agropecuarios, Comerciantes, Industriales y Prestadores de Servicios. Es un movimiento social, con registro de asociación civil de acuerdo a las leyes mexicanas, compuesto fundamentalmente por personas de la clase media, inicialmente, y con el paso del tiempo se han incorporado segmentos económicos más deprimidos. Organización que surge como respuesta al TLC y sus graves consecuencias.

Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE):

Es un número de secciones estatales (Oaxaca, Guanajuato, Michoacán, Morelos, etc.) que a pesar de pertenecer al SNTE, mantienen con dicho sindicato, una distancia sustancial en sus estrategias y tácticas políticas. Pertenecen al sindicalismo nacional.

Derecha:

En la Asamblea Nacional del 4 de septiembre de 1789, en plena revolución francesa, los fuldenses se sentaron en la parte derecha del auditorio, eran ellos quienes defendían a la monarquía y querían un cambio social que no alterara demasiado los intereses de las minorías. De ahí que en la historia, la derecha es el grupo político que defiende una ideología conservadora y a favor de las minorías.

Desarrollo económico:

Se diferencia del crecimiento económico porque no sólo incluye el incremento de las tasas de ganancia y de la macroeconomía, como el PIB, sino que considera importante la distribución de la riqueza obtenida. El desarrollo de la sociedad con base en el crecimiento económico.

Economía sustentable:

Se refiere a la economía nacional con la capacidad de evitar su desmoronamiento a largo plazo, ya sea por un colapso financiero o en detrimento del medio ambiente, lo que también conlleva a la autodestrucción.

Estado:

Cabe decir como decía Max Weber, es el monopolio legítimo de la represión. Esto quiere decir que el Estado es quien se encarga de vigilar el orden y cumplimiento de las normas sociales. A lo largo de la historia, la conformación de los Estados ha sido variada, según las necesidades.

Inflación:

Es el incremento porcentual de los precios, generado por los empresarios al aumentar el porcentaje a los salarios de los trabajadores, para asegurar su tasa de ganancia, de tal manera que nunca pierda dinero.

Imperialismo:

Es el espíritu de dominación de unos países sobre otros. Esta práctica existe desde la antigüedad, pero es en siglo XIX cuando se hace presente un imperialismo económico salvaje.

La historia ha muerto:

Esta es una expresión muy de moda en los últimos años, por quienes consideran que el capitalismo es la última formación social existente, ya que Carlos Marx planteaba que después de la etapa histórica del capitalismo, vendría la última, el comunismo y el socialismo. Pero después de la caída del muro y de la URSS, hay quienes piensan que la historia llegó a su fin.

Liberalismo:

Filosofía que pone a los individuos en el centro de la discusión, promueve las libertades civiles y sociales. Surge a finales del siglo XVII con autores como John Locke, Montesquieu, y Adam Smith. Se puede hablar de dos tipos de liberalismo, el político el cual se apoya en los principios de la democracia, y el económico que plantea un libre intercambio mercantil entre los particulares, sin que intervenga en dicho proceso económico el Estado, por el contrario, considera que éste último, únicamente se dedique a garantizar el orden social.

Neoliberalismo:

Se le llama así al nuevo liberalismo impulsado desde finales de los años setenta, sobre todo en Inglaterra con Margaret y con Reagan en EEUU. Los padres teóricos de este liberalismo económico son Friedrich Von Hayek y Ludwig Von Mises, los cuales apuntan que los Estados benefactores, que hicieron su aparición a principios del siglo pasado, no permiten que las economías crezcan con libertad.

Organismos internacionales:

Nos referimos en este caso a organismos económicos internacionales como el Fondo monetario Internacional y el Banco Mundial.

Pacto social:

Es un acuerdo que busca generar cierto tipo de normas que cumplan con las necesidades o la realidad de grupos sociales específicos, por ejemplo, en 1917 con la aprobación de nuestra Constitución política, se habla de un pacto social, pues en ella se contemplan los intereses de los sectores sociales más representativos de aquel momento, el obrero, campesino y la clase media.

Poder adquisitivo:

Es la capacidad de adquisición de los salarios en la compra de artículos, dicho de otra manera, mil pesos antes alcanzaban para comprar ciertos productos, y hoy se ha perdido poder adquisitivo, pues con la misma cantidad de dinero alcanza para menos.

Producto Interno Bruto:

Es una medida económica anual (generalmente) derivada del total de los bienes y servicios producidos por un país, considerando la inversión extranjera en el mismo. Es la cantidad de riqueza que produce un país según el número de habitantes, esta medida es fundamental para reconocer los límites y éxitos de las políticas económicas de los gobernantes.

Salario mínimo:

Es el salario mínimo que debe ganar un trabajador según la rama, oficio, y región del país, establecido por el gobierno federal y locales.

Soberanía nacional:

Es la capacidad de un pueblo por auto gobernarse, con la capacidad de decidir por sí mismo en las cosas fundamentales como sus leyes, su gobierno, su tipo de economía. Viene de la definición de soberano, el señor último en quien recaen las decisiones, pero en los Estados modernos, es en el pueblo mismo en quien recae tan importante definición.

Tasas de ganancia:

Es la ganancia fija y permanente de las empresas.

Trasnacionales:

Grandes empresas económicas que operan bajo la lógica del monopolio y una visión globalizante. Con la característica de no sólo invadir con sus productos a otras naciones, sino que los maquilan fuera de su país de origen, además de exportar sus inversiones. Esto es algo nuevo, de apenas 50 años, pues el mundo se convierte en una aldea global, donde la economía depende de las grandes empresas, pues sus inversiones son vitales para las economías nacionales. Sirven así, como medio de presión para los gobiernos locales se formó, en agosto de 1988.

Frente Sindical Mexicano (FSM):

En este frente actúan más de 40 organizaciones sindicales federales y estatales y la encabezan el SME, la CNTE, el SITUAM.

Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU):

Está integrada por la Asociación Nacional de Asociaciones y Sindicatos de Personal Académico Universitario, ANASPAU, y por la Asociación Nacional de Sindicatos Administrativos Universitarios ANSAU.

La ANASPAU, integrada por 29 Sindicatos de Personal Académico. La ANSAU, está integrada por 19 Sindicatos Administrativos. Por lo tanto la CONTU, comprende la representación de 48 Organismos Sindicales, entre personal Académico y Administrativo Universitario. Los 48 Organismos Sindicales son titulares de sus respectivos Contratos Colectivos de Trabajo. Su membresía rebasa los 115,000 afiliados. Los Organismos Sindicales integrados a la CONTU, representa el 77% de las entidades federativas de la República Mexicana, además del Distrito Federal.

ALGUNOS ELEMENTOS SOBRE LA COYUNTURA NACIONAL

Nuestro país actualmente atraviesa por un momento sumamente complicado que prefigura una crisis que traerá como consecuencia más violencia para el país y que se traducirá en una ingobernabilidad; el actual presidente del país llega a este cargo a través de un proceso electoral bastante cuestionado y desaseado que dividió a nuestro país profundamente y en los más de dos años que tiene en ese puesto, ha demostrado su incapacidad para conciliar los intereses de la sociedad y ha fortalecido con sus acciones un modelo económico, político y social cuya característica fundamental es el socavamiento de las garantías sociales de los mexicanos.

Tenemos funcionarios que no solamente cobran salarios altísimos, sino que aprovechando los puestos públicos se han convertido en prósperos empresarios.

Otra característica del Ejecutivo Federal, es que en todos los viajes que ha realizado al extranjero ha ido a ofrecer y marchantear los recursos no renovables con los que cuenta nuestro país, entre otros el agua, el petróleo y los minerales así hemos constatado que somos el país con más acuerdos firmados con otras naciones y estos acuerdos solamente han beneficiado a los empresarios y a la clase política nacional.

Otro señalamiento que fortalece las crisis en nuestro país, es el comportamiento del Poder Judicial. Nosotros como trabajadores hemos visto como se las gastan estos personajes; y eso se refleja particularmente en el tratamiento que le dieron a los amparos que como trabajadores hicimos en contra de la Ley del ISSSTE. Otro aspecto es el de Reforma Judicial en donde no se castiga a la delincuencia, sino se pretende castigar el descontento social, porque si realmente se quisiera combatir a los delinquentes, deberían de estar en la cárcel aquellos empresarios y políticos que propiciaron el quebranto bancario que sumió a nuestro país en una fuerte crisis económica entre otros, porque está claro que en nuestro país este Poder Judicial le impone a los luchadores sociales más de 50 años de cárcel y a los Ahumada y políticos corruptos como algunos ex presidentes, así como a los hijos de Martha Sahún, ex funcionarios y narcotraficantes siguen muy campantes sin recibir castigo alguno y la explicación que podemos dar al comportamiento del aparato judicial en el país, es que los Ministros de la Suprema Corte de Justicia tienen un salario de \$500,000.00 mensuales mas una serie de jugosas prestaciones, lo cual los ubica en una situación muy distinta a la mayoría de los mexicanos, ya que para obtener \$500,000.00 en este país un trabajador con un salario promedio de \$6,000.00 mensuales, tendría que ahorrarlos entre 9 y 10 años y no gastar un solo quinto, eso es un reflejo de las enormes desigualdades que padece nuestro país.

Mención aparte nos merece el comportamiento del Poder Legislativo, en donde se han fraguado una serie de reformas y acuerdos que solamente han beneficiado entre otras, la Reforma a la Seguridad Social en donde primero se modificó lo relacionado al IMSS y el año pasado aprobaron una nueva Ley del ISSSTE en donde nos obligan a irnos a cuentas individuales o a las mal llamadas AFORES que como todos sabemos cobran entre el 25 y el 30% de lo ahorrado por los trabajadores 'por gastos de administración, lo cual merma sustancialmente las ya de por sí las raquíticas pensiones que tenemos los trabajadores mexicanos. El cinismo de esta gente, nos debe de causar indignación; están cocinando una Reforma Laboral que acabaría con los derechos y conquistas de los trabajadores y flexibilizaría la contratación colectiva que ya de por sí esto se ve reflejado en la forma en que actualmente se contratan la población económicamente activa. Esto es; aparecen compañías que reclutan personal y lo mandan a las empresas a trabajar sin ninguna garantía y solamente con derecho a una retribución salarial. Esto se conoce en el mundo del trabajo como hool sourcing.

Lo que se conoce como las tres fuerzas políticas más importantes en el ámbito electoral y político, no se preocupan realmente por legislar a favor del país, sino lo hacen en función de sus intereses como clase y cómo no lo van a hacer, si cada legislador gana \$8,000.00 diarios y tienen derecho a algo que llaman dietas, lo cual también representa que sus ingresos sean totalmente distintos a conjunto de la población. Este poder se vio obligado a realizar una serie de foros para discutir una reforma a PEMEX que es la empresa más importante que genera ingresos al país, producto de la venta de crudo, pero esos ingresos no se han reflejado cabalmente hacia el conjunto de la sociedad, ya que entre el gobierno y el sindicato no se han cansado de ordeñar esta vaca y tenemos la desgracia de que los productos que general plusvalía que son los derivados del petróleo, los tenemos que importar de otras naciones entre otros derivados que importamos son: las gasolinas, el gas natural, polímeros, etc. En esos foros, el gobierno perdió el debate en su iniciativa, la cual pretende abrir de par en par las puertas al capital transnacional para que de lleno entraran a explotar este recurso que es patrimonio de nuestro país. Hasta estos momentos tenemos conocimiento que todos los elementos relacionado a este tema, dos partidos políticos el PAN que avala la propuesta presentada por Calderón y el PRI que a través del Senador Beltrones

presentó también su propuesta la cual tiene mucha similitud con la presentada por el Ejecutivo y estamos en espera todavía de la propuesta presentada por el Frente Amplio Progresista.

En este tema de la Reforma Petrolera cabe señalar que el movimiento encabezado por Andrés Manuel López Obrador ha planteado que la única forma para detener esta y otras reformas, es la movilización social, pero desafortunadamente no se ha podido lograr con este movimiento una real coordinación que permita a las organizaciones sindicales, campesinas y sociales hasta el momento, por lo que se refleja que aunque coincidimos en muchas de las propuestas como fue la pasada consulta del 27 de julio y las otras consultas que se van a desarrollar en los próximos días no logramos esa unidad que nos reclama la sociedad, por lo tanto como sindicato seguiremos empeñados en construir los acuerdos que nos permitan en la acción fortalecer nuestras coincidencias.

Como sector de la Educación, el Congreso ha planteado también una reforma al sistema educativo nacional en el sector de la educación básica ya se llegó a acuerdos con la famosísima Elba Esther Gordillo y también hablan de que esta reforma educativa va a repercutir en las instituciones de educación Superior y Media Superior y han manifestado que habrá un recorte para las universidades públicas del país, porque como sector tenemos que convocamos para dar respuesta oportuna a estas iniciativas. Otra característica de este gobierno es que para el sector educativo en todos sus niveles, están siguiendo a pie de juntillas las disposiciones del Banco Mundial contenidas en un documento titulado "Calidad e la Educación y Crecimiento Económico". Este estudio fue realizado por Erick A. Hanushek y Ludger WoBman, presentado en Bruselas, Bélgica el 24 de junio de 2008.

En los próximos meses seguiremos resintiendo el alza de precios de los productos básicos, resultado de la crisis mundial alimentaria que se agudiza más en nuestro país debido al desmantelamiento del sector campesino ya que hasta el día de hoy, la inflación rebasa el 5%, lo cual nos debe alertar porque nuestro sindicato enfrentará la revisión contractual en los próximos meses.

Queremos también señalar que la economía de nuestro país se sostiene por la venta de petróleo, remesas que mandan nuestros conacionales que se encuentran en los Estados Unidos y el narcotráfico. Estos elementos reflejan la descomposición del tejido social, pérdida de valores y de pocas o nulas perspectivas de desarrollo para los jóvenes, por eso reiteramos que nuestra organización sindical debe seguir siendo un factor importante en la construcción de la unidad a nivel nacional para que no sigamos siendo los trabajadores los grandes ausentes de las decisiones políticas y económicas que se vienen dando en nuestro país, sino lograr la suma de fuerzas que obliguen a la clase política a discutir con la sociedad y los trabajadores lo que nuestro país requiere en los ámbitos político, económico y social.

ATENTAMENTE

C. CARLOS GALINDO GALINDO
SECRETARIO DE RELACIONES

ASOCIACION NACIONAL DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DE

LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO A.C.

AGUSTIN RODRIGUEZ FUENTES
SECRETARIO GENERAL STUNAM
P R E S E N T E

Atención: C.G.R. STUNAM

Hoy a 24 años de la Constitución de la Seguridad en Salud, más de la mitad de los Mexicanos no tienen Seguridad Social (salud).

El derecho a la salud es una conquista de la Humanidad su financiamiento es caro y mal administrado por los servidores públicos que se encargan de proporcionar estos servicios de salud a la población en general.

Existe dualidad de funciones de servicio en el ISSSTE, IMSS, etc. Instituciones de salud.

Tenemos el reto de la cobertura a un sistema Universal, porque desgraciadamente existe hoy en el siglo XXI gente que no puede pagar los servicios indispensables de la salud.

Tenemos una crisis en donde se le sigue cargando sólo a los trabajadores asalariados el peso de estos sistemas de salud.

No crece el empleo formal debemos de revisar los sistemas de transición y sistema fragmentado, estos sistemas deben y son perfectibles debe existir para la población:

Apoyo social (prioridad)
Trabajo Institucional (dignidad)
Apoyo en Educación y Salud (equidad)

Un pueblo sano responde a las necesidades de competencia en las mejores condiciones posibles. Un pueblo con Educación de Calidad responde comprometido a los retos por enfrentar en este rubro creando las condiciones para vivir mejor para los mexicanos en general, los Universitarios no podemos quedarnos callados ante estos hechos, debemos contribuir con nuestra experiencia y participación, para que cambie el rumbo de México y no exista cada vez más esta situación de pobreza para el pueblo en general.

Sin más por el momento, reciba un fraternal saludo de todos los miembros de la A.N.J.U.P.E.U.N.A.M.

FRATERNIDAD ---UNION ---JUSTICIA

ASOCIACION NACIONAL DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO A.C.

SEGURIDAD SOCIAL

Comprometidos a impulsar y desarrollar acciones propias y conjuntas con otras organizaciones afines para alcanzar propósitos sociales de mutuo interés y con el objeto de defender las conquistas y los derechos que establecen las leyes: IMSS, ISSSTE, LFT, Constitución; CCT, etc. jubilaciones pensiones prestaciones y servicios promoción social desarrollo cultural recreativo y asistencial.

Con un sentido ético y de servicio social para todos por otra parte la declaración de la libertad del hombre y del ciudadano ante el poder del estado ha sido insuficiente para proteger a toda la especie humana porque esta se integra con diferentes grupos y para favorecerlos a todos se han tenido que establecer paulatinamente los derechos de cada uno de ellos.

Entre estos utilizando criterios como el genero, la edad, la ocupación laboral, el tipo de capacidades, el origen étnico y aun las preferencias sexuales es decir mujeres, niños, ancianos, obreros, migrantes, campesinos, individuos con capacidades diferentes, indígenas y homosexuales.

Para proteger a los trabajadores a quienes un accidente o una enfermedad pueden privarlos de su empleo y a quienes por una u otra razón afrontan problemas médicos, económicos o laborales las comunidades nacionales a través de sus organismos de gobierno han establecido una serie de condiciones que pretenden garantizar la permanencia en el empleo la atención medica las pensiones de diverso tipo la posibilidad de prestamos en efectivo y el uso de servicios culturales o de otra especie.

El conjunto de estas condiciones a las que siempre debieran tener acceso las personas que desarrollan un trabajo y en general todos los habitantes de un país se denomina seguridad social.

La seguridad social es un tema que actualmente origina grandes controversias en muchos países México entre ellos por las implicaciones financieras laborales políticas y en general estructurales que conlleva.

si durante muchos años su concepto y los beneficios y obligaciones que de ella se derivan no fueron puestos nunca en duda y por el contrario fueron acrecentándose hoy las condiciones en que la vida transcurre obliga a una revisión profunda de ese concepto de las obligaciones de los estados y de los individuos que la reciben de las instituciones que la ofrecen del alcance que debe tener para ser viable. Preservando las conquistas y los derechos conquistados de esa revisión la seguridad social debe salir renovada fortalecida y con una proyección que beneficie a las generaciones actuales y a las generaciones futuras que equivale a beneficiar a la humanidad misma darnos la posibilidad todos de disfrutar de un nivel de vida que en justicia debe corresponder a todo mexicano a fin de garantizar así la estabilidad política y social y el desarrollo armónico del país.

A continuación le daremos unas propuestas de los jubilados y pensionados para atender la problemática de este sector.

- 1.- Incorporar a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la figura de pensionista como trabajador en situación de retiro con todas las aplicaciones jurídicas que esta expresión puede tener a inscribir en las leyes laborales derivadas de la misma un capitulo específico acerca de sus derechos y obligaciones (pensión, Servicios Médicos Asistenciales, Culturales, Recreativos, etc.)

- 2.- Elaborar con la participación de legisladores, Autoridades, Sindicatos, Jubilados y Pensionados, un proyecto para establecer un Sistema Nacional de Pensiones que reduzca asimetría en las mismas.

- 3.- Suprimir en el artículo 15 de la Ley del ISSSTE el límite hasta por una cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo general, tanto para determinar el monto de las cotizaciones, como para fijar la cuantía en el otorgamiento de algunas prestaciones como las pensiones, créditos, prestamos y que estas puedan aumentar sus montos en beneficio de los pensionados, jubilados y trabajadores en activo.

- 4.- Modificar el Artículo 57 de la ley del ISSSTE para que los pensionistas reciban proporcionalmente a partir de las mismas fechas, los incrementos salariales, haciendo extensivas las prestaciones que reciban los trabajadores en activo.

Eliminando la restricción que establece. siempre y cuando sean compatibles a los pensionados.

5.- Adicionar los Artículos 163 de la ley del ISSSTE, entre las obligaciones del Director General del. ISSSTE, reciba en audiencia a los representantes de los pensionistas, para atender la problemática de los mismos.

6.- Reformar en el mismo proyecto el artículo 152 de la ley del ISSSTE con el propósito de que los pensionistas tengan una representación con voz y voto en la Junta Directiva del ISSSTE.

7.- Introducir en los C. C. T. al Sector de Jubilados y Pensionados a fin de que todas las prestaciones que gozan los activos se hagan extensivas a este Sector.

8.- Luchar por la Casa del Jubilado y Pensionado Universitario.

9.- No al Gravamen de los ingresos, prestaciones y servicios sociales de los trabajadores y pueblo en general ~

LAS CONDICIONES COYUNTURALES

(Una aproximación para la lucha en el STUNAM)

**Para 1982: México cae en la peor crisis de su historia,
resultado de carácter contradictorio de la política económica del estado"**

La política económica en México 1982.

Ricardo Ramírez Brun

INTRODUCCIÓN

Para los trabajadores es importante conocer el curso actual de la economía y de las condiciones sociales y políticas: estudiar y comprender en su dimensión real el impacto de las políticas que han hecho recaer el peso de la recuperación económica en las espaldas de los trabajadores. El momento actual se caracteriza fundamentalmente por las políticas que el capitalismo ha impuesto por medio de las agencias internacionales: la globalización y el modelo liberal (neo liberal) son acciones cruciales para la humanidad, todas las actividades han sido influidas por esta imposición.

Es importante, hacer las precisiones que sean necesarias para comprender la razón de ser de estas condiciones. Para los trabajadores es crucial esta comprensión, de ello dependerá el futuro de la clase trabajadora. Los criterios de los índices inflacionarios que nos han impuesto como de "razón de estado" en los aumentos salariales han ocasionado una tendencia a la depauperización de los trabajadores; uno de los objetivos de la política de contención de los salarios, es que los aumentos solo cubran los pagos de los impuestos (el ISR, y el ISSSTE o el IMSS) Los otros son: mantener los gastos del Gobierno en los mínimos niveles y evitar que aumente el déficit fiscal mas allá de lo que se pueda operar, que no sea gravoso y mantener a los trabajadores, según las leyes del mercado: como una gran oferta, para subvencionar al gran capital, principalmente a los

grandes inversionista extranjeros que mayoritariamente son atraídos para invertir en el país por los bajos salarios.

Los salarios bajos implican además de estos objetivos, que una gran parte de los ahorros que el gobierno hace de los salarios que nos debieron aumentar, se destina al pago de la deuda externa. El otro gran aspecto de esta política es que la contención de los salarios ha servido para impulsar la recuperación de los grandes inversionistas, que se han beneficiado "grandemente"; y también para propiciar la privatización de las empresas estatales. El gobierno destina gran parte de sus recursos económicos apoyando a los banqueros antes que aumentar los salarios. Es terrible la situación actual, vivimos uno de esos periodos de la historia en que el grado de incertidumbre acerca del futuro ha rebasado los límites de la tolerancia, se pone en peligro la cohesión social, la manifestación de esta situación es la gran inseguridad; que el estado intenta resolver con más violencia.

Debiéramos investigar el origen y desarrollo de la deuda externa: ¿a quienes a beneficiado? ¿quiénes se ha servido de la deuda?, ¿a quienes les conviene la política de pagar a toda costa el servicio de la deuda? Las respuestas a estas interrogantes son importantes para entender las principales razones que llevaron a nuestros gobernantes a la globalización; a negociar con los organismos internacionales, con los grandes capitalistas y principalmente con los estadounidenses, acciones que aceptaron imponemos para concretar el actual modelo económico. Pero el carácter y las condiciones de la deuda externa no son más que el pretexto para las acciones de las transformaciones que el estado está llevando a cabo. La verdadera intención del pago de la deuda externa son las implicaciones que esta tiene en la transformación del desarrollo económico y social en México.

Además de las implicaciones de la política económica de la deuda externa, de la contención del salario, de las privatizaciones El desarrollo de la política económica que desde hace veintiséis años padecemos ha sido difícil para los trabajadores. Los objetivos de esta política que ha hecho recaer el costo de la crisis en los trabajadores y que han sido elaboradas para adecuar al país a las políticas económicas de la mal llamada "globalización" se ha desarrollado como un proceso permanente que pareciera no tener fin; han mermando el salario de los trabajadores; adecuando la economía a los intereses de los grandes capitalistas mundiales y supeditado la soberanía nacional. Esta situación del desarrollo de los objetivos económicos, cuyo eje fundamental ha sido la disminución de los salarios que ha tenido impactos negativos para los trabajadores debe ser valorada en su justa dimensión. Debemos precisar si las crisis económicas, recurrentes en México desde 1982, hasta nuestros días ¿se deben a la aplicación vertiginosa de la tecnología?, ¿a una política económica errónea? ó es ¿la resultante de las acciones emprendidas por el estado para adecuar el país al desarrollo de una nueva forma del capitalismo contemporáneo?

El desempeño de la economía, en los últimos años ha sido condicionadas a la globalización, ninguna área del quehacer económico ha escapado de esta condición, principalmente el trabajo es el que más ha sido impactado. La economía se encuentra en un momento inédito, diferente a otras épocas, pero la esencia fundamental del capitalismo no se ha modificado, la Ley del Valor desarrollada por Marx sigue teniendo vigencia. La función del trabajo y la creación de la plus valía, así como sus efectos en la sociedad han cambiado de forma, pero su razón de ser permanece como en el primer momento del capitalismo. La tarea principal que los trabajadores tenemos que hacer es comprender en todas sus dimensiones el carácter de este proceso económico, y hacer las propuestas que sean adecuadas, para modificar el desarrollo de la economía.

Existe una manifestación diferente de las condiciones del capitalismo. No existe una crisis económica como la que sé a manifestado en el pasado, no existe esta situación. El capitalismo vive un proceso de reestructuración, busca una salida que sea adecuada para seguir existiendo se encuentra en una nueva fase, existen acciones que protegen a los capitalistas de las diversas manifestaciones críticas, evitando que las manifestaciones álgidas de la economía no se presenten en toda su magnitud. El funcionamiento del capital no solo es transnacional, hoy su condición mundial necesita de los organismos mundiales creados después de la segunda guerra mundial.

La crisis económica no tiene las mismas características que en las décadas anteriores. La crisis que se expresó en la recesión generalizada de la economía y que posteriormente devino en crisis de la deuda externa, sigue una crisis sin par en la historia del capitalismo. Esta es una crisis de acomodamiento, de supervivencia; la intención del sistema capitalista es renovarse para subsistir, por ello modifica sus estructuras y sus condiciones ideológicas para ponerse a punto con las innovaciones tecnológicas y con la estructura económica que ha diseñado, que no son similar a cualquier otra en la historia; quizá por su agresividad para la sociedad sea parecida al proceso que Marx describe en la acumulación primitiva de capital. El objetivo capitalista es modificar sus estructuras "para elevar la tasa de ganancia, cuyo descenso se manifestó en esos años, se aceleran los cambios tecnológicos y en la organización del trabajo, a modo de elevar la productividad y flexibilizar la fuerza de trabajo así como el volumen de la producción y la clase de productos para adecuarlo a la demanda". El sistema necesita: transformarse para prevalecer y continuar, con sus inmensos márgenes de ganancias que tenía antes de las recesiones generalizadas, transformarse hasta parecer ser un sistema diferente al viejo capitalismo.

En lo político: los teóricos han escrito un sinnúmero de textos para justificar el desarrollo del curso actual de la economía con los procesos electorales. En el mundo se han estado eliminando los regímenes más brutales; estos procesos electorales han sido priorizados como medios para la elección de los representantes gubernamentales, siguiendo el esquema de la votación directa y secreta. La representación legislativa es cada día más importante; en general existen más posibilidades para las expresiones políticas. Pero estas condiciones ni son todo lo democrático que debe ser; ni son el camino para concretar el carácter de los representantes sociales: la mayoría de ellos son profesionales de la política.

Para hacer posible esta situación actual el capitalismo ha invertido gran cantidad de recursos económicos y fomentados ideológicamente a través de sus intelectuales los procesos electorales como medios idóneos. En este esquema se expresa nítidamente la concepción positivista de la sociedad. Mientras dure el proceso de reestructuración de la economía se seguirán priorizando estas acciones. Esta condición ha tenido cabida por los efectos de la caída de "muro" y el fracaso de los países del "socialismo real". El capitalismo ya no se siente amenazado porque el fracaso del mundo socialista le dio fuerza a su justificación ideológica.

En Lo Social: la situación es cada vez más difícil, más álgida, la expresión de la sociedad es cada día más violenta; esta situación: se deriva del "modelo económico" y de los problemas que el capital tiene para reproducirse. La expresión social tiene sus causas que no se delimitan exclusivamente a las causas de la economía. Las condiciones particulares de la expresión social aun cuando son efectos de la estructura económica y se relacionan con la política, en sí misma tiene una importancia fundamental para la convivencia humana y para el desarrollo del ser humano.

Es en lo social donde debemos ubicar con toda precisión el carácter del desarrollo económico y político; porque es en esta donde tienen su expresión; en razón de las adecuaciones que los capitalistas quieren hacer. En las condiciones actuales, la intención de adecuar la Ley Federal del Trabajo y el de desmantelamiento de la Seguridad Social son: para los empresarios tareas prioritarias.

- (1) Rueda Peiro Isabel; México: Crisis, Reestructuración Económica, Social y Política 1982-1996 editorial Siglo XXI, México 1998

La adecuación de la Ley Laboral y el desmantelamiento de la Seguridad Social tienen el objetivo y el propósito de hacer recaer los costos del proceso de producción que les corresponden a los patrones en los trabajadores. La ley laboral a pesar de su incumplimiento es una garantía, mínima para el trabajador. Los capitalistas considera como un costo los recursos que tiene que aportar; el esquema fundamental es que los trabajadores paguen la seguridad social que debe ser costeados por los patrones. Pero, además, estos recursos que los trabajadores aportan para estos servicios

son destinados a financiar a los empresarios: el esquema teórico de la economía se concreta en esta acción.

El esquema general de las condiciones económicas políticas y sociales se resume en las intenciones capitalistas. La reestructuración total de la sociedad, en el mundo del trabajo la dificultad principal esta determinada por las condiciones del proceso tecnológico y las contradicciones inherentes de los capitalistas. El capitalismo ya no debería existir, porque los procesos productivos que están determinados por la ganancia no encuentran salida para concretarse. El esquema principal del proceso productivo debe cambiar, modificarse hasta que los cauces sociales establezcan un proceso económico diferente; pero para que exista un proceso productivo diferente es necesario que los trabajadores logren cambiar el "modelo económico"

El análisis de estos ejes es importante en el marco general de la situación contemporánea. Como sindicalistas debemos tener una explicación bien fundamentada del proceso de la economía que desde hace veintiséis años padecemos, con el objetivo de reemprender las acciones para defendemos de las acciones económicas, políticas y sociales instrumentadas por el gobierno; resistir las acciones que se esta llevando a cabo y plantear un camino diferente para una nueva forma económica. La crisis que estallo en los años setenta. De recesión de la economía y la posterior crisis de la deuda externa de los años ochenta son parte de una misma condición: el agotamiento del modelo capitalista, principalmente de las formas de producción y del desarrollo tecnológico. En los años finales de la década de los setenta y primeros de los ochenta, frente a una capacidad tecnológica de armas cada vez mas sofisticada, una industria cada vez mas obsoleta produciendo como en la era del vapor, sin utilizar las tecnología modernas.

EL CARÁCTER DEL ESTADO

Reconocemos que el estado ha seguido desde siempre, desde sus orígenes, en tanto entidad o "aparato" de dominación a una política económica que no beneficia a la clase trabajadora, nunca hemos creído que el gobierno como autoridad fundamental del estado llevará a cabo acciones que favorecen a los trabajadores, y que sí en su devenir histórico concedió algunas mejoras para la clase trabajadora, estas concesiones fueron con la intención o de mediatizar la luchas obreras o de adecuar los elementos económicos a sus intereses. Que la política actual en la contención del salario, el aumento de los precios por medio de la inflación y en general las acciones económicas, políticas y sociales que se han seguido perjudica más agudamente a los trabajadores. Que la desaparición de esas concesiones en la actualidad, la disminución de los servicios asistenciales, la garantía de su aplicación y las amenazas para eliminar las cláusulas de beneficio colectivo de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) la adecuación al gusto de los patrones y empresarios tienen la intención de establecer una nueva forma de las relaciones laborales. Que la amenaza para modificar la Ley Federal del Trabajo y adecuarla a la política de la "nueva cultura laboral" esta latente y se complementa con las privatizaciones de las empresas estratégicas que el gobierno esta llevando a cabo. Que los Derechos establecidos en dicha Ley quieren ser desaparecidos, y aún cuando en la práctica gran cantidad del articulado no se cumple conforme a derecho: es una mínima garantía para el trabajador

El objetivo estatal de las políticas económicas nunca ha estado dirigido a beneficiar a los trabajadores. Sí en el pasado existió una gran cantidad de condiciones que permitieron mínimas concesiones, estas fueron consecuencia del resultado de la Revolución, del "clientelismo" y la demagogia que el partido oficial llevó a cabo para mantenerse en el poder y permanecer durante más de setenta años en el gobierno, garantizando con estas condiciones el desarrollo económico que hizo crisis en los años ochenta. Para enderezar el desarrollo económico, intentar resolver los diversos aspectos de las crisis recurrente de esas épocas, el Estado ha seguido desde el gobierno de Miguel de la Madrid, una política económica y social diferente al modelo económico que hizo

crisis. La política económica que se aplicó es difícil para la mayoría de la población. Principalmente estas acciones han seguido un rumbo no solo necesario para resolver las crisis recurrentes, sí no un camino para adecuar la economía a los requerimientos del gran capital. Para los trabajadores este proceso de reestructuración económico que se ha estado desarrollando ha tenido consecuencias dolorosas.

La política de concesiones y de bienestar público que fueron características del Estado hasta antes del gobierno de Miguel de la Madrid legitimaba la intervención estatal en el desarrollo de la economía, los gobernantes privilegiaban una forma particular de la política y hasta el régimen de López Portillo la mal llamada conceptualización del populismo tenía cabida. En el período de Miguel de la Madrid la búsqueda de la legitimación cambia, se modifica esa forma mexicana de hacer política, el Estado busca la manera de que la legitimación se modifique, "la apertura política" iniciada en el gobierno de Luis Echeverría ampliada con la "reforma política" de López Portillo se incrementa y cambia de forma durante el gobierno de Miguel de la Madrid. El estado en la búsqueda de un nuevo consenso y de un nuevo modelo de acumulación modifica mínimamente la estructura política y permite que los partidos políticos (principalmente de la izquierda) ingresen a la lucha electoral. Todas estas acciones orientadas a modificar y reestructurar la forma del desarrollo económico buscan una nueva forma de legitimación, aparentemente más modernizante, que responda a una nueva forma de la economía mundial y que rápidamente en el horizonte histórico modifique las condiciones sociales establecidas en el siglo veinte, "por ello la función de acumulación no es necesariamente contradictoria con la función de legitimación"². Tan amplia y fundamental es el cambio de forma introducido por la reforma política que incluso Cuauhtémoc Cárdenas candidato del Frente Democrático Nacional

(FDN) logra derrotar en las elecciones presidenciales de 1988 al candidato del PRI triunfo que el Estado no reconoce a pesar de la búsqueda de legitimación. A partir de este momento el Estado inicia una nueva forma de hacer política e instrumenta las acciones para cambiar el patrón de acumulación. Salinas de Gortari instaaura un nuevo modelo económico, más dependiente del capital extranjero y decididamente incorporado a los intereses norteamericanos. Se vive un fin de época, termina un largo período político de setenta años.. En política esta condición debe ser valorada exactamente pues implica un cambio, que se esta realizando aceleradamente. Con la intención de hacer el análisis de esa situación, sacar las conclusiones y determinar las acciones que sean pertinentes para no seguir siendo dañados, debemos procurar establecer los elementos principales que dieron origen a esta política económica, sin descuidar los elementos sociales y jurídicos que están presentes en el desarrollo de estas acciones.

Desde el gobierno de Miguel de la Madrid se inicia este proceso. Muchos estudiosos señalan que en este periodo sexenal principian estas acciones económicas, con el Pacto de Solidaridad Económica y con la política de la reconversión en el que sin consultar a los trabajadores ni a los campesinos; la burocracia obrera y campesina el gobierno y los empresarios se comprometen a que "el movimiento obrero moderará sus demandas de incremento salarial, los campesinos aceptan que se restrinja la tendencia al aumento en términos reales de los precios de garantía, con el fin de mantener su valor real alcanzado en 1987, los empresarios aceptan una política de apertura comercial, que les obliga a realizar un esfuerzo por aumentar su productividad y aceptan también, moderar precios y utilidades, el gobierno por su parte, precisa restringir su gasto y continuar la racionalización del tamaño del sector público, mediante la desincorporación de empresas no estratégicas."³. Esta acción es el inicio de una nueva política económica que ha impactado cruelmente a los trabajadores, los productos de estas acciones están a la vista, las vivimos en "carne propia" y hasta hoy no hemos podido enfrentarlas, más bien hemos sobrevivido a ellas.

Debemos analizar estas crisis económicas recurrentes que desde 1982 hasta nuestros días padecemos porque muchas de ellas no son ni han sido consecuencias de una política económica errónea. Son por una parte resultado del vertiginoso desarrollo tecnológico y principalmente de la forma y el carácter de la Tasa de Ganancia, de su adecuación y reestructuración mundial. Pero también de las formas que adquiere esta política económica mundial aplicada en nuestro país. Reconocer que el Estado ha adoptado una política económica que no beneficia a la clase

trabajadora, privilegia un nuevo modelo económico con el que surgen los nuevos multimillonarios, que la contención del salario, el aumento de precios, la disminución de los servicios asistenciales, la amenaza para desaparecer las jubilaciones y en general las garantías laborales de los trabajadores, así como la adecuación de infinidad de cláusulas contractuales y la introducción de la mal llamada Nueva Cultura Laboral: son el resultado de las intenciones de reformar los mecanismos que favorecen la ganancia económica.

La introducción de nuevas tecnologías, el de cremento de la tasa de ganancia que resulta de esta situación y las acciones para impedir los descensos ha determinando un modelo de economía que genéricamente se le ha llamado neoliberalismo, cuyas intenciones y acciones se han volcado en la sociedad. Que contradictoriamente con los argumentos esgrimidos por los teóricos que fomentan el modelo: niegan el proceso ideológico, se atreven a ponerle fin; y condicionan la soberanía nacional a las necesidades mundiales del capital, las acciones para la implementación del modelo ha necesitado un gran contenido ideológico. Una gran intervención del Estado para reconvertir la sociedad.

(2) Pierre Salarna El Estado Sobredesarrollado (de las metrópolis al tercer mundo), pag 76, Ediciones Era México 1986

Pero no basta ponerle nombre a este modelo (neo liberal) es necesario entender con toda precisión los efectos que pretende lograr en la sociedad. El modelo de economía esta siendo impuesta mundialmente y las crisis recurrentes que ocurren como resultado de su aplicación son, en gran parte; reguladas por el sistema capitalista mundial, a través de los organismos multilaterales. La condición del modelo es consecuencia del patrón de acumulación capitalista que eligieron. La regulación tiene sus dificultades y sus pormenores, y a tenido dentro de la lógica del capitalismo sus aciertos, este proceso "esta caminando" aunque los reguladores tienen un reto: convencer mundialmente que el proceso de la globalización como llaman eufemísticamente a este modelo, es viable y da seguridad a las personas en sus ingresos y en bienestar, de ahí todo el discurso sobre la educación y el avance tecnológico, la popularización de las computadoras y demás accesorios electrónicos. Sabemos bien, por los hechos históricos; que no podemos, ni debemos, negar el avance de la tecnología, ni sus potencialidades; al contrario debemos aprovecharnos de ella en la medida de lo posible, pero tampoco, debemos ser sus apologistas. más aún cuando muchas de estas tecnologías y las que faltan popularizar están afectando la vida laboral de las personas, porque no han sido utilizadas racionalmente. Afectan en beneficio del sistema capitalista lo que debe ser de beneficio del ser humano.

La teoría Marxista sostiene principalmente que el gran motor de la economía capitalista es el afán de ganancia, razón por la cuál el capitalista, el inversionista hace todo lo posible por obtener una alta ganancia de su inversión. Sin embargo en el caso concreto de nuestro país la inmensa mayoría de los inversionistas han sido o bien protegidos y/o favorecidos del gobierno en turno. Los empresarios se han beneficiado directamente de las políticas estatales y principalmente de los recursos que provienen de la renta petrolera, y del endeudamun ejemplo es aleccionador para demostrar este hecho, en la actualidad "la deuda total del país, que incluye los pasivos públicos, privados, bancarios y los generados por el rescate financiero, alcanzó 304 mil 398 millones de dólares..."64 por ciento superior a la que existía en 1994"4. En gran parte esta cantidad se ha incrementado "estratosféricamente" por el rescate bancario que se impulso y se impuso por el gobierno mexicano. A los gobernantes no les interesa la deuda externa, para ellos es un "mal menor"; el objetivo, la intención principal es la entrega de las empresas y los recursos nacionales a manos privadas sean nacionales o extranjeras.

Durante la década de los años sesenta, y gran parte de los setenta se promociono el desarrollo de la economía de forma sustancial, los países subdesarrollados intentaron imitar a los países desarrollados, creció la economía, aparecieron nuevas empresas, creció la red de carreteras, las telecomunicaciones y la generación de energía eléctrica: la mayor parte, por no señalar la totalidad

de los recursos necesarios para lograr este crecimiento fue financiado con prestamos externos; para los primeros años de la década de los ochenta, "entre los países en desarrollo la principal región deudora... fue la América Latina, con un total de 160 mil millones de dólares" y los principales países deudores; eran Brasil, 51 500 millones de dólares, México, 39 mil, la Argentina, 12,200, Venezuela 11,100 millones"⁵. Esta deuda fue consecuencia de la política de desarrollo que los gobiernos siguieron después del periodo presidencial del Lic. Miguel Alemán, en esa época "México obtuvo en 1949 sus primeros créditos del Banco Mundial, por 34 millones de dólares, en favor de la Comisión Federal de Electricidad y de la Compañía de Luz y Fuerza"..."para la ampliación de la capacidad de generación y distribución de energía eléctrica"⁶ Se estableció así, desde ese momento un camino modernizante en lo social y en lo económico, que beneficio a los "herederos de la Revolución Mexicana" y dio origen a una clase media (de la cual en gran medida esta formada nuestra organización sindical) y permitió un desarrollo económico que la política actual esta eliminando. El endeudamiento externo fue favorecido por los grandes bancos norteamericanos y por las agencias mundiales como el FMI y el Banco Mundial entre otros. Estas acciones se realizaron porque al gran capital le convenía ese modelo Económico y hoy en los marcos de un nuevo modelo de economía. Los grandes inversionistas y en general la clase política esta asumiendo un nuevo rol.

(3) Ramirez Braun Ricardo J. La Política Económica en México 1982-1988, pag 55, Ediciones UNAM.

(4) La Jornada 2 de Septiembre de 1999, pag 26

(5) Consecuencias a Largo Plazo del Problema Mundial del Endeudamiento Externo. Víctor L Urquidí. La Crisis de la Deuda Externa en la América Latina, Editorial F.C.E.pags 25-26 Selección de Miguel S Wionczek. Editorial F:C:E México, 1987

(6) ibid Pag 18

(7) ibid

7

Los recursos del endeudamiento externo se canalizaron a muy diversas actividades económicas, pero también para financiar una política de corte populista; el gobierno en su afán de mantener en el poder a los miembros del partido oficial, "emplearon los créditos para programas y proyectos de desarrollo" "pero también para proyectos mal concebidos"..."para destinarlos a sufragar gastos corrientes y a financiar los déficit presupuestales como se había hecho en el siglo XIX" ⁷. Hoy este esquema ha cambiado los gobernantes actuales dejaron el populismo a un lado pero adquirieron el viejo esquema demagógico propio del porfirismo.

El esquema actual de la política del gobierno esta combinando una alta demagogia en lo social, pero en lo económico continua acentuando los cambios estructurales, se agudiza las amenazas de privatización de la Industria Eléctrica y Petrolera así como la modificación y adecuación de la Ley Federal del Trabajo; con un añadido más: la Reforma Fiscal y la modificación de la ley del ISSSTE que hará más miserable a los trabajadores.

LAS CONDICIONES DE LA COYUNTURA

Las condiciones actuales de la economía y la política deben ser combatidas por los trabajadores; para llevar a cabo este combate es necesario, además de precisar las condiciones generales y comprender las razones de esta política, ubicar las condiciones particulares de cada uno de los momentos coyunturales con la intención de responder a las acciones que implementa el estado.

El STUNAM tiene la tarea de impulsar el combate de manera decisiva, porque somos quizá la única organización sindical con posibilidades de hacerlo. Para concretar este impulso debemos analizar los procesos coyunturales con la visión de los trabajadores. Estos procesos de la coyuntura están determinados por el cambio estructural que el gobierno tiene necesidad de adecuar y por la inseguridad social. En lo inmediato la iniciativa para privatizar la industria petrolera es el tema central; el dictamen para concretar esta intención se esta procesando, para que en la

próxima sesión del poder legislativo se tenga la aprobación. Pero el momento histórico esta permeado por la inseguridad y los secuestros.

Para los sindicalistas y particularmente para los afiliados al STUNAM es importante entender cuales son los ejes de la política actual, sus consecuencias y sus alcances. Comprender cabalmente el proceso económico y social. Estudiar con detenimiento las propuestas que se hacen para modificar la industria petrolera y la Ley Federal del Trabajo, y la propuesta política del nuevo pacto que ha hecho el PAN para que todos los partidos políticos participen de la propuesta de la privatización de la industria petrolera y que muchos miembros de la clase política comparten. No debemos aceptar en un afán de cambio cualquier propuesta, es importante que el sindicato, el STUNAM realice las propuestas que sean necesarias. Para hacerlas debemos valorar sus alcances y limitaciones y sus repercusiones; para enmarcarlas en las acciones de resistencia

Para implementar las discusiones de las propuestas y las acciones de resistencia los trabajadores debemos planteamos en principio una duda, que tiene más que duda: característica de hipótesis, debemos contestamos con la mayor claridad posible: ¿No se resuelve la crisis económica porque esta solo afecta a los asalariados? o ¿porque el modelo económico no es el adecuado?, los miles de desempleados, la amenaza de privatizar las industrias, petroleras y eléctricas los despidos masivos de trabajadores en las empresas que se privatizan, como fue el caso de los trabajadores en los ferrocarriles, la caída histórica del salario, entre otros efectos, son: ¿las consecuencias del modelo económico? ¿Manifestación, resultado y consecuencia de la crisis? o en ultima instancia ¿una acción deliberada para inducir una política que solo favorece a los grandes inversionistas? Se hacen tantos "requiebres" y planteamientos teóricos sobre la economía que pareciera que verdaderamente esta es una ciencia infalible, con el interés de servir al ser humano y a todas sus potencialidades. Pero lo que vemos diariamente atrás de las medidas económicas son las verdaderas intenciones: ocultamos que la economía en tanto ciencia social debe estar al servicio del ser humano y que sus acciones no son infalibles. Así es con las acciones de la "globalización mundial que muchos editorialistas, "opinadores" líderes políticos y sindicales pregonan como una acción necesaria y natural.

En este proceso de la economía, principalmente del mal llamado "neoliberalismo" se hace necesario la demagogia y el convencimiento de que la democracia es el camino que debe seguir la sociedad para resolver sus diferencias, sin embargo esta popularización vulgar de la promoción democrática tiene sus pormenores y sus limitaciones, impuestas por el desarrollo social y por las condiciones de los partidos políticos. Los trabajadores tenemos la tarea de explicamos cuales son las razones que determinan el desarrollo y la permanencia de esta crisis por veintiséis años, los efectos del modelo económico el carácter y la función de la democracia sus efectos en las decisiones políticas y no solo en el proceso electoral para obrar en consecuencia. Hacer las propuestas con los elementos necesarios y sin privilegiar ningún interés personal o de corriente. Este es el reto del STUNAM, sí logramos que la democracia siga siendo el marco fundamental de la organización, haremos posible que el sindicato avance; resistiremos el modelo actual de la economía si no lo logramos nuestra organización pasará a ser una organización más que la burocracia ahogo.

LAS TAREAS DEL STUNAMA

El STUNAM no tiene hasta hoy una política clara y precisa para enfrentar el impacto de la economía y la política. Es necesario que la tenga, para enfrentar con objetividad las tareas, defendemos del impacto del neoliberalismo. Esta política debe estar orientada fundamentalmente a realizar las propuestas para impulsar una nueva forma de lucha, que no solo reivindique las demandas coyunturales. Esta nueva forma de lucha debe estar orientada a la realización de una estrategia que penetre en el seno de la Universidad. Dar relevancia a nuestra función en la UNAM, apropiándonos de una política que consideramos ajena pero que esta muy cerca de los propósitos de lo que debería ser un nuevo impulso sindical: los trabajadores debemos opinar con toda seriedad sobre las tareas sindicales. Discutir entre todos, académicos y administrativos el rumbo de la economía y el papel que tiene en un mundo globalizado.

La tarea así definida, parece ser inmensa y difícil, existirán opiniones contrarias a que los trabajadores participen en este rumbo porque durante años se nos a tratado solo como empleados administrativos pero tenemos opinión, es claro que no tenemos ni debemos tener opinión sobre la técnica precisa de las distintas áreas de la economía o las orientaciones académicas, porque no somos ni académicos ni investigadores: somos sindicalistas, que en la defensa de nuestras labores administrativas implica tener una visión más amplia que el desarrollo simplemente sindical que hemos seguido, para preparar los elementos que nos permitan entender el mundo actual para hacer las propuestas para cambiarlo.

Debemos, en este momento, tener una política diferente a la tradición: evaluar en lo general la situación actual del movimiento sindical con el objeto de encontrar en la particular los ejes de nuestra propuesta y establecer entre los trabajadores las líneas de acción que nos lleven a concretar la discusión de la o las propuestas, que deben ser conocida por el mayor número de trabajadores.

La situación actual en el sindicalismo esta permeado por la desesperanza, miles de trabajadores asalariados ven con amargura que la política económica del actual gobierno (como la del anterior) los arroja a las filas de los desempleados y a la economía informal: a la subsistencia. Miran con ansiedad el desmantelamiento que el Estado hace de la Seguridad Social y con impotencia que sus organizaciones sindicales no hacen lo necesario para frenar esta tendencia.

La desesperanza y los efectos de la política modernizante han dejado a la clase trabajadora aparentemente sin demandas, y a causado tantos estragos en la conciencia del trabajador que muchos de ellos han sido jencadiladosj con la ilusión de una mejoría personal.

Esta política, ha sido tan agresiva y tan lesiva a los derechos laborales que hoy casi nadie protesta ante la política salarial que la patronal ha puesto en práctica, han desarrollado esquemas de pago por estímulos como sustitución del salario, por medio de bonos al "desempeño" laboral y a los cuales una gran cantidad de compañeros de base y confianza, académicos y administrativos están a la caza. El criterio fundamental para concretar los programas de estímulos, es el argumento de la modernización y el esquema en consecuencia es el de la competencia laboral, la certificación de las habilidades, los conocimiento, la movilidad laboral y principalmente la productividad. El programa de estímulos, no es más que el inicio de la intención de modificar el carácter del salario e incidir en la aceptación de los trabajadores al cambio

Hoy, una gran cantidad de líderes sindicales pregonan que ése es el camino que los trabajadores debemos seguir; pues es necesario, dicen: acomodamos a una nueva "Cultura Laboral", a un mundo modernizado; que la única opción, argumentan: son aceptar las propuestas estatales sobre la política salarial en un mundo globalizado. En la conciencia de los trabajadores la síntesis de ésta política, que en gran cantidad de organizaciones sindicales se han puesto en práctica; ha sido la desesperanza, la apatía, el descrédito.

Los miembros de nuestra organización sindical: el STUNAM, han sido afectados por ésta política y no han protestado claramente, y lo peor muchos compañeros; cuadros medios han venido convalidando ésta situación, porello creo necesario que con toda objetividad se señalen las deficiencias y también: las propuestas que son necesarias hacer para rescatar en nuestra organización sindical el salario. Es un buen momento para que desde la perspectiva de las propuestas que se realicen para la revisión contractual podamos iniciar las reflexiones del momento actual del sindicalismo en lo general y del STUNAM en particular e intentar remontar ésta desesperanza de la cual formamos parte.

LOS OBJETIVOS ESTATALES

El interés del Gobierno es concretar el cambio político sin sobresaltos, sin una oposición real al cambio estructural implica para el Estado la readecuación de las formas de gobierno y de los mecanismos de control y subordinación; los que necesita para que el cambio estructural ocurra sin

una gran oposición y con la apariencia de que la modernización es el camino para la solución de los problemas que agobian a la nación.

El Gobierno necesita aparentar su disposición al cambio, a una vida democrática, pero su único interés es garantizar a los grandes inversionistas, nacionales y extranjeros sus altos niveles de ganancia, por ésa razón, buscan líderes de recambio, que sean capaces de continuar controlando sin recurrir a las acciones tradicionales de subordinación, sin los obstáculos de credibilidad a la que los viejos líderes se enfrentan.

El control corporativo con más de setenta años de antigüedad en todas las esferas de la vida del país: sindicales, campesinas, industriales, etc. es un control que el Estado quiere cambiar. Readecuándose al cambio que la sociedad reclama para poder sobrevivir. Modificar y readecuar los mecanismos de control, implica modificar los sustentos que tienen los líderes sindicales en la Contratación Colectiva; readecuar los Contratos para impedir legalmente las demandas de los trabajadores. Subordinarlos a una nueva estructura laboral en el que se modificarán y adecuarán los cursos de capacitación, los horarios de trabajo, la definitividad y en general aquellos elementos que son sujetos del derecho laboral. La modernización que están poniendo en práctica, reformando los Contratos Colectivos de Trabajo, adecuándolos con convenios particulares o desapareciéndolos.

Ante esta situación los trabajadores debemos replantear nuestras demandas situarlas en otra dimensión; debemos decidir cual será el camino que transitaremos para concretarlas. El eje central de estas demandas debe ser fundamentalmente de aumento salarial que la nueva tecnología hace posible; adecuado a un nuevo desempeño laboral, que no podemos negar y que tenemos que apropiarnos, hacerla nuestra.

La privatización de los energéticos, la reforma a la Ley Federal del Trabajo, entre otras acciones como la reforma a la ley del ISSSTE y las privatizaciones llevadas a cabo, y principalmente los bajos salarios; continua con sus objetivos. Sin embargo el modelo económico que hemos padecido no tiene una marcha normal: es irregular y aun cuando las proyecciones económicas consideren altas y bajas, el desarrollo de la economía necesita que las reformas estructurales que no se han llevado a cabo se concreten. Esta situación ha sido posible porque los líderes sindicales, en su mayor parte; no han cumplido con su deber y porque nos han convencido con sus argumentos.

Para logra este modelo económico ha contado también el carácter amorfo de la competencia electoral. Los intelectuales, los empresarios y la clase política, fomentan esta competencia y tienen los medios para hacerlo y al igual que los líderes sindicales convencer con sus argumentos a una gran parte de la población.

Hasta donde estamos, el Estado lleva un largo trecho en las adecuaciones estructurales. La modificación a la ley del Seguro Social ha estado implementada con la anuencia de los trabajadores; que no han protestado lo suficiente para impedir que estas reformas tengan lugar. La adecuación de la ley de la Seguro Social, la reestructuración de la Ley del ISSSTE y la creación del sistema de las AFORES; sigue un curso. La adecuación de estas leyes sigue un camino, no es solo una manera de implementar el neoliberalismo en el Régimen de Pensiones; la adecuación es la forma más bárbara que el capitalismo ha adaptado en este tiempo y la finalidad es la reestructuración de las relaciones establecidas en la sociedad capitalista como las hemos conocido en nuestra época. Una forma nueva de la Acumulación de Capital.

LA CAIDA DEL SALARIO

La reestructuración salarial debe ser el centro general del programa actual de los sindicatos. La negociación de este reestructuración deberá ser el eje fundamental de las actividades sindicales. Todos los esfuerzos deberán ser destinados a los trabajos de la lucha por la recuperación salarial. En principio debemos conocer el desarrollo de los salarios en estos años, como han disminuido, para poder establecer los criterios del precio del salario; porque aunque muchas y muy variadas

han sido las afirmaciones sobre la crisis, lo que a mi juicio hace falta es hacer los comparativos cuantitativamente.

Esta condición tiene una intención fundamental, que es necesario hacer notar con el interés de obtener una visión exacta del desarrollo de los salarios. En esta política salarial restrictiva a los trabajadores se fundamenta la mal llamada recuperación económica, y principalmente la actual acumulación capitalista que hemos padecido los trabajadores. El eje central de esta política es la manipulación de las variables económicas más significativas, especialmente todas las que tienen repercusión en el salario, incluyendo por supuesto el fondo de pensiones de los trabajadores.

Todo el periodo de gobierno del Partido Acción Nacional el salario no ha tenido crecimiento, nos han impuesto una política restrictiva durante siete años, a pesar de esta acción la economía no se recupera como los responsables de la política económica han esperado. Por que las condiciones de estas políticas no resolverán las insuficiencias de las tasas de ganancia.

Además de esta política hoy los teóricos capitalistas inventaron la crisis alimentaria para justificar la crisis económica; el reflejo de estas condiciones nos afectara a mediano plazo. La disminución de las ganancias de los inversionistas en la Bolsa de Valores es el reflejo de la disminución de la tasa de ganancia.

Para esta política las organizaciones sindicales tienen un reto: impulsar la lucha desde una perspectiva diferente a las formas tradicionales, implica impulsar un frente de lucha entre todos los sindicatos que estén dispuestos a implementar la lucha por la recuperación del salario; porque no basta luchar solo por el salario de emergencia o solo impulsar acciones inmediatas, efímeras que no tendrán repercusiones en los objetivos que queramos lograr.

ATENTAMENTE
México, D.F. 11 de agosto de 2008
José Manuel Fernández Figueroa

Propuesta sobre Política nacional

La falta de alternativas a nivel nacional que incentiven las tácticas políticas para frenar el deterioro de los derechos de los trabajadores, es menester que los sindicatos con buena organización como el STUNAM, SME, SITUAM, etc. etc. debemos conligarnos ante la intentona nefasta de la derecha en nuestro país que encabeza el actual gobierno y su partido. Para eso es importante que nuestro sindicato redoble esfuerzos en el rubro de la educación sindical único método de que la conciencia de clase logre combatir y proliferar la defensa y consolidación de los logros alcanzados, en las conquistas laborales, impulsando la mas variada política de alianzas con sus similares y partidos políticos en donde la coincidencia sea la defensa de las contrataciones colectivas el respeto a la sindicalización y el rechazo total a la política estatal que pretende minimizar los derechos de los trabajadores y hacerlos ley para igualar las relaciones laborales con las de nuestro vecino del Norte del país.

Por tal motivo el impulso que desde la trinchera de la educación podamos dar al fortalecimiento de la conciencia de clase podrá dar los frutos que esperamos.

Hemos visto que no ha sido suficiente la incidencia en los partidos políticos luego entonces se hace prioritario el fortalecimiento en la educación con el fin de fortalecer los principios generales de la lucha de clases y por ende la defensa y sostenimiento de las conquistas laborales.

Atentamente
11 de Agosto de 2008

Roberto Ortega Zurita
F.E.S. Zaragoza Campo Uno

SIN INDEPENDENCIA NO HAY REFORMA

¿Se tiene independencia política cuando no se tiene independencia económica?

¿Podemos tener control sobre la administración de Petróleos Mexicanos cuando no tenemos el control sobre nuestra gestión política-económica nacional?

Durante más de 25 años México ha destinado alrededor de 80 por ciento de sus exportaciones de crudo a Estados Unidos, y en los últimos años ha sido de los pocos productores en el mundo que han disminuido sus reservas.

En 1977 México tenía una plataforma de exportación de 202 mil barriles al día, de los cuales 179 mil se vendieron a Estados Unidos. Conforme la capacidad de exportación de Petróleos Mexicanos se incrementó, las compras de los Estadounidenses crecieron en igual proporción.

Los cuales 179 mil se vendieron a Estados Unidos. Conforme la capacidad de Exportación de Petróleos Mexicanos se incrementó, las compras de los Estadounidenses crecieron en igual proporción.

De exportaciones durante 2000 fue de un millón 652 mil barriles por día, de los cuales un millón 241 mil 600 tuvieron como destino Estados Unidos, en donde se vendió en un promedio de 24,89 dólares por barril, que representaron ingresos para el país por 11 mil 368 millones de dólares aproximadamente.

Ante la disminución de las reservas de hidrocarburos, han aumentado las importaciones de derivados petroleros.

En los últimos diez años se registró el crecimiento espectacular de la importación de productos derivados del petróleo (gasolinas, gas natural, petroquímicos).

En las últimas administraciones gubernamentales se transformó la idea original de PEMEX de que fuera una empresa que permitiera satisfacer el consumo interno, hacia una política petrolera reorientada a convertirnos en un país exportador de crudo e importador de derivados.

Un ejemplo de cambiar la esencia original de la política energética, fue la generada por el Presidente Fox desde su llegada empezó una campaña, tanto en México como en Estados Unidos en contra de PEMEX. Lo que buscaba Fox es privatizar Petróleos Mexicanos, entregarlos a las grandes corporaciones. 1

De los poco más de 3 millones de barriles diarios que se extraen, apenas 45% es transportado a las refinerías instaladas en territorio mexicano. El restante 55% del crudo es transportado en buques-tanque a refinerías ubicadas en Estados Unidos.

Unos para ser procesados y devueltos a México como combustibles. Otros para ser exportados a clientes en Norteamérica, Europa o Asia.

Lo curioso es que sólo la transportación del crudo que viene a las refinerías mexicanas está sujeta a la licitación pública.2

En esos días, Carlos Slim compró Suecomex, una compañía fabricante de plataformas que lo insertó de inmediato como jugador clave dentro de la paraestatal.

En la reforma planteada por el presidente calderón no se contempla ningún plan para la paraestatal que con eficiencia, inversión continua, desarrollo de nuevas tecnologías, mantenimiento constante y competitividad que genere un verdadero futuro para PEMEX no contempla que el petróleo es un recurso no renovable, la propuesta pretende dotar de autonomía de gestión en su administración para poder determinar a quien adjudicar libremente toda licitación, adjudicación directa o invitación restringida bajo una supuesta transparencia; como ejemplo de ello: prevención y remediación de derrames, emisión de gases tóxicos, mantenimiento o conservación, refinación.

Contratos que se prevén determinen contenido y precio que favorezcan a un sector privilegiado.

Toda vez que el artículo 27 párrafo sexto es totalmente claro al señalar

...Tratándose del petróleo y de los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos o de minerales radiactivos, no se otorgarán concesiones ni contratos, ni subsistirán los que en su caso se hayan otorgado y la Nación llevará a cabo la explotación de esos productos.3

Así pues la Autonomía para disponer de los excedentes de ingresos propios; aprobar adecuaciones a su presupuesto sin requerir de autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Reforma que como tal no establece estrategias y políticas nacionales para el desarrollo tecnológico de fuentes alternativas de energía; no existe tangiblemente un proyecto de cómo desarrollar la tecnología necesaria para lograr ser autosuficiente en materia petrolera, incluso en aguas profundas. Las energías renovables en la actualidad difícilmente podrá sustituir al petróleo, tal vez menguar la explotación desmedida así bien disminuirían los contaminantes generados por su refinación y proceso.

El producir etanol con maíz tiene sus propias desventajas ambientales podría inclusive haber un incremento neto en las emisiones de gas de efecto invernadero si se destinan mas acres al cultivo de maíz. Las tierras de cultivo son menos eficaces que bosques y pastizales en la absorción de dióxido de carbono y gas que capturan el calor que genera el calentamiento global de cara a la posibilidad de que se agote el petróleo la agroindustria azucarera debe pensar en el desarrollo de una planta multipropósito, que no tan solo produzca etanol sino que tenga la posibilidad de elaborar todos aquellos productos relacionados tales como melazas, mieles intermedias, de tal

manera se podría aprovechar los residuales tanto agrícolas como industriales buscando alternativas para los problemas de contaminación de los ingenios.

Tratando de alcanzar condiciones costeables mediante la producción de composta, alimento para ganado. Entendiendo que todo proyecto energético precisa de tiempo para desarrollarse por la necesidad de una infraestructura de producción, almacenamiento y transportación. Como nación habremos de aprender antes de incursionar totalmente en biocombustible.

Actualmente no existe una política de estado para el agrosector de la caña de azúcar, existe la ley de la SAGARPA, la Ley de Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar. Las dos inoperables en realidad; de que nos sirven tantas leyes sin una verdadera política.

Que controle la administración de todo lo referente a los energéticos; es decir, buscar la manera de que el Gobierno Mexicano tenga el control sobre las decisiones administrativas, de operación, etc. Sobre la administración de PEMEX, donde el gobierno mexicano no este en desventaja en estas decisiones o que se vea en desigualdad de circunstancias en las ganancias obtenidas.

Queremos tener un control sobre nuestros energéticos naturales y en particular sobre el petróleo debido a que es la fuente de riqueza mas importante de nuestros ingresos; pero mientras haya una política entrevista en desigualdad de condiciones la dependencia económica nos limita en la toma de decisiones de política nacional; con currimos a la negociación cuando el porcentaje de exportación e importación esta controlada por Estados Unidos.

Necesitamos una burguesía independiente, más no parasitaria de nuestro sistema político sexenal, que verdaderamente sea industrial, exitosa.

En el pasado fue España, actualmente Estados Unidos es nuestro acreedor principal; China será en el futuro.

Hago las siguientes propuestas para que sean y de ser el caso aprobadas por el XXVII Congreso General Ordinario del STUNAM

1.- Promover que el Congreso del STUNAM realice un manifiesto político en contra de las Reformas a la Ley de los energéticos (privatización de PEMEX)

2.- El STUNAM organice y promueva una marcha-mitín a nivel nacional RECHAZANDO la privatización de PEMEX

1.- Fuente: RESISTENCIA Número 30.-BOLETÍN DE LA RED OILWATCH.- Julio 2002

2.-« FORO MEXICO y EL MUNDO ACTUAL 10 DE MAYO La Seguridad Social a la ...}}

3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
POR: MA. DE JESUS GONZALEZ CAMACHO

Foro de Política Laboral

Ejes hacia una revisión contractual

De acuerdo a la naturaleza de nuestro Sindicato, a su función y razón de ser, entendiendo que somos los únicos que podemos responder a la atención y resolución de nuestra problemática social, debemos enfatizar como la columna vertebral de todo nuestro quehacer, la atención y solución de nuestros asuntos laborales, ya que de ello depende todo nuestro entorno personal y familiar, por lo que debemos proponer fórmulas que nos permitan mantener nuestras condiciones ya ganadas por los largos años de lucha de nuestra organización.

La política laboral que debe plantearse nuestra organización sindical debe estar fundamentada en el respeto irrestricto a la norma, en el fortalecimiento de la estabilidad laboral, en la mejoría de nuestras condiciones de trabajo, de nuestras condiciones de seguridad e higiene y en el mejoramiento de nuestros salarios, razón por la que tenemos que impulsar medidas que coadyuven a tales planteamientos, por lo que proponemos, entre otros los siguientes ejes:

Respeto irrestricto al Contrato Colectivo de Trabajo:

El Contrato Colectivo de Trabajo es el instrumento que hemos construido para mantener una relación laboral sana con la administración universitaria, sin embargo, en algunas dependencias se privilegia la "negociación" por encima de la norma, desafortunadamente casi siempre en condiciones muy ventajosas para la administración, razón por la que este XXVII Congreso General Ordinario debiera acordar que ninguna Delegación Sindical y ningún miembro del Sindicato está facultado para actuar al margen del Contrato Colectivo de Trabajo.

Fortalecimiento del Programa de Calidad y Eficiencia:

El Programa de Calidad y Eficiencia ha demostrado ser un importante instrumento para el fortalecimiento de nuestro salario, la administración ha venido buscando la forma de limitarlo y debilitarlo de diversas maneras, por lo que proponemos que se acuerde fortalecerlo y enriquecerlo con la participación de todas las instancias competentes para consolidarlo como un programa bilateral de complemento al salario.

Evitar la Disminución de la Plantilla Laboral:

La administración universitaria ha pretendido disminuir la plantilla laboral a partir de proponer la transformación de los recursos correspondientes a plazas vacantes en reubicaciones y medias plazas, lo cual le ha permitido resolver la obligación que legalmente le atañe de reubicar a la categoría correcta a aquellos trabajadores que ellos mismos han puesto a realizar funciones distintas a las del puesto contratado utilizando los recursos de plazas vacantes, con el beneplácito de algunos delegados sindicales y miembros del Comité Ejecutivo, razón por la que le proponemos a este XXVII Congreso General Ordinario, acuerde que ningún delegado sindical y ningún miembro del Comité Ejecutivo está facultado para acordar la cancelación de plaza de base alguna y que por ningún motivo se acordará la conversión de plazas a recursos para reubicaciones, medias plazas o movimiento o promoción alguna de ninguna naturaleza.

Invasión de la materia de trabajo:

Ésta se sigue dando por personal de confianza, honorarios por servicios profesionales y técnicos académicos principalmente, razón por la que proponemos se acuerde que nuestros representantes en las Comisiones Mixtas de Tabuladores, Regularización, Transitorias de Personal de Confianza y de Honorarios y las que en su caso tengan y puedan participar, se avoquen a resolver en forma colegiada e interdisciplinaria a resolver ese problema.

Pago del estímulo de antigüedad a las mujeres al cumplir 28 años:

Actualmente tenemos convenido que uno de los estímulos por antigüedad se pague al cumplir 30 años de antigüedad, lo que deja de beneficiar a aquellas compañeras trabajadoras que deciden jubilarse al cumplir los 28 años de antigüedad laboral, por lo que proponemos se acuerde impulsar

en la próxima revisión contractual el cambio de redacción que permita que ese estímulo sea pagado a las mujeres a los 28 años.

Carrera Administrativa:

La administración se ha venido oponiendo sistemáticamente a la aplicación de nuestra propuesta de Carrera Administrativa Universitaria, por lo que proponemos se acuerde seguir insistiendo en ella hasta lograrla.

3er periodo vacacional:

Como ya se ha dicho, la experiencia nos ha demostrado la necesidad de generar el 3er periodo vacacional, proponemos sea planteado para su discusión y acuerdo en la próxima revisión contractual.

Esperamos que las propuestas anteriores sean enriquecidas por los Delegados a este XXVII Congreso General Ordinario, la participación de todos en beneficio de nuestro; compañero y de nosotros mismos es la única forma que tenemos de mantener nuestras condiciones laborales y contractuales y de mejorarlas.

'Unidos Venceremos'
México D.F., a 4 de agosto del año 2008.

-
Ing. Agustín Rodríguez Fuentes
Secretario General

Lic. Pedro Gante Leonides
Martínez
Secretario de Trabajo Administrativo
Administrativos

Gustavo Alfonso Rodríguez
Secretario de Conflictos

Ponencia.

RECUPERACIÓN SALARIAL

Desde el siglo pasado nuestro país a sufrido reveses económicos que no hemos podido superar, primero con los más de 70 años de régimen priista y en la actualidad con un gobierno panista que nuevamente nos están llevando a una crisis económica que como siempre los trabajadores seremos los que sufriremos las consecuencias con la baja de nuestro poder adquisitivo.

Y como lo marca nuestra historia económica seguimos dependiendo de nuestro vecino del norte para sostener nuestra economía con las exportaciones de más del 80 % de las mismas.

Los gastos del gobierno siguen dependiendo de la industria petrolera, por la incapacidad del régimen para proponer una reforma hacendaría acorde a las necesidades del pueblo mexicano, estos dos aspectos siguen siendo el talón de Aquiles de nuestra economía.

Debido a la entrada abrupta a la globalización neoliberal nuestra economía interna sigue en recesión y todos nuestros procesos económicos obedecen en gran parte a las alzas y bajas de las tasas de interés de nuestros vecinos del norte, este imponderable no nos permite crecer en exportaciones y mucho menos activar el mercado interno.

Las deudas interna y externa interminables para nuestro país, nos siguen asfixiando y el gobierno federal solo piensa en vender la industria energética a la iniciativa privada del extranjero.

Ante todo este panorama el STUNAM no a podido quedarse callado y mucho menos inactivo para lograr dentro de nuestras posibilidades una mejor calidad de vida para sus afiliados y una recuperación salarial, sino, acorde a las necesidades de los trabajadores, si con una visión de beneficio a corto, mediano y largo plazo. Prueba de ello es el convenio del Programa de Recuperación Salarial firmado en el año de 1994 el cual dentro de sus términos ha venido acercando de recursos a los trabajadores y sus familiares.

Parte de esta recuperación salarial se encuentra en el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo, dicho programa debería formar parte del salario tabular, propuesta que debemos retomar para incrementar de forma sustancial el salario de los trabajadores, esta solo seria una primera propuesta ya que pueden existir otros mecanismos para poder obtener más recursos de este programa. Una propuesta más podría ser aumentar el bono de Calidad y Eficiencia en lo que se refiere a cada una de las niveles, es decir recibir desde un 20, 40, 60, 80 y 100 % por las letras A, B, C, D y E respectivamente, aunque también podría proponerse aumentar este bono con el 120 % del salario tabular. Es decir nosotros debemos hacer crecer aun más este programa.

Otro de los aspectos importantes de esta recuperación salarial es el Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Persona Administrativo de Base de la UNAM, el cual ha venido desarrollando su conceptualización de una forma satisfactoria pero con una proyección baja para todos los trabajadores, la falta de una infraestructura acorde a las necesidades de capacitación de una institución como la UNAM, pero no podemos dejar de reconocer el trabajo que nuestros compañeros han venido realizando en esta comisión y el gran proyecto que representa la capacitación en beneficio de la recuperación salarial de los trabajadores.

Por tal motivo es de fundamental importancia proyectar las estrategias y acciones para la desconcentración de la capacitación. Por lo' antes expuesto proponemos que se debe capacitar a todas las subcomisiones de capacitación de cada una de las dependencias para que puedan realizar estudios de campo en lo que se refiere a la detección de necesidades para crear la estructura de la Actualización y Adiestramiento, Promoción Escalonaria, Desarrollo Humano y Superación Personal, Computo, Higiene y Seguridad, etc. esto con el fin de que entreguen programas de capacitación por dependencia y/o zonal y así poder resolver las necesidades que demandan todos los trabajadores en este sentido.

La Capacitación es de fundamental importancia para un sindicato como el nuestro ya que no solo debemos pensar en crecer en lo político (que definitivamente lo hemos logrado) sino también en lo laboral y con la capacitación adquirimos conocimientos, habilidades y destrezas que nos permiten desarrollar mejor nuestro trabajo pero que también mejora nuestra calidad de vida ya sea por superación personal o por una ganancia económica que nos permite vivir mejor.

Otro de los aspectos importantes e innovadores que se ha presentado para una recuperación salarial más firme y con perspectivas de beneficiar a los trabajadores a mediano y largo plazo, así como el beneficio directo al salario tabular es la Carrera Administrativa Universitaria, que no es otra cosa que la profesionalización del trabajo administrativo por medio de la capacitación (como lo menciono antes) y la experiencia laboral que muchos de nuestros compañeros en áreas muy específicas de la investigación, la docencia y la difusión de la cultura vienen desempeñando, que en muchos de los casos son puestos que están ocupando personal de confianza o por honorarios.

La utilización de las nuevas tecnologías han permitido que se mejore el servicio en la UNAM y solo algunos trabajadores han podido capacitarse y muy pocos beneficiarse de esta oleada tecnológica, pero el interés de todos nosotros como sindicato es que este ventaja alcance a más compañeros y desde nuestro punto de vista solo lo podremos lograr con el impulso de la Carrera Administrativa Universitaria.

La propuesta que el STUNAM ha venido manejando en lo que se refiere a la interrelación de el tabulador, la capacitación y el adiestramiento, la higiene y seguridad en el trabajo, el programa de calidad y eficiencia, escalafón y la admisión permitirá que la Carrera Administrativa sea el mecanismo para que muchos trabajadores podamos aspirar a una mejora salarial importante y sobre todo un reconocimiento a la entrega que damos en el trabajo en beneficio de la institución.

A nosotros nos parece que uno de los aspectos más importantes en la Carrera Administrativa sin dejar de lado ninguno de los ya mencionados es el Tabulador.

El que nosotros como congresistas discutamos y aprobemos un tabulador técnico para esta propuesta de la Carrera Administrativa, es de fundamental importancia ya que esto nos permitirá hacer crecer el nivel de preparación académico, cultural y técnico de muchos de nuestros afiliados y permitirá a otros, aspirar a ocupar puestos nuevos con remuneraciones más altas y con las funciones que ya vienen ejerciendo o que algún trabajador enseñó al personal de confianza o de honorarios y fue desplazado por falta de apoyo de algún instrumento laboral concreto o de algún papel que acreditara su capacidad técnica;

Nosotros tendríamos una propuesta para la integración de este tabulador técnico y para la PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA CALIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE PUESTOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA UNIVERSITARIA que es:

Que se redacte una cláusula en el sentido de que la Comisión Mixta Para La Calificación y Selección De Puestos De La Carrera Administrativa Universitaria analice a petición de los trabajadores y/o delegaciones sindicales la integración de puestos con funciones y requisitos para el catalogo de puestos de la Carrera Administrativa, que en base a lo estipulado en dicho reglamento ya existan y se estén realizando funciones que no estén estipuladas en ningún instrumento laboral.

Otro de los beneficios económicos que muchas dependencias han dejado de lado es la ya muy conocida cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo en las labores de conservación y mantenimiento, la administración muy astutamente han colocado a los trabajadores en la disyuntiva de ofrecerles un poco más de tiempo extraordinario en lugar de implementar el beneficio de esta cláusula, es evidente que a la administración le conviene más, pagar tiempo extraordinario, pero no hay que dejar de lado el uso clientelar que algunos delegados sindicales hacen del tiempo extraordinario y esto también es un motivo por el cual no se implementa el uso de esta cláusula, entonces yo me pregunto ¿Qué preferimos tiempo extra para unos cuantos o cláusula 15 para todos los trabajadores que la quieran trabajar?

PROPUESTAS DE ESTA PONENCIA

1. Aumentar el bono de Calidad y Eficiencia en lo que se refiere a cada una de las letras, de la siguiente forma 20, 40, 60, 80 y 100 % por las letras A, B, C, D y E respectivamente.
2. Capacitar a todas las subcomisiones de capacitación de cada una de las dependencias para que puedan realizar la detección de necesidades y estudios de campo en lo que se refiere a la estructura de, la Actualización y Adiestramiento, Promoción Escalafonaria, Desarrollo Humano y Superación Personal, Computo, Higiene y Seguridad, etc. esto con el fin de que entreguen programas de capacitación por dependencia y/o zonal.
3. Seguir insistiendo a las autoridades universitarias sobre la implementación de la Carrera Administrativa Universitaria e implementar la carta compromiso que se nos entrego hace dos años.
4. Que la comisión de conservación y mantenimiento realice un foro para que delegados sindicales y trabajadores conozcan los beneficios y alcances de la cláusula 15, que son mucho mayores que el pago de tiempo extraordinario.

Atentamente
"UNIDOS VENCEREMOS"
Ciudad Universitaria agosto de 2008
Jorge Gómez Ponce
ADJUNTO DE LA SECRETARIA DE TRABAJO DEL STUNAM

LA CIENCIA y LOS RIESGOS A LA SALUD

ARTURO PEREZ SALAS
INSTITUTO DE ECOLOGIA, UNAM

De los objetivos primordiales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) como son la formación de profesionistas, la difusión de la cultura y el deporte se encuentra también el desarrollo y divulgación de la ciencia y la investigación y en este campo al igual que en los otros el Trabajador Administrativo de base juega un papel muy importante; pues existe una relación muy estrecha entre la labor académica que desarrollan profesores e investigadores con trabajadores como son los Auxiliares de Laboratorio, Laboratoristas Jefes de laboratorio, Técnicos entre otros que por la naturaleza de las funciones que realizan como la preparación de soluciones y el desarrollo de técnicas experimentales tanto físicas químicas y biológicas, se está en todo momento en contacto con reactivos y sustancias que cuando no se tienen las medidas necesarias y adecuadas para un buen manejo ponen en riesgo la salud de quien los maneja e inclusive a terceros.

Pero esto es solo el inicio de un verdadero problema porque el tan reconocido trabajo que se realiza en Institutos y Centros de Investigación de esta Casa de Estudios, deja como consecuencia que a diario se genere un enorme volumen de residuos y desechos tóxicos.

En México la Ley General de Equilibrio Ecológico y protección al Ambiente (LGEEPA) define a todos los residuos peligrosos como: Todos aquellos residuos, en cualquier estado físico, que por sus características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables o biológico-infecciosas representen un peligro para la salud y el equilibrio ecológico.

Por lo que existe una constante amenaza al ambiente y la salud cuando el manejo de estos residuos se realiza en forma inadecuada provocando la contaminación de suelos y cuerpos de agua pues existen casos en que este tipo de residuos se vierten directamente a las tuberías de drenaje o a los depósitos comunes de basura, con el riesgo consecuente para quienes se exponen a los agentes peligrosos contenidos en los residuos. Por citar algunos ejemplos se puede hablar de una serie de efectos crónicos relacionados con: diversos tipos de cáncer, cambios metabólicos y hormonales, daños al sistema nervioso, al sistema inmunológico, daños y afectaciones en la piel, pulmones y ojos entre otras afectaciones más.

Es por ello que resulta importante que todo lo relacionado con los residuos tóxicos se trate con una gran responsabilidad para su manejo seguro y adecuado, de tal manera que los diferentes sectores actúen de acuerdo a la obligación que les corresponde así mismo realizar esfuerzos para prevenir la generación de residuos peligrosos, y como adoptar medidas para minimizarlos mediante su reuso o reciclado y lograr su manejo seguro en todas las fases hasta su disposición final por otro lado los trabajadores deberán conocer y aplicar las medidas para proteger su salud y prevenir la exposición en los ambientes laborales.

PROPUESTAS

- 1.- Que en todos los centros de trabajo donde se utilicen sustancias químicas o agentes biológico-infecciosos que debido a los procesos y al grado de riesgo, sean capaces de contaminar el ambiente de trabajo y alterar la salud de los trabajadores, se obligue a la administración a establecer las medidas de seguridad e higiene.
- 2.-Hacer las gestiones para que se les practiquen exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a las sustancias químicas o agentes biológico-infecciosos.
- 3.-Establecer en los centros de trabajo un programa de seguridad e higiene que contemple la capacitación para el uso, manejo, transporte, almacenamiento y desecho de residuos peligrosos, mismos que deberán ser extensivos y obligatorios para quienes forman parte de la subcomisión de seguridad e higiene.
- 4.-Que se dote a los trabajadores de equipo de protección personal específico para el manejo de sustancias tóxicas.

PROPUESTA PARA EL CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES POR UN AUMENTO DE SALARIOS (Adecuando los Rangos Salariales)

LOS PROPOSITOS

Nos dirigimos al Consejo General de Representantes presentado la propuesta de aumento salarial que el STUNAM debe hacer para la revisión contractual de octubre; para que sea publicada, conocida y discutida con todos los trabajadores.

Esta publicación tiene el interés de aglutinar a los trabajadores en un objetivo común: lograr un aumento de salario de cuando menos el 15% entre los Rangos.

LOS OBJETIVOS

La característica principal de la política laboral y salarial en el STUNAM esta anclada al desarrollo y evolución del sindicalismo, los avances o la pérdida de las condiciones salariales está determinada por las acciones que siguen hasta hoy: los líderes sindicales, en todos los sindicatos. En el caso concreto de la pérdida del salario, existe una condición fundamental que impide concretar la lucha de los trabajadores: la política económica del Estado Mexicano a la que la mayoría de los líderes sindicales de todos los sindicatos (independientes y charrificados) se ajustan, de una forma u otra.

La política económica sigue su curso, encabezada por el Partido Acción Nacional, los empresarios imponen su criterio para esta política; que están terminando con los mínimos estándares de "Bienestar Social": la reforma a la Seguridad Social, las Afores o el Pensionissste, la Reforma Fiscal, el interés de privatizar Petróleos Mexicanos, y la propuesta de adecuación de la Ley Federal del Trabajo; establecen el carácter de estos criterios.

Los trabajadores debemos dar respuesta a estos criterios, y más que abrir o cerrar discusiones y votar con mayoría o minoría, lo que se necesita es tener una política alternativa que de respuesta a estos criterios. En la actualidad ninguna corriente sindical o partidaria de la llamada izquierda y que participan en la política sindical o de partido tiene esta política alternativa, la mayoría de los dirigentes pelean por la "memela" y en esta lucha se compromete el interés de miles de trabajadores, sin tener la mínima razón por la real y verdadera lucha de los trabajadores, la que es necesaria para revertir, la política económica y social del estado.

Algunos de los criterios de política económica esta claramente especificada. En la Encuesta Sobre las Expectativas de los especialistas en Economía del Sector Privado realizada en mayo de 2006 por el Banco de México; "los consultores señalaron, que los dos principales factores que podrían obstruir el ritmo de la actividad económica...son la incertidumbre política interna y la falta de avances en la instrumentación de las medidas pendientes de cambio estructural" (1) La encuesta fue elaborada dos meses antes de las elecciones para renovar al presidente y el Poder Legislativo, "los encuestados"...establecieron "que en 2007 y 2008 la inflación general sea"...de 3.49 y 3.51%" y estimaron "que en junio y julio de 2006 el incremento a la tasa anual de los salarios contractuales sea de 4.22 y 4.21%" (2) Este incremento corresponde estrictamente a los aumentos que tuvimos en noviembre y diciembre de 2006.

En la actualidad no se vive una crisis económica como la que existió en los años ochenta y noventa, época en que la inflación "alcanzó el muy elevado promedio de 208 % por año" (3) se vive una situación económica que favorece exclusivamente a los grandes empresarios y a los banqueros extranjeros, para la cual existe la propuesta gubernamental que eufemísticamente llaman de "Cambio Estructural" cuyo objetivo es modificar todos los ámbitos económicos. y cuyo propósito es acelerar la gran acumulación de capital para los nuevos ricos asociados con los grandes inversionistas extranjeros, principalmente españoles.

Esta más que comprobado que la inflación no es la causa de las crisis económicas que regularmente vive el sistema capitalista. La restricción para tener abatida la inflación solo ha servido para impedir los aumentos salariales; porque según los economistas al servicio de los grandes inversionistas, el salario aumenta la masa de dinero en circulación y esta es la causa de la inflación. Pero la disminución del dinero en manos de los trabajadores aumenta en manos de los empresarios.

La restricción de la inflación es uno de los elementos que nos afecta y sobre la cuál los trabajadores si podemos tener posibilidades de rebasarla; los elementos sobre los que no podemos tener injerencia directa porque son privativas del Poder Ejecutivo y Legislativo y las que deberían responder a la lucha de los Partidos Políticos son: la política económica, del tipo de cambio, las fiscales y monetarias, financieras; de las cuales solo podemos tener una opinión desde la perspectiva sindical. La lucha en contra de las restricciones de la inflación tiene varias vertientes, los fundamentos es el interés de los trabajadores para lograr conjuntar los esfuerzos en un fin común y con un solo objetivo. La posibilidad de este se puede concretar con la decisión de los trabajadores; puede ser: si existe un medio para unir estos esfuerzos; solo si los delegados votan desde la perspectiva de las propuestas alternativas y no desde el interés personal de los líderes de las corrientes La intención es la votación de los Delegados Sindicales con la propuesta de la lucha por el aumento al salario en un 15% y no bajo el esquema de las corrientes sindicales. Las características de esta propuesta es posible en razón de los elementos del tabulador: los rangos, los cuatros niveles salariales y el nivel inflacionario.

Esta propuesta se fundamenta en la experiencia que hemos tenido en años anteriores, ponemos como objetivo metas que no podemos cumplir, solicitando aumentos salariales utópicos, para que al final del emplazamiento decimos que no hay condiciones para la lucha y hacemos votaciones que no cumplen con las expectativas generadas.

La propuesta intenta realizar en este proceso el consenso entre los trabajadores para la lucha del aumento salarial del 15%. Este aumento debe concretarse con argumentos que hoy son creíbles a partir de los datos de los órganos gubernamentales que se encargan de medir el nivel inflacionario. En los cálculos del Banco de México se establece que la inflación acumulada de noviembre de 2000 al mes de abril de 2008 fue de 37.74 % Y los aumentos de salario durante este periodo en promedio para los trabajadores universitarios fue de 6%.

La propuesta implica: la renivelación de los catorce rangos de salario del tabulador. La adecuación entre los tabulador horizontal, aumentando las diferencias entre el nivel "C" máximo y el nivel "A" de cada Rango. Hacemos esta propuesta para reordenar los Niveles y los Rangos de salarios; con la intención de establecer un límite para el aumento al salario. Terminar con la incongruencia de las diferencias de salario a la baja entre los Rangos Salariales.

LA FORMULA

Esta propuesta podrá determinar el aumento al salario si se reordenan los niveles salariales. Entre los Rangos 2 a 16 (en la tabla 1 del I al XXII) existe una diferencia a la baja entre el nivel "C" máximo y el nivel "A". Las columnas a, b y c de la tabla 1 precisa esta diferencia. Esta condición a la baja entre los Rangos debe ser enmendada para que exista congruencia entre los Rangos, no es posible tener los salarios de esa forma. Para precisar estas diferencias se realizó el cómputo de los salarios de las columnas a, b y c con la siguiente formula:

$$\frac{\text{Nivel "C" m} - \text{Nivel "A"}}{\text{Promedio}}$$

LAS TABLAS

Los resultados están establecidos en la tabla 1, columnas III y V; la columna III es la diferencia absoluta y la columna V el porcentaje; las diferencias con respecto al salario "C" m y "A" es mínimo; en la columna V se precisan las diferencias porcentuales, de 15% entre los Rangos de los 22 diferentes salarios. La intención de este cómputo es para obtener la propuesta de aumento. Estos cálculos establecen el diagnóstico de la incongruencia de la forma actual de las diferencias salariales en los niveles. En la tabla 2 se estructuran los niveles y el número de puestos de cada Rango, así como el porcentaje respectivo. La tabla 3 contiene las diferencias entre cada nivel y en la tabla 4 esta integrada con los diversos promedios entre los rangos. Los promedios establecidos en esta tabla coinciden con los Rangos nueve con 12 categorías.

LA ORGANIZACIÓN DE LOS SALARIOS

Se estableció el criterio de agrupar los puestos o categorías según su salario; no como lo establece la UNAM en 14 Rangos: la totalidad de los salarios, tomando en consideración los puestos de los Convenios Especiales se agrupan en 22 Rangos. El límite máximo relativo de estos es el puesto de Profesionista Titulado que corresponde al Rango 15 como lo establece la UNAM; que tiene el salario de 8,662.15, 9,095.30, 9,550.15 y 10,027.70 para cada nivel: "A", "B", "C" y "C" m. La diferencia con el Jefe de Biblioteca del Rango 14 que tiene un salario de 7,046.30, 7,398.65, 7,768.85, y 8,157.05 respectivamente, es de 1,615.85, 1,696.65, 1,781.50 y 1,870.65, con una diferencia porcentual entre rangos de 18.65. Entre estas dos categorías existe el salario del Camarógrafo Especializado y el Operador de Postproducción que están en la Dirección General de Televisión y son de los Convenios Especiales, cuyo monto es para de: nivel "A" 7,495.65, para el "B" 7,872.20, para el "C" 8,265.85, y para el "C" m de 8,679.10 con las diferencias de 1,166.50, 1,223.10, 1,248.30, y 1,348.60. Y una diferencia porcentual de 13.48; con la propuesta esta

diferencia sería de 15 % entre los rangos. Este límite máximo relativo esta determinado por la cantidad de trabajadores en las categorías de Músico 3ª.Plaza, Profesionista con Estudios de Posgrado, Ingeniero Marino, Músico 23 Plaza, Músico Principal y Músico Concertino.

Por tales razones, los abajo firmantes, solicitamos se publique esta propuesta para que sea discutida entre los trabajadores.

México, D. F. 4 de agosto de 2008
ATENTAMENTE

LA ORGANIZACIÓN DE LOS SALARIOS

Se estableció el criterio de agrupar los puestos o categorías según su salario; no como los establece la UNAM en 14 Rango: la totalidad de los salarios, tomando en consideración los puestos de los Convenios Especiales se agrupan en 22 Rangos. El límite máximo relativo de estos es el puesto de Profesionista Titulado que corresponde al Rango 15 como lo establece la UNAM; que tiene el salario de 8,662.15, 9,095.30,9,550.15 Y 10,027.70 para cada nivel: "A" "B" "C" y "C" m. La diferencia con el Jefe de Biblioteca del Rango 14 que tiene un salario de 7,046.30, 7,398.65, 7,768.85, Y 8,157.05 respectivamente, es de 1,615.85,1,696.65,1,781.50 Y 1,870.65, con una diferencia porcentual entre rangos de 18.65. Entre estas dos categorías existe el salario del Camarógrafo Especializado y el Operador de Postproducción que están en la Dirección General de Televisión y son de los Convenios Especiales, cuyo cantidad es para de: nivel "A" 7,495.65, para el "B" 7,872.20, para el "C" 8,265.85, y para el "C" m de 8,679.10 con las diferencias de 1,166.50,1,223.10,1,248.30, Y 1,348.60. Y una diferencia porcentual de 13.48; con la propuesta esta diferencia sería de 15 % entre los rangos. Este límite máximo relativo esta determinado por la cantidad de trabajadores en las categorías de Músico 3ª. Plaza, Profesionista con Estudios de Posgrado, Ingeniero Marino, Músico 2a Plaza, Músico Principal y Músico Concertino.

TABLA 1														
	Rangos	"C" m	"A"	"C" m - "A"	Promedio	%	Diferenci a	Salario propuesto para el nivel	Diferencia	Salario propuesto para el nivel "B"	Diferencia	Salario propuesto para el nivel "C"	Diferencia	Salario propuesto para el nivel "C2"
I	2	3,680.05	3,176.50	503.55	3,424.38	15	467.10	3,643.60	490.71	3,827.76	515.24	4,019.14	541.15	4,221.20
II	3	3,869.90	3,341.25	528.65	3,601.71	15	490.42	3,831.67	515.20	4,025.30	540.96	4,226.56	568.01	4,437.81
III	4	4,074.10	3,516.35	557.75	3,790.80	15	517.37	4,033.72	543.45	4,237.05	570.75	4,449.90	599.43	4,673.53
IV	5	4,285.75	3,699.85	585.90	3,988.21	15	543.54	4,243.39	570.95	4,457.40	599.50	4,680.30	629.61	4,915.36
V	6	4,509.90	3,894.80	615.10	4,197.18	15	570.79	4,465.59	599.36	4,689.11	629.33	4,923.58	660.93	5,170.83
VI	7	4,769.45	4,117.89	651.56	4,438.72	15	604.47	4,722.36	634.92	4,960.27	666.75	5,208.95	700.11	5,469.56
VII	8	5,093.95	4,399.35	694.60	4,741.28	15	644.51	5,043.86	676.89	5,297.29	710.73	5,562.13	746.27	5,840.22
VIII	9	5,464.05	4,719.40	744.65	5,085.84	15	691.00	5,410.40	725.65	5,681.70	761.93	5,965.78	800.03	6,264.08
IX	40Hs	5,637.40	4,868.50	768.90	5,246.49	15	713.50	5,582.00	749.22	5,861.42	786.69	6,154.54	826.19	6,463.59
X	10	5,891.30	5,087.40	803.90	5,433.08	15	745.89	5,833.29	783.34	6,126.19	822.62	6,433.37	863.75	6,755.05
XI	40Hs	5,961.65	5,147.40	814.45	5,548.43	15	755.58	5,902.98	793.65	6,200.35	833.43	6,511.18	875.14	6,836.99
XII	11	6,383.25	5,511.70	871.55	5,940.70	15	808.61	6,320.31	849.29	6,638.29	891.82	6,970.67	936.48	7,319.73
XIII	40Hs	6,830.10	5,899.25	930.85	6,357.33	15	863.78	6,763.03	907.10	7,102.20	952.45	7,457.30	1,000.07	7,830.17
XIV	12	6,973.25	5,996.50	976.75	6,469.79	15	905.30	6,901.80	950.63	7,247.38	998.32	7,610.97	1,052.76	8,026.01
XV	13	7,779.15	6,716.85	1,062.30	7,239.66	15	985.59	7,702.44	1,035.15	8,089.75	1,087.01	8,495.06	1,141.46	8,920.61
XVI	14	8,157.05	7,046.30	1,110.75	7,592.66	15	1,030.82	8,077.12	1,082.37	8,481.02	1,136.50	8,905.15	1,193.32	9,350.37
XVII	TVUNAM	8,679.10	7,495.65	1,183.45	8,078.20	15	1,098.11	8,593.76	1,153.27	9,025.47	1,210.94	9,476.79	1,271.48	9,950.58
XVIII	15	10,027.70	8,662.15	1,365.55	9,333.83	15	1,267.28	9,929.43	1,330.65	10,425.95	1,397.20	10,947.35	1,467.06	11,494.76
XIX	OFUNAM	10,826.15	9,351.65	1,474.50	10,076.98	15	1,368.37	10,720.02	1,436.63	11,256.36	1,508.68	11,819.23	1,584.12	12,410.27
XX	16	11,835.50	10,223.80	1,611.70	11,016.55	15	1,495.72	11,719.52	1,570.52	12,305.57	1,649.05	12,920.90	1,731.51	13,567.01
XXI	OFUNAM	11,867.00	10,268.25	1,618.75	11,064.49	15	1,502.26	11,770.51	1,577.39	12,359.14	1,656.27	12,977.22	1,739.08	13,626.08
XXII	OFUNAM	12,417.65	10,726.50	1,691.15	11,558.33	15	1,569.44	12,295.94	1,647.94	12,910.94	1,730.34	13,556.49	1,816.88	14,234.53
XXIII	OFUNAM	13,469.45	11,635.15	1,834.30	12,537.43	15	1,702.29	13,337.44	1,787.43	14,004.53	1,876.81	14,704.81	1,970.68	15,440.11

NIVELES SALARIALES							PUESTOS		
	Rangos	Nivel "A"	Nivel "B"	Nivel "C"	Nivel "C" m	Promedio	Puestos	Acumulado	%
I	2	3,176.50	3,337.05	3,503.90	3,680.05	3,424.38	2		1.34%
II	3	3,341.25	3,510.10	3,685.60	3,869.90	3,601.71	3	5	2.01%
III	4	3,516.35	3,693.60	3,879.15	4,074.10	3,790.80	13	18	8.72%
IV	5	3,699.85	3,886.45	4,080.80	4,285.75	3,988.21	15	33	10.07%
V	6	3,894.80	4,089.75	4,294.25	4,509.90	4,197.18	17	50	11.41%
VI	7	4,117.89	4,325.35	4,542.20	4,769.45	4,438.72	32	82	21.48%
VII	8	4,399.35	4,620.40	4,851.40	5,093.95	4,741.28	10	92	6.71%
VIII	9	4,719.40	4,956.05	5,203.85	5,464.05	5,085.84	12	104	8.05%
IX	40Hs	4,868.50	5,112.20	5,367.85	5,637.40	5,246.49	2	106	1.34%
X	10	5,087.40	5,342.85	5,610.75	5,891.30	5,483.08	12	118	8.05%
XI	40Hs	5,147.40	5,406.70	5,677.75	5,961.85	5,548.43	1	119	0.67%
XII	11	5,511.70	5,789.00	6,078.85	6,383.25	5,940.70	9	128	6.04%
XIII	40Hs	5,899.25	6,195.10	6,504.85	6,830.10	6,357.33	2	130	1.34%
XIV	12	5,996.50	6,296.75	6,612.65	6,973.25	6,469.79	7	137	4.70%
XV	13	6,716.85	7,054.60	7,408.05	7,779.15	7,239.66	2	139	1.34%
XVI	14	7,046.30	7,398.65	7,768.65	8,157.05	7,592.66	1	140	0.67%
XVII	TVUNAM	7,495.65	7,872.20	8,265.85	8,679.10	8,078.20	2	142	1.34%
XVIII	15	8,662.15	9,095.30	9,550.15	10,027.70	9,333.83	1	143	0.67%
XIX	OFUNAM	9,351.65	9,819.55	10,310.55	10,826.15	10,076.98	1	144	0.67%
XX	16	10,223.80	10,735.05	11,271.85	11,835.50	11,016.55	2	146	1.34%
XXI	OFUNAM	10,268.25	10,781.75	11,320.95	11,887.00	11,064.49	1	147	0.67%
XXII	OFUNAM	10,720.50	11,263.00	11,826.15	12,417.65	11,558.33	1	148	0.67%
XXIII	OFUNAM	11,635.15	12,217.10	12,828.00	13,469.45	12,537.43	1	149	0.67%
Total							149		100.00

TABLA 3

DIFERENCIAS ENTRE RANGOS

Nivel "A"	%	Nivel "B"	%	Nivel "C"	%	Nivel "C" m	%
164.75	0.52	173.05	0.52	181.70	0.52	189.85	0.52
175.10	0.52	183.50	0.52	193.55	0.53	204.20	0.53
183.50	0.52	192.86	0.52	201.65	0.52	211.65	0.52
194.95	0.53	203.30	0.52	213.45	0.52	224.15	0.52
223.09	0.57	235.60	0.58	247.95	0.58	259.55	0.58
281.46	0.68	295.05	0.68	309.20	0.68	324.50	0.68
320.05	0.73	335.65	0.73	352.45	0.73	370.10	0.73
149.10	0.32	156.15	0.32	164.00	0.32	173.35	0.32
218.90	0.45	230.65	0.45	242.90	0.45	253.90	0.45
60.00	0.12	63.85	0.12	67.00	0.12	70.55	0.12
364.30	0.71	382.30	0.71	401.10	0.71	421.40	0.71
387.55	0.70	406.10	0.70	426.00	0.70	446.85	0.70
97.25	0.16	101.65	0.16	107.80	0.17	143.15	0.21
720.35	1.20	757.85	1.20	795.40	1.20	805.90	1.16
329.45	0.49	344.05	0.49	360.60	0.49	377.90	0.49
449.35	0.64	473.55	0.64	497.20	0.64	522.05	0.64
1,166.50	1.56	1,223.10	1.55	1,284.30	1.55	1,348.60	1.55
689.50	0.90	724.25	0.80	760.40	0.80	798.45	0.80
872.15	0.93	915.50	0.93	961.30	0.93	1,009.35	0.93
44.45	0.04	46.70	0.04	49.10	0.04	51.50	0.04
458.25	0.45	481.25	0.45	505.20	0.45	530.65	0.45
908.65	0.85	954.10	0.85	1,001.85	0.85	1,051.80	0.85

	Nivel "A"	Nivel "B"	Nivel "C"	Nivel "C" m
	149	149	149	149
Media	4,711.90	4,948.62	5,196.41	5,430.58
Mediana	4,117.89	4,325.35	4,542.20	4,769.45
Moda	4,117.89	4,325.35	4,542.20	4,769.45
D Estandar	1,497.37	1,572.02	1,650.61	1,744.39
Varlance	2,242,127.69	2,471,257.96	2,724,506.03	3,042,904.14
Mínimo	3,176.50	3,337.05	3,503.90	3,680.05
Máximo	11,635.15	12,217.10	12,828.00	13,469.45
Percentiles	3,516.35	3,693.60	3,879.15	4,074.10

Por tales razones, los abajo firmantes, solicitamos se publique esta propuesta para que sea discutida entre los trabajadores.

México, D. F. 4 de agosto de 2008
ATENTAMENTE

José Manuel Fernández Figueroa

Orientador de la Preparatoria No. 7

DELEGADOS DEL XXVII CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM.

COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS CONGRESISTAS:

Por este conducto, reciban un fraternal saludo de parte de los Trabajadores Universitarios del Estado de Morelos (Cuernavaca, Temixco y Tres Marías, Morelos. Hoy como hace dos años recurrimos a este Honorable Congreso del STUNAM; para solicitarles su apoyo a efecto de poder resolver nuestras demandas laborales, que datan desde hace más de quince años en las siete dependencias con que cuenta la UNAM; en el Estado de Morelos, y que a partir del 16 de Enero del 2006 pasó a ser "CAMPUS MORELOS".

Nuestras demandas son añejas y justas, y que desde los años 80's se han venido solicitando a diferentes administraciones de la UNAM en turno:

1. Que se nos resuelva la "Zona Geográfica" del Campus Morelos, Temixco y Tres Marías, Morelos, ya que existe el compromiso contractual de 1989, en términos de la Cláusula Transitoria Cuadragésimo Primera, con una retroactividad al primero de Noviembre de 1991.

2. Que se nos ubique de la Zona 1 a la Zona 3 de la Cláusula N° 72 del Contrato Colectivo Trabajo vigente que a la letra dice: "Tabla de Salario por Zona Geográfica".

3. Que se gestione y haga válido el párrafo Cuarto de la Cláusula N° 91 del Contrato Colectivo de Trabajo relativo a "Becas en escuelas incorporadas a la UNA M y gestiones ante la SEP y Universidades Estatales. " Que a la letra dice: "La UNAM gestionará ante las universidades e instituciones de educación superior media superior y superior en las entidades en que ésta tiene ubicadas dependencias, becas para los trabajadores, cónyuges e hijos que ingrese a estudiar a dichas instituciones ".

4. Se respete la Cláusula Transitoria Vigésimo Sexta que dice lo siguiente: Gestiones para servicio médico de urgencia Cuernavaca, Morelos. "La UNAM y el STUNAM realizarán las gestiones necesarias, a efecto de que las instancias del Sector Salud más cercanas a sus centros de trabajo, tanto Federales como Estatales, de Cuernavaca Morelos, otorguen el servicio médico de urgencia para los Trabajadores de la UNAM".

Asimismo se solicita se modifique el apartado donde dice "Gestiones para servicio médico de urgencia Cuernavaca, Morelos"

Debe decir "**Gestiones para servicio médico de urgencia Campus Morelos, Temixco y Tres Marías, Morelos**".

5. Finalmente, solicitamos se nos otorgue la prestación de **Gastos Médicos Mayores**, para los Trabajadores de Base y sus familiares del Campus Morelos, Temixco y Tres Marías, debido a los sueldos tan bajos y los costos de productos básicos, Medicamentos, Alimentos muy altos etc. Por ser Zona Turística.

Se han presentado casos de enfermedades y accidentes graves, así como de tratamientos médicos preventivos importantes, ocasionando serios desequilibrios en lo económico, moral y emocional de las familias del trabajador.

Manifestamos que ya estamos cansados de que en cada revisión de Contrato, nos den sus cartas compromiso de 90 días, o nos ofrecen la creación de una Comisión Paritaria de UNAM-STUNAM,' porque pasan los años sin que se resuelva nada, mucho menos resultados positivos: Es por esto que hoy recurrimos ante ustedes para que dentro de los resolutivos especiales de este Congreso sean aprobados los planteamientos anteriormente expuestos por las Delegaciones de Morelos, para esta Revisión Contractual.

Ya que consideramos que por vivir en una "**Zona Turística**", en donde los productos de la Canasta Básica, la ropa, calzado, útiles escolares, cuotas de escuelas gobierno, pago de predial, agua, luz, gas, transporte, teléfono, gasolina, etc. Tienen un costo excesivamente elevado.

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS
Cuernavaca, Mor; a 11 de Agosto de/2008.

DELEGACIONES SINDICALES DEL ESTADO DE MORELOS.

CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES	INSTITUTO DE CIENCIAS FISICAS MULTIDISCIPLINARIAS	INSTITUTO DE MATEMA TICAS
Nicolás Sarabia Ortega	Arnulfo Vargas Bahena	Verónica Cabrera G.
INSTITUTO DE BIOTECNOLOGIA	CENTRO DE CIENCIAS GENOMICAS	INSTITUTO DE INV. EN ENERGIA
Irma Verónica Aldama F. Manuel Villa Herrera	José Alberto Morett S. Enrique Rivas Ramírez	Jaime Villalobos Melquiades Hernández

**COMITÉ ORGANIZADOR DEL XXVII CONGRESO
GENERAL ORDINARIO STUNAM.**

Al Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, a los integrantes del comité ejecutivo del STUNAM. Y así mismo a los delegados acreditados al XXVII Congreso General Ordinario de nuestra organización.

Los vigilantes del departamento de vigilancia de la Dirección General de Servicios Generales nos dirigimos a ustedes, para solicitar su apoyo en la siguiente propuesta, que ponemos a su consideración.

PROPUESTA

Que a las plazas que pertenezcan al departamento de vigilancia de la Dirección General de Servicios Generales, se les otorgue un complementario al salario del 20% mensual, del monto del sueldo en nomina.

Esta petición se hace en virtud de que en el transcurso de los 52 años de nuestra Universidad, ha habido una gran cantidad de cambios en nuestra sociedad, los cuales han afectado el comportamiento de las personas así como la convivencia de nuestra comunidad Universitaria.

Actualmente los vigilantes nos enfrentamos a una comunidad más agresiva, trabajadores, estudiantes, visitantes y académicos que cada día son mas renuentes a acatar las reglas de orden emitidas por la UNAM, asimismo nos enfrentamos a una delincuencia mas organizada, mas armada, mas grande y mas retadora que hace años, hoy en día los maleantes que entran a nuestro campus a tratar de desvalijar a la comunidad, a violar, a robar autos, a robar muebles, equipo de computo, cables, tuberías etc. lo hacen fuertemente armados, y nosotros únicamente contamos con nuestro valor y el compromiso de cumplir con nuestro trabajo.

Aunado por todo lo mencionado somos el grupo de vigilancia que siempre esta apoyando a las Preparatorias, C.C.H., FES, y a toda dependencia que lo solicita, somos el departamento de vigilancia que los 365 días del año y las 24 hrs. del día siempre esta custodiando a la comunidad universitaria a pesar de estar en desventaja con la delincuencia.

Es por eso que consideramos más que justa esta petición que hacemos.

Ciudad Universitaria agosto 11 del 2008.
UNIDOS VENCER MOS
FAUSTO ARCENASLÓPEZ
Delegado al XXVII Congreso General Ordinario
Depto. de Vigilancia.
Turno Matutino

ING. AGUSTÍN RODRÍGUEZ FUENTES
SECRETARIO GENERAL DEL STUNAM
P R E S E N T E

Por este conducto, los abajo firmantes, integrantes del grupo de hamaqueros de la Dirección General de Servicios Generales, manifestamos a usted nuestra inconformidad y molestia por la decisión tomada en torno a los compañeros Miguel Muñoz López. Ernesto Órnelas Escalante y María Rojas, comisionados en protección civil, torres de rectoría y DGSG, los cuales tienen nombramiento de hamaqueros.

Lo anterior obedece a que el grupo de hamaqueros, solo cuenta con 10 personas y los tres mencionados en el párrafo anterior, no realizan las funciones para las cuales fueron contratadas.

Cabe mencionar que diez hamaqueros no son suficientes para cubrir las necesidades de la Universidad y si aunado a esto, tres de los diez no realizan las funciones, el trabajo y los resultados esperados se ven mermados.

En virtud de todo lo anterior, estamos solicitando su apoyo para que los tres compañeros sean reintegrados al grupo de hamaqueros para realizar sus funciones lo más pronto posible.

Eh espera de una pronta y favorable respuesta, quedamos de usted.

Por todo lo anteriormente expuesto, solicitamos el apoyo del Comité Ejecutivo. Sin más por el momento y esperando una pronta y favorable respuesta, le enviamos un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS"

Ciudad Universitaria a 17 de abril de 2007
Hamaqueros de la Dirección General de Servicios Generales

Juan A. Orozco Rodríguez
Encargado del grupo de Hamaqueros

Adrián González Santiago

Jorge López Flores

Gregorio Islas Caballero

José Luis Escobar García

Luis López Fernández

Flavia Torres Vite

POLÍTICA LABORAL
Ponencia al XXVII Congreso General del STUNAM

Compañeros, presento a ustedes algunas propuestas con respecto a la mesa de política laboral.

1. Considero que es sumamente importante que en la próxima revisión contractual STUNAM-UNAM; para el periodo 2008-2010, se retome la propuesta del Secretario General con la finalidad de integrar en el CCT (Contrato Colectivo de trabajo) el Programa de Jubilación digna, que de entrada en este año beneficiará a un número importante de compañeras y compañeros que se encuentran ya en posibilidad de jubilarse, considerando por primera vez la gran oportunidad de retirarse con una cantidad económica -nada despreciable- entre \$50,000.00 para las categorías de sueldo más bajo, y \$100,000.00, aproximadamente, para las categorías de sueldo más alto. Esto es ya un hecho histórico en nuestro sindicato, al ser éste el único que obtiene esta prestación, que sienta precedente para mejorar la economía familiar del trabajador universitario, y como estímulo para quien ha dado parte de su vida al servicio de la Institución. Por lo que considero que esta debe ser una posición de consenso en la próxima revisión contractual.

2. También considero que se debe impulsar la propuesta de que se logre el reconocimiento económico que hace referencia la Cláusula 69 del CCT por antigüedad en la UNAM; a las trabajadoras que se jubilan actualmente a los 28 años y por ésta razón no pueden disfrutar de este reconocimiento económico, sólo si laboran 2 años más para cumplir 30 años de antigüedad; considero que de la misma manera esta deberá ser una propuesta de consenso, que deberá quedar convenida en nuestra próxima revisión contractual.

3. El próximo Congreso, fijará el porcentaje salarial en la revisión salarial, el cual deberá contemplar la escalada inflacionaria que todos resentimos y que demuestra una vez más las declaraciones falsas de la representación del gobierno ilegítimo, al mismo tiempo creo que se deben buscar salidas colaterales que beneficien de forma directa a todos los trabajadores, tales como el aumento del 50% al vale de despensa.

4. Por otra parte es muy importante el exigir la bilateralidad en todas y cada una de las instancias, entre la relación STUNAM-UNAM; caso concreto en la ya mencionada falta de representación sindical en las instancias administrativas de la UNAM; que se encarga de dictaminar unilateralmente si un trabajador debe o no reclasificarse, o si un trabajador justificó o no la creación de media plaza o un cuarto de plaza, esto es en referencia a los llamados "analistas" de la UNAM

Margarito Hernández

GUSTAVO ADOLFO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ
SECRETARIO DE CONFLICTOS ADMINISTRATIVOS
PRESENTE

Estas son las propuestas que pedimos se planteen en nuestro Congreso General Ordinario por parte de los trabajadores del Programa Bicipuma para que quedaran establecidas en nuestro contrato colectivo:

- ✓ Derecho y reconocimiento de toda delegación sindical a todas sus Subcomisiones
- ✓ Omisiones de entrada y de salida por mes así como cuantas para no salir del Programa de calidad y eficiencia
- ✓ En el caso de los que laboramos plaza y media quede establecido el tiempo al que tenemos derecho para tomar nuestros alimentos por nuestra media plaza ya que solo se nos da la media hora que viene establecida en nuestro contrato
- ✓ El reconocimiento de antigüedad se pague a partir de los cinco años
- ✓ La compensación por antigüedad se pague a partir del primer año

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS"
Ciudad Universitaria a 10 de agosto del 2008

Iturbe Salazar José Andrés
DELEGADO AL CONGRESO

Ramírez Herrera Miguel Antonio
DELEGADO AL CONGRESO

Salazar caballero Rodrigo Oliver
DELEGADO AL CGR

Propuestas de los delegados sindicales de Juriquilla, Qro.

Creación del puesto de laboratorista para la investigación científica (rango 11)

Ponencia que exponen los delegados de juriquilla Querétaro al congreso

H. mesa del XXVII congreso general ordinario y compañeros del congreso.

Compañeros del congreso los trabajadores del campus UNAM Juriquilla Querétaro les hacemos una solicitud de apoyo para que en esta revisión se ingrese la creación de la plaza de laboratorista para la investigación científica y que se incluya en el rango no. 11 del tabulador de nuestro contrato colectivo de trabajo, ya que consideramos que en las dependencias foráneas como en la nuestra, se viene dando la situación de que los laboratoristas, auxiliares de laboratorio y técnicos están haciendo funciones que no corresponden al puesto contratado independientemente de que se realizan las funciones del puesto, va que en estas dependencias estamos trabajando de diferente forma de lo que marcan las funciones del catalogo de puestos del personal administrativo de base, no por esto dejamos de participar laboralmente en el trabajo conjunto de los académicos e investigadores, por esto mismo les pedimos su voto para que se apoye para la creación de esta categoría y se incluya en esta revisión contractual y que a todos los trabajadores de base de las dependencias foráneas que se encuentran en esta situación se les tome en cuenta.

los trabajadores de este campus que se encuentran en este rango de laboratoristas, auxiliares de laboratorio y técnicos que trabajan dentro de los laboratorios se tienen que conformar con los nombramientos que la administración saca a concurso sin tomar en cuenta los alcances de la investigación y sus necesidades y peor aun sin tomar en cuenta a la base trabajadora ya que bien puede trabajar con animales en diferentes procesos, como con materiales en un análisis estructural y de acuerdo a exigencias del académico para satisfacer las diferentes ramas profesionales de la investigación experimental, de tal manera que hay ocasiones que se manejan reactivos de alto riesgo, materiales de desecho biológico infeccioso, así como desechos radioactivos, esto ocasiona una falta de reconocimiento en la labor sustantiva del trabajador administrativo de base.

Por lo antes mencionado se vuelve a insistir en la retabulación de los trabajadores de laboratorios que se encuentran en esta situación y que sea creada la plaza de laboratorista para la investigación científica y que no solamente se prometa revisar para su análisis como dice en las cláusulas transitorias décimo quinta y décimo sexta no obstante nos comprometemos que si esta propuesta pasa a la mesa para su revisión fundamentaremos documentalmente esta petición.

Esperamos contar con su apoyo y su voto para que sea incluida en esta revisión. .
Muchas gracias

Ponencia que exponen los delegados de juriquilla Querétaro al congreso

H. mesa del XXVII congreso general ordinario y compañeros del congreso.

Los trabajadores del campus Juriquilla, Querétaro solicitamos en esta revisión contractual se modifiquen las cláusulas relativas a transporte, guardería y capacitación de tal manera que trabajadores de las dependencias foráneas como en el estado de Querétaro sean tomadas en cuenta.

1°.- en lo que respecta a el transporte en el estado de Querétaro es el triple de su valor de lo que se cobra aquí en el distrito federal y en algunos casos es de hasta ocho veces el valor.

2.° que debido a que no se han tomado acuerdos para becas en escuelas e instituciones de educación media y superior, nos es mas difícil ingresar a nuestros hijos e inclusive nosotros mismos como trabajadores de base, ya que los costos son muy elevados, y en lo que respecta a

los cursos de capacitación dentro de la UNAM, de promoción y de actualización realmente no existen ni se llevan a cabo, solamente se dan cursos de superación personal.

3.- en lo que respecta a guarderías hay muy pocas y solamente por la zona donde esta la universidad (o sea la UNAM) se considera una zona muy cara por lo tanto si hay guardería es carísima, y para otras guarderías mas económicas implica el traslado hacia la zona centro o áreas conurbanas y esto nos ocasiona tiempo y transporte caro, esperamos se tomen acuerdos y no solamente se quede en promesas de revisión o análisis.

Esperamos contar con su apoyo y su voto para que sea incluida en esta revisión.
Muchas gracias

Promover en el tabulador horizontal que cuando un trabajador se reubique o reclasifique permanezca en el mismo nivel tabular.

Ponencia que exponen los delegados de Juriquilla, Querétaro al congreso

H. mesa del XXVII congreso general ordinario y compañeros del congreso.

Compañeros en esta propuesta nos permitimos solicitarles analicen la siguiente situación, tal parece que el hecho de prepararse, estudiar y realizar un examen para demostrar aptitud en un puesto de mejor percepción económica y de un rango mas alto nos lleva a bajar de calidad y eficiencia en el trabajo, se oye muy contradictorio pero realmente es así, ya que si algún trabajador concursa y gana una plaza del siguiente rango, y que al momento de concursar ostenta una letra en el tabulador horizontal de "c" máxima, por ejemplo, al ganar inmediatamente se le tiene que bajar de letra o sea por decirlo como esta, empezara desde la letra "A" o sea desde abajo ya que así esta estipulado, nosotros proponemos que esto no debe de ser así ya que desde el momento en que nos empezamos a preparar para un examen, nuestra calidad académica mejora por demostrar mas aptitud y no ineptitud. por lo tanto nuestra petición es que todas las reubicaciones y reclasificaciones o movimientos escalafonarios a un nivel o rango mas alto no nos afecten y permanezcamos en el mismo nivel del tabulador horizontal

Esperamos contar con su apoyo y su voto para que sea incluida en esta revision.
Muchas gracias

1º FORO PREPARATIVO PARA EL XXVII CONGRESO GENERAL ORDINARIO POLÍTICA LABORAL

Los tópicos de la política laboral son diversos y trataré de abordar algunos relativos a la misma.

La estructura organizativa, operativa y de aplicación de los derechos contractuales y los reglamentados en admisión, capacitación, escalafón, tabuladores, regularización, etc. han hecho difícil dar seguimiento al derecho individual de los trabajadores, ya que el trabajador de base dependen de la primera instancia, es decir la delegación sindical para ejercer y/o solicitar una prestación establecida ya sea en el contrato colectivo de trabajo o en una comisión contractual.

Si, en efecto, las delegaciones sindicales en ocasiones politizan los derechos individuales de los trabajadores con el fin de corporativizar al trabajador a grupos políticos internos en las dependencias, condicionando su aplicación a intereses de grupo, dejando de lado el principio que le dio origen a nuestra organización sindical, es decir, la conquista de un contrato colectivo de trabajo y la consolidación de los derechos laborales individuales.

Por lo anterior, la cláusula 3 del contrato colectivo de trabajo, es clara y contundente, ya que manifiesta lo siguiente: los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en este contrato colectivo de trabajo; la constitución política de los estados unidos mexicanos; la ley federal del trabajo y los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables.

Los casos no previstos en el presente contrato colectivo de trabajo ni en el reglamento interior de trabajo, se resolverán conforme a las disposiciones contenidas en la ley federal del trabajo y conforme al acuerdo expreso de la UNAM y el STUNAM.

Los casos de duda se resolverán invariablemente a favor del trabajador.

Por lo que en este foro propongo un principio de acuerdo en que todas las instancias laborales del sindicato desde subcomisiones contractuales locales, delegación sindical, comisiones mixtas contractuales y secretarios del área laboral, se pronuncian por el respeto a los derechos laborales individuales de los trabajadores.

En relación a la carrera administrativa del personal administrativo de base se ha estancado, ya que hasta ahora no se nos ha presentado en blanco y negro el proyecto, lo importante de este proyecto es la recuperación de la materia de trabajo y la mejoría en salario de los trabajadores administrativos de base y es conveniente preguntar si todavía es viable la carrera administrativa para el área laboral.

De lo anterior, es necesario dar respuesta a los trabajadores de base que trabajan en dependencias de investigación científica, ya que existe una diversidad de trabajadores que se encuentran laborando en laboratorios de investigación, realizando trabajos técnicos de alto nivel y sus ingresos son pequeños, considerando que el investigador en una gran cantidad de ocasiones realiza convenios de investigación con instituciones privadas y/o gubernamentales, mismas que otorgan grandes subsidios económicos a los citados proyectos y el trabajador no recibe ningún estímulo a su trabajo, solo el salario tabular, también esto sucede en algunas escuelas y facultades, ya que no se toma en cuenta la vinculación con la docencia, es decir, existen trabajadores que se encuentran como laboratoristas y/o técnicos mismos que además de realizar sus funciones, apoyan académicamente a los profesores para que se cumpla con el plan de estudios respectivo y ejemplo de esto se encuentra en la facultad de química, ingeniería, veterinaria y zootecnia, medicina, etc.

La tecnología avanza en todos los ámbitos de la UNAM y que sucede con categorías que ya fueron rebasadas por la misma y otras que están en proceso como la de los bibliotecarios, oficinistas de servicios escolares, oficiales de imprenta por mencionar algunos.

Creo que es necesario orientar la política laboral a la conformación de una instancia bilateral apoyada por las comisiones de capacitación, tabuladores y escalafón para proyectar la aplicación de nueva tecnología en diversos puestos, a través de la capacitación, actualización del escalafón, así como del tabulador, y para ello es necesario que las comisiones se actualicen en nuevas formas o técnicas de evaluación y formación para dar respuesta a estos grupos de trabajadores.

Lo anterior fundamentara y motivara la necesidad de impulsar la carrera administrativa de los trabajadores de base. finalmente, agradezco su atención, gracias.

Es cuanto. Gilberto Aguilar Zúñiga.

A TODOS LOS DELEGADOS AL XXVII C. G. O.
A LOS DELEGADOS AL C. G. R.
A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO STUNAM
Presente:

A través de este medio, me permito saludarles de parte de los trabajadores de la Escuela Nacional Preparatoria Plantel 9 "Pedro de Alba". Se ha consensado por acuerdo de asamblea traer la siguiente ponencia con el fin de lograr incorporar dicha necesidad en la próxima revisión contractual.

Siendo de conocimiento de la clase trabajadora, que el siglo XX se fue dejándonos con el índice más bajo de ingresos salariales de toda la historia y con las prestaciones más bajas a nivel mundial.

Muchos de nosotros, trabajadores universitarios del plantel 9, que se ubica en la "Frontera" de la hoy mal llamada zona conurbana del Distrito Federal, nos hemos visto en la necesidad de ejercer nuestro crédito habitacional en lugares muy apartados, como en el Estado de México, Hidalgo y Morelos, zonas caras en transporte y alimentación, pero sobretodo en el transporte, como es de todos conocido, pues el pasaje mínimo es de \$ 4.50 y hasta Indios Verdes es de \$9.00 siendo un total de \$12.00 hasta el plantel, próximamente el pasaje mínimo será de \$ 7.00 y \$ 15.00 hasta Indios Verdes por lo que llegar al plantel implicará un gasto de \$ 17.50.

Nuestra organización sindical ha mostrado sensibilidad con respecto al pago de la prestación de la despensa en efectivo para los compañeros de las dependencias ubicadas en el Estado de México; sin embargo, los trabajadores que nos encontramos en la situación antes mencionada (Preparatoria 9, Preparatoria 3, CCH Vallejo, CCH aztcapozalco) vemos mermado nuestro salario ya que diariamente realizamos gastos para poder asistir a trabajar, en algunos casos de casi la mitad de un día de salario tan solo en pasajes, gasolina y/o pago de casetas. Si a esto le sumamos que para canjear el vale de despensa debemos trasladarnos a las tiendas de la UNAM: una ubicada en Ciudad Universitaria, y la otra en FES Acatlán, esta última con un surtido deficiente de productos y precios por encima de los que se manejan en otras tiendas de autoservicio, no resulta una ayuda efectiva para nosotros dicha prestación.

Nos permitimos anexar copia fotostática de más de 80 trabajadores del plantel que vive bajo estas condiciones, solamente como una pequeña muestra, ya que sabemos que en otras dependencias, existe este mismo fenómeno, que ha deteriorado el poder adquisitivo de los trabajadores de una manera terrible.

Por lo anterior estamos solicitando se aprueben los siguientes dos puntos para la mesa de Política Laboral, se ratifiquen en la Plenaria de este Congreso, para que a su vez sea incorporado en las peticiones de la organización sindical para esta próxima revisión contractual:

AYUDA ECONÓMICA PARA TRANSPORTE.
QUE EL VALE DE DESPENSA MENSUAL SEA CANJEABLE EN LOS
SUPERMERCADOS CERCANOS A NOSOTROS, Mientras no se tenga un buen surtido de productos a precios accesibles en la Tienda Acatlán.

Cabe mencionar que nuestro principal interés es mejorar las condiciones de los trabajadores de base que hoy día vivimos una situación adversa por todo lo antes señalado, pero de ninguna manera pretendemos provocar situaciones que lleguen a lastimar a nuestra organización sindical.

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS"
BASE TRABAJADORA DEL PLANTEL 9 "PEDRO DE ALBA"

**A TODOS LOS DELEGADOS AL XXVII C. G. O.
A LOS DELEGADOS AL C. G. R.
A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL STUNAM
Presente:**

Los trabajadores de la ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA PLANTEL 9 "PEDRO DE ALBA" utilizamos este medio para enviarles un fraternal saludo y para poner a su consideración la siguiente ponencia con el fin de tener acceso a un nivel más alto en el tabulador horizontal.

Es de todos sabido que para obtener el ascenso de la C a la C+ se deben tener de 4500 a 5000 puntos, para lo cual es necesaria una serie de requisitos interminable y difícil, que implica mucho tiempo para lograr acumular dicho puntaje. Sabemos también que para la UNAM es mejor tener a sus trabajadores trabajando de sol a sol sin lograr nunca una mejora económica; sin embargo nosotros debemos unimos y luchar por que esto se simplifique para que todos podamos mejorar.

Por todo lo anterior proponemos que se apruebe el siguiente punto para la mesa de Política Laboral para que pueda ser ratificada en la Plenaria del este Congreso y a su vez sea incorporada a la próxima revisión contractual.

QUE SE HAGA LA REVISIÓN CONDUCENTE PARA SIMPLIFICAR
EL TRÁMITE PARA ACCEDER DEL NIVEL C AL C+.

Deseamos que, de aprobarse dicho punto, el tabulador horizontal sea un estímulo para que cada trabajador afiliado a nuestra organización se supere y no un obstáculo tan insalvable que solo unos pocos intenten conquistarlo.

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS".
México D. F., a 11 de agosto de 2008
BASE TRABAJADORA DEL PLANTEL 9 "PEDRO DE ALBA"

**A TODOS LOS DELEGADOS AL XXVII C. G. O.
A LOS DELEGADOS AL C. G. R.
A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL STUNAM
Presente:**

Los trabajadores de la ESCUELA NACIONAL PREPARA TORJA PLANTEL 9 "PEDRO DE ALBA" utilizamos este medio para enviarles un fraternal saludo y para poner a su consideración, a través de nuestros representantes sindicales, una situación que va en detrimento de la ya castigada economía de muchos de los trabajadores de la UNAM.

Muchos de nosotros tenemos a nuestro cuidado a nuestros padres o abuelos, quienes no siempre cuentan con una pensión del Seguro Social o del ISSSTE, ya que muchas veces no trabajaron en la empresa privada o en las dependencias gubernamentales, sino que fueron trabajadores independientes o amas de casa, por lo que ahora no cuentan mas que con lo que la familia pueda darles.

Si bien es cierto que es posible que se les atienda en el ISSSTE cuando se demuestra que son dependientes económicos de nosotros, no contamos con todos los beneficios que se tienen para los hijos. Cabe señalar que mientras los niños van creciendo y, en principio, superando sus problemas o independizándose de los padres, los ancianos a nuestro cargo van decreciendo mas con el tiempo y van necesitando ya de manera permanente aparatos ortopédicos, zapatos especiales, fajas, plantillas, etc.; mismos que son costosos y, en ocasiones, incomparables con el salario que tenemos.

Por todo lo anterior solicitamos que se apruebe el siguiente punto para la mesa de Política Laboral para su ratificación en la Plenaria de este Congreso, para ser incorporado en la próxima revisión contractual.

**QUE LA PRESTACIÓN DE APARATOS Y ZAPATOS
ORTOPÉDICOS SE HAGA EXTENSIVA A LOS ASCENDENTES
QUE DEPENDAN ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR Y QUE
RECIBAN ATENCIÓN DEL ISSSTE.**

Esperamos una sensibilización por parte de esta organización sindical para con los trabajadores universitarios que nos vemos en grandes aprietos cada año o cada seis meses para salir adelante con toda la familia.

**ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS".
México D. F., a 11 de agosto de 2008
BASE TRABAJADORA DEL PLANTEL 9 "PEDRO DE ALBA"**

**PROYECTO DE REORDENACIÓN INTEGRAL DEL TABULADOR DE
SALARIOS, PASANDO POR LA DIVERSIFICACIÓN, HOMOLOGACIÓN,
CREACIÓN DE NUEVOS PUESTOS, ASÍ COMO LA INTEGRACIÓN DE UN
NUEVO RANGO SALARIAL 17, QUE CONLLEVEN A LA APERTURA DE LA
CARRERA ADMINISTRATIVA UNIVERSITARIA.**

La reordenación integral del Tabulador de salarios, necesariamente tiene que pasar por la diversificación, homologación, creación de nuevos puestos y el crecimiento vertical con la aceptación del Rango 17, lo anterior nos permitirá coadyuvar a la apertura de la Carrera Administrativa Universitaria.

Para llevar a cabo el presente proyecto, independientemente de la responsabilidad directa que tienen las Secretarías: General, de Trabajo Administrativo, de Conflictos Administrativos y la de Cultura y Educación, además, debe contarse con la participación activa de las Comisiones Mixtas Permanentes de Capacitación y Adiestramiento, Escalafón y Tabuladores primordialmente. Pensando que el presente proyecto deberá resolverse a corto, mediano y largo plazo.

a) La diversificación de puestos, con cédulas propias, perfil y requisitos acordes a las funciones y necesidades verdaderas que en los procesos de trabajo se desarrollan, que eviten con ello la invasión de la materia de trabajo por personal de confianza, puede resolver situaciones que de hecho se presentan en cada una de las dependencias de la UNAM, por ello esta exigencia debe ser admitida por la partes, nuestro planteamiento está plenamente justificado con los antecedentes y precedentes creados por todas aquellas Convocatorias que se han venido publicado por la Comisión Mixta Permanente de Escalafón, tanto para el concurso escalafonario Interno como para el concurso universal, por lo que hemos considerado que en cada uno de estos planteamientos debe de estar presente la capacitación y adiestramiento a través de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, por lo que en principio y fundamentalmente pueden ser los siguientes:

No. De trabajadores	CLA VE	PUESTOS.
1,323	ET-29	TECNICOS
607	A-05	JEFE DE SECCION.
314	P-04	JEFE DE OFICINA
394	P-96	PROFESIONISTA TITULADO.
40	P-99	PROF. C/ESTDS. DE POSG.

La diversificación del puesto de Técnico, se tiene una gama de especialidades, como son: Técnico en Tramoya, Técnico en Iluminación, Técnico en Jardinería, Técnico en Vestuario, Técnico en Herbarios, Técnico en Colocación de Cuadros; por citar algunos, que en los hechos los trabajadores con esta categoría ya vienen realizando estas funciones y por ello el reclamo para que se analicen cada una de estas y otras categorías y sus diferentes especialidades ya citadas.

b) La homologación de puestos, a partir de la utilización y aplicación de las nuevas tecnologías, como son las computadoras y todos los paquetes computacionales; Internet; Sistemas de Red; que se aplican en cada uno de los Departamentos de Servicios Escolares; en la Dirección General de Personal y todos los Departamentos de Personal de cada dependencia de la UNAM; por citar algunos, luego entonces se hace necesario que; bilateralmente analicemos los siguientes puestos:

No. DE TRABAJADORES	CLA VE	PUESTOS
99	ET 48	OP. DE MAQ. COMP. TIPOGF
5	ET-18	LINOTIPISTA..
19	ET-24	PRENSISTA
3	ET-27	PUBLICISTA..
3	ET -39	TIPÓGRAFO
61	ET-10	DIBUJANTE.
15	ET-13	FOTÓGRAFO.
15	ET-12	ESTADIGRAFO
1,714	A-09	SECRETARIO

47	A-11	SECRETARIO BILINGÜE.
751	A-11	OFICINISTA DE SERVS. ESCs
151	A-07	OP. DE MAQ. REGISTRADORA
183	A-23	OP. MAQ. REGISTRADORA T
11	ET-40	OP. DEAPARATOS AUDIOVS
13	ET -39	OP. DE COMP. PUC
60	A-03	JEFE ADMINISTRATIVO DE BASE
11	ET-09	CORRECTOR.
13	ET-18	REDACTOR.

La homologación de puestos, lleva un proceso diferente al de la diversificación, porque se trata de puestos que han venido perdiendo la materia de trabajo para la que fueron contratados, el análisis que debe prevalecer es igual al proceso que se ha utilizado para los puestos de: Archivista, Capturista de Datos, Oficial Administrativo y Telefonista, que después del estudio realizado, concluimos con la creación del Puesto de... OFICIAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS; por ello, de los puestos propuestos en el presente proyecto, analizaremos las similitudes de sus funciones, requisitos y escolaridad y seguramente encontraremos el puesto funcional que se adecue a las necesidades que la Institución requiere, pero que también sea de beneficio para los trabajadores que ocupan actualmente estos y que tengan disposición en capacitarse para ocupar los que en el futuro se acuerden bilateralmente.

c) La creación de nuevos puestos, está plenamente justificado, toda vez, que se han firmado por las partes los acuerdos de la procedencia o no de la creación de nuevos puestos a efecto de lograr que en cada dependencia exista el tabulador funcional, respetando desde luego los organigramas y las estructuras de las diferentes dependencias de la UNAM, para mejor desarrollo y desempeño de las funciones sustantivas de la Institución y la atención de los sectores que conforman la comunidad universitaria y sobre toda la recuperación de la materia de trabajo que es invadida por personal de confianza. (Ejemplo: Programa Bicipumas; Pumabus; Recintos Culturales; Protección Civil, etc.). Proponemos la creación de los siguientes puestos:

No. DE TRABAJADORES	CLA VE	PUESTOS
00	00-00	TECNICO EN SERVS. ESPEC
00	00	TECNICO AVANZADO ESPEC
00	00	ENFERMERA PROFESIONAL
00	00	JEFE DE ENF. PROFESIONAL
00	00	JEFE DE TRAMOYA
00	00	JEFE DE ILUMINACIÓN
00	00	JEFE DE VESTUARIO
00	00	TÉCNICO EN ESCENOGRAF.
00	00	JEFE DE FORO.
00	00	JEFE DE UTILERIA

00	00	SUBJEFE DE TRAMOYA
00	00	JEFE DE TRASPUNTE
00	00	TECNICO EN FORO.
00	00	TÉCNICO EN AUDIO
00	00	TECNICO ESPEC EN HERBARIO
00	00	MANEJ. FONDOS Y NOMINA
00	00	TECNICO PROTECCION CIVIL

El proceso de investigación de campo se tendrá que realizar bilateralmente con la representación de la UNAM, para elaborar las cédulas y profesiogramas correspondientes.

d) El crecimiento del Tabulador de Salarios, vertical y horizontal hasta el Rango 17, nos dará una mayor perspectiva de reordenar técnicamente a los puestos del mismo, con dos alternativas, la inmediata que tendrá resultados en el marco de la revisión contractual, sobre todo en los casos en que haya cartas compromiso y de las propuestas que la organización haga al respecto y la de largo plazo que nos permita analizar en forma integral cada uno de los puestos del tabulador.

e) Carrera Administrativa Universitaria.- De la Carrera Administrativa Universitaria en la concepción del Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, Secretario General del STUNAM; es y debe ser, la profesionalización y especialización del trabajo administrativo y la apertura para que los trabajadores administrativos de base, aspiren a cubrir puestos que estarán contemplados en un Tabulador de Salarios "B", que no solo se reitere a puestos de confianza, sino que también puestos de nueva creación que representan mayor responsabilidad y que son genuinamente de base. Por ello, en específico hablemos de un Tabulador "A" que a decir verdad podemos establecer que es el actual tabulador que tenemos y que para poderlos diferenciar mantengamos esta tesis internamente, y un Tabulador de Salarios "B" que implicará puestos de confianza de mandos medios.

TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DE ALMACEN.
TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DE INVENTARIOS
TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DE LUDOTECA
TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DE BIOTERIO
TABULADOR DE SALARIOS "A"	LABORATORISTA, AREA CIENTÍFICA.
TABULADOR DE SALARIOS "A"	LABORATORISTA,LACER(PREPAS)
TABULADOR DE SALARIOS "A"	LABORATORISTA, SILADIN(C.C.Hs.).
TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DE IMPRENTA
TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DEL DEPTO. DE BOMBEROS
TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DE ENFERMERAS.
TABULADOR DE SALARIOS "A"	JEFE DE DISEÑO GRAFICO.
TABULADOR DE SALARIOS "A"	TECNICOEN DISEÑO GRAFICO.

Y todos aquellos que una vez analizado el organigrama y estructura de cada dependencia amerite su creación.

TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DEL DEPTO. DE PERSONAL.
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DEL DEPTO. TECNICO

TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DE AREA ADMINISTRATIVA
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DEL DEPTO. SERVS. ESCOLARES
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DEL DEPTO. DENTAL.
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DE SERVICIOS GENERALES
TABULADOR DE SALARIOS "B"	RESIDENTE.
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DE TURNO.
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DEL DEPTO. DE RESTAURACION.
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DE SERVICIOS MEDICOS
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DE PISO.
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DEL DEPTO. DE TRANSPORTE
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DEL DEPTO. VIGILANCIA
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DE PUBLICACIONES
TABULADOR DE SALARIOS "B"	JEFE DE PLANEACION
TABULADOR DE SALARIOS "B"	ASISTENTE EJECUTIVO
TABULADOR DE SALARIOS "B"	ASISTENTE DE PROCESOS

Y todos aquellos que una vez analizado el organigrama y estructura de cada dependencia amerite su creación

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS"
CD. Universitaria, D.F. agosto de 2008.
POR EL COMITÉ EJECUTIVO DEL STUNAM

ING. AGUSTÍN RODRÍGUEZ FUENTES
SECRETARIO GENERAL

LIC. PEDRO GANTE LEONIDES
SECRETARIO DE TRABAJO
ADMINISTRATIVO

GUSTAVO A. RODRÍGUEZ MARTINEZ
SECRETARIO DE CONFLICTOS
ADMINISTRATIVOS

CARLOS HUGO MORALES M.
SECRETARIO DE FINANZAS

ING. MARTHA VILLA VICENCIO R.
ADJUNTA DE LA SECRETARIA
GENERAL

REPRESENTANTES ANTE LA COMISIÓN
MIXTA PERMANENTE DE TABULADORES

LIC. FREDDY GODOY MAGAÑA

ING. JUAN AZUARA BERNAL

**Propuesta; Oficiales de Transportes y Oficiales de
Transportes Especializado**

Honorables Congresistas.

Hoy las Delegaciones Sindicales de los Talleres de Conservación C.U; Zona Cultural, Zoquipa, Viveros, Centro Médico, Bomberos, Servicios Generales entre otras; somos de dependencias en donde existen muchos trabajadores que cuentan con nombramiento de Oficial de Transportes Especializado al igual que muchos de ustedes que en sus plantillas de trabajadores cuentan con estos nombramientos y ponemos a su consideración la siguiente ponencia:

Siendo el Congreso de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México la máxima autoridad del STUNAM Solicitamos de este H. Congreso General Ordinario XXVII que mandate a nuestro Comité Ejecutivo y a la Próxima Comisión Revisora de los 33, para que en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo que regirá en el 2008-2010 quede especificado en el CCT que a todos los trabajadores que cuenten con el nombramiento de Oficiales de Transportes y Oficiales de Transportes

Especializado en todas las dependencias de La Universidad, se les integre en un programa de renovación de sus licencias de manejo sin cargo para ellos ya que en la actualidad estos trabajadores tienen que renovar sus licencias de manejo con sus propios recursos erogando importantes cantidades de dinero situación que afecta la estabilidad económica, toda vez que la licencia de manejo es una herramienta para la ejecución de sus labores ordinarias como lo estipula la cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Universidad se tiene que hacer cargo de dotar este requisito así como renovar a los trabajadores que se les venza dicha licencia a través de la gestión ante la SETRAVI que es el organismo encargado de la renovación de este requisito indispensable para todos los compañeros operadores de: Ambulancias, camiones de bomberos, camiones del PUMABUS, Camiones recolectores de basura, camionetas, transporte de material, camiones tipo pluma para el mantenimiento eléctrico, operadores de vehículos de la vigilancia, camiones de pasajeros entre otros.

Foro de Política Académica

La Carrera Administrativa Universitaria

Para quienes poco conocen los planteamientos del STUNAM sobre el quehacer administrativo y académico de las instituciones de educación superior, particularmente de la Universidad Nacional Autónoma de México, han atribuido al sindicato los vicios y prácticas administrativas inadecuadas en la Institución, la ausencia de una planificación y organización del trabajo administrativo y la falta de compromiso con una política laboral administrativa ágil y eficiente como apoyo fundamental a las actividades de docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura.

Ha sido nuestra organización sindical la que ha demandado la suscripción de un **Tabulador** acorde con las funciones sustantivas de la Institución, de un **Programa Integral de Capacitación y Adiestramiento**, de un **Programa de Estímulos** distinto al de puntualidad y asistencia, así como

la **Racionalización de la Estructura Administrativa**, haciendo énfasis en acabar con la excesiva contratación de personal bajo la figura de confianza, evitando con ello la duplicidad de funciones administrativas, con el consecuente impacto en la nómina y el presupuesto universitario.

Como consecuencia de este planteamiento, en la revisión contractual de 1994 nuestra organización sindical suscribió con la UNAM el **Programa de Recuperación Salarial**, que incluye los cuatro planteamientos anteriormente citados. Hoy en día, a partir de la introducción de nueva tecnología, que ha modificado los procesos del trabajo administrativo, así como la obligación de ofrecer alternativas de superación, tanto laboral como salarial para los trabajadores administrativos de base, en la revisión contractual de 2004 nuestra organización sindical suscribió con la Administración Central de la Institución la carta compromiso que sienta las bases para el análisis, discusión y suscripción de la **Carrera Administrativa Universitaria para el Personal Administrativo de Base de la UNAM**.

Es claro, entonces, que al tener como antecedente el Programa de Recuperación Salarial, y en virtud de que la demanda de la aplicación plena de los convenios en él contenidos sigue vigente, el principio filosófico que inspira la **Carrera Administrativa Universitaria es la Profesionalización del Trabajo Administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de México**.

Para nuestra organización sindical, la **Carrera Administrativa Universitaria** implica una nueva concepción del trabajo administrativo. La **Carrera Administrativa Universitaria** se concibe como un proceso que forma parte del quehacer cotidiano de la Universidad Nacional, un proceso que se sustenta en el compromiso institucional de los titulares de las entidades académicas y de las dependencias administrativas universitarias de elaborar **programas de trabajo**¹ y el establecimiento de **objetivos y metas**² a cumplir por parte del personal administrativo al servicio de la Institución, con el propósito de elevar la eficiencia y la calidad de los servicios de apoyo a las funciones sustantivas de la UNAM.

La actualización del Tabulador es una necesidad urgente. **Sólo la elaboración con criterios técnicos del mismo permitirá que su estructura responda a las necesidades actuales de la Institución** y establezca los niveles salariales de acuerdo con la calificación de cada uno de los puestos, con una diferencia salarial entre cada uno de ellos acorde con el grado de responsabilidad en el desempeño y de acuerdo con las condiciones del mercado laboral, específicamente hacia las universidades e instituciones de educación superior. Deberán incluirse en el Tabulador aquellos puestos que han modificado los procesos del trabajo como consecuencia de la aplicación de nueva tecnología; estos puestos han sido creados por la vía de los hechos, en la práctica y sin capacitación previa los trabajadores han desarrollado las actividades requeridas. Asimismo, **deberán revisarse todos aquellos puestos que, como consecuencia de los cambios en los procesos del trabajo, ya no responden a los requerimientos y necesidades de la Institución**.

Por otro lado, en virtud de que los trabajadores administrativos de base han venido realizando permanentemente **funciones adicionales al puesto contratado, y han demostrado en todo momento su disposición al desempeño**, se debe establecer el **reconocimiento y el pago correspondiente a estas actividades**. Debe entenderse que **la disposición en el trabajo de ninguna manera significa subordinación incondicional al titular de la dependencia ni a los funcionarios o al jefe inmediato**. La disposición en el trabajo se ha manifestado a través de propuestas tendentes a hacer más ágiles y eficientes los procesos de

¹ **Cláusula Quinta de la Propuesta de modificaciones al Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo Administrativo de Base de la UNAM**, aprobada en el XIX Congreso General Ordinario del STUNAM, celebrado en el año 2000

² **Disposición Sexta del Acuerdo para la Transparencia y Acceso a la Información en la UNAM**, expedido por el señor Rector el 18 de marzo de 2003, y publicado en **Gaceta UNAM** el 18 de marzo de 2003, fecha a partir de la cual es vigente.

trabajo, el mejoramiento permanente de los servicios de apoyo a las funciones sustantivas de la Universidad, así como la atención a las necesidades del personal académico, estudiantes, personal administrativo y público en general.

De manera enunciativa, los requisitos que pudieran integrar la cédula de cada puesto pudieran ser: **escolaridad, experiencia laboral, cursos de capacitación, cursos de adiestramiento, promociones escalafonarias, niveles de mando**, entre otros.

La modificación del Tabulador deberá traer como consecuencia **la actualización del Catálogo de Puestos Administrativos de Base** y a su vez la creación y suscripción del **Catálogo Cerrado de Puestos Administrativos de Confianza**, a efecto de evitar duplicidad en las actividades y como consecuencia de ello se obtenga un ejercicio claro y transparente de la partida presupuestal asignada a sueldos y salarios del personal administrativo de la UNAM.

Es claro que si el objetivo de la **Carrera Administrativa Universitaria** es la **Profesionalización del Trabajo Administrativo** en la UNAM, la **Capacitación** y la **Actualización** resultan determinantes para elevar la calidad y eficiencia de los servicios administrativos como apoyo a la docencia, la investigación, y la difusión y extensión de la cultura, así como en los servicios, administración, y conservación y mantenimiento de las instalaciones universitarias.

Por otro lado, al tener absoluta claridad de **la función social de la Universidad, como responsable de la formación de los profesionales, científicos, técnicos y artistas que el país requiere para la solución de los grandes problemas nacionales, el principio que sustente el Programa Integral de Capacitación y Actualización debe ser la formación de Técnicos Medios Altamente Calificados**, los cuales, a partir de la formación profesional producto de la aplicación permanente del programa de capacitación y actualización, y con el reconocimiento oficial por parte de la Institución, puedan incorporarse al mercado laboral a nivel nacional. El personal administrativo de base tiene derecho a esta formación) así como lograr **la superación académica y cultural** que le permita acceder a mejores condiciones laborales y a una mejor condición de vida.

Como parte de esta formación profesional, la UNAM debe establecer convenios de **Capacitación y Actualización** con otras instituciones de educación superior, con empresas estatales e incluso con la iniciativa privada, a efecto de que los trabajadores administrativos de base conozcan procesos de trabajo distintos a los de nuestra Institución

Por otro lado, a partir del acuerdo que da origen a la **desconcentración de la Capacitación y la Actualización**, las subcomisiones mixtas de la materia deberán detectar las necesidades de esta obligación legal y contractual, **de acuerdo con las condiciones particulares de cada una de las entidades académicas y dependencias administrativas, las foráneas incluidas**, desde luego.

Condición fundamental para lograr el cumplimiento de los objetivos y las metas es el cumplimiento y aplicación de los dictámenes que acuerde la **Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Debe impulsarse, con toda energía, **la cultura de la Prevención de los Accidentes de Trabajo**. Las **Comisiones Mixtas Auxiliares** deberán aplicar los dictámenes y reglamentos nacionales e internacionales correspondientes. Sin lugar a dudas, **la seguridad de los integrantes de la comunidad universitaria debe ser una preocupación permanente de la Administración Universitaria y el Sindicato**.

Por otro lado, con ser el **Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo Administrativo de Base de la UNAM** uno más de lo que integran el Programa de Recuperación Salarial y que ha generado condiciones de beneficio a los trabajadores administrativos y a la Universidad Nacional, **su perfeccionamiento e integración al Contrato**

Colectivo de Trabajo permitirá el ejercicio de los derechos y obligaciones en él contenidos, sin perjuicio de su permanencia en cada uno de los periodos de evaluación.

La creación de una **Comisión Mixta para la Carrera Administrativa en la UNAM**, y su interrelación con las bases de funcionamiento del **Tabulador, de la Capacitación, la Actualización, de las Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, y la correcta aplicación de la normatividad del **Programa de Calidad y Eficiencia**, así como los que refieren al **Escalafón** y la **Admisión**, permitirá que la **Carrera Administrativa Universitaria** sea el mecanismo a través del cual se obtenga una mayor eficiencia y calidad en los servicios administrativos, como apoyo fundamental a las funciones sustantivas de la Institución.

Será **responsabilidad de las autoridades y funcionarios la elaboración de las Metas y los Objetivos**, así como de los **Programas y Procedimientos de Trabajo para su consecución**, con base en los proyectos de docencia, investigación, y difusión y extensión de la cultura que la Institución establezca.

A su vez, la participación de los trabajadores administrativos de base en los procesos del trabajo, con la aportación de su experiencia laboral acumulada, no sólo en sus áreas de trabajo sino para la entidad o dependencia administrativa en su conjunto, deberá garantizar el ejercicio pleno de las funciones materia de su contratación y compromiso laboral.

La **Carrera Administrativa Universitaria** implica, por parte de nuestra Institución, el reconocimiento y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas, y la disposición en el trabajo del personal administrativo de base a su servicio.

La aplicación de los preceptos contractuales y las bases de operación de la **Carrera Administrativa Universitaria** deben fortalecer la identidad del personal administrativo con la UNAM. De manera particular, la aplicación permanente del **Programa Integral de Capacitación y Actualización** posibilitará a los trabajadores una nueva **vía de movilidad** en el desempeño de **labores técnico-administrativas y de mando, en la ocupación de puestos de mayor responsabilidad y desde luego mejor remunerados, hasta la posibilidad de acceder a los mandos medios e incluso puestos de dirección administrativa, así como asumir las actividades altamente calificadas que hoy en día realizan técnicos académicos.**

La **Carrera Administrativa Universitaria**, que tiene como propósito fundamental la **Profesionalización del Trabajo Administrativo**, además de generar beneficios a los trabajadores administrativos de base y mejorar su calidad de vida debe, sobre todo, fortalecer a la institución pública de educación superior más importante del país, la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ciudad Universitaria, agosto 12 de 2008
Centeno 145, Colonia Esmeralda, México, D. F.

Bruno Luna Gómez
Secretario de Organización Académica

Propuesta a discusión

POLITICA ACADÉMICA

El sector académico presenta cinco ejes prioritarios para el desarrollo de sus actividades:

- I.- La defensa de la gratuidad de la educación.
- II.- Reconocimiento por las autoridades universitarias de los Delegados Académicos.
- III.- Campaña de Afiliación Permanente de los Académicos y lucha por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.
- IV.- Modificación del Estatuto del Personal Académico (EPA).
- V.- Conformación de Colegios Académicos de profesores afiliados al STUNAM.

I.- La defensa de la gratuidad de la Educación:

Aun cuando se trata de un tema de política nacional, es fundamental que el sector académico esté informado y participe activamente en las discusiones sobre este rubro para que se encuentre en posibilidad de plantear propuestas. La educación pública en México no ha sido prioridad para el Gobierno Federal actual, que más bien apoya la privatización de la misma, promoviendo la desaparición de las escuelas públicas. De acuerdo con los datos publicados por la OCDE, nuestro país se encuentra en los últimos lugares a nivel mundial en lo que se refiere a conocimientos adquiridos en los niveles básicos, y ello se debe a la política educativa de los gobiernos de Vicente Fox y Felipe Calderón, que han reducido el presupuesto para la educación, lo cual redundará, entre otras cosas, en los bajos salarios para sus docentes.

Con respecto a la educación media superior y superior en México, encontramos que en los últimos 25 años no se ha construido ninguna universidad pública, aunque habría que reconocer que el Gobierno del Distrito Federal ha creado 16 preparatorias y la Universidad de la Ciudad de México. Y aunque la crisis educativa también afecta seriamente a las universidades públicas, estas se mantienen como la principal opción educativa, tal y como ocurre con la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual ocupa en el lugar 74 dentro de las 2,500 universidades más importantes a nivel mundial y está considerada como la mejor de América Latina; semejante distinción es un ejemplo contundente de que la universidad de masas no está reñida con la excelencia académica.

Las políticas neoliberales de los últimos sexenios, mantienen a la educación pública en un grave estancamiento, lo que obliga al sindicalismo universitario a mantenerse unido por la defensa de las universidades públicas y es el STUNAM la organización que tiene una responsabilidad preponderante en la conformación de la unidad de estos gremios.

II.- Reconocimiento por las Autoridades Universitarias de los Delegados Académicos.

En la Revisión Contractual del 1º de noviembre de 2006, se consiguió avanzar en el aspecto del reconocimiento de nuestra organización como sindicato de institución, cuando convenimos bilateralmente con las autoridades universitarias la modificación del Proemio del Contrato Colectivo de Trabajo, agregándole la leyenda “un absoluto reconocimiento a la integración y organización del Sindicato” obteniendo con ello seguridad jurídica. Lo anterior significa que tenemos el derecho de representar y tratar los problemas de nuestros afiliados de ese sector, y ello nos motiva para continuar la lucha por la conquista de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo Académico, pues es la única forma de hacer valer los derechos laborales y colectivos de los académicos afiliados al STUNAM.

Para respaldar la conquista mencionada en las líneas anteriores, todos los días pugnamos por el reconocimiento de todos los delegados académicos. En ese sentido, proponemos que dicha acreditación se formalice mediante un oficio en el que se le solicite a las autoridades el reconocimiento de dichos delegados y en caso que ese reconocimiento no se dé en la práctica, se buscaría que el Secretario General, el de Organización Académica, el de Trabajo y Conflictos Académicos y el de Carrera Académica, se reúnan con las autoridades respectivas para que a los delegados administrativos en cuestión se les brinden las facilidades para que puedan cumplir con su responsabilidad sindical, que entre otras cosas incluye su asistencia al Consejo General de Representantes (CGR) y demás reuniones sindicales inherentes al cargo para el cual fueron electos.

III.- Campaña de afiliación permanente de los Académicos y lucha por la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

Proponemos darle continuidad y fortaleza a la campaña de afiliación de académicos, sobre todo para contrarrestar las acciones por parte de las autoridades para impulsar la desafiliación, mediante el condicionamiento de las prestaciones sociales a cambio de la renuncia al STUNAM. También es nuestro objetivo crear las Delegaciones Académicas donde no hay y fortalecer las existentes.

IV.- Modificaciones al Estatuto del Personal Académico (EPA).

El STUNAM es solidario con todos los intentos de transformación democrática de nuestra Máxima Casa de Estudios, en pro de una cultura, educación e investigación más acorde con los intereses del pueblo mexicano. El STUNAM es firme defensor de la autonomía universitaria, entendida ésta no como aislamiento respecto de la sociedad, sino como parte de los derechos y libertades democráticas conquistadas por las luchas populares y, básicamente, como derecho de los universitarios a la autogestión democrática de su centro de estudios. Derechos y libertades cuyo ejercicio consecuente permitirá a la institución estar al servicio del pueblo y de la verdadera y completa independencia de nuestro país.

De manera congruente con este principio, nuestra organización sindical ha ratificado su participación en el proceso de Reforma Universitaria, mismo que debe tener como prioridad la participación de los sectores que integran la comunidad universitaria, es decir, debe ser un proceso democrático, incluyente y resolutorio. Dentro de dichas reformas se encuentran las del Estatuto del Personal Académico, la cual es una de las preocupaciones más sentidas y legítimas de la comunidad universitaria.

En este mismo sentido, la participación del Sindicato en la modificación del EPA debe tener como premisa la defensa de las obligaciones y los derechos en él establecidos; la aplicación con sentido ético e institucional de los criterios de ingreso, promoción y permanencia; el fortalecimiento de la Carrera Académica; y el establecimiento de las condiciones para la superación académica.

Para alcanzar esos objetivos, es necesario realizar foros sobre el conocimiento y manejo del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto del Personal Académico actual en tanto se dan las Reformas, para que los académicos conozcan las reglamentaciones que los rigen.

En el XXIII Congreso General Ordinario del STUNAM, se nombró una comisión para la Reforma al Estatuto del Personal Académico (EPA). Se realizó un Foro en el que se revisaron diversas propuestas de académicos afiliados al Sindicato, lo que sirvió de base para elaborar un documento titulado "Posición del STUNAM ante la Reforma al Estatuto del Personal Académico", el cual se aprobó por el Consejo General de Representantes (CGR) el 7 de diciembre del 2005, conjuntamente con un plan de acción que fue resultado de los debates en Foros sobre la Carrera Académica, la Seguridad Social y el Artículo Tercero Constitucional. También se realizaron Jornadas Académicas, como "El Profesor de Asignatura, el Ayudante de Profesor e Investigador y los Técnicos Académicos.

Cabe informar que el STUNAM cuenta con Representantes Académicos en el CLAUSTRO, quienes nos han estado informando sobre el trabajo del mismo y las maniobras sucias que las autoridades pretenden implementar.

Esto nos lleva a mantenernos alertas para evitar que aprueben las Reformas al EPA sin consultar a la Comunidad Académica; para impedir que esto suceda, nuestra demanda es exigir al Consejo Universitario se abra una Consulta a la Comunidad Académica antes de aprobar dichas reformas.

Una de las tareas que nos hace falta cumplir es el mandato del XXIV Congreso General Ordinario, que consiste en hacer entrega oficial al Consejo Universitario y al Claustro Académico de la posición del STUNAM ante las Reformas y exigir se abra la discusión sobre las pretendidas mismas. También es necesario retomar la Comisión para la Reforma del EPA para que mensualmente informen sobre las reuniones académicas y los acuerdos tomados en ellas.

V.- Conformación de Colegios Académicos de profesores afiliados al STUNAM

El sector académico del STUNAM, al no ser reconocido por las autoridades, tiene pocas posibilidades de poder participar en la defensa de las obligaciones y derechos que los académicos tenemos. Para contrarrestar esta situación, proponemos la conformación de Colegios Académicos de Afiliados, lo que permitirá que estos grupos sí puedan participar en las decisiones y de esta forma detengamos la agresión que los académicos definitivos y no definitivos sufrimos por parte de autoridades en cada uno de los planteles universitarios.

Para lograr lo anterior, consideramos que debe ser el STUNAM el que asesore a cada Colegio para su conformación, apoyándolos en la redacción de sus Estatutos y todos aquellos documentos que le permitan tener la representatividad requerida para poder ejercer sus derechos.

Atentamente
"Unidos venceremos"

México, D.F. a 12 de Agosto de 2008
Ernesto Ortiz Cruz

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN**

Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez.
Director General de Personal UNAM.

At'n. Dra. Paulette Dieterlen.
Dirección General de Asuntos del Personal
Académico. UNAM

Presente.

Me permito con este solicitar su atención para el siguiente asunto referente al Hostigamiento y abuso Administrativo que se da en forma reiterada por la Dirección de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, Dra. Suemi Rodríguez Romo. Como ha sucedido con los NUEVE expedientes que le entregamos a Ud. en el mes de mayo pasado y después de su revisión a los casos de los maestros (as) a los cuales les fue arbitrariamente dados de baja su salario (como nunca antes en 20 años) sin haber sido considerado ningún procedimiento de Contrato Colectivo Académico ó EPA; Con igual ilegalidad, un Servidor M.C. Ricardo J Ramírez Verdeja al igual que los Académicos M.I. Benjamín Contreras Santacruz y el M.I. José G. Alfonso Ramos Anastasio, hemos recibido el Dictamen de PRIDE en junio 28/08 de que se nos ha bajado el estímulo del PRIDE a los niveles A, B Y nivel A mantenido, como muestra general hemos logrado cumplir las metas propuestas de un PAPIME de Diseño y Construcción de Equipo de Laboratorio, probándonos todas nuestras propuestas que cada año hemos reportado; Si desea información al respecto estamos a su disposición.

Lo que nosotros deseamos es que se nos considere una revisión imparcial de nuestra condición académica ya que consideramos que la decisión de bajamos de nivel y/o mantenerlo es política, como lo indicarían los "Lineamientos y requisitos generales para la evaluación de Profesores é Investigadores" en el que se especifican factores de ponderación y resultados de Puntuación PRIDE ponderada, lo cual a nosotros no se nos aplican para dejamos en estado de indefensión, haciendo en forma corrupta condición de exclusividad lo cual va en contra de las cláusulas 3,6,9,10,11,12,13,17, etc. del Contrato Colectivo Académico, amparándose en la condición de "decisión inapelable" pero también existe "propuesta de reconsideración" en la Legislación Universitaria. Estos son problemas en los cuales no teníamos porque caer ya que la falta de moral y Ética Profesional de la comisión revisora nombrada por la Directora Suemi sin tomar en cuenta las recomendaciones del Consejo Técnico de la FESC con una propuesta de la mejor terna Académica, sino la Terna de sus "Incondicionales amigos Matemáticos", consideramos que no es un procedimiento respetable Académicamente, y que no se escuden en una falsa Institucionalidad de la evaluación.

Por lo anterior, tal como se había dado en Direcciones anteriores en las cuales tuvimos acuerdos firmados con una Institucionalidad discrecionalmente adecuada, y ahora hay un período de nulo raciocinio Laboral y Académico, le solicitamos lo siguiente:

- 1) Suspenda el hostigamiento y persecución de Académicos en FES.Cuautitlán.
- 2) Recontratación de profesores agredidos con suspensión ilegal de salario.
- 3) Exigimos se nos entregue los resultados de Puntuación PRIDE Ponderada.
- 4) Solicitamos a la DGAPA, se nombre una comisión imparcial con Profesores de Ciudad Universitaria y NO de la FES Cuautitlán para revisión de nuestra inconformidad de PRIDE.
- 5) Suspensión de los Jefes de Sección y Depto. de Ing. Mec. Eléctrica (IME) de esta FES.Cuautitlán.

Nota: Para información relativa al documento, comunicarse con el M.C. Ricardo Ramírez Verdeja al cel. 5535277235.

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS"
México D.F. 28 Julio 2008

M.C. Ricardo J Ramírez Verdeja
Delegado Académico STUNAM

M.I. Benjamín Contreras Santacruz
Académico.

M.I. José G. Alfonso Ramos Anastasio
Académico

C. José Castillo Labra.
Srio. Asuntos Universitarios STUNAM

Reflexiones y Propuestas hacia el Sector Académico

El XXVII Congreso General Ordinario de nuestra organización sindical se lleva a cabo en un ambiente político nacional complejo, que obliga a las diversas expresiones que se manifiestan en su interior, de cara a la sociedad mexicana y particularmente de la comunidad universitaria, a llevar a cabo un debate serio, responsable, respetuoso, pero sobre todo, con ideas claras, con propuestas que pudieran generar las condiciones para mantenerla en los primeros planos de la política nacional, como la organización sindical universitaria más importante del país.

En congruencia con el contenido de la Declaración de Principios del Estatuto, el Sindicato ha sido pieza fundamental en la construcción del movimiento por la defensa los derechos sociales establecidos en la Constitución, tales como el desarrollo y fortalecimiento de la agricultura; la defensa de la soberanía nacional en materia de los energéticos, en la perspectiva de impulsar el desarrollo de una industria nacional capaz de generar las fuentes de empleo y, consecuentemente, el derecho a un trabajo digno y un salario remunerador; por la defensa de la seguridad social; por la defensa de la educación pública, a la cual, de manera sistemática, se ha pretendido reducir el presupuesto, en sentido opuesto, incluso, a los lineamientos establecidos por la Unesco.

En este último rubro, a pesar de los intentos de las políticas neo liberales en contra de las universidades e instituciones públicas de educación media superior y superior, y de los institutos y centros de investigación, éstas han demostrado una gran fortaleza y capacidad en la formación de profesionales de alto nivel académico, a tal grado que han obtenido el reconocimiento de los organismos internacionales.

Al tener claridad de la función social de la Universidad, la Declaración de Principios de nuestra organización sindical establece que:

(...) Su tarea específica es la formación de profesionales en las diversas disciplinas científica, humanísticas y estéticas, la creación y divulgación de la técnica y la cultura, y por ende, contribuir al desarrollo de las fuerzas productivas, por lo que es una pieza clave del sistema económico y político.

Bajo esta orientación, nuestra organización sindical, a través de prácticamente todos sus congresos generales, ordinarios y extraordinarios, ha ratificado los principios por la defensa de la educación pública; por la gratuidad de la educación, desde el nivel básico hasta los estudios de posgrado; por la defensa de la autonomía universitaria, entendida como la libertad de cátedra e investigación, la pluralidad ideológica, y la libre expresión y análisis de las ideas; por la definición de una política de Estado que asigne a la educación media superior y superior, y a la investigación científica y tecnológica el porcentaje correspondiente del producto interno bruto que haga posible la independencia económica, política, social y cultural de la nación mexicana; por el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores académicos y administrativos, incluyendo, desde luego, el derecho a la contratación colectiva y el derecho de huelga, todos ellos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Desde luego, la defensa de estos planteamientos, que ha sido acompañada de diversas acciones y movilizaciones de los sectores democráticos de la universidad, incluyendo la huelga misma, dieron como resultado la modificación del Artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que por Decreto presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de marzo de 1993, elevó a rango constitucional la autonomía universitaria. De esta forma, el Artículo Tercero, en su apartado VII, establece:

Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programa. **fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico;** y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto de su personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

A su vez, La Ley Federal del Trabajo, Título Sexto, Capítulo XVII, Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de octubre de 1980, establece:

Artículo 353-J. **Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley** y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-K. **Trabajador académico** es la persona física que presta sus servicios de **docencia o investigación** a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a

los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta sus servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 353-L. Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una **relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter**, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el **órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.**

Artículo 353-M. El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 353-N. No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías.

Artículo 353 Ñ. Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I. De personal académico
- II. De personal administrativo
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores

Como es evidente, las modificaciones,. tanto a la Constitución, como a la Ley Federal del Trabajo, ;no sólo han obedecido a las legítimas demandas de la comunidad universitaria por la defensa de la autonomía universitaria, sino que han dado congruencia, en lo que a las relaciones laborales se refiere, a los preceptos que establece la propia Legislación Universitaria, pues, por un lado, la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de enero de 1945, establece:

Artículo 13. Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por **estatutos especiales** que dictará el Consejo Universitario. **En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.**

Artículo 14. Las designaciones **definitivas** de profesores e investigadores deberán hacerse mediante **oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos**, y se atenderá, a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, ni ésta será causa de remoción.

No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo.

Por otro lado, el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México establece:

Artículo 83. El **ingreso y promoción** de los miembros del personal académico deberá ajustarse a los procedimientos que señala el **Estatuto del Personal Académico, el cual también consignará sus derechos y obligaciones.**

Para el **ingreso y promoción** de los miembros del personal académico se crearán **comisiones dictaminadoras** de acuerdo con las disposiciones del Estatuto del Personal Académico, las que serán **órganos auxiliares de los respectivos consejos técnicos**.

A su vez, el Estatuto del Personal Académico estipula, en el Título Sexto *De los Órganos que intervienen en el Ingreso y Promoción del Personal Académico*

Artículo 81. En el ingreso y promoción del personal académico intervendrán:

- a) El Consejo Universitario
- b) Los consejos técnicos
- c) Los directores
- d) Los consejos internos
- e) Las comisiones dictaminadoras
- f) Los jurados calificadores y
- g) Los consejos asesores

En el **Capítulo 1 De las Comisiones Dictaminadoras**, el EPA define

Artículo 82. Para calificar los concursos de oposición de los profesores e investigadores, se integrarán una o varias **comisiones dictaminadoras**, según establezca el consejo técnico respectivo.

Artículo 83. Las comisiones dictaminadoras de cada dependencia se formarán con **seis miembros designados de preferencia entre los profesores e investigadores definitivos** de otras dependencias de la Universidad que se hayan distinguido en la disciplina de que se trate.

El director y los miembros del consejo técnico, interno o asesor no podrán pertenecer a las comisiones dictaminadoras de su dependencia.

Artículo 84. **El rector, el consejo técnico, interno o asesor y las asociaciones o colegios académicos de la dependencia, o los claustros de profesores o investigadores, designarán, respectivamente, a dos miembros de las comisiones.**

Este mismo instrumento, en el **Título Duodécimo De las Asociaciones** establece:

Artículo 113. La Universidad reconoce la libertad de su personal académico para organizarse en asociaciones o colegios de acuerdo con los principios de la Legislación Universitaria, principalmente la autonomía y la libertad de cátedra y de investigación.

Artículo 114. Las asociaciones o colegios a que se refiere el artículo anterior, podrán agrupar a profesores, investigadores, ayudantes y técnicos de una o varias facultades, escuelas, institutos o centros según la libre decisión del propio personal académico.

De lo anteriormente expuesto, y a partir de la letra y el espíritu de los preceptos constitucionales, los establecidos en la legislación laboral vigente, incluyendo el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM, así como de los establecidos en la Legislación Universitaria, se puede concluir, que si bien es cierto se reconocen los derechos laborales para el personal académico y administrativo que labora en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, también es cierto que ha dado los elementos para la separación entre las obligaciones y derechos **académicos**, y las obligaciones y los derechos laborales. condición que, en

los hechos, ha dado lugar a una interpretación y aplicación no siempre apegada a la normatividad establecida en el Estatuto del Personal Académico.

Consciente de lo expuesto y de la importancia de la actualización de los instrumentos que norman las relaciones de los profesores, investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor e investigador con la Universidad Nacional Autónoma de México, el Sindicato expresa y reivindica, en su Declaración de Principios:

(...) el STUNAM es solidario con todos los intentos de transformación democrática de nuestra Máxima Casa de Estudios, en pro de una cultura, educación e investigación más acordes con los intereses del pueblo mexicano. El STUNAM es firme defensor de la autonomía universitaria, entendida ésta no como aislamiento respecto de la sociedad, sino como parte de los derechos y libertades democráticas conquistadas por las luchas populares y, básicamente, como derecho de los universitarios a la autogestión democrática de su centro de estudios. Derechos y libertades, cuyo ejercicio consecuente permitirá a la Institución estar al servicio del pueblo mexicano y de la verdadera y completa independencia de México.

En congruencia con este principio, nuestra organización sindical ha ratificado su participación en el proceso de Reforma Universitaria, mismo que debe tener como prioridad la participación de todos los sectores que integran la comunidad universitaria, es decir, debe ser un proceso democrático, incluyente y resolutivo. Las reformas que deban hacerse a los diversos ordenamientos de la Legislación Universitaria, específicamente al Estatuto General, han sido algunas de las preocupaciones más sentidas y legítimas de la comunidad universitaria.

En este mismo sentido, la participación del Sindicato en la modificación del Estatuto del Personal Académico debe tener como premisa la defensa de las obligaciones y los derechos en él establecidos, velar por la aplicación con sentido ético e institucional de los criterios de ingreso, promoción y definitividad; fortalecer la carrera académica, así como proponer el establecimiento de las condiciones para la superación académica.

Condición fundamental para lograr este objetivo será promover la más amplia unidad del personal académico, para lo cual se deberá establecer una estrecha relación con los colegios, claustros, academias y cualesquier forma de organización que el personal académico decida construir, instancias a través de las cuales se garantice la representación del personal académico ante los órganos colegiados responsables de la aplicación del Estatuto del Personal Académico.

Es claro, en consecuencia, que la política de nuestra organización sindical hacia el sector académico debe estar orientada hacia el cumplimiento de la normatividad establecida, tanto en el Estatuto del Personal Académico como en el Contrato Colectivo de Trabajo. La demanda por la titularidad de este instrumento laboral atraviesa, necesariamente, por organización del personal académico, y por la defensa irrestricta los derechos y obligaciones académicos y laborales.

Nuestra Organización Sindical ha demostrado que la excelencia en la docencia, la investigación y la difusión y extensión de la cultura es compatible con el ejercicio pleno de los derechos y obligaciones del personal académico, con el consecuente beneficio para el proyecto educativo de educación media superior y superior más importante del país, la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ciudad Universitaria, agosto 2 de 2008.

Bruno Luna Gómez
Secretario de Organización Académica

Foro CRG Legislativo

INFORME DE LA COMISION DE REFORMA ESTATUTARIA AL CGR LEGISLATIVO

El Estatuto del STUNAM es de las normatividades sindicales mas avanzadas. Los conceptos generales que constituyen el cuerpo del mismo dan muestra cabal que dicho instrumento fue realizado con una gran prospectiva, a grado tal que, todo su articulado es de plena actualidad, incluyendo su declaración de principios.

Somos la organización de resistencia de todos los asalariados de la UNAM que por libre decisión nos coligamos para defensa de nuestros intereses económicos, políticos y sociales.

Reconocemos y aceptamos la lucha de clases como medida adecuada para abolir las relaciones sociales de explotación capitalista y arribar a una nueva estructura social, incluyente, participativa y democrática donde se suprima la explotación del hombre por el hombre y reine la fraternidad y la solidaridad entre los verdaderos productores de la riqueza: los trabajadores.

Exigir el cambio de rumbo económico es la praxis consecuente del principio aquí vertido, por lo que resulta inobjetable su actualidad.

La Democracia Sindical es el principio insoslayable del STUNAM y se manifiesta de manera muy precisa en los siguientes aspectos:

La libre participación de los agremiados y con igualdad de condiciones en el análisis, discusión, resolución y aplicación de los acuerdos sindicales.

La garantía de ejercer la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación.

El votar y ser votado.

La revocabilidad del mandato.

Libertad para expresarse, actuar y organizarse en corrientes o grupos político-sindicales; con la única taxativa de evitar acciones que pongan en riesgo la existencia e integridad de la organización sindical y los intereses fundamentales del proletariado.

La representación proporcional de las mayorías y minorías para integración de las instancias de dirección, fiscalización y representación.

El STUNAM promueve la independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el Estado y el imperialismo, repudia y rechaza la intromisión de las autoridades universitarias en su vida interna y se manifiesta en contra de la afiliación masiva de los Sindicatos a cualquier partido político.

El STUNAM es solidario con todos los intentos de transformación democrática de nuestra Máxima Casa de Estudios en pro de una cultura, educación e investigación más acorde con los intereses del pueblo mexicano.

Como puede observarse, nuestro Estatuto es difícilmente corregible, porque contempla todos los principios sustentables de una organización democrática que promueve la defensa irrestricta del interés profesional de sus agremiados y por consecuencia todas sus acciones se enmarcan en la definición ideológica de la lucha de clases.

La pretensión de modificar aspectos de carácter electoral, como la implantación de la proporcionalidad directa o quitar el carácter plenipotenciario a los delegados congresistas es el deseo de sobreponer intereses de grupos o corrientes sobre el mayor beneficio a la organización sindical. Por lo que esta Comisión decide **proponer a este CGR LEGISLATIVO POSPONER LA INSTALACIÓN DE LA MESA DE REFORMA ESTATUTARIA EN EL PROXIMO CONGRESO GENERAL ORDINARIO.**

A TENT AMENTE
Lourdes Zea Rosales
Armando Gómez

RENDIR INFORMES ¿OBLIGACIÓN O PRERROGATIVA?

Javier Cervantes Rodríguez
Adjunto de la Secretaría de Conflictos
y delegado al XXVII Congreso

Estatuto. Conjunto de normas relativas a la organización, dirección, funciones, elección, así como derechos y obligaciones de los miembros de una asociación sindical. Este es un ordenamiento jurídico que, por ministerio de ley, todas las organizaciones sindicales deben contar. Deben, además estar debidamente registrados ante la autoridad laboral. Su existencia constituye un requisito para que se otorgue la Toma de Nota, tanto para una organización nueva como para una ya existente.

En este ordenamiento se contienen los derechos y obligaciones de todos y cada uno de los miembros del Sindicato sin excepción. En nuestro Estatuto, Los derechos están debidamente enumerados, pero no solo éstos, las obligaciones también lo están.

Existe una clara diferencia entre los vocablos obligación y prerrogativa. El primero, como puede desprenderse de la simple lectura es aquello que no podemos eludir, que no podemos optar entre cumplir o dejar de hacerlo. En cambio prerrogativa, es aquello en lo que si podemos utilizar el libre albedrío.

Como todo el mundo sabe, dentro de las obligaciones estatutarias están, por ejemplo, las que se imponen a todos los integrantes del Comité Ejecutivo de coordinarse con el Secretario General para el cumplimiento de sus obligaciones.

En el cuerpo del Estatuto se impone la obligación de todos los miembros del Comité Ejecutivo y otras instancias a rendir cuentas, por escrito, de su encargo al Congreso Ordinario de la Organización Sindical.

Sin embargo nuestro Estatuto contiene algunas lagunas u omisiones que puede el Congreso rectificar, una de ellas es verdaderamente grave, ya que no existe sanción alguna para los que estando obligados a rendir informes no lo hacen.

En este mismo sentido tampoco se contempla sanción alguna para los que se les rechaza de manera reiterada sus informes.

Si el Estatuto impone esta obligación, a todos los secretarios y comisionados ¿qué pasa si no cumplen? ¿Como se sanciona al que estando obligado a presentar informes se les rechaza?

En el Sindicato nuestro, algunos integrantes han dejado de cumplir sus obligaciones estatutarias. Todos conocemos si no todas, cuando menos la mayoría de estas omisiones, y buscan una justificación y por lo general se recurre a la vieja fórmula de decir: "es una cuestión política, porque pertenezco o no, a tal o cual corriente". Y también por comodidad se permite que la disciplina se relaje. Cuando un trabajador dice "es que no sabía que estaba prohibido" se le aplica el principio general de derecho de "el desconocimiento de la ley no te exenta de responsabilidad" y se le sanciona.

Este Congreso sabe ¿a cuantos delegados sindicales se les han suspendido sus derechos de por vida?, lo que de acuerdo al Estatuto los invalida para ocupar un cargo de representación, dejando a salvo el resto de sus derechos, sin embargo, esta sanción para algunos y omisión para otros, rompe con el principio de igualdad.

El Consejo General de Representantes, se ha visto obligado a discutir y votar el respeto a la institucionalidad contenido en nuestro Estatuto, se han emitido documentos bien elaborados, que son respetados por breves minutos.

Esta situación no puede ni debe continuar, ya que al no aplicar el Estatuto por los órganos facultados para ello, conduce a cuando menos dos situaciones: una, que se pierda el respeto que el Estatuto garantiza y dos, la más grave a mi juicio, la impunidad, al dejar sin sanción conductas contrarias al Estatuto.

Por estas razones, propongo que en el momento oportuno, es decir en el presente Congreso o, en su caso, en el Consejo General de Representantes Legislativo que ha sido mandatado por varios Congresos, se discuta y apruebe alguna medida que permita corregir estas situaciones.

Esta es la oportunidad de que se busquen y se encuentren las medidas que obliguen al respeto del Estatuto General que nos rige.

**LOS INTEGRANTES DEL
S. T. U. N. A. M.**

PRESENTE

En el S.T.U.N.A.M. Somos una Organización de Universitarios Sindicalistas que pretenden integrarse con sus bases y obtener los más altos objetivos haciendo coincidir pensamientos e ideologías, identificando sus fortalezas y debilidades y amalgamando los valores morales, ideológicos, intelectuales, materiales y operativos de toda la organización en su conjunto.

Estos principios promueven e impulsan las luchas por reivindicar los derechos e intereses de los trabajadores, principios que encuentran plasmados en nuestros Estatutos y la declaración de principios.

Ofrecer un servicio de calidad fomentando la unión de los trabajadores orientando siempre nuestras acciones con honestidad, respeto, tolerancia y transparencia manteniendo una comunicación constante hacia nuestras bases, buscando su desarrollo integral y económico.

Es bajo este antecedente donde el Trabajador debe participar en la toma de decisiones y el trabajo y sus derechos deben de estar por encima del capital, estado civil, edad o ideología. El trabajo esta hecho para el beneficio de los hombres no para consumirlos, no podemos considerar a una persona como un simple instrumento de producción.

Las Mujeres Trabajadoras que se deciden a no ser Madres, los trabajadores cuyos hijos se encuentran en edad escolar, los trabajadores jóvenes que vienen impulsando a nuestra organización sindical, no deben de estar sujetos a ningún tipo de discriminación psicológica o práctica por el simple hecho de no tener hijos o familiares directos para su recomendación.

Es por esa razón que proponemos sean tomados en cuenta de forma muy particular los casos de EXEPCIÓN para familiares no directos, pues mancillar los derechos de los trabajadores, atenta contra la libre decisión de los afiliados, rompe el trabajo colectivo en su beneficio y desfavorece la solución a sus necesidades laborales, económicas y sindicales.

Conformemos compañeros a través del entendimiento y la tolerancia el hacer valer el voto y la voz de los trabajadores en su dependencia pues recordemos que:

LOS SINDICATOS SON DE HECHO LA VOZ DE LA JUSTICIA SOCIAL

MUCHAS GRACIAS
ATTE.

RODRIGO CASTORENA
DELEGADO AL XXVII CONGRESO GENERAL ORDINARIO por la E.N.P. 9
México D.F. a 14 de Agosto del 2008

Propuesta de la Asociación Nacional de jubilados y Pensionados de la Universidad Nacional Autónoma de México A.C.

Existimos dentro del seno del STUNAM dos organizaciones que representamos los intereses de los jubilados y pensionados de la UNAM.

Caminamos un plano de igualdad y equidad con mucho respeto mutuo de ambas estructuras y nos regimos cada una por nuestras propias normas y Estatutos.

Nos complace y nos sentimos orgullosos de ser miembros de este gran sindicato que lo vimos nacer y fuimos parte de su constitución. Por ello, proponemos la siguiente reforma:

Art. 15 Los jubilados podrán ocupar puestos de dirección, representación o fiscalización y podrán organizarse en la instancia que a su interés convenga para la defensa de sus derechos que como sector corresponda.

Reciban un fraternal y afectuoso saludo de todos los jubilados y pensionados de la UNAM

Fraternidad, unión y justicia

Agosto de 2008

OTRO STUNAM ES POSIBLE

**POR LA DEMOCRATIZACIÓN DEL SINDICATO
¡NO CHARRISMO SINDICAL Y LA CORRUPCIÓN!**

Ponencia de la COORDINADORA DE TRABAJADORES EN LUCHA

Presenta: PILAR SAAVEDRA SOLÁ

Desde hace ya varios años, el Secretario General ha impuesto que en los Congresos Generales del sindicato no aparezca la mesa de reforma estatutaria y el próximo XXVII Congreso en puerta al parecer no será la excepción, por lo que de inicio se tendrá que presionar buscando que se establezca la discusión del punto de estatutos. En ese sentido cabe la pregunta, ¿es necesaria una reforma integral del estatuto que nos rige como sindicato? Consideramos que sí, ya que el diagnóstico de la vida interna del STUNAM y de su trayectoria en la lucha nacional resulta por demás negativo. En general podemos afirmar que el STUNAM cada día se parece más a los sindicatos amados "charros" y este fenómeno se ha agudizado con la permanencia por más de catorce años en el poder del actual Secretario General Agustín Rodríguez y su corriente, quienes han conducido al sindicato al sometimiento ante la patronal y el gobierno, mostrándonos como un sindicato dócil, inmovilizado y débil, que acepta las políticas neoliberales, un sindicato en donde existe la corrupción, el mal manejo de los recursos financieros y de las prestaciones, la venta de plazas, el chantaje y la coerción, el clientelismo político, los aviadores, un aparato sindical burocratizado que obtiene todo tipo de beneficios y canonjías, principalmente aquellos que se

Pliegan y someten a los intereses de Agustín, en donde reina la antidemocracia pues no se respetan los acuerdos de asamblea y el aparato sindical goza de impunidad, lo que nos ha conducido a un grave deterioro y crisis de credibilidad de lo que debe ser un sindicato: la organización de los trabajadores para la defensa legítima de sus derechos e intereses colectivos.

Han transcurrido ya más de 30 años desde que se fundó el STUNAM como un sindicato de institución (con la huelga de 1977) definiendo en sus estatutos su carácter de sindicato independiente, democrático y de lucha, en unidad de acción con el conjunto de la lucha sindical universitaria y nacional, en defensa de la autonomía universitaria y de la educación pública y gratuita. Han transcurrido 20 años desde que el sindicato estalló su último movimiento de huelga (1988) por revisión salarial. Con el transcurso del tiempo, los principios plasmados en sus estatutos originales se han ido abandonando o cambiando, a tal grado que las nuevas generaciones de trabajadores universitarios lo único que saben y observan del sindicato es el proceso arriba descrito. A 30 años es necesario hacer un balance histórico y de fondo, apuntaremos algunos aspectos del diagnóstico y nuestra propuesta de reforma estatutaria básica.

ABIERTO RETROCESO EN LA DEMOCRACIA DEL. STUNAM

Para quitarle el poder de decisión a las **asambleas sindicales** se reformó el estatuto creando la figura de "**delegado plenipotenciario**" (aquel que tiene poderes plenos para actuar sin tomar en cuenta a sus representados), lo que le permite al delegado tomar las decisiones que a él le convengan de manera personal o política sin consultar a los trabajadores y mucho menos respetar los acuerdos emanados de sus respectivas asambleas. En el Consejo General de Representantes y en el Congreso General, que son los máximos órganos de representación y conducción política, el delegado vota lo que quiere, **despojando** a los trabajadores de su derecho fundamental de discutir y resolver por acuerdo de asamblea sobre todos los asuntos de la vida sindical, para que con ese mandato de asamblea, el delegado acate esa decisión. Igualmente ocurre con otros cargos sindicales, como el Comité Ejecutivo y comisionados quienes en su mayoría, no consultan ni toman en cuenta la opinión de los trabajadores que dicen representar, actuando bajo su estricto interés personal o bajo consigna de alguna corriente sindical. Este retroceso en la democracia del STUNAM se refleja también en la **imposibilidad práctica** de poder **destituir del cargo al delegado sindical**, mucho menos a algún miembro del Comité Ejecutivo o comisionado, pues se reformó el estatuto para imponer una serie de controles y mecanismos que en los hechos impiden la **revocabilidad del mandato** de aquellos que actúen en contra de los trabajadores, del sindicato y de su patrimonio.

Agustín Rodríguez Y su corriente sindical reformaron el Art.24 del estatuto para permitir la reelección , indefinida del cargo de secretario general del Comité Ejecutivo. A pesar de que una mayoría de asambleas sindicales se manifestaron en contra, los delegados "plenipotenciarios" levantaron el dedo en el Congreso en que se decidió a favor de la permanencia indefinida del actual Secretario General. En el 2000, con el pretexto de la huelga estudiantil, impusieron una prórroga de Comité Ejecutivo por 2 años, sin llevar a cabo las elecciones correspondientes.. Es de hacer notar que tanto Agustín como la mayoría de secretarios del Comité Ejecutivo han permanecido durante los más de 30 años de vida que tiene el STUNAM ocupando alguna de las secretarías correspondientes, lo que muestra el grado de avance del fenómeno de charrificación Y corrupción del sindicato, e igualmente se reproduce este hecho en delegados, adjuntos Y comisionados que han permanecido en el aparato sindical eternamente. En este sentido, las corrientes sindicales democráticas tenemos que empezar por hacernos una autocrítica en los hechos Y no seguir reproduciendo este esquema al infinito y preparar a nuestros cuadros sindicales que sean el relevo generacional en las próximas elecciones.

Las llamadas "**comisiones autónomas**" del sindicato: *Vigilancia, Honor y Justicia, Hacienda Y Bolsa de Trabajo Y Fiscalización*, con las diversas reformas al estatuto que han sufrido y con el actuar al margen del estatuto del actual Secretario General han perdido en los hechos su autonomía. Las Comisiones de **Vigilancia y de Honor y Justicia** sirven más para el golpeteo y

represalias políticas que para defender Y resarcir los derechos sindicales de los afiliados, actuando bajo consigna de la corriente que detenta el poder en contra de la oposición o de cualquier sindicalizado que se rebele.

La Comisión de **Hacienda** encargada de la auditoria interna y de supervisar el gasto corriente no lo lleva a cabo, exonerando en muchos casos a quienes defraudan las finanzas sindicales si son afines a la corriente en el poder. Su trabajo se limita exclusivamente al ámbito de auditar sólo el 25% de las finanzas delegacionales, manejándose bajo interés político para entregar o negar el pago del 25% a las dependencias, no pagar adeudos anteriores y obligar a las subcomisiones al "borrón y cuenta nueva". Sobre el 75% de los recursos restantes de las cuotas sindicales (que maneja la Secretaría General y la Secretaría de Finanzas) la Comisión de Hacienda no actúa conforme lo marca el estatuto y sólo sirve de tapadera de los malos manejos que se dan en torno a esos recursos; en los últimos 13 años no se ha practicado ninguna **auditoria externa**, violentando el principio básico de la transparencia. Agustín y demás miembros del Comité se gastan los recursos sindicales a sus anchas, se compran conciencias, se dan la gran vida, ¿y lo que dicen los estatutos?, tan sólo hay que preguntarse ¿y el 25% que tiene que ahorrarse para el fondo de resistencia como lo establece el estatuto, fondo que nos permita estar en mejores condiciones para estallar un movimiento de huelga? **¡No existe!** ¿Sabemos cuánto ingresa del concepto de cuotas sindicales Y realmente en qué se gasta? Así las cosas, los sindicatos charros representan el gran negocio para los "líderes", ya que no le tienen que rendir cuentas ni a Hacienda ni a nadie, sólo mantener el control de sus agremiados.

La Comisión de **Bolsa de Trabajo** ahora depende de la firma del Secretario General (ya no es autónoma) Y se ha convertido en coto de poder de unos cuantos. El 20% de plazas que maneja ya no se apega a lo establecido en su reglamento Y es sabido que las plazas se venden y se ha comprobado hasta con denuncias penales y sin embargo, nada sucede.

En relación a todo el proceso de elecciones internas del sindicato, **se requiere una revisión a fondo, que erradique las prácticas de compra del voto y la corrupción.** Revisión verdadera de padrones, las votaciones tienen que ser en un solo día para evitar la manipulación, no utilización de los recursos sindicales en las campañas, tope establecido de gastos. Pero sobre todo, tiene que revisarse cómo se asignan las carteras, toda vez que no se puede seguir permitiendo que, por ejemplo, todas aquellas planillas que no alcancen el 20% de la votación en cuestión, sus votos se le sumen a quien haya obtenido la mayoría, con lo que dicha mayoría queda sobre-representada, éste es un **elemento completamente antidemocrático** que debe ser erradicado del estatuto.

NUESTRA PROPUESTA DE REFORMA ESTATUTARIA

Considerando que es necesaria una **reforma integral del estatuto** que verdaderamente represente una **transformación democrática** del sindicato que ponga fin al actual estado de cosas, se requiere **construir una correlación de fuerzas suficiente y necesaria para derrotar a Agustín y su corriente** y lograr establecer la reforma integral de fondo. Pero, no basta con quitar a Agustín y poner a otro, es necesario asumir el compromiso de acabar con las prácticas sindicales corruptas y clientelares, con la impunidad y toda esta forma de hacer política y llevar a cabo un cambio de fondo, una reforma estatutaria democrática por la transformación del STUNAM, para hacer de éste un **sindicato realmente independiente del gobierno, la patronal universitaria y los partidos políticos, dispuesto a ir a la lucha, a defender el contrato colectivo de trabajo, la bilateralidad y los derechos de todos sus agremiados.**

1. TODO EL PODER A LAS ASAMBLEAS, RESPETANDO EN TODO MOMENTO LOS ACUERDOS DE ASAMBLEA.

2. QUITAR DEL ESTATUTO LA FIGURA DEL DELEGADO PLENIPOTENCIARIO.

3. REVOCABIUDAD DEL MANDATO EN TODOS LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN POR DECISIÓN DEMOCRÁTICA DE LAS BASES.

4. AUTONOMIA PLENA DE LA COMISIÓN AUTÓNOMA DE BOLSA DE TRABAJO Y FISCALIZACIÓN Y DEMÁS COMISIONES AUTÓNOMAS. 100% DE PLAZAS A LAS DEPENDENCIAS, 50% DE LAS FINANZAS SINDICALES A LAS DEPENDENCIAS.

5. NO REELECCIÓN DEL CARGO DE SECRETARIO GENERAL Y UNA SOLA REELECCIÓN EN LOS DEMÁS CARGOS SINDICALES (Comité Ejecutivo, Comisionados Contractuales y Autónomos, Delegados, Subcomisionados).

6. TRANSPARENCIA TOTAL EN EL MANEJO DE LOS RECURSOS FINANCIEROS, PRESTACIONES, FONDO DE AHORRO, VIVIENDA. AUDITORIA GENERAL EXTERNA.

7. INDEPENDENCIA DEL SINDICATO CON RESPECTO AL GOBIERNO, LA PATRONAL UNIVERSITARIA y LOS PARTIDOS POLITICOS,

8. SECCIÓN ACADÉMICA CON ESTRUCTURA Y FINANZAS PROPIAS. QUE LOS DELEGADOS DE ESTE SECTOR SEAN ACADÉMICOS y NO SE SUPLANTEN CON TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

9. REVISIÓN INTEGRAL DE LOS ARTÍCULOS DEL ESTATUTO REFERENTES AL PROCESO ELECTORAL. VOTACIONES UN SOLO DÍA. NO A LA SUMA DE LOS VOTOS DE LAS PLANILLAS QUE NO ALCANCEN EL 20% A LA PLANILLA QUE ADQUIERA LA MAYORÍA DE VOTOS.

10. CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN ESTATUTARIA DE DESTINAR EL 25% DE LAS FINANZAS SINDICALES PARA FORMAR EL FONDO DE RESISTENCIA.

Atentamente
Ciudad Universitaria, a 14 de agosto de 2008

COORDINADORA DE TRABAJADORES EN LUCHA
¡La resistencia avanza, la lucha sigue!

MARIA DE LOURDES ZEA ROSALES
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
PRESENTE

Por Medio de la presente te hacemos llegar nuestras propuestas para la reforma estatutaria que se llevara a cabo el viernes 15 del presente.

- Que se reduzca de tres a un año el requisito para poder ser delegado
- Que se cree una carrera sindical donde se establezcan requisitos como antigüedad en un puesto sindical para poder escalar a otro de mayor responsabilidad
- Quede fincado en nuestro Estatuto las dictaminaciones de Vigilancia acerca del número de Subcomisiones que se tienen que registrar en una planilla para delegado sindical dependiendo del número de trabajadores de base afiliados a dicha delegación

.ATENTAMENTE

"UNIDOS VENCEREMOS"

Ciudad Universitaria a 11 de agosto de 2008
Salazar Caballero Rodriga Oliver
DELEGADO DE BICIPUMA

Presentamos a este CGR Legislativo la siguiente propuesta a petición de trabajadores de varias dependencias a las que fuimos convocadas para atender la problemática sobre sus listados delegacionales, así como diferentes asuntos relacionados a esta comisión:

"Poder ejercer por segunda ocasión su derecho a recomendar en plazas no especializadas después de 10 años de haber recomendado por primera ocasión en plaza no especializada. Obviamente teniendo participación sindical consecutiva como lo marca el reglamento de bolsa de trabajo, en su capítulo II, artículo 4 y 5".

Propuesta de modificación al artículo 15 del reglamento de bolsa de trabajo:

Capítulo II artículo 15 del derecho a recomendar:

DICE	DEBE DECIR
------	------------

ARTICULO 15 .-En plazas NO ESPECIALIZADAS, los trabajadores, sin excepción podrán hacer uso de su derecho a recomendar POR UNA SOLA OCASIÓN.	ARTICULO 15.- EN PLAZAS NO ESPECIALIZADAS, los trabajadores sin excepción podrán hacer uso de su derecho a recomendar por SEGUNDA Y ULTIMA OCASIÓN (ESPOSA, HIJOS, PADRES Y HERMANOS). DESPUES DE 10 AÑOS DE HABER EJERCIDO SU DERECHO A RECOMENDAR, OBTIENIENDO PARTICIPACION SINDICAL DE ACUERDO AL CAPITULO II ARTICULO 4 Y 5, DEL REGLAMENTO DE BOLSA DE TRABAJO.
--	---

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ESTATUTO

El Documento que rige la vida sindical es el Estatuto, este ha sido violentado por la intervención de la Administración Universitaria en la vida sindical y la complicidad de Delegados Sindicales y miembros de! Comité Ejecutivo.

Los problemas más comunes que deben ser considerados para una reforma estatutaria con: un profundo análisis y consideración de los miembros de este sindicato sin posicionamientos políticos, con el fin de buscar los beneficios de los trabajadores por lo que este instrumento sindical se debe modificar desde su Declaración de Principios y el propio articulado, es por ello que se hace necesario la realización de un Congreso General Extraordinario que tenga como único fin una Reforma Estatutaria amplia y el respeto irrestricto a la institucionalidad que debe caracterizar a una organización sindical como la nuestra.

Por lo anteriormente expuesto es que hacemos las siguientes propuestas:

1. La creación de dos Comités Ejecutivos un Académico y un Administrativo con sus respectivas carteras y un solo Secretario General.

1.1. El Comité Ejecutivo Académico que proponemos deberá estar integrado solo por Académicos Afiliados a nuestra organización Sindical, para que de esta forma sea un verdadero sindicato de Institución ya que estarían representadas las dos secciones.

2. En lo que respecta a los derechos de los miembros del sindicato establecidos en el **artículo 16** del estatuto, estos no deben ser modificados por una incorrecta interpretación de institucionalidad que promueve el Secretario General.

3- Con esta actitud también se violenta el artículo 17 de la mencionada normatividad, en virtud de que su posición es parcial y atiende al beneficio de la corriente que representa, con lo que demuestra que no garantiza los derechos de la membresía sindical.

4. Regresar el Candado al **artículo**, en el sentido de que los miembros del Comité Ejecutivo solo pueden **ser reelectos por una soja ocasión**, esto con el fin de evitar todos los vicios que se han creado y que vienen dañando gravemente a esta organización.

5. En el **artículo 75** de las correcciones disciplinarias, la Comisión Autónoma de Vigilancia actúa de forma facciosa, al emitir sus dictámenes, porque a pesar de existir ras pruebas contundentes para imponer sanción estatutaria a un miembro del sindicato, aplica casos de excepción, que atienden más que a la justicia sindical, a sus posiciones políticas individuales.

6. En lo que respecta al Capítulo XI Artículo 82 de los procedimientos de investigación, proponemos:

7. En virtud de que es facultad de la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización abrir una línea de investigación por los hechos de que tenga conocimiento, esta decisión debe estar fundamentada estatutariamente y no atender a especulaciones, que se dan por las partes y que en muchas de las veces tiene tintes políticos. Por lo que se hace necesario que se presenten las pruebas de cargo correspondientes, y de no existir estas no se le dará seguimiento.

8. Asimismo la CAVyF deberá establecer un periodo de pruebas de descargo, que proponemos sea de 10 días hábiles contados a partir de que la parte acusada tenga conocimiento de los hechos que se le imputan, mediante el otorgamiento obligatorio de las copias del expediente en cuestión, y una vez abierto el periodo de pruebas, se fije una fecha para la comparecencia del consignado y en fechas posteriores se cite a los testigos que este ofrezca mediante el citatorio, otorgándoles a los testigos que acudan a rendir su testimonio el justificante correspondiente, mismo que deberá hacerse valer ante la administración universitaria.

9. Asimismo, es necesario que los dictámenes que emita la CAVyF, se apeguen estrictamente a la norma estatutaria en lo que se refiere a las sanciones y correcciones disciplinarias, toda vez que insistimos, atendiendo a posiciones políticas, aplica solo la CONMINACIÓN como sanción sin fundamento estatutario.

10. En lo que respecta a las atribuciones del Secretario de Finanzas, y el reparto del 25% de las cuotas sindicales establecidas en el artículo **43 inciso ñ)** estas se actualicen en virtud de la cantidad de trabajadores que hay en cada dependencia, toda vez que en muchos de los casos la cantidad que se paga es inferior a la que corresponde en razón del padrón sindical correspondiente.

11. En lo que se refiere al **artículo 83** se propone esclarecer y puntualizar lo que plantea el actual estatuto, para evitar los problemas post-electorales:

Artículo 83. inciso e) la planilla mayoritaria se le asignan automáticamente el cincuenta por ciento más uno de los cargos, la o las planillas minoritarias no podrán tener el mismo numero de cargos que la planilla mayoritaria con excepción de lo establecido en el inciso f) de este artículo. **Y en cuanto, a la o las planillas minoritarias se les asignara el resto del porcentaje en forma proporcional.**

Inciso g) Cuando exista duda sobre el número de cargos que corresponden a cada planilla, se aplicara el criterio del resto mayor, consistente en asignar el cargo correspondiente a la planilla que haya obtenido más de la mitad del porcentaje del valor requerido para cada cargo, o en su caso el que tenga mayor porcentaje del valor requerido para cada cargo, si resultado de la contienda electoral solo quedara una planilla minoritaria se le asignarán los cargos que restan.

El inciso g) quedara igual, ya que el inciso que define lo que pasará con las minorías es el inciso e)

PROPUESTA DE NUEVO ESTATUTO

AGOSTO 2008

NUEVA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (STUNAM) es la organización creada y autogestionada por los asalariad@s de la UNAM, coligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales sin distinción del tipo de trabajo que desempeñan en la Institución, ni de creencias religiosas, concepciones filosóficas o militancias políticas.

Por sindicato autogestionado el STUNAM entiende la organización controlada directamente por l@s trabajador@s que le dan vida, donde ell@s toman —sin intermediaciones ni intromisiones de especie alguna— las decisiones esenciales y controlan su funcionamiento a través de mecanismos adecuados, ágiles y oportunos.

Con esta gestión directa de sus asuntos de todo tipo, l@s trabajador@s ejercen la soberanía sindical que reside solo en ellos y hacen de los órganos de representación y sus integrantes —necesarios en toda organización de cierto tamaño— instancias y personas transitorias al servicio de l@s propi@s trabajador@s, bajo el control y vigilancia permanentes de ést@s, a fin de garantizar la imposibilidad de aparición de burocracias o grupos de interés.

La unidad sindical de los trabajador@s universitari@s, administrativ@s y académic@s, obedece a un hecho objetivo histórico básico: su carácter de asalariados ante un mismo patrón, y se inscribe en la perspectiva de la lucha por construir un Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Media y Superior (SNTEMS). La unidad de académic@s y administrativ@s en le STUNAM reconoce las características intrínsecas de cada sector en el funcionamiento de la Universidad y lo refleja en su estructura y funcionamiento.

El STUNAM se constituye por la libre y -soberana decisión de sus afiliad@s y con la finalidad de: 1) Garantizar el logro de mejores condiciones políticas, económicas, sociales, de vida y de trabajo para todos sus integrantes; 2) Contribuir de manera esencial a la formación integral de l@s trabajador@s como seres humanos plenos; 3) Defender e impulsar activamente la educación pública, laica y gratuita, la autonomía universitaria y la UNAM, así como promover permanentemente su cambio cualitativo; 4) Luchar por la vigencia real de los derechos humanos; 5) Contribuir de manera activa a la transformación constante de la sociedad mexicana; 6) Preservar y ampliar los derechos de los trabajadores y del pueblo mexicano; 7) Coadyuvar a preservar el medio ambiente; 8) Asegurar la creación, fortalecimiento y elevación del nivel de la conciencia proletaria y ciudadana de sus agremiad@s y la comprensión de que sus intereses de clase son antagónicos a los de la burguesía y el imperialismo.

La acción del STUNAM parte del reconocimiento y aceptación de la lucha de clases como medida adecuada para abolir las relaciones sociales de explotación capitalista, y arribar a una nueva estructura social donde se suprima la explotación del hombre por el hombre y reine la igualdad, la justicia, la fraternidad y la solidaridad entre todos los seres humanos.

Al ser una organización autogestionada por l@s trabajador@s, el STUNAM promulga la democracia como uno de sus principios insosyables y la conceptúa como un proceso inacabable en su perfeccionamiento, como la mejor forma de convivencia, como relación que siempre encuentra formas nuevas.

Así conceptualizada, para el STUNAM la democracia engloba la vigencia plena de las siguientes garantías mínimas a ejercer en cualquier ámbito de la sociedad, empezando por el propio sindicato: 1) Libertad de expresión, reunión y organización sin violentar los aspectos y acuerdos generales fundamentales del país, de la sociedad y en nuestro caso del sindicato; 2) Reconocimiento del derecho a manifestar disensos, a tener opiniones divergentes; 3) Tolerancia, apertura y respeto a los puntos de vista que no se comparten, es decir, aceptar a l@s otr@s como interlocutores válidos; 4) Consenso como fórmula idónea de resolver las divergencias, como método de concertar puntos de vista contrapuestos, método ajeno al avasallamiento de puntos de vista que se asumen como antagónicos; 5) Derecho a la información suficiente, oportuna, clara, sencilla y concisa sobre los puntos a debate, en la cual se señalen las alternativas posibles y los diferentes puntos de vista sustentados con seriedad; 6) Capacidad de elegir, controlar y revocar o destituir a l@s representantes en cualquier momento; 7) Representación proporcional directa de las diversas posturas políticas en todas las instancias de elección; 8) Capacidad de incidencia real en la orientación general y particular de la organización, de la sociedad, del país, del gobierno, en los temas que se debaten, en las directivas que se toman y la ejecución de las mismas en las respectivas competencias; 9) Igualdad en las posibilidades de participación, especialmente de género, en las discusiones y en la vida cotidiana de la organización, de la sociedad; 10) Igualdad de derechos ante la ley e igualdad política, económica, social, cultural, de oportunidades para el desarrollo integral; 11) Derecho a elegir y ser electo; 12) Ejercicio transparente, oportuno y flexible del poder para convencer, más que para imponer o vencer; 13) Rendimiento de cuentas de l@s representantes a l@s representad@s; 14) Vigilancia, control y evaluación constantes reales de los órganos de representación y sus integrantes de parte de l@s trabajador@s.

La democracia no es simple suma de votos de mayorías y minorías ni forma de disciplinar a un@s con relación a otr@s, sino el ejercicio de la razón para arribar a acuerdos en los que todos se identifiquen. Cuando existe un proceso democrático verdadero, la disciplina se convierte en un acto aceptado voluntariamente, no impuesto, asumido conforme a los intereses más generales de l@s trabajador@s, de los ciudadanos o de la sociedad en su conjunto. En tal sentido, la institucionalidad emana del proceso democrático, de la aplicación irrestricta de la norma que resulta del consenso, de los acuerdos, en un amplio proceso de análisis e intercambio de opiniones, en el cual los grupos políticos diferentes se reconocen como concepciones distintas entre los que hay o puede haber divergencia abierta, libre, sin ser ello motivo de confrontación sino de consenso en bienestar común, de la conveniencia de todos, del desarrollo de la organización o de la sociedad. Solo así el pluralismo deja de ser simple expresión para convertirse en hechos. De esa manera, las diferencias sanas, abiertas, bien tratadas y asumidas, lejos de debilitar, fortalecen al grupo, a la organización o a la sociedad, según el caso.

En el ejercicio democrático genuino la obtención de mayoría no faculta para hacer cualquier cosa, para abusar del poder; significa una mayor responsabilidad en la gestión del mandato así como obligación de mayor transparencia en el desarrollo de las obligaciones de la representación.

En resumen: la democracia como herramienta, como proceso, es más que una ideología, es un método o conjunto de reglas procesales para la constitución de gobierno y para la formación de decisiones políticas, o sea, de las decisiones que vinculan a toda la comunidad. En su aspecto sustancial, la democracia se basa en el igualitarismo, en ejercicio pleno de la soberanía popular, en gobierno del pueblo para el pueblo, que tiene como fin último proveer las condiciones para el pleno y libre desarrollo de las capacidades humanas consustanciales a todo integrante de la sociedad.

El STUNAM luchará porque esta concepción de la democracia se extienda y haga vigente en el sindicalismo y en la sociedad en su conjunto.

El STUNAM proclama como uno de sus principios esenciales su absoluta independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el estado y el imperialismo; repudia y rechaza la intromisión de las autoridades universitarias en su vida interna y se manifiesta contra la afiliación masiva de los sindicatos a cualquier partido político; a la vez, defiende y garantiza el derecho individual de sus agremiad@s a pertenecer al partido político de su preferencia o no pertenecer a ninguno. Igualmente reivindica la potestad de sus afiliad@s para que est@s ejerzan o no su derecho al voto en las contiendas electorales que se realicen en el ámbito estatal, municipal o federal.

La independencia sindical no implica neutralidad ni apoliticismo. L@s trabajador@s tenemos nacional e internacionalmente intereses afines que constituyen la base de nuestra solidaridad mutua frente al enemigo de clase.

Nuestra lucha no se reduce a la conquista de mejores condiciones para la venta de nuestra fuerza de trabajo y capacidades, sino que implica también la necesidad de educar y capacitar a l@s trabajador@s para que accedan a la conducción política de la sociedad, cuando las actuales estructuras sean modificadas radicalmente por la clase obrera y las clases explotadas de la población. En nuestra vida sindical, la acción reivindicativa y la acción política se entrelazan y complementan, constituyendo el conjunto de acciones mediante las cuales l@s trabajador@s nos hacemos partícipes de las responsabilidades inmediatas e históricas del proletariado en la transformación constante de la sociedad.

El STUNAM se manifiesta por la unidad de la clase trabajadora y apoya toda tendencia democrática al interior de los sindicatos controlados por el Estado; además, está a favor de la creación de Sindicatos Nacionales de Industria, lo cual permitirá que en el futuro el conjunto de trabajadores quedemos agrupados en una Central Única, democrática e independiente. Acorde con esta definición clasista unitaria, el STUNAM pugnará por la existencia de sindicatos únicos en las universidades y luchará por eliminar las diferencias gremiales entre trabajadores universitarios, impulsando el proceso de integración de los mismos en formas organizativas únicas, independientemente de su participación en el proceso de trabajo.

La educación pública laica y gratuita es uno de los pilares fundamentales de la formación de México como nación y ha significado —y significa— una de las mejores garantías del desarrollo independiente del país, y hoy constituye una de las principales prioridades nacionales. Como parte de ella, la UNAM, por su perfil crítico y propositivo, es el proyecto cultural más desarrollado en la historia de la sociedad mexicana. Su tarea específica de formación de profesionistas en las diversas disciplinas científicas, humanísticas y estéticas; de creación y divulgación de la ciencia, las humanidades, la técnica, las ciencias sociales, las artes y la cultura en general, contribuye de manera importante al desarrollo de las fuerzas productivas, por lo que es una pieza clave del sistema económico y político.

Como parte de la sociedad mexicana la Universidad comparte y reproduce en sí misma las contradicciones y características de ésta. Su función social tiende a estar determinada por los requerimientos ideológicos y pedagógicos que le imponen las clases dominantes de la sociedad que pretenden hacer de ella formadora de cuadros político-administrativos, ideológicos y técnicos para el funcionamiento y conservación del sistema de explotación asalariada.

La Universidad también es sensible a la influencia que sobre su quehacer ejercen las clases explotadas de la sociedad. En ese sentido, las luchas desplegadas por los universitarios democráticos: profesores, trabajadores administrativos de base y estudiantes, han contribuido a modificar su función social sentando los cimientos para su transformación democrática.

El STUNAM se manifiesta en contra de la política autoritaria que implementan en la UNAM los representantes del Estado que la dirigen; política orientada a crear profesionistas al servicio de los monopolios nacionales y extranjeros y a impedir la participación creadora de todos los universitarios en el gobierno de la Institución, la elevación de su nivel académico y la profesionalización de la enseñanza universitaria.

El STUNAM reconoce y hace suya la importante función social de la educación pública gratuita —en especial de la universitaria— y se compromete a contribuir con toda su fuerza y capacidad a preservar, ampliar y mejorar de manera creciente dicha tarea social, así como a convertirla en una prioridad principal del estado mexicano. En tal sentido, será promotor y partícipe activo en la lucha por democratizar ésta institución cultural, docente y de investigación para reorientar los contenidos y objetivos correspondientes mediante el diseño, discusión e implantación de proyectos específicos en las diferentes actividades universitarias.

En consecuencia, el STUNAM es solidario con todos los intentos de transformación democrática de nuestra Máxima Casa Estudios en pro de una cultura, una educación y una investigación más acorde con los intereses del pueblo mexicano. El STUNAM es firme defensor de la autonomía universitaria —comprendida en ella la libertad de cátedra e investigación—, entendida ésta no como aislamiento respecto de la sociedad, sino como parte de los derechos y libertades democráticas conquistados por las luchas populares y como derecho de los universitari@s a la autogestión democrática de su centro estudios, derechos y libertades cuyo ejercicio consecuente permitirá a la Institución estar al servicio del pueblo mexicano y de la verdadera y completa independencia de México.

La garantía para la defensa eficaz de los derechos de l@s trabajador@s, de la democracia e independencia sindicales, radica en que también en el ámbito de toda la sociedad sean vigentes los derechos humanos, así como las libertades y derechos

democráticos. Los sindicatos democráticos no pueden florecer y consolidarse en un ambiente de autoritarismo y opresión política, de ahí que la lucha por defender y consolidar las organizaciones de l@s trabajador@s debe ir acompañada de la lucha en pro de la vigencia plena e irrestricta de los derechos humanos y las libertades y derechos que el pueblo ha conquistado en largos años de lucha.

El STUNAM combatirá con toda su capacidad hasta erradicarlas la opresión, hostigamiento, violencia y discriminación a que están sujetas las mujeres en la sociedad actual, y promoverá su igualdad jurídica, política, económica, cultural, educativa y social con el hombre. En tal sentido, el STUNAM reivindica y hace suyo el derecho de la mujer a su liberación plena como parte fundamental de la lucha por la transformación social. Conforme a dichos principios, en el STUNAM existirá paridad de género en la integración de sus instancias de elección.

El STUNAM ha sido y será solidario con las luchas que realizan otros sectores de trabajador@s por sus derechos y reivindicaciones, con todos los sectores populares que luchan porque en el país reine el respeto a la vigencia de los derechos humanos y de las libertades democráticas para l@s mexican@s. La violación y el pisoteo de los derechos humanos, de l@s trabajador@s y el pueblo encontrarán siempre en el STUNAM una firme resistencia y rechazo.

El STUNAM se esfuerza por impulsar la solidaridad internacional, con las luchas que la clase obrera y las fuerzas democráticas y revolucionarias de otros países llevan adelante por la plena liberación de sus pueblos, por el respeto y el ejercicio de su soberanía nacional.

Ante la tendencia de globalización económica a costa de la soberanía de los pueblos débiles en beneficio de las potencias militares—económicas del imperialismo capitalista, tendencia que centraliza y concentra la riqueza en cada vez menos manos y aumenta geométricamente la pobreza de la inmensa mayoría de la población, el STUNAM se pronuncia por una integración internacional respetuosa del derecho de los pueblos a su libre autodeterminación y a sus tradiciones y culturas, pero sobre todo por una integración humanitaria basada en el desarrollo integral igualitario de las sociedades y los ciudadanos del mundo, sin importar diferencias de raza, religión, sexo, ideologías o preferencias de cualquier tipo, con respeto absoluto a los derechos y la dignidad humanas.

Ningún régimen social puede florecer destruyendo la naturaleza. Para que la humanidad pueda continuar desarrollándose es indispensable y urgente preservar el medio ambiente como tarea primordial de cualquier conglomerado social. En tal sentido, el STUNAM se inscribe como parte de las luchas de quienes con él comparten dicho principio esencial.

En la actualidad, la lucha por la transformación social requiere con mayor urgencia de elaboración teórica e ideológica del más alto nivel a fin de fundamentar con seriedad alternativas nacionales y globales viables distintas al neoliberalismo. El STUNAM se compromete a contribuir a ellas dedicando recursos de todo tipo y, sobre todo, a cuadros de probada independencia del Estado y capacidad de compromiso público genuino con las causas populares.

CAPÍTULO IV

Del régimen interno y estructura del sindicato

Artículo 18.- La soberanía del sindicato reside única y exclusivamente en el conjunto de sus afiliados, quienes la ejercen en los términos consignados en el presente estatuto.

Artículo 18-A (nuevo).- Como organización autogestionada por los trabajadores, en el STUNAM solo los afiliados tomarán las decisiones supremas acerca de los principios, las alianzas, la estructura, el funcionamiento, la evaluación y demás asuntos principales del propio sindicato. Los órganos deliberativos o de representación —así como sus integrantes en lo personal— siempre actuarán conforme a los acuerdos y lineamientos acordados por los afiliados en los términos de este estatuto.

Artículo 18-B (nuevo).- La gestión del sindicato se realizará por delegación de funciones, sin que tal hecho signifique renuncia alguna por los afiliados de la soberanía que en ellos radica. En consecuencia, los representantes sindicales electos conforme a lo establecido en éste ordenamiento, son responsables en todo tiempo ante los trabajadores sindicalizados.

Artículo 18-C (nuevo).- En el STUNAM los representantes sindicales son servidores de los trabajadores, transitorios en sus cargos de elección y, por tanto, sujetos permanentes a la supervisión y vigilancia de los afiliados, quienes podrán revocarlos o destituirlos del mandato en cualquier momento.

Artículo 18-D (nuevo).- A efecto de garantizar el ejercicio de la soberanía de los afiliados en la toma de decisiones que involucren al sindicato como tal, se realizarán consultas, plebiscitos y referéndums, conforme a la reglamentación específica que aprobarán los propios afiliados. Para efectos del presente estatuto se entiende por consulta la realizada a los trabajadores de base acerca de temas o puntos del funcionamiento cotidiano del sindicato; plebiscito es la votación directa, universal y secreta que los trabajadores de una o varias Delegaciones Sindicales realizan sobre temas de su exclusiva competencia; mientras que referéndum es la votación universal, directa y secreta que realiza el conjunto de afiliados con relación a asuntos que afectan al sindicato como tal.

Artículo 18-E (nuevo).- Solo los trabajadores sindicalizados podrán resolver, en referéndum, los siguientes puntos:

- a) Modificaciones de fondo a la Declaración de Principios, objetivos, estructura y funcionamiento del sindicato.
- b) Modificaciones al tiempo o duración en los cargos de elección.
- c) Los que impliquen compromisos esenciales para el sindicato.
- d) Los que signifiquen cambios sustanciales a la relación laboral con la UNAM.
- e) Cambios sustanciales en los mecanismos electorales o del proceso de investigación para aplicar sanciones o correcciones disciplinarias.
- f) Cambios provenientes del sindicato en el monto de las cuotas sindicales o cualquier otra afectación al salario de sus afiliados.
- g) La transformación, fusión o disolución del sindicato.
- h) Otras de igual magnitud que en su oportunidad aprueben los CGR's o los Congresos Seccionales o Generales. Los resultados de los referéndums tendrán el rango jurídico que en cada caso corresponda y serán obligatorios para todos los afiliados al STUNAM.

Artículo 18-F (nuevo).- El STUNAM funcionará en dos grandes secciones: la académica y la administrativa, las que serán autónomas en su operación, coordinándose en aquellos aspectos previstos en éste estatuto. Los afiliados académicos y administrativos sesionarán por separado en las siguientes instancias para cada seccional:

- a) Asambleas Delegacionales;
- b) Consejo General de Representantes;
- c) Comité Ejecutivo;
- d) Congreso General.

Artículo 18-G (nuevo).- Cada seccional administrará las cuotas que los afiliados académicos o administrativos, según sea el caso, coticen en los términos del presente estatuto: igualmente, elegirán libremente a los integrantes de sus órganos de gestión y representación conforme a las normas generales establecidas por este ordenamiento.

Artículo 18-H (nuevo).- Para garantizar el funcionamiento del STUNAM como sindicato de institución y coordinar asuntos de interés común, se realizarán asambleas conjuntas de las instancias mencionadas en el artículo anterior, para lo cual se requerirá que entre ellas

establezcan de común acuerdo, en sus respectivas competencias, el temario, el orden del día, los mecanismos de funcionamiento y de toma de acuerdos, la fecha, horario y lugar de la asamblea conjunta. Los acuerdos de las asambleas seccionales conjuntas serán obligatorios para todos los afiliados al STUNAM, siempre que se apeguen al presente estatuto.

Artículo 18-I (nuevo).- Las secciones académica y administrativa, sin contravenir éste estatuto, aprobarán sus respectivos reglamentos generales.

Artículo 19.- Los acuerdos de las instancias establecidas en el artículo 18-F tendrán validez legal si están presentes el 60 por ciento de sus integrantes, siempre que se apeguen en estricto al presente estatuto, en cuyo defecto serán nulos de todo efecto.

Artículo 20.- Se asimila con los artículos 18-B y 18-C.

Artículo 21.- Los órganos previstos en el artículo 18-F funcionarán como cuerpos colegiados, lo que implica responsabilidad colectiva en la asunción de las orientaciones generales del trabajo sindical, y responsabilidad personal en la aplicación particular de las mismas.

Artículo 22.- Los Congresos Generales de las secciones académica o administrativa, serán la primera autoridad colegiada de las mismas y sus acuerdos son de observancia obligatoria para los afiliados de las respectivas secciones, siempre que se apeguen en estricto al presente estatuto, pues en caso contrario serán nulos de todo efecto.

- I. Los congresos se constituyen por:
 - a) Un Delegado por cada Delegación.
 - b) Un Delegado por cada 50 afiliados o fracción mayor de 30.
 - c) Los integrantes del Comité Ejecutivo y del Consejo General de Representantes seccionales correspondientes, siempre que sean electos como Delegados al Congreso por su respectiva Delegación Sindical, en cuyo defecto asistirán solo con derecho a voz.
- II. Los Delegados al Congreso están obligados a actuar y votar en los términos que los mandate su respectiva Asamblea Delegacional, sin sustituir en momento alguno la voluntad y orientación de sus representados.
- III. Los Congresos Generales sesionarán ordinaria y extraordinariamente.

Artículo 22-A (nuevo).- Los Congresos Generales Ordinarios se celebrarán anualmente en el tercer trimestre del año y sesionarán válidamente con la presencia de al menos el 60 por ciento delegaciones y de los delegados al congreso, y serán convocados por los respectivos Consejos Generales de Representantes Seccionales, conforme lo establece el presente artículo.

- I. Los CGR's están obligados a publicar, junto con la convocatoria al congreso, los siguientes materiales:
 - a) Informe anual del CGR que corresponda.
 - b) Informes de cada una de las secretarías de los respectivos Comités Ejecutivos, así como de las Comisiones Autónomas, Comisiones Contractuales y de la Comisión Electoral Autónoma del sindicato.
 - c) Los cuadernos de discusión sindical referidos en los incisos siguientes de éste artículo.
- II. Con la anticipación debida a la publicación de la convocatoria al congreso, el CGR que corresponda integrará una Comisión Plural Técnica de Ponencias por tema, donde estarán representados paritariamente, sin excepción, los diversos puntos de vista políticos. Estas comisiones técnicas tendrán como función presentar a la discusión del respectivo CGR un documento con las diferentes

- opiniones y alternativas, si la hubiere, presentes acerca de cada uno de los puntos del temario.
- III. El CGR respectivo discutirá, al menos en una ocasión, los materiales mencionados en el inciso anterior, a fin de precisar coincidencias y divergencias. Después de dicho proceso, la Comisión Plural Técnica correspondiente publicará, en número suficiente para los afiliados, los documentos que señalarán con toda claridad las diversas opciones o puntos de vista que se encontraron.
 - IV. Las convocatorias a los congresos contendrán la obligación de los Delegados Sindicales de cada seccional de convocar a las Asambleas Delegacionales necesarias para discutir y tomar acuerdos acerca de cada punto del temario del congreso, acuerdos que se asentarán en actas circunstanciadas suscritas por los trabajadores presentes en las asambleas, consignando los votos por las diversas opciones, si las hubiere.
 - V. El incumplimiento de los Delegados Sindicales del mandato anterior será causa automática de destitución del cargo, quedando, en consecuencia, inhabilitados para proceder en sentido alguno a nombre de los trabajadores. Por extensión, los delegados al congreso quedarán igualmente inhabilitados.
 - VI. En el proceso de discusión al congreso, las Asambleas Delegacionales tendrán la facultad de presentar sus propias propuestas, oyendo las iniciativas de sus integrantes; para ello, tomarán sus propias medidas para aplicar el inciso anterior, sustituyendo a los delegados destituidos e inhabilitados con trabajadores de base quienes en forma transitoria —hasta que se convoque a elecciones— serán garantes de la discusión.
 - VII. Los acuerdos de las Asambleas Delegaciones se harán llegar a las Comisiones Plurales Técnicas de Ponencias una semana antes del congreso, a fin de que éstas presenten al propio congreso la glosa de cada punto del temario, documentos que serán base de las discusiones.
 - VIII. Las demás instancias sindicales tomarán las medidas necesarias para observar la observancia estricta de lo aquí dispuesto.

Artículo 22-B (nuevo).- Los Congresos Generales Extraordinarios Seccionales sólo abordarán los asuntos de emergencia para los cuales fueron expresamente convocados, los que se contendrán en el Orden del Día. La convocatoria deberá lanzarse con 15 días de anticipación a la celebración de dichos congresos.

- I. Pueden citar a los Congresos Generales Extraordinarios.
 - a) El 40 por ciento de los trabajadores afiliados.
 - b) El 50 por ciento más uno de la totalidad de los Delegados al respectivo Consejo General de Representantes.
 - c) El Comité Ejecutivo Seccional y un tercio de los Delegados al Consejo General de Representantes Seccional.
- II. El quórum legal para que pueda constituirse los Congresos Extraordinarios Seccionales será el mismo que para el caso de los Congresos Ordinarios.

Artículo 23.- Entre Congresos y Congresos Generales Seccionales, la segunda autoridad colegiada de la sección corresponde al Consejo General de Representantes Seccional, los que se constituyen por:

- a) Un Delegado por cada Delegación.
- b) Un Delegado por cada 75 afiliados o fracción mayor de 50.
- c) El Comité Ejecutivo Seccional.

Los Consejos Generales de Representantes Seccionales se reúnen en forma ordinaria el primer martes hábil de cada mes y extraordinariamente cuando lo acuerden los propios CGR's, el 55 por ciento de sus integrantes o el Comité Ejecutivo y un tercio de los delegados que respectivamente los integran. Sesionarán válidamente con al menos el sesenta por ciento de los Delegados y de las Delegaciones. Sus acuerdos se tomarán por mayoría simple exceptuando los casos previstos en este estatuto.

A sus sesiones asistirán los integrantes de las Comisiones Autónomas y los de las Contractuales, quienes sólo tendrán derecho a voz. Los Consejos Generales de Representantes Seccionales aprobarán su reglamento de funcionamiento y debates.

Los Delegados a los Consejos Generales de Representantes durarán en su cargo dos años y podrán ser reelegidos hasta por una vez más.

Artículo 24.- Los Comités Ejecutivos Seccionales son los órganos de gestión central de las correspondientes secciones, actúan en todo tiempo de acuerdo a las orientaciones de los afiliados en los términos que detallarán los Congresos Generales y el Consejos Generales de Representantes Seccionales. Tendrán la función acotada de representar al sindicato ante las autoridades de la UNAM y cualquier otra autoridad, agrupación, etc.

Los Comités Ejecutivos son elegidos por votación directa, secreta y universal por los afiliados al sindicato, duran en su cargo tres años y sus miembros pueden ser reelectos por una sola ocasión en el mismo puesto. Cada uno se integra por 15 secretarías:

Comité Ejecutivo Seccional Administrativo	Comité Ejecutivo Seccional Académico
I. Secretaría General	I. Secretaría General
II. Secretaría de Organización	II. Secretaría de Organización
III. Secretaría de Trabajo	III. Secretaría de Trabajo
IV. Secretaría de Conflictos	IV. Secretaría de Conflictos
V. Secretaría de Relaciones	V. Secretaría de Relaciones
VI. Secretaría de Prensa y Propaganda	VI. Secretaría de Fomento Académico
VII. Secretaría de Finanzas	VII. Secretaría de Prensa y Propaganda
VIII. Secretaría de Cultura y Educación	VIII. Secretaría de Finanzas
IX. Secretaría de Deportes	IX. Secretaría de Cultura y Educación
X. Secretaría de Asuntos Universitarios	X. Secretaría de Deportes
XI. Secretaría de Previsión Social	XI. Secretaría de Previsión Social
XII. Secretaría de Fomento de la Vivienda	XII. Secretaría de Fomento de la Vivienda
XIII. Secretaría de Acción para la Mujer	XIII. Secretaría de Acción para la Mujer
XIV. Secretaría de Análisis, Estudios y Estadística, y	XIV. Secretaría de Análisis, Estudios y Estadística, y
XV. Secretaría de Actas, Acuerdos y Archivo	XV. Secretaría de actas, Acuerdos y Archivo

Artículo 25.- Los integrantes de los Comités Ejecutivos sólo podrán ausentarse de su cargo transitoriamente hasta por tres meses, periodo durante el cual el Consejo General de Representantes seccional correspondiente designará de entre sus miembros a quién atenderá las tareas del o los ausentes. Si transcurridos los tres meses no se reincorpora(n) a sus actividades, se procederá a nombrar el o los sustitutos.

Artículo 26.- En casos de sustitución de hasta cuatro integrantes de los respectivos Comités Ejecutivos Seccionales, se estará sujeto a las siguientes reglas:

- a) Si ya transcurrió la mitad del período para el cual fue electo el Comité Ejecutivo Seccional, el Consejo General de Representantes respectivo nombrará un(os) sustituto(s) provisional(es).

- b) Si no ha transcurrido la mitad del período para el cual fue electo el Comité Ejecutivo de que se trata, se convocará a un Congreso Extraordinario para cubrir la o las vacantes.

Artículo 26-A (nuevo).- En caso de renuncia de 5 o más miembros de los Comités Ejecutivos Seccionales, el Consejo General de Representantes Seccional respectivo, pedirá a la Comisión Autónoma Responsable de los Procesos Electorales del sindicato, convoque a elecciones generales del correspondiente Comité Ejecutivo.

Artículo 27.- Para auxiliar a los Comités Ejecutivos Seccionales en la mejor administración del (los) Contrato(s) Colectivo(s) de Trabajo o en la gestión de los intereses de sus afiliados, el Sindicato nombrará representantes ante las Comisiones Contractuales de cada sector, de ser el caso. Los representantes del Sindicato ante Comisiones Contractuales son los encargados directos de hacer válidos los preceptos establecidos en el (los) Contrato(s) Colectivo(s) de Trabajo, en la esfera de su competencia, atendiendo los lineamientos del respectivo Congreso General Seccional, del Consejo General de Representantes Seccional, y bajo la supervisión directa de éste, y se coordinarán, su caso, con el Secretario correspondiente.

Los representantes del Sindicato ante las Comisiones Contractuales de cada sector, deberán informar semestralmente de su gestión a los Consejos Generales de Representantes y al Congresos Generales correspondientes. Se elegirán por voto universal, directo y secreto cada tres años junto con los respectivos Comités Ejecutivos Seccionales; salvo en el caso de las Comisiones Revisoras, en su caso, que se eligen cada año.

Artículo 28.- Las máximas autoridades delegacionales, en la esfera de su respectivo sector, son las Asambleas Seccionales, las cuales discuten y deciden los asuntos que atañen a la totalidad de los afiliados en la Delegación de su dependencia y pondrán en práctica las decisiones de los órganos deliberativos y resolutivos del STUNAM, siempre que se apeguen en estricto al presente estatuto; además servirán como primera instancia para la resolución de los conflictos de trabajo que se presenten en la dependencia.

Las Asambleas delegacionales deberán ser convocadas por los Delegados Sindicales, por el Comité Ejecutivo o por las Comisiones Autónomas, todas ellas instancias seccionales, en su caso. Si el 33 por ciento de los afiliados del sector reclama la realización de Asamblea y existe negativa de los Delegados, aquellos deberán dirigirse al Secretario de Organización seccional para que éste, en un plazo no mayor de 72 horas, le dé curso a la solicitud y se realice la Asamblea requerida.

Artículo 29.- Las Asambleas Delegacionales Seccionales y todos los afiliados de una Delegación Sindical Seccional están obligados a cumplir los acuerdos que el Congreso y el Consejo General de Representantes Seccionales determinen para todo el Sindicato, siempre que los mismos se apeguen en estricto al presente estatuto; ello será así pese a que en la etapa previa de discusión, esa Delegación haya adoptado resoluciones en contrario.

Artículo 30.- Para realizar las funciones de gestión, fiscalización y representación sindical, así como para la mejor administración de los Contratos Colectivos de Trabajo o la gestión de los intereses de sus afiliados y el apoyo de la estructura sindical, el Sindicato ejercerá un determinado número de licencias con goce de salario en cada una de las dos secciones, mismas que tendrán una vigencia igual al tiempo que dure el cargo de Comité Ejecutivo Seccional, de acuerdo a lo establecido por el presente estatuto y que se asignarán bajo las siguientes modalidades:

- I. Las licencias sindicales se asignarán prioritariamente en el siguiente orden:
 - a) Comités Ejecutivos Seccionales.
 - b) Comisiones Autónomas Seccionales.

- c) Comisiones Contractuales Seccionales.
 - d) Representantes ante el Consejo Universitario.
 - e) Adjuntos de los Secretariados.
 - f) Comisionados a la Organización Nacional de Sindicatos Universitarios.
- II. En los primeros casos las licencias serán asignadas a partir de que obtenga el nombramiento respectivo en los términos señalados en el presente estatuto para cada cargo. En los dos últimos, el número de licencias será de 64 por sección y los Comités Ejecutivos Seccionales presentarán a los respectivos Consejos Generales de Representantes Seccionales para que éste determine, su propuesta acerca de quiénes de los comisionados a la Organización Nacional de Sindicatos Universitarios y de los adjuntos de los secretariados gozarán de licencia sindical.
- III. Todos los miembros del Sindicato que ocupen una licencia sindical, están obligados a destinar a los trabajos sindicales que les corresponda, un tiempo por lo menos igual al que dejen de prestar en la UNAM por el goce de dicha licencia.
- III. No se podrá otorgar una licencia sindical sin que previamente se hayan cubierto los requisitos señalados en el Estatuto.
- IV. La lista de miembros del Sindicato que ocupen licencias será publicada en e los órganos oficiales del Sindicato.
- V. Al término de la gestión de cada Comité Ejecutivo, todas las licencias sindicales, a excepción de las destinadas a las Comisiones Autónomas, se pondrán a disposición del nuevo Comité Ejecutivo para su asignación de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto.
- VI. Los afiliados que ocupen licencias en los términos establecidos en las fracciones anteriores, no podrán utilizar éstas para desarrollar actividades ajenas a las establecidas en el presente estatuto, ni destinar las jornadas correspondientes a las contratadas con la UNAM, para prestar sus servicios en cualesquier otra institución.

Artículo 31- Son requisitos para ser elegido miembro de los Consejos Generales de Representantes, de los Comités Ejecutivos y Adjuntos de los mismos, Comisiones Autónomas de Fiscalización, así como los Representantes sindicales en las Comisiones Contractuales, Representantes ante el Consejo universitario, y Representantes ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

- a) Ser afiliado con antigüedad sindical acumulada mayor de tres años.
 - b) Encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos sindicales.
 - c) No haber sido sancionado con suspensión de derechos o destitución del cargo sindical.
 - d) No haber ocupado una plaza de confianza durante el período de los tres años previos a la fecha de la votación
 - e) No haber ocupado durante el período de los tres años previos a la fecha de votación, un puesto como funcionario o empleado de confianza dentro del Gobierno Federal, Estatal, Municipal o del Distrito Federal, cuando haya sido designado por cualquiera de los tres Poderes del Congreso de la Unión.
 - f) No haber renunciado injustificadamente a cualquier cargo de representación sindical estando en funciones, durante el período de los tres años previos a la fecha de votación.
 - g) Por haber renunciado al Sindicato, manteniendo relación laboral con la UNAM, durante el período de los tres años previos a la fecha de votación.
- Nadie podrá ocupar simultáneamente dos o más puestos de los mencionados anteriormente u ocupar otro cargo de elección popular.

CAPITULO V
De las facultades y funciones de los órganos de gestión

Artículo 32.- Es facultad de los Congresos Generales Seccionales deliberar y resolver sobre:

- a) Los informes anuales del Consejo General de Representantes v Comité Ejecutivo Seccionales correspondientes.
- b) La revocación de los integrantes de los Comités Ejecutivos y de las Comisiones Autónomas de Fiscalización en los casos que proceda, así como la elección de nuevos miembros cuando va haya transcurrido más de la mitad del tiempo de su mandato. Asimismo elegirán a los miembros de los Comités Ejecutivos que hayan renunciado (siempre y cuando no sean más de tres), que se les haya destituido o que se hayan ausentado por más de tres meses en forma injustificada. En los casos de renuncia de los 5 o más se tendrá que llamar a elecciones.
- c) El informe de las Comisiones Autónomas.
- d) El informe de la Comisión Electoral Autónoma.
- e) El informe de las Comisiones Especiales de Trabajo del Consejo General de Representantes.
- f) Las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo
- g) Las reformas que procedan al Estatuto.
- h) El presupuesto anual de ingresos y egresos y la afectación del fondo de resistencia, que deberán manejarse por programas.
- i) Dictar la política general, interior y exterior del Sindicato,
- j) Elegir a los integrantes de las Comisiones Autónomas,
- k) Informar a los afiliados del Sindicato de los resultados del Congreso.
- l) Cuestiones de interés general que afecten la marcha normal del Sindicato y que no se contrapongan con los incisos anteriores y el artículo 18-E.

Artículo 33.- Es facultad de cada Consejo General de Representantes Seccional, conocer, deliberar y resolver sobre:

- a) Las formas específicas que debe revestir la política establecida por el Congreso General.
- b) La orientación, asignación de tareas v supervisión del Comité Ejecutivo Seccional conforme al inciso anterior
- c) Las modificaciones al texto de los Contratos Colectivos de Trabajo a proponer para su revisión, o las políticas de gestión de los intereses de los agremiados de su respectivo sector, en su caso.
- d) La elección de la mesa de debates de cada una de sus sesiones de trabajo ordinarias y extraordinarias.
- e) Las reformas que se promuevan a los reglamentos relativos a la contratación colectiva, o las políticas de gestión de los intereses de los agremiados de su respectivo sector, en su caso.
- f) La decisión de emplazar a huelga o suspender labores.
- g) La presentación de los pliegos petitorios necesarios.
- h) El nombramiento de los asesores jurídicos de su sección a propuesta de los integrantes del propio Consejo General Representantes Seccional.
- i) La aprobación de la convocatoria a integrar el Congreso General Ordinario Seccional y a la constitución del propio Consejo General de Representantes Seccional en los términos de este estatuto, a propuesta de la Comisión Electoral Autónoma.
- j) Aprobar los planes de trabajo de las Comisiones Contractuales y los informes que las mismas deberán presentar semestralmente al sector correspondiente.
- k) Funcionar colegiadamente de manera cotidiana, para lo cual integrará pluralmente y sin exclusiones una comisión en las siguientes áreas: organización y administración; laboral; relaciones; prensa y propaganda; cultura y educación; deportes; previsión social; promoción universitaria y académica y acción para la

mujer, a los cuales se incorporarán los secretarios del Comité Ejecutivo Seccional conforme a su cartera respectiva. El funcionamiento de estas comisiones se regirá por el principio de igualdad y supervisión del trabajo sindical.

- l) Abordar y resolver los problemas a nivel delegacional que sobrepasen las posibilidades o facultades de los organismos delegacionales.
- m) Remover o destituir a los integrantes del Comité Ejecutivo de acuerdo con los procedimientos fijados en este estatuto y proceder consecuentemente;
- n) Aprobar o modificar en su caso el Reglamento Delegacional, previa consulta a las Asambleas Delegacionales.
- o) Discutir y resolver sobre las iniciativas y proyectos del Sindicalismo Universitario,
- p) Elegir las delegaciones que representarán al STUNAM en los Congresos de la Organización Sindical Nacional, en los términos establecidos en los estatutos de ésta,
- q) Aprobar las compensaciones económicas del Comité Ejecutivo, Comisiones Autónomas de Fiscalización, Comisiones Contractuales, de los adjuntos del Comité Ejecutivo Seccionales así como las de carácter permanente que en el futuro se creen,
- r) Nombrar, a propuesta de sus integrantes, los administradores de cualesquiera fuente de ingresos permanente del Sindicato,
- s) Reglamentar la Administración y Asignación de las Prestaciones Contractuales o cualesquier otra que se derive y/o tramite a nombre o representación del STUNAM y sus agremiados.
- t) Aprobar el otorgamiento de licencias sindicales a propuesta del propio Consejo General de Representantes,
- u) Las demás que le asigne el estatuto y las que sean necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 34.- Son facultades y obligaciones de los Comités Ejecutivos Seccionales:

- a) Gestionar los derechos generales de los sindicalizados de su sección con la obligada orientación y supervisión permanente del CGR Seccional.
- b) Realizar sus facultades y atribuciones, tanto colectivas como individuales por secretaría, en forma coordinada y supervisada por la comisión de trabajo del CGR Seccional que corresponda, de la cual será parte en igualdad de derechos.
- c) Presentar, conforme al inciso anterior, al Consejo General de Representantes Seccional un plan de trabajo anual por cada Secretaria en lo particular.
- d) Aplicar sin excusa el Reglamento de la Administración y Asignación de las Prestaciones Contractuales o cualesquier otra que se derive y/o tramite a nombre o representación del STUNAM v sus agremiados, en la asignación de las prestaciones que maneje la Secretaría que corresponda.
- e) Tomar decisiones bajo su propia responsabilidad, siempre apegadas al presente estatuto, entre sesión y sesión del Consejo General de Representantes Seccional, el cual deberá siempre ser informado de las mismas, a fin de que las ratifique, rectifique o rechace, debiéndose proceder en consecuencia.
- f) Representar al sindicato en el exterior.
- g) Firmar contratos parciales o generales de trabajo o contratos especiales previa discusión y acuerdo con y de los trabajadores afectados o en su caso, con el Consejo General de Representantes Seccional. Los acuerdos o documentos firmados al margen de ésta disposición serán nulos para todos los efectos, y quien los suscribió será destituido en forma automática, debiendo proceder en consecuencia el CGR.
- h) Presentar en las respectivas comisiones del Consejo General de Representantes Seccional, propuestas para revisiones contractuales y salariales, modificaciones a los reglamentos de trabajo, etc., mismas que se someterán al acuerdo del propio CGR Seccional.

- i) Rendir un informe al Congreso General Seccional cuando éste reúna, informes al Consejo General de Representantes Seccional cada tres meses y a los afiliados cuando se lo requieran,
- j) Vigilar, en coordinación con la respectiva comisión del CGR Seccional, el cumplimiento de las Comisiones Contractuales o Especiales y en su caso proponer la remoción de sus integrantes,
- k) Por conducto de los secretarios respectivos, administrar los fondos económicos del Sindicato, rindiendo cuentas semestralmente al Consejo General de Representantes Seccional y a los afiliados.
- l) Rendir cada seis meses por conducto de la comisión del CGR Seccional respectiva informe financiero por secretaria al propio Consejo General de Representantes Seccional, incluidos ingresos adicionales que en su caso obtenga alguna secretaría,
- m) Presidir con voz las Asambleas Delegacionales Seccionales, junto con los Delegados de las mismas,
- n) Proponer al Consejo General de Representantes Seccional los adjuntos de las diversas Secretarías para su aprobación,
- o) Citar al Consejo General de Representantes Seccional a reuniones extraordinarias, conforme a lo previsto en el reglamento respectivo.
- p) Citar a Asambleas Delegacionales extraordinarias cuando proceda conforme al reglamento correspondiente.
- q) Respetar y hacer que se respete el estatuto. Omitir esta obligación será causa de destitución automática, debiendo procederse en consecuencia.
- r) Declarar los bienes que posean, ante notario público, tanto al acceder como al terminar su cargo, lo cual se difundirá a través del periódico del sindicato. Omitir esta obligación será causa de destitución automática, debiendo procederse en consecuencia.
- s) Reunirse por lo menos cada 15 días en forma ordinaria,
- t) Suscribir los emplazamientos a huelga y los acuerdos de revisión salarial, contractual u otros a que llegue el Sindicato con las autoridades en cumplimiento de la voluntad mayoritaria de los trabajadores y de las resoluciones del Consejo General de Representantes Seccional, conforme al reglamento que al respecto apruebe el propio CGR Seccional.
- u) Formar parte del Comité de Huelga del Sindicato participando con voz.
- v) Presentar a aprobación al CGR Seccional su reglamento de funcionamiento y atención a los asuntos sindicales,
- w) Las demás que el Congreso General, el Consejo General de Representantes Seccionales y el estatuto le asignen.

Artículo 35.- Son atribuciones de cada Secretario General Seccional:

- a) Representar legal y oficialmente al Sindicato y al Comité Ejecutivo, en los términos que se establezca en los reglamentos respectivos.
- b) Actuar como representante del Sindicato en todos los aspectos en que éste participe y conforme a las disposiciones sindicales aplicables, en cuyo defecto incurrirá en responsabilidad.
- c) Resolver los problemas cuya solución inmediata no permita acuerdo previo del Comité Ejecutivo Seccional, dando cuenta de dichas gestiones ante el pleno del Comité, explicando las razones de su proceder. El Pleno del Comité Ejecutivo ratificará, rectificará o rechazará procediendo en consecuencia. La falta de cumplimiento de esta norma implicará incurrir en responsabilidad.
- d) Presidir las reuniones del Comité Ejecutivo Seccional.
- e) Coordinar, de común acuerdo con ellas, las actividades de las demás Secretarías del Comité Ejecutivo Seccional y firmar en unión del Secretario que corresponda, la documentación y correspondencia del Sindicato.
- f) Autorizar la documentación relativa al movimiento de fondos junto con el Secretario de Finanzas, atendiendo a los criterios de transparencia que establezca el CGR Seccional en la reglamentación correspondiente.
- g) Proponer al CGR Seccional para su aprobación a los encargados de atender la problemática de las Dependencias foráneas, incluyendo a un compañero de las mismas
- h) Las demás que establezca el presente Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 36.- Son atribuciones de los Secretarios de Organización Seccionales:

- a) Suplir al Secretario General Seccional, previo acuerdo de éste en sus ausencias temporales.
- b) Promover la afiliación al Sindicato en su sector.
- c) Vigilar el funcionamiento adecuado del Sindicato en sus diversas Secretarías y órganos seccionales, interviniendo para la solución de los problemas de organización que se presenten.
- d) Intervenir en los problemas de organización de las delegaciones seccionales, dedicando particular atención al sector administrativo, buscando siempre la armonía entre los miembros del Sindicato y la efectividad del cumplimiento de los acuerdos de los órganos del mismo.
- e) Representar a su sección en asuntos de índole política, de acuerdo con el Secretario General Seccional y por acuerdo del Comité Ejecutivo respectivo.
- f) Presidir las reuniones del Comité Ejecutivo en la ausencia del Secretario General.
- g) Planificar el funcionamiento interno del Comité Ejecutivo Seccional y del aparato administrativo de la sección, sometiendo sus planes a la aprobación del Comité Ejecutivo o del Consejo General de Representantes Seccionales, en su caso.
- h) Dirigir al personal administrativo al servicio de la sección, mediante los mecanismos que el propio Secretario establezca para lograr la correcta y adecuada coordinación administrativa de los locales con que cuenta la sección, siempre que no contravengan los derechos laborales de los comisionados a las Oficinas Sindicales.
- i) Vigilar que los Delegados de su sector respectivo sean debidamente citados a las Asambleas del Consejo General de Representantes Seccional.
- j) Velar por el correcto funcionamiento de las oficinas de la sección.
- k) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- l) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo

Artículo 37.- Son atribuciones del Secretario de Fomento Académico Seccional:

- a) Representar al Sindicato en todos aquellos eventos en donde se aborde la problemática del sector académico.
- b) Mantener relaciones con las Academias, Colegios de Profesores y órganos democráticos de gobierno que existan en la UNAM.
- c) Promover y realizar las investigaciones sobre el estado que guarda la enseñanza y la investigación.
- d) Propugnar por:
 - La participación de los miembros del Sindicato en la reforma de los planes de estudio e investigación.
 - La participación de los miembros de Sindicato en la elaboración de los planes académicos que permitan una coordinación óptima entre los distintos centros de enseñanza e investigación.
- e) Representar al Sindicato en todos los problemas de carácter académico.
- f) Formular y proponer, coordinadamente con los Secretarios de Trabajo y Conflictos seccionales, una política sindical hacia el sector académico y un plan de acción que lleve al Sindicato a obtener la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del sector académico.
- g) Realizar las atribuciones anteriores —con excepción del inciso f) — en coordinación y de común acuerdo con el Secretario de Asuntos Universitarios.
- h) Presidir conjuntamente con los Secretarios de Prensa y Propaganda y de Educación y Cultura, el Consejo Editorial del Sindicato.
- i) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo,
- j) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 38.- Son atribuciones de los Secretarios de Trabajo Seccionales:

- a) Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y demás disposiciones contractuales aplicables a su sector, así como los reglamentos de trabajo y dirigir, la labor de las Comisiones Contractuales Seccionales que correspondan junto con las Secretarías que en lo específico coordinan alguna en particular.
- b) Proponer al Comité Ejecutivo los proyectos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, demás disposiciones contractuales y reglamentos en coordinación con la comisión correspondiente del CGR Seccional y los secretarios respectivos.
- c) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- d) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 39.- Son atribuciones de los Secretarios de Conflictos Seccionales:

- a) Representar a los trabajadores de su sector en los conflictos individuales que se desprenden de la aplicación del respectivo Contrato Colectivo y demás disposiciones de los reglamentos y la ley.
- b) Vigilar el correcto funcionamiento de la Comisión Mixta de Conciliación de su sector.
- c) Asesorar y orientar a los afiliados al Sindicato de su sector acerca de sus derechos laborales, así como vigilar el correcto cumplimiento de lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente.
- d) Llevar registro de demandas y antecedentes de los conflictos de trabajo en su sector.
- e) Proponer al Comité Ejecutivo Seccional, en coordinación con los Secretarios respectivos, el proyecto de revisión del respectivo Contrato Colectivo de Trabajo.
- f) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- g) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo

Artículo 40.- Son atribuciones de los Secretarios de Relaciones Seccionales:

- a) Establecer y mantener relaciones con otras organizaciones sindicales y democráticas afines, nacionales y extranjeras.
- b) Promover la solidaridad del Sindicato y hacia el Sindicato de organizaciones y sectores populares.
- c) Desarrollar las relaciones con los distintos grupos organizados de estudiantes y Sindicatos Universitarios.
- d) Formar en todas las dependencias comisiones de solidaridad.
- e) Formular un directorio de organizaciones sindicales y sus dirigentes.
- f) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- g) Los demás que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 41.- Son atribuciones de los Secretarios de Prensa y Propaganda Seccionales:

- a) Dirigir en forma coordinada el periódico del Sindicato y garantizar su publicación regular.
- b) Ser voceros del Sindicato ante los órganos de difusión.
- c) Presidir conjuntamente con los Secretarios de Educación y Cultura y el Fomento Académico, el Consejo Editorial del Sindicato,
- d) Propagar las funciones y objetivos del Sindicato.
- e) Dirigir en forma coordinada el departamento de impresiones del Sindicato, dando facilidades a las delegaciones seccionales para difundir acuerdos así como boletines delegacionales.
- f) Difundir entre miembros del Sindicato las disposiciones legales y contractuales que regulen las relaciones laborales,

- e) Dirigir en forma coordinada la publicación teórica del Sindicato.
- f) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- g) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 42.- Son atribuciones de los Secretarios de Finanzas Seccionales:

- a) Tener bajo su custodia en forma coordinada el patrimonio del Sindicato.
- b) Administrar los recursos del sindicato conforme a un presupuesto por programa por secretaría y gasto que aprobarán las instancias correspondientes.
- c) Llevar en forma coordinada la contabilidad del Sindicato.
- d) Recaudar y centralizar en forma coordinada los ingresos que el Sindicato obtenga por cualquier concepto, haciendo la distribución v aplicación de los ingresos de su receptivo sector.
- e) Efectuar los pagos de los gastos de Sindicato que correspondan a su sector.
- f) Formular mensualmente un estado de la contabilidad de su sector v general de la organización, incluyendo corte de caja, poniéndolo a disposición de los miembros del Sindicato.
- g) Controlar en forma coordinada el inventario de los bienes del Sindicato.
- h) Depositar en forma coordinada los fondos del Sindicato en las instituciones bancarias conjuntamente con el Secretario General y autorizar los retiros de la misma forma.
- i) Rendir cada seis meses al Consejo General de Representantes y a la Comisión Autónoma de Hacienda, a nombre de los Comités Ejecutivos Seccionales, cuenta completa y detallada de la administración y manejo de fondos del Sindicato. Dando al mismo tiempo facilidades en la inspección y fiscalización para el análisis del dictamen. Este informe deberá publicarse en el órgano oficial del Sindicato.
- j) Presentar a los Consejos Generales de Representantes Seccionales, el informe financiero anual que incluya todas las cuentas de gastos por secretaría y la relación analítica de las cuentas de balance del propio informe.
- k) Presentar a los Congresos Generales Seccionales informe detallado sobre el manejo de fondos.
- l) Formular y presentar a los Consejos Generales de Representantes Seccionales el presupuesto anual de ingresos y egresos del Sindicato,
- m) Proporcionar a los Consejos Generales de Representantes, a los Comités Ejecutivos y a las Comisiones Autónomas de Hacienda todos los datos que soliciten relativos al patrimonio y manejo de fondos del Sindicato en cada una de las secciones.
- n) Formular el proyecto de presupuesto de egresos del Sindicato en cada sección, tomando en cuenta los planes de trabajo de cada Secretaría y de las Comisiones Autónomas, ambas seccionales, para ponerlo a consideración de los Comités Ejecutivos y una vez aprobado los Consejos Generales de Representantes respectivos.
- o) Entregar el 50% de las cuotas sindicales a cada una de las delegaciones sindicales seccionales, salvo mandato específico de las Comisiones Autónomas de Hacienda Seccionales.
- p) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo,
- q) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 43- Son obligaciones y atribuciones de los Secretarios de Educación y Cultura Seccionales, las que realizarán en forma coordinada;

- a) En el área cultural: Promover la producción, la extensión y la difusión cultural mediante la realización de todo tipo de actividades relativas.
- b) En el área educativa: Diseñar e implantar los sistemas educativos, de formación y de capacitación mediante los cuales los trabajadores y sus familiares pueden adquirir, fortalecer y

- elevar su conciencia política, sindical y social y su nivel educativo y de conocimiento general.
- c) En el área de investigación: Promover y dirigir investigaciones y estudios sobre diversas problemáticas sindicales, sociales, políticas, económicas, culturales, pedagógicas, etc.
 - d) Presidir conjuntamente con los Secretarios de Prensa y Propaganda y de Fomento Académico, el Consejo Editorial del Sindicato.
 - e) En el área de servicios: Promover y administrar apoyos en trámites escolares de distinto tipo, así como los demás servicios que se deriven o relacionen con las demás áreas de jurisdicción que le corresponden.
 - f) Con la finalidad de cumplir con las obligaciones y atribuciones que le competen, los titulares de las carteras coordinarán y dirigirán en lo que se refiere a los aspectos académicos, pedagógicos y culturales:
 - El Centro de Estudios Sindicales y Sociales del STUNAM;
 - La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento administrativa y su equivalente en el sector académico;
 - Los servicios de educación abierta o de adultos;
 - El Centro de Educación Preescolar y Primaria del STUNAM;
 - La Comisión Editorial del Sindicato;
 - El curso de verano.
 - g) Representará al Sindicato en todos los eventos culturales, educativos, de investigación y editoriales que promueva o en los que participe el propio sindicato.
 - h) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
 - i) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo

Artículo 44.- Son atribuciones de los Secretarios de Deportes Seccionales:

- a) Promover y reglamentar las actividades deportivas de los afiliados al Sindicato en su sector.
- b) Coordinar las actividades de los equipos deportivos integrados por miembros del Sindicato en su sector, así como promover eventos con equipos y deportistas de otras organizaciones.
- c) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- d) Los demás que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 45.- Son atribuciones del Secretario de Asuntos Universitarios en coordinación con el de Fomento Académico:

- a) Representar al Sindicato en todos aquellos eventos en los que participen las diferentes organizaciones universitarias que actúen en la UNAM y en otras universidades de común acuerdo con el Secretario de Relaciones.
- b) Mantener relaciones con las Academias, Colegios de profesores y órganos democráticos de gobierno que existan en la UNAM en coordinación con las Secretarías de Organización Académica y de Trabajo y Conflictos Académicos
- c) Promover la participación del Sindicato en las actividades que tengan por objetivo la transformación de la Universidad.

- d) Participar en la organización de eventos tendientes a analizar la problemática universitaria.
- e) Formar parte de la Comisión Editorial del Sindicato.
- f) Promover y realizar las investigaciones sobre el estado que guardan la enseñanza y la investigación.
- g) Propugnar por la participación de los miembros del Sindicato en la reforma de los planes de estudio e investigación,
- h) Propugnar por la participación de los miembros del Sindicato en la elaboración de los planes académicos que permitan una coordinación óptima entre los distintos centros de enseñanza e investigación.
- i) Representar al Sindicato en todos los problemas de carácter académico,
- j) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo,
- k) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 46.- Son atribuciones de los Secretarios de Previsión Social Seccionales, las que realizarán en forma coordinada:

- a) Representar al Sindicato ante el ISSSTE en los aspectos de seguridad social de su respectivo sector.
- b) Coordinar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de su sector.
- c) Coordinar la Comisión Mixta de Tiendas de su sector.
- d) Elaborar conjuntamente con el Secretario de Trabajo de su sector los proyectos contractuales y de reglamento sobre los problemas de Seguridad e Higiene.
- e) Asesorar a los miembros del Sindicato de su sector en sus gestiones ante el ISSSTE.
- f) Coordinar la Clínica Dental del STUNAM.
- g) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- h) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo

Artículo 47.- Son atribuciones de las Secretarías de Fomento de la Vivienda Seccionales:

- a) Representar al Sindicato en su sector ante el FOVISSSTE.
- b) Coordinar la Comisión Mixta de Vivienda de su sector.
- c) Realizar estudios y programas para la dotación de unidades de vivienda, cómodas e higiénicas para todos los; trabajadores afiliados al Sindicato en su sector que la necesiten.
- d) Acordar con el Secretario General en su sector los asuntos a su cargo.
- e) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo

Artículo 48.- Son atribuciones de las Secretarías de Acción para la Mujer Seccionales, las que realizarán en forma coordinada:

- a) Coordinar los trabajos de la representación sindical de la Comisión Mixta de Supervisión del Funcionamiento de las Guarderías Infantiles, con las madres trabajadoras afiliadas al Sindicato.
- b) Promover las actividades que eleven la participación de las afiliadas al Sindicato, en la lucha sindical.
- c) Promover actividades de las afiliadas al Sindicato en defensa de los derechos de la mujer y en particular de las afiliadas a éste.
- d) Promover las actividades tendientes a sensibilizar al Sindicato sobre la problemática femenil.
- e) Representar al Sindicato ante las organizaciones locales, nacionales e internacionales que luchen por los derechos de la mujer, así como ante los eventos de éste carácter.
- f) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- g) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo

Artículo 49.- Son atribuciones de los Secretarios de Análisis, Estudios y Estadística Seccionales, las que realizarán en forma coordinada:

- a) Presentar los estudios sobre las condiciones salariales y el nivel de vida de los miembros del Sindicato, así como de los asalariados del país
- b) Intervenir junto con el Secretario de Trabajo en la elaboración de los proyectos de Revisión Contractual y Salarial.
- c) Estudiar la composición socioeconómica de la membresía del Sindicato.
- d) Realizar la estadística necesaria para garantizar la correcta administración de los Contratos Colectivos de Trabajo.
- e) Acordar con el Secretario General Seccional correspondiente los asuntos a su cargo.
- f) Las demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales, y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 50.- Son atribuciones de las Secretarías de Actas, Acuerdos y Archivo Seccionales:

- a) Levantar las actas de las Asambleas del Consejo General de Representantes y de las reuniones del Comité Ejecutivo, así como las del Congreso de su sector.
- b) Poner a disposición de cualquier miembro del Sindicato en su sector las actas levantadas, así como publicar los acuerdos de cada sesión del Consejo General de Representantes y del Comité Ejecutivo Seccionales, después de cada sesión de éstos.
- c) Será responsable y custodio del archivo del Sindicato en su sector.
- d) Recordar a cada integrante del Comité Ejecutivo Seccional las obligaciones que se deriven de los acuerdos sindicales.
- e) Recibir y organizar la distribución interna y externa de la correspondencia correspondiente a su sector.
- f) Elaborar y publicar trimestralmente el reporte de inasistencia de los Delegados a los Consejos Generales de Representantes Seccionales.
- g) Acordar con el Secretario General de su sección los asuntos a su cargo.
- h) Los demás que le confiere el estatuto, los acuerdos sindicales y los que se desprendan de la naturaleza de su cargo.

Artículo 50-A (nuevo).- Cualquier acto, acuerdo o disposición en contrario del presente capítulo, será nulo para todos los efectos legales.

CAPITULO VI

De las Delegaciones

Artículo 51.- El Sindicato estará compuesto por Delegaciones académicas y administrativas, agrupadas en las respectivas secciones. Se entiende por Delegación al conjunto de trabajadores académicos o administrativos en cada dependencia o subdependencia en su caso de la UNAM. Se entiende por dependencias: las Escuelas, Facultades, Direcciones Generales de Servicio, Coordinaciones, Centros e Institutos y todo centro de trabajo de la Institución. En donde una Delegación Sindical podrá constituirse con un mínimo de 15 afiliados, salvo en las dependencias foráneas, que como casos de excepción, deberán conformar cada una de ellas una delegación, para garantizar la relación bilateral en primera instancia, dadas sus características de ubicación y nulo crecimiento, en todos los casos, la elección del o los delegados, será a través de la urna por voto directo, universal y secreto. Las dependencias que no reúnan el mínimo de 15 afiliados, salvo las foráneas, deberán Integrarse a la Delegación Sindical más cercana a su centro de trabajo, expresando esa voluntad por escrito a las Secretarías de Organización que corresponda, ya la de Actas, Acuerdos y Archivo.

Si un miembro del Sindicato presta a la Institución servicios académicos y administrativos, tendrá la obligación de afiliarse como trabajador académico y administrativo; todo trabajador que preste

sus servicios en dos o más dependencias, deberá registrar su afiliación en aquella en la cual preste más horas de servicio de acuerdo al nombramiento respectivo.

Cada delegación tendrá la obligación de celebrar Asambleas cuando menos una vez al mes y en forma extraordinaria cada vez que sea necesario. Dichas Asambleas podrán efectuarse por turnos, en estos casos se sumarán las votaciones de los turnos y ello constituirá la posición de la Delegación, y los acuerdos respectivos deberán ser del conocimiento del Consejo General de Representantes cuando se refieran a la política general del Sindicato.

En las delegaciones en las que actualmente existan secciones, la administrativa y la académica, y en las que el personal académico sea de mínimamente 15 afiliados, se crearán por separado las delegaciones administrativa y académica. Dichas delegaciones llevarán a cabo su actividad sindical de modo autónomo unas de otras.

Artículo 52.- Los Delegados al Congreso General, Consejo General de Representantes y Comité de Huelga Seccionales, llevarán mandato imperativo de su Asamblea, según el caso y responderán para quienes los eligieron, informando de su gestión y de las resoluciones adoptadas. Será causa de expulsión automática del sindicato votar en contra de los acuerdos de su Asamblea.

Artículo 53.- Los Delegados al Congreso General, Consejo General de Representantes y Comité de Huelga deberán informar de su gestión y de las resoluciones de dichos organismos a las Asambleas de su Delegación.

Artículo 54.- Son facultades y obligaciones de cada Delegación Sindical Seccional:

- a) Organizar la defensa de los intereses individuales y colectivos de los afiliados al Sindicato, en la esfera de su competencia.
- b) Aprobar y elevar iniciativas al Congreso, al Consejo General de Representantes y al Comité Ejecutivo Seccionales.
- c) Respetar los distintos reglamentos sindicales, en especial el Reglamento de la Bolsa de Trabajo, y organizar su cumplimiento.
- d) Elegir a sus representantes ante todas las instancias seccionales del Sindicato, quienes deberán informar de su gestión y de las resoluciones de dichos organismos a la Asamblea Delegacional Seccional correspondiente. En particular elegirá al menos a las Subcomisiones Seccionales de Bolsa de Trabajo, Finanzas, Capacitación, Higiene y Seguridad, Escalafón y al Subcomité Técnico de Calidad y Eficiencia, en los términos establecidos en el Artículo 80 inciso m). Dichas instancias serán auxiliares de la Delegación Sindical Seccional y serán coordinadas por los Delegados de la sección que corresponda. Los integrantes de cualquiera de dichas instancias no podrán ocupar otro cargo sindical simultáneamente.
- e) Elegir una Subcomisión de Bolsa de Trabajo, la cual:
 1. Será la responsable de elaborar el listado delegacional local de los afiliados que recomiendan candidatos para ocupar una plaza vacante,
 2. El Listado Delegacional, deberá ser elaborado con las normas y criterios que establece el Reglamento General de Bolsa de Trabajo.
- f) Administrar el cincuenta por ciento del total de las cuotas que aportan sus integrantes, con obligación de:
 - I. Elegir para el manejo de las finanzas delegacionales un solo responsable de entre los miembros de base.
 - II. El responsable de finanzas delegacional seccional responderá de su manejo ante la Asamblea Delegacional Seccional y ante la Comisión Autónoma de Hacienda Seccional, rindiendo cuenta detallada y completa del patrimonio de la Delegación Seccional.
 - III. Con la finalidad de administrar en forma institucional el patrimonio delegacional seccional, se depositará en una cuenta bancaria a nombre de la Delegación Sindical respectiva, en forma mancomunada entre el responsable de finanzas y un Delegado Sindical seccional.

- g) Realizar una labor permanente de vigilancia y fiscalización de los representantes sindicales seccionales electos conforme al presente estatuto, pudiendo revocarlos o destituirlos en cualquier momento.
- h) Discutir y aprobar en principio el Reglamento General Delegacional Seccional para que sea aprobado en última instancia por el Consejo General de Representantes Seccional.
- i) Solicitar y recibir información de sus representantes sindicales y de todas las demás instancias del Sindicato.
- j) Asistir regularmente a su centro de trabajo,
- k) Los demás que le confiere el estatuto vigente.

Artículo 55.- Son facultades y obligaciones de los Delegados Sindicales Seccionales:

- a) Regir su actuación con principios de servicio a los trabajadores que lo eligieron y con ética política, estando sujetos en todo tiempo a la supervisión y vigilancia de los afiliados.
- b) Instrumentar y ejecutar prioritariamente los acuerdos tomados por la Asamblea Delegacional Seccional, en la esfera de su competencia.
- c) Tomar, bajo su estricta responsabilidad, solo aquellas decisiones que no puedan esperar a las Asambleas Delegacionales. siempre que no se trate de asuntos sustanciales.
- d) Representar a la Delegación Sindical Seccional en el centro de trabajo ante las autoridades universitarias.
- e) Asumir la representación de la Delegación Sindical Seccional con plena personalidad, en su papel de gestión de la propia Delegación.
- f) Informar a los afiliados de los acuerdos, directrices y sugerencias del Congreso General y del Consejo General de Representantes Seccionales.
- g) Elaborar y presentar semestralmente un informe de actividades ante la Asamblea Delegacional Seccional.
- h) Formar parte del Comité de Huelga en su centro de trabajo.
- i) Citar a las Asambleas de los miembros de la Delegación Seccional.
- j) Coordinar las actividades de las comisiones especiales nombradas por la Asamblea delegacional, y de las Comisiones y Subcomisiones delegacionales, todas ellas de su sección.
- k) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto y su reglamentación.
- l) Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo de demás disposiciones contractuales en su respectivo centro de trabajo.
- m) El Delegado sindical que firme la cuenta bancaria junto con el responsable de finanzas delegacionales, no podrá disponer de las finanzas delegacionales, ni solicitar la Intervención o congelación de las cuentas bancarias de la Delegación, sin la previa solicitud fundada de la Comisión Autónoma de Hacienda,
- n) Los demás que la Asamblea delegacional, los órganos superiores del STUNAM y el Estatuto les asiguen.

Artículo 56.- Las posiciones de minoría que en las Asambleas Delegacionales Seccionales alcancen por lo menos el veinte por ciento de los asambleístas deberán ser expresadas a través de los Delegados ante el Consejo General de Representantes o al Congreso General, según corresponda. Los representantes sindicales que no cumplan o alteren esta disposición serán destituidos en forma automática de sus cargos, debiendo proceder la Delegación Sindical Seccional en consecuencia.

CAPITULO VII

De las Comisiones Autónomas de Fiscalización Seccionales

Artículo 57-A (nuevo).- Las Comisiones Autónomas de Fiscalización Seccionales son el poder judicial del STUNAM y tienen como propósito impartir justicia sindical pronta y expedita para garantizar el recto funcionamiento del sindicato como tal, de sus instancias, de los integrantes en lo personal de ellas y de los afiliados.

Para lograr su objetivo las Comisiones Autónomas de Fiscalización Seccionales y sus integrantes en lo personal, procederán en estricta observancia de la norma estatutaria conforme a los principios de legalidad, generales de derecho y procesales, así como con libertad de toda injerencia distinta a la salvaguarda y garantía de su función.

Por la naturaleza de su función, quienes integren las Comisiones Autónomas de Fiscalización Seccionales, además de los requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo, deberán tener conocimiento pleno del estatuto sindical, ser personas con calidad moral emanada de su actuar honorable, apegado a ética política, con probada independencia de criterio, disposición al trabajo colegiado y vocación de servicio.

Para dotar el funcionamiento de las Comisiones Autónomas de Fiscalización Seccionales de una sólida base legal, contarán con una asesoría jurídica que será fuente de consulta permanente y a la que someterán, sin excepción, los procesos de investigación y los proyectos de resoluciones resultantes de aquellos; dicha asesoría se elegirá por los Consejos Generales de Representantes Seccionales de entre una lista que al efecto conformarán con profesionales del derecho de reconocidas trayectoria y solvencia ética.

Artículo 57-B (nuevo).- Las Comisiones Autónoma de Fiscalización Seccionales aprobarán, en una sesión conjunta de todas ellas, un **proyecto de Reglamento de Funcionamiento, de Sanciones y Correcciones Disciplinarias y de los Procedimientos de Investigación**, mismo que se someterá a los respectivos Consejos Generales de Representantes Seccionales para su sanción definitiva. Dicho reglamento deberá adecuarse a las disposiciones del presente estatuto y, de ser el caso, el propio estatuto deberá adecuarse en las partes que corresponda.

CAPITULO VIII

De la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo.

Artículo 70.- La Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo es una comisión técnica que se encarga de aplicar los acuerdos de las Asambleas Delegacionales para proponer a los candidatos a ocupar las plazas vacantes en observancia del Reglamento correspondiente.

Esta se constituye por un Presidente, un Secretario y un Vocal, electos por votación universal, directa y secreta y duran en su cargo dos años.

Los requisitos para ser electo miembro de la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo serán los mismos que para ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo.

Artículo 71.- Son facultades y obligaciones de la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo:

- a) Proponer los candidatos que las delegaciones sindicales acuerden para ocupar las vacantes conforme al reglamento correspondiente.
- b) Velar por el recto cumplimiento y aplicación del Reglamento de Bolsa de Trabajo, para cuyo efecto trabajará en forma coordinada con las Comisiones Mixtas de Tabuladores, Escalafón; Capacitación, Admisión y Regularización.
- c) Recibir las requisiciones de plazas de la UNAM al Sindicato y proponer a los candidatos.
- d) Impugnar las plazas cuyos requisitos no estén acordes con la naturaleza del puesto o con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- e) Respetar escrupulosamente el orden de presentación de los candidatos de acuerdo a las listas delegacionales y a la lista general de la Bolsa de Trabajo.
- f) Informar trimestralmente de la asignación de las plazas y el orden en que se hayan cubierto publicándolo en el órgano informativo del Sindicato.
- g) Las Delegaciones foráneas cubrirán sus plazas localmente debiendo presentar su listado de acuerdo al Reglamento.

- h) Investigar e informar por escrito a la Comisión Autónoma de Vigilancia de los asuntos presentados a ellos por los trabajadores,
- i) Las demás que establezca el estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza cargo.

CAPITULO X

De las elecciones

Artículo 80.- La elección de los integrantes de todos los órganos de gestión, fiscalización y representación sindical, sin excepción, se realizarán conforme al principio de proporcionalidad directa y de acuerdo a las siguientes normas generales:

- a) Los procesos de elección se llevarán a cabo por voto universal, secreto y directo, expresado en urnas, salvo las excepciones contenidas en este capítulo.
- b) Los candidatos se presentarán por planillas, salvo la elección de un solo representante, en cuyo caso resultará electo el que obtenga mayor número de votos.

b bis 1 (nuevo) Las planillas deberán incluir a mujeres como candidatas en un 50 por ciento de los cargos a elegir.

b bis 2 (nuevo) Las planillas contarán con un apoyo económico, igual para todas, que en cada ocasión fijará oportunamente la Comisión Electoral Autónoma del STUNAM, establecida en el inciso j) del presente artículo:

- c) Se realizará votación nominal y se tomará nota del porcentaje que cada una de las planillas obtenga.
- d) Todas las planillas tendrán derecho a ocupar los cargos que su votación y porcentaje efectivos correspondientes les asignen, siempre que sean equivalentes, al menos, al necesario para cada uno de ellos, con excepción de lo señalado en el inciso f) de este artículo. Se entiende por votos emitidos los adjudicados a cada una de las planillas contendientes.
- ~~e) La o las planillas minoritarias no podrán tener el mismo número de cargos que la planilla mayoritaria, es decir, a la planilla mayoritaria se le asignarán automáticamente el cincuenta por ciento más uno de los cargos con excepción de lo establecido en el inciso f) de este artículo. (SE DEROGA)~~
- f) Cuando el número de representantes sea par, la planilla minoritaria únicamente podrá tener el mismo número de representantes que la planilla mayoritaria si obtiene más del cuarenta y cinco por ciento de los votos emitidos.
- g) Cuando exista duda sobre el número de cargos que corresponda a cada planilla, se aplicará el criterio del resto mayor, consistente en asignar el cargo correspondiente a la planilla que haya obtenido más de la mitad del porcentaje requerido para cada cargo.
- h) Determinado en número de cargos que corresponden a las planillas, se seguirá el siguiente procedimiento:
 - 1. En todos los casos, las planillas cubrirán los cargos de acuerdo al orden de registro de sus candidatos.
 - 2. La planilla que tenga la votación y porcentaje mayores, procederá a ocupar, en forma intercalada (1, 3, 5, ó 1, 4, 7, etc.), el número de carteras que le corresponda, de acuerdo al orden decreciente en que están ubicados los cargos.
 - 3. Hecho lo anterior, la planilla que le siga en votación y porcentaje procederá en consecuencia, ocupando el número de carteras que le corresponda en forma intercalada (2, 4, 6, ó 2, 5, 8, etc.), y así sucesivamente corresponderá proceder al resto de las planillas que hayan obtenido derecho a un número determinado de cargos y hasta donde estos alcancen.
- i) En las elecciones seccionales de Delegados al Congreso y al Consejo General de Representantes, se observarán las siguientes normas:
 - 1. ~~El principio de proporcionalidad se aplicará por separado a los sectores académico y administrativo. (SE DEROGA)~~
 - 2. Las votaciones para elegir a estos representantes seccionales se realizarán con boletas y urnas separadas, una para el sector administrativo y otra para el sector académico.

3. Todos los afiliados al Sindicato que aparezcan en el padrón, o que se hubieran afiliado al menos 60 días antes de la fecha de la votación y aquellos que habiendo tenido contrato de confianza hayan cumplido tres años de afiliación al Sindicato, tendrán derecho a emitir su voto en cualquiera de las urnas, dependiendo del sector al que pertenezcan, para elegir a los representantes de su respectivo sector.
 4. ~~Los afiliados administrativos podrán ser representantes de los académicos y viceversa, hasta en tanto el Sindicato resuelva una estructura sectorial global. (SE DEROGA)~~
- j) Se creará un órgano central autónomo responsable de los procesos electorales del Sindicato. Dicho órgano será permanente y se constituirá por el Consejo General de Representantes con 9 miembros insaculados de la lista que al efecto se forme a propuesta de los afiliados, conforme a la convocatoria que emitirá el CGR. Serán facultades y atribuciones del órgano responsable de los procesos electorales del STUNAM:
1. Convocar a elecciones del Consejo General de Representantes, Comité Ejecutivo, Comisiones Autónomas, Comisiones Contractuales y demás instancias deliberativas, representativas o de dirección;
 2. Organizar los procesos electorales correspondientes;
 3. Organizar y mantener actualizado el padrón de afiliados al Sindicato;
 4. Fomentar la cultura democrática entre los afiliados;
 5. Registrar a las planillas o candidatos contendientes en los procesos electorales;
 6. Acreditar a los representantes de planillas o candidatos en los procesos electorales;
 7. Supervisar y garantizar la asignación equitativa a las planillas de la cantidad que como apoyo a sus campañas electorales establece el inciso c bis 2) de este artículo;
 8. Concentrar la información necesaria para llevar a cabo los procesos electorales;
 9. Contar con el apoyo de todas las instancias sindicales, así como de los afiliados al sindicato, para el cumplimiento de sus funciones y atribuciones;
 10. Organizar y llevar a cabo las consultas, plebiscitos y referéndums aprobados para su realización;
 11. Diseñar, imprimir y distribuir toda la documentación electoral necesaria;
 12. Acreditar, durante el desarrollo de los procesos electorales, órganos que le auxilien por zona o dependencia;
 13. Capacitar a sus auxiliares en los procesos electorales y, en general, a los afiliados;
 14. Velar por la autenticidad y efectividad de los votos, y garantizar el carácter secreto del voto;
 15. Recibir y resolver sobre las inconformidades y demás recursos que se presenten durante los procesos electorales, en plazos oportunos para no entorpecer dichos procesos;
 16. Regir sus actividades por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y equidad;
 17. Calificar los resultados de los procesos electorales y comunicarlos a las instancias correspondientes;
 18. Extender las constancias y demás documentación necesaria;
 19. Informar a los Congresos Generales Seccionales de sus actividades;
- k) Los integrantes del órgano central autónomo responsable de los procesos electorales del Sindicato, por la naturaleza de su cargo, no podrán ser al mismo tiempo candidatos ni hacer proselitismo por ninguna planilla.
- l) Cada planilla podrá nombrar un representante ante el órgano central autónomo, persona que tendrá derecho de audiencia, de interponer recursos de inconformidad ya recibir respuesta fundada a los mismos; a estar presente en la votación, en el escrutinio ya firmar las actas electorales correspondientes, quedando en libertad de hacer proselitismo a favor de su planilla en las mismas condiciones que los demás miembros del Sindicato. Estos representantes no serán parte del órgano central autónomo.
- m) Las elecciones seccionales de Comisiones y Subcomisiones Delegacionales se llevará a cabo durante la elección de los Delegados al respectivo Consejo General de Representantes seccional; en la convocatoria correspondiente se incluirá la lista de dichas Comisiones y Subcomisiones así como el número de los integrantes de cada una, de conformidad a lo que establezca el reglamento de las Comisiones Contractuales, los de las Comisiones Estatutarias y el propio Estatuto.

- n) ~~Una vez electos los Colegios Electorales Locales, se llevará a cabo la capacitación de los mismos por el órgano central autónomo. (SE DEROGA)~~

Artículo 81.- Los Delegados al Congreso Seccional y al Consejo General de Representantes Seccional correspondiente serán elegidos en las delegaciones en los términos de los presentes Estatutos. El proceso de elección se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a) La convocatoria será emitida por el órgano central autónomo con treinta días de anticipación a la fecha del Congreso.
- b) ~~El Comité Ejecutivo, la Comisión Autónoma de Vigilancia y una comisión del Consejo General de Representantes darán fe del proceso de elección (SE DEROGA)~~
- c) Cada planilla obtendrá tantos delegados como corresponda al porcentaje de votos que obtenga de acuerdo a los criterios señalados en el artículo 80.

Artículo 82.- Los representantes seccionales de las distintas delegaciones a los Consejos Generales de Representantes administrativo o académico se integrarán proporcionalmente por la mayoría y la minoría que se hayan manifestado en la elección, de manera que su representación esté en relación directa con el porcentaje que cada uno obtuvo en la votación y de acuerdo con el número de Delegados a que la Delegación respectiva tenga derecho. El proceso de elección se llevará a cabo en los términos señalados en el artículo 80.

Artículo 83.- Los Comités Ejecutivos Seccionales se elegirán por votación directa, universal y secreta de los afiliados académicos o administrativos, según corresponda, en los términos de la convocatoria lanzada por el órgano establecido en el inciso j) del artículo 80, con 45 días de anticipación a la fecha de la elección.

I. El proceso electoral se llevará a cabo bajo las siguientes bases:

- a) ~~El Consejo General de Representantes elegirá un Colegio Electoral, en los términos y con las facultades de los incisos j), k) y l) del artículo 80. La Comisión Autónoma de Vigilancia tomará todas las medidas conducentes para hacer valer las disposiciones del presente Estatuto y la inviolabilidad del voto. (SE DEROGA)~~
- b) El órgano central autónomo emitirá el padrón donde aparezcan los nombres de la totalidad de los miembros del Sindicato ubicados en su respectiva sección.
- c) El registro de las planillas se llevará a cabo ante el órgano central autónomo en las oficinas del mismo, durante los quince días hábiles siguientes a la fecha de emisión de la convocatoria.
- d) La solicitud de registro deberá formularse por escrito con la firma de aceptación de los candidatos, anexándose un programa de trabajo. Los candidatos deberán reunir los requisitos estatutarios que se exigen para ser miembro del Comité Ejecutivo correspondiente. Cada planilla deberá presentar la lista completa de los candidatos a cubrir la totalidad de las Secretarías, la solicitud deberá tener nombre, logotipo, lema y colores de la planilla que utilizarán durante la campaña electoral. Una vez registrada una primera planilla, ninguna otra podrá utilizar su nombre, logotipo, colores o lema. Las planillas deberán incluir 50 por ciento de candidatas mujeres.
- e) Una vez registradas las planillas no podrán hacerse combinaciones o fusiones entre ellas.
- f) La propaganda electoral deberá abstenerse de utilizar insultos, calumnias o cualquier otro elemento que deteriore al Sindicato o cualquier otra situación que afecte la personalidad de los candidatos y planillas, dañando así el prestigio e imagen del STUNAM.
- g) ~~El Colegio Electoral Central contará con el auxilio necesario de todos los órganos y miembros del Sindicato para el cumplimiento de su función. (SE DEROGA)~~
- h) En cada dependencia se instalará una urna, ante la presencia de los representantes acreditados de cada planilla. El proceso electoral se realizará en un día.
- i) Las urnas electorales se instalarán a las seis horas y se cerrarán a las veintidós horas. Una vez finalizada la votación se contará los votos, se levantará el acta correspondiente en la que se hará constar el resultado del escrutinio y las observaciones del proceso electoral. Los turnos especiales como sábados, domingos y días festivos, nocturno y otros similares, votarán preferentemente con anterioridad al día de votación establecido en la convocatoria.

- j) Las actas y el paquete electoral se concentrarán el mismo día (salvo el caso de las dependencias foráneas las que se harán llegar en un plazo máximo de 72 horas posteriores) de la votación en las oficinas del órgano central autónomo, donde el mismo realizará el cómputo global, levantándose las actas correspondientes.
 - k) Cada votante deberá identificarse a satisfacción de los responsables de cada urna, los que verificarán que su nombre aparezca en el padrón. Las boletas de votación, bajo ninguna circunstancia podrán ser foliadas o marcadas.
 - l) Los casos no previstos serán resueltos por el órgano central autónomo, de ser necesario con la determinación definitiva del correspondiente Consejo General de Representantes seccional en su carácter de máxima autoridad sindical entre Congreso y Congreso seccional.
- II. En la elección se observarán las siguientes reglas:
- a) En general se estará a lo señalado en el artículo 80 de este Estatuto.
 - b) Una vez terminada la votación se tomará nota del porcentaje que cada planilla obtenga.
 - c) Las planillas tendrán derecho a ocupar los secretarías que su votación y porcentaje efectivos correspondientes le asignen, siempre que sean equivalentes, al menos, al necesario para cada una de ellas
 - d) Solo tendrán derecho a tener secretarías aquellas planillas que alcancen cuando menos el porcentaje requerido para los cargos conforme a los votos emitidos.
 - e) Las planillas tendrán derecho a ocupar tantas secretarías como lo indique su porcentaje.
 - f) ~~La o las planillas que obtengan minoría, no podrán nunca tener un número igual de Secretarías que la planilla mayoritaria. (SE DEROGA)~~
 - g) Las Secretarías serán cubiertas en todos los casos por los candidatos que aparezcan en los primeros lugares de las planillas. Para el caso de las Secretarías de Acción para la Mujer seccionales, éstas serán siempre ocupadas por una mujer, cuando por el orden de asignación le corresponda el lugar a un hombre, la primera mujer candidata de esa planilla permutará su lugar con éste.
 - h) Si terminado el cómputo de la votación y hasta antes de la toma de posesión de los Comités Ejecutivos seccionales se presentaran renunciaciones de alguno o algunos de los candidatos elegidos, en su lugar el Consejo General de Representantes seccional correspondiente designará al o los sustitutos provisionalmente, quienes serán ratificados o no en los Congresos Generales seccionales inmediatos.
 - i) Cuando el Comité Ejecutivo seccional electo esté integrado por más de una de las planillas participantes, para garantizar el funcionamiento de éste como verdadero cuerpo colegiado, deberá presentar al Consejo General de Representantes seccional correspondiente un programa y plan de trabajo único que norme su actuación.

Artículo 84.- Las Comisiones Autónomas de Fiscalización se elegirán cada tres años, junto con el Comité Ejecutivo, por votación directa, secreta y universal, sujetándose a lo establecido en el artículo 80.

Artículo 85.- La elección de Delegados al Congreso General de la Organización Nacional de Sindicatos Universitarios se llevará a cabo en el Consejo General de Representantes del STUNAM. En lo general se estará a lo señalado en el artículo 80.

Artículo 86.- La elección de Delegados al Consejo Nacional de Representantes de la Organización Nacional de Sindicatos Universitarios, se realizará en el Consejo General de Representantes atendiendo a los criterios señalados en el artículo 80. La temporalidad de los mismos estará sujeta a lo que establezca el Estatuto de la Organización Nacional de Sindicatos Universitarios.

Artículo 87.- Los representantes sindicales ante las Comisiones Contractuales se elegirán cada tres años, junto con el Comité Ejecutivo, por votación directa, secreta y universal, sujetándose a lo establecido en el artículo 80.

Artículo 88.- Los representantes sindicales ante Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se elegirán cada tres años, junto con el Comité Ejecutivo, por votación directa, secreta y universal, sujetándose a lo establecido en el artículo 80.

ATENTAMENTE
“UNIDOS VENCEREMOS”
 México, D. F., a 14 de agosto 2008

JOSE CASTILLO LABRA
 Secretario de Asuntos Universitarios

LETICIA ARTEAGA MORITA
 Secretaria de Acción para la Mujer

PROPUESTAS OJUPEUNAM

	Artículo 16.- Son derechos de los miembros del sindicato
<u>ñ) Son derechos de los jubilados, Todos los anteriormente descritos en los incisos anteriores siempre que no tengan que ver con votar o ser votados para ocupar puestos de dirección en el Sindicato. asumiendo para el caso lo establecido en sus normas estatutarias particulares.</u>	<u>ñ) Los jubilados v pensionados se constituirán. al interior del STUNAM y para efectos de los artículos 18. 28 v 29 de estos Estatutos. como Asambleas Delegacionales y Delegaciones Sindicales. en los términos Que se precisen en sus propios Estatutos.</u>
Artículo 22.. El Congreso General es la máxima autoridad del Sindicato y sus acuerdos son de observancia obligatoria para todos los afiliados. El Congreso General se constituye por:	Artículo 22.- El Congreso General es la máxima autoridad del Sindicato y sus acuerdos son de observancia obligatoria para los todos afiliados El Congreso se constituye por:
a) Un Delegado por cada Delegación académica y un Delegado por cada Delegación Administrativa.	b) Un Delegado por cada Delegación académica. un Delegado por cada Delegación Administrativa y <u>un Delegado por cada Delegación de Jubilados v Pensionados.</u>
c) Un Delegado por cada 50 afiliados académicos o fracción mayor de 30 y un Delegado por cada 50 afiliados	d) Un Delegado por cada 50 afiliados académicos o fracción mayor de 30 y un Delegado por cada 50 afiliados

administrativos o fracción mayor de 30.	administrativos o fracción mayor de 30, <u>y un Delegado por cada 50 afiliados jubilados pensionados o fracción mayor de 30.</u>
Artículo 23.- En ausencia del Congreso General, la máxima autoridad del Sindicato recae en el Consejo General de Representantes, quien se constituye por:	Artículo 23.- En ausencia del Congreso General, la máxima autoridad del Sindicato recae en el Consejo General de Representantes, quien se constituye por:
a) Un Delegado por cada Delegación Académica y un Delegado por cada Delegación Administrativa.	a) Un Delegado por cada Delegación Académica, un Delegado por cada Delegación Administrativa y un <u>Delegado por cada Delegación de Jubilados v Pensionados.</u>

b) Un Delegado por cada 75 afiliados académicos, o fracción mayor de 50. Un Delegado por cada 75 afiliados administrativos o fracción mayor de 50.	b) Un Delegado por cada 75 afiliados académicos, o fracción mayor de 50, y un Delegado por cada 75 afiliados administrativos o fracción mayor de 50 <u>y un Delegado por cada 75 afiliados jubilados o pensionados o fracción mayor de 50.</u>
Artículo 24.- El Comité Ejecutivo del Sindicato es el órgano ejecutivo de dirección del mismo, que actuando de acuerdo a las orientaciones del Congreso y del Consejo General de Representantes, representa al Sindicato ante las autoridades de la UNAM y ante cualquier otra autoridad, agrupación, etc.	Artículo 24.- El Comité Ejecutivo del Sindicato es el órgano ejecutivo de dirección del mismo, que actuando de acuerdo a las orientaciones del Congreso y del Consejo General de Representantes, representa al Sindicato ante las autoridades de la UNAM y ante cualquier otra autoridad, agrupación, etc.
El Comité Ejecutivo es elegido por votación directa, secreta y universal por los afiliados al Sindicato, dura en su cargo tres años y sus miembros pueden ser reelectos. Se integra por 19 secretarías.	El Comité Ejecutivo es elegido por votación directa, secreta y universal por los afiliados al Sindicato, dura en su cargo tres años y sus miembros pueden ser reelectos. Se integra Por <u>20</u> secretarías.
1. Secretaría General. 2. Secretaría de Organización Administrativa. 3. Secretaría de Organización Académica. 4. Secretaría de Trabajo Administrativo. 5. Secretaría de Conflictos Administrativos. 6. Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos. 7. Secretaría de Relaciones. 8. Secretaría de Prensa y Propaganda.	1. Secretaría General. 2. Secretaría de Organización Administrativa. 3. Secretaría de Organización Académica. 4. Secretaria de Trabajo Administrativo. 5. Secretaría de Conflictos Administrativos. 6. Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos. 7. Secretaría de Relaciones. 8. Secretaría de Prensa y Propaganda. 9. Secretaría de Finanzas.

9. Secretaría de Finanzas. 10. Secretaría de Cultura y Educación. 11. Secretaría de Carrera Académica 12. Secretaría de Deportes. 13. Secretaría de Asuntos Universitarios. 14. Secretaria de Divulgación y Desarrollo Académico 15. Secretaría de Previsión Social. 16. Secretaría de Fomento de la Vivienda. 17. Secretaría de Acción para la Mujer: 18. Secretaría de Análisis, Estudios y Estadística: 19. Secretaría de Actas, Acuerdos y Archivo	10. Secretaría de Cultura y Educación. 11. Secretaría de Carrera Académica 12. Secretaría de Deportes. 13. Secretaría de Asuntos Universitarios. 14. Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico 15. Secretaría de Previsión Social. 16. Secretaría de Fomento de la Vivienda. 17. Secretaría de Acción para la Mujer: 18. Secretaría de Análisis, Estudios y Estadística: 19. Secretaría de Actas, Acuerdos y Archivo. 20. Secretaría de Jubilados y Pensionados
--	--

	Artículo 39 Bis.- Son atribuciones de la Secretaría de Jubilados Pensionados: a) Representar a los jubilados y pensionados para todos los efectos de Ley. b) Promover por todos los medios los intereses de los pensionados. c) Presidir las reuniones de jubilados y pensionados que se celebren. d) Presidir y coordinar los trabajos de la Comisión de Jubilados v Pensionados Que deberá establecerse. e) Promover en las instancias de jubilados y pensionados y en la estructura sindical proyectos específicos para el sector. f) Administrar, con el responsable respectivo elegido ex profeso, las cuotas, las finanzas y el patrimonio de jubilados y pensionados en su carácter de afiliados al STUNAM v la Organización Única Que los mismos establecerán. g) Acordar con el Secretario General los asuntos a su cargo de ser el caso. h) Las demás Que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.
Artículo 83.- La elección de los representantes ante los órganos de dirección, fiscalización y representación sindical, a saber: Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité	Artículo 83.- La elección de los representantes ante los órganos de dirección, fiscalización y representación sindical, a saber: Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité Ejecutivo,

Ejecutivo, Comisiones Autónomas de Fiscalización, Comisiones Mixtas Contractuales, Comisión Revisora y Consejo Nacional de Representantes, se realizarán en base al principio de proporcionalidad conforme a las siguientes normas generales:	Comisiones Autónomas de Fiscalización, Comisiones Mixtas Contractuales, Comisión Revisora y Consejo Nacional de Representantes, se realizarán en base al principio de proporcionalidad conforme a las siguientes normas generales:
	I. El proceso electoral se llevará a cabo bajo las siguientes bases:
	II. En la elección se observarán las siguientes reglas: a) En general se estará a lo señalado en el artículo 80 de este Estatuto. a Bis) El Secretario de Jubilados v Pensionados se elegirá directamente por los integrantes de dicho sector, a partir de candidaturas individuales registradas independientemente de las de trabajadores en activo, siendo también su cómputo aparte. En todo lo demás se estará a las normas generales previstas en éstos Estatutos
	ARTICULOS TRANSITORIOS Artículo 5°.- La Secretaría de Jubilados v Pensionados se elegirá en el mes de octubre de 2008 previa convocatoria del CGR.

PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE FINANZAS DELEGACIONAL

REGLAMENTO DE FINANZAS DELEGACIONAL (25%) CAPITULO I De los Participantes	PROPUESTA REGLAMENTO DE FINANZAS DELEGACIONAL (25%) CAPITULO I De los Participantes
Artículo 1.- Las Delegaciones sindicales, integradas tal como se establece en el Estatuto Interno, tienen derecho del 25% de las cuotas de afiliados.	Artículo 1.- SIN MODIFICACION
Artículo 2.- Para efecto de cobro y manejo de las finanzas por Dependencias, las Delegaciones Sindicales elegirán en Asamblea Sindical un Responsable de Finanzas (RESPONSABLE) y se deberá levantar Acta de Asamblea en la que se asiente el nombre del elegido, firmando el acta todos los trabajadores asistentes a la asamblea o puede ser electo por planilla en los términos estatutarios. Asimismo, deberá llenar una CARTA COMPROMISO autorizando a la secretaría de Finanzas, gestione el descuento necesario vía cheque de pago, por la cantidad que no haya comprobado durante su gestión y una vez descontada la cantidad se reintegrará al 25% de su dependencia.	Artículo 2.- Para efecto de cobro y manejo de las finanzas por Dependencias, SE ELEGIRA UN SOLO SUBCOMISIONADO DE FINANZAS (RESPONSABLE) CUANDO SE LLEVE A ACABO LA ELECCION DE LOS DELEGADOS AL CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES. (ARTICULO 83 INCISO m DEL ESTATUTO) Asimismo, deberá llenar una CARTA COMPROMISO autorizando a la secretaría de Finanzas, gestione el descuento necesario vía cheque de pago, por la cantidad que no haya comprobado durante su gestión y una vez descontada la cantidad se reintegrará al 25% de su dependencia. (ARTICULO 83 INCISO n DEL ESTATUTO)
Artículo 3.- El responsable se acreditará como tal, ante la Comisión Autónoma de Hacienda y la Secretaría de Finanzas presentando el Acta de Asamblea Delegacional y su respectiva lista de asistencia que lo eligió.	Artículo 3.- El responsable se acreditará como tal, ante la Comisión Autónoma de Hacienda y la Secretaría de Finanzas presentando LA CARTA DE ACREDITACION FIRMADA POR LA DELEGACION SINDICAL.
Artículo 4.- Las delegaciones elegirán para el manejo de las Finanzas Delegacionales, a un sólo responsable ante la Comisión Autónoma Hacienda y la Secretaría de Finanzas, pero	Artículo 4.- A DEROGAR

esto no prohíbe que la Delegación Sindical, elija dos responsables para el control interno de sus cuotas sindicales.	
Artículo 5.- El Responsable de Finanzas Delegacional acreditado, responderá de su manejo ante la Asamblea Delegacional y la Comisión Autónoma de Hacienda y cobrará el 25% de las cuotas sindicales en la Secretaría de Finanzas.	Artículo 5.- El Responsable de Finanzas Delegacional acreditado, responderá de su manejo ante la Asamblea Delegacional y la Comisión Autónoma de Hacienda y cobrará el 25% de las cuotas sindicales en la Secretaría de Finanzas, EN CASO DE TENER SALDO A FAVOR.
Artículo 6.- El patrimonio delegacional se depositará en una cuenta bancaria a nombre de la Delegación Sindical.	Artículo 6.- LOS RECURSOS FINANCIEROS DEL 25% DE LAS CUOTAS SINDICALES DE CADA DEPENDENCIA PREFERENTEMENTE SE DEPOSITARAN EN UNA CUENTA DE INVERSION O DE AHORROS A NOMBRE DE LOS QUE FIRMARON LA CARTA COMPROMISO.
Artículo 7.- El responsable durará en su cargo dos años, pasados los cuales la Asamblea Delegacional deberá proceder a ratificar o sustituir.	Artículo 7.- El responsable durará en su cargo dos años, DE ACUERDO A LA CONVOCATORIA PARA LA ELECCION DEL CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES (ARTICULO 23 INCISO c TERCER PARRAFO)
Artículo 8.- Para ser electo Responsable de Finanzas se deberá cubrir los mismos requisitos que establece el Estatuto para los Delegados al Consejo General de Representantes.	Artículo 8.-SIN MODIFICACION
Artículo 9.- No se puede ser al mismo tiempo Responsable de Finanzas y Delegado al Consejo General de Representantes	Artículo 9.-SIN MODIFICACION
Artículo 10.- La calidad de Responsable de Finanzas se pierde cuando: I. El Responsable no se presente a informar trimestralmente. II. La Asamblea Delegacional lo remueva de su cargo. III. Cuando se compruebe malversación de fondos del 25% de las cuotas sindicales a su cargo. IV. Se haga acreedor a alguna de las sanciones establecidas en el presente Reglamento y/o en el Estatuto Interno. V. No acate las disposiciones establecidas en este Reglamento una vez que se ha comunicado. VI. Cuando el Responsable presente renuncia	Artículo 10.- La calidad de Responsable de Finanzas se pierde cuando: I. El Responsable no se presente a informar trimestralmente. II. La Asamblea Delegacional lo remueva de su cargo, SIGUIENDO LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTICULOS 20 Y 82 DEL ESTATUTO VIGENTE. III. Cuando se compruebe malversación de fondos del 25% de las cuotas sindicales a su cargo. IV. Se haga acreedor a alguna de las sanciones establecidas en el presente Reglamento y/o en el Estatuto Interno. V. No acate las disposiciones establecidas

voluntaria con carácter de irrevocable.	en este Reglamento una vez que se ha comunicado. VI. CUANDO SE RETENGA DE MANERA INJUSTIFICADA POR EL RESPONSABLE EL 25% DE LAS CUOTAS SINDICALES. VII. CUANDO SE REALICEN PRESTAMOS PERSONALES. VIII. CUANDO SE DISTRIBUYAN LOS RECURSOS FINANCIEROS EN EFECTIVO A LOS AFILIADOS DE LA DEPENDENCIA. (EXCEPTO LOS GASTOS DE REPRESENTACION SINDICAL). IX. CUANDO EL RESPONSABLE ELECTO NO FIRME LA CARTA COMPROMISO. X. Cuando el Responsable presente renuncia voluntaria con carácter de irrevocable
CAPITULO II De la Participación Artículo 11.- Del monto de la participación delegacional se calcula aplicando el 25% al total del padrón sindical que emite el Centro de Servicios de Cómputo por dependencia, y en caso de bajas y/o altas, se harán los ajustes pertinentes en el mes siguiente, para tal efecto, los responsables verificarán mes a mes su padrón sindical para confrontar el 25% que arroje éste contra la cantidad que les otorgue la Secretaría de Finanzas por el mencionado concepto. El XX Congreso General Ordinario acuerda que aquellas delegaciones sindicales de hasta 50 afiliados, quedaran exentas de cargar a su 25% Delegacional, la cuota fijada a los Delegados Congressistas, para la asistencia al mismo y estos gastos serán absorbidos en forma permanente por la Secretaría de Finanzas.	CAPITULO II De la Participación Artículo 11.-. Del monto de la participación delegacional se calcula aplicando el 25% <u>*al total del padrón sindical que emite el Centro de Servicios de Cómputo por dependencia</u>, y en caso de bajas y/o altas, se harán los ajustes pertinentes en el mes siguiente, para tal efecto, los responsables verificarán mes a mes su padrón sindical para confrontar el 25% que arroje éste contra la cantidad que les otorgue la Secretaría de Finanzas por el mencionado concepto. El XX Congreso General Ordinario acuerda que aquellas delegaciones sindicales de hasta 50 afiliados, quedaran exentas de cargar a su 25% Delegacional, la cuota fijada a los Delegados Congressistas, para la asistencia al mismo y estos gastos serán absorbidos en forma permanente por la Secretaría de Finanzas.
Artículo 12.- La suspensión en la participación del porcentaje sobre cuotas delegacionales, se aplicará en los siguientes casos: I. De manera general, cuando el Consejo General de Representantes así lo decida. II. Cuando en casos de emergencia (conflicto laboral, huelga, etc.) el Consejo General de Representantes o de Huelga así lo decida. III. Cuando el Responsable de Finanzas Delegacional se haga acreedor a alguna	Artículo 12.- La suspensión en la participación del porcentaje sobre cuotas delegacionales, se aplicará en los siguientes casos: I. De manera general, cuando el Consejo General de Representantes así lo decida. II. Cuando en casos de emergencia (conflicto laboral, huelga, etc.) el Consejo General de Representantes o de Huelga así lo decida. III. Cuando el Responsable de Finanzas Delegacional se haga acreedor a alguna

sanción estatutaria, la Comisión Autónoma de Hacienda, autorizará al Responsable que se presente con la acreditación correspondiente y Acta de Asamblea.	sanción estatutaria Y/O ESTE SEA DESTITUIDO la Comisión Autónoma de Hacienda, autorizará al Responsable que se presente con la acreditación DE LA DELEGACION SINDICAL correspondiente, Acta de Asamblea Y CARTA COMPROMISO DEBIDAMENTE REQUISITADA Y FIRMADA. IV. CUANDO SE COMPRUBE QUE NO HAY FONDOS DISPONIBLES PARA LA DELEGACION SINDICAL. V. CUANDO EXISTA UN RECURSO DE CONSIGNACION O DE INCONFORMIDAD ANTE LA COMISION AUTONOMA DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION Y/O ANTE LA COMISION AUTONOMA DE HACIENDA. VI. CUANDO SE PRESENTE UN INFORME FINANCIERO ANTE LA COMISION AUTONOMA DE HACIENDA CON DOCUMENTOS FALSOS O FALSEADOS, O FIRMAS ALTERADAS.
CAPITULO III Del Objeto de la Participación Artículo 13.- La participación del 25% de las cuotas sindicales de las Delegaciones Sindicales, tiene por objeto la consolidación y fortalecimiento de las mismas y del Sindicato en general.	Artículo 13.-SIN MODIFICACION
Artículo 14.- El gasto delegacional tiene por destino todas aquellas actividades que tiendan al logro de los objetivos enunciados en la Declaración de Principios de nuestro Sindicato, y en particular, las que son especificadas en el artículo 15 del presente Reglamento.	Artículo 14.-SIN MODIFICACION
Artículo 15.- Las erogaciones que las Delegaciones efectúen se ajustarán a los siguientes rubros: I. Se destinará obligatoriamente, como mínimo, el 25% de la participación sindical para integrar el Fondo de Resistencia Delegacional. II. Para gastos de prensa y propaganda. III. Para papelería, mobiliario y equipo. IV. Para gastos de representación de los Delegados Sindicales se les otorgará la cantidad de \$ 100.00 (CIEN PESOS 00/100 M. N.) al mes, no aprobándose por ningún concepto cualquier erogación adicional. (ACUERDO DEL	Artículo 15.- Las erogaciones que las Delegaciones efectúen se ajustarán a los siguientes rubros: I. Se destinará obligatoriamente, como mínimo, el 25% de la participación sindical para integrar el Fondo de Resistencia Delegacional. II. Para gastos de prensa y propaganda. III. Para papelería, mobiliario y equipo. IV. Para gastos de representación de los Delegados Sindicales se les otorgará la cantidad de \$ 200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.

XX CONGRESO GENERAL ORDINARIO) V. Para gastos de representación para las Subcomisiones Delegacionales y que por su naturaleza deban desarrollar su trabajo fuera de la dependencia, se les otorgaran la cantidad de \$ 30.00 (TREINTA PESOS 00/100 M. N.) al mes por subcomisionado, no aprobándose por ningún concepto cualquier erogación adicional. (ACUERDO DEL XX CONGRESO GENERAL ORDINARIO) VI. Los gastos de Representación al Congreso, se acordarán por el Consejo General de Representantes CGR, la cantidad para cada delegado, a propuesta de la Comisión Autónoma de Hacienda y de la Secretaría de Finanzas. VII. Para solidaridad con otras dependencias. VIII. Queda prohibido hacer préstamos personales y colectivos de las finanzas delegacionales (25% de las cuotas sindicales). IX. Los convivios o festejos del "Día de las Madres", "Día del Niño" o "Fin de Año", se sujetarán a la aprobación por la Asamblea Delegacional con las firmas del 50% más 1, de los afiliados y, en caso de aprobarse, se hará sólo hasta el trimestre del 25% de las cuotas sindicales. X. Los gastos a los que se refieren los incisos anteriores, deberán ser determinados y aprobados por la Asamblea Delegacional y quedar consignados en el Acta respectiva que el responsable entregará a la Comisión Autónoma de Hacienda en el informe. XI. Los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos en el seno de la Comisión Autónoma de Hacienda.	N.) al mes, A CADA UNO, SIEMPRE Y CUANDO INFORMEN TRIMESTRALMENTE DE SU GESTION A LA ASAMBLEA DELEGACIONAL. (ARTICULO 27 DEL REGLAMENTO INTERNO DELEGACIONAL) no aprobándose por ningún concepto cualquier erogación adicional. (ACUERDO DEL XIV CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES) V. Para gastos de representación DE LOS SUBCOMISIONADOS SINDICALES , se les otorgaran la cantidad de \$ 50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.) al mes A CADA UNO, SIEMPRE Y CUANDO SE INFORME DE SU GESTION A LA ASAMBLEA DELEGACIONAL (ARTICULO 27 DEL REGLAMENTO INTERNO DELEGACIONAL) no aprobándose por ningún concepto cualquier erogación adicional. (ACUERDO DEL XIV CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES) VI. PARA GASTOS DE REPRESENTACION A LOS INTEGRANTES DE LOS COLEGIOS ELECTORALES, CUYO MONTO ACUERDE LA ASAMBLEA DELEGACIONAL VII. Los gastos de Representación al Congreso, se acordarán por el Consejo General de Representantes CGR, la cantidad para cada delegado, a propuesta de la Comisión Autónoma de Hacienda y de la Secretaría de Finanzas. VIII. Para solidaridad con otras dependencias, NO EXCEDIENDO DEL 10% DE LAS CUOTAS DELEGACIONALES DEL TRIMESTRE. IX. Queda prohibido hacer préstamos personales y colectivos de las finanzas delegacionales (25% de las cuotas sindicales). X. Los convivios o festejos del "Día de las Madres", "Día del Niño" o "Fin de Año", se sujetarán a la aprobación por la Asamblea Delegacional con las firmas del 50% más 1, de los afiliados y, en caso de aprobarse, se hará sólo hasta el trimestre del 25% de las cuotas sindicales. XI. Los gastos a los que se refieren los
--	---

	incisos anteriores, deberán ser determinados y aprobados por la Asamblea Delegacional y quedar consignados en el Acta respectiva que el responsable entregará a la Comisión Autónoma de Hacienda en el informe.
CAPITULO IV Del Cobro Artículo 16.- El mecanismo que se aplicará a todos los casos es el siguiente: - El Responsable se deberá presentar a la Secretaría de Finanzas y mostrar la Autorización expedida por la Comisión Autónoma de Hacienda, pues sin ella no podrá retirar su cheque. - La participación sindical se cobra mensualmente, a mes vencido, durante los primeros 10 días, posteriormente al mes que se cobra. - Si el Responsable no se presenta a cobrar durante los 10 días mencionados en el inciso anterior, sólo podrá hacer efectivo este retiro hasta el período de cobro del siguiente mes y así sucesivamente.	CAPITULO IV Del Cobro Artículo 16.- El mecanismo que se aplicará a todos los casos es el siguiente: - El Responsable se deberá presentar a la Secretaría de Finanzas y ENTREGAR la Autorización expedida por la Comisión Autónoma de Hacienda, pues sin ella no podrá retirar su cheque, SIEMPRE Y CUANDO TENGA SALDO A FAVOR Y VAYA AL CORRIENTE EN SU COMPROBACION FINANCIERA. - La participación sindical se cobra mensualmente, a mes vencido, durante los primeros 10 días, posteriormente al mes que se cobra. - Si el Responsable no se presenta a cobrar durante los 10 días mencionados en el inciso anterior, sólo podrá hacer efectivo este retiro hasta el período de cobro del siguiente mes y así sucesivamente.
CAPITULO V De la Comprobación del Gasto Artículo 17.- Las Delegaciones están obligadas por Estatuto, a presentar sus informes financieros trimestralmente a través de sus Responsables, estos informes se presentarán a la Comisión Autónoma de Hacienda, durante los 10 primeros días de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año. (Por ejemplo, en los 10 primeros días de octubre se presenta el informe correspondiente al ejercicio de julio, agosto y septiembre)	CAPITULO V De la Comprobación del Gasto Artículo 17.- Las Delegaciones están obligadas por Estatuto, a presentar sus informes financieros trimestralmente a través de sus Responsables, POR LO QUE EN EL ORDEN DEL DIA DE LAS ASAMBLEAS SINDICALES DE LOS MESES DE ENERO, ABRIL, JULIO Y OCTUBRE DE CADA AÑO; EL PUNTO NUMERO UNO DEBE SER EL INFORME DE FINANZAS. (Por ejemplo, en el mes de octubre se presenta el informe correspondiente al ejercicio de julio, agosto y septiembre). CON EL OBJETO DE REGULARIZAR LA COMPROBACION DE LAS FINANZAS DELEGACIONALES ANTE LA COMISION AUTONOMA DE HACIENDA SE AMPLIARA EL PLAZO A 90 DIAS NATURALES PARA LA ENTREGA DEL INFORME FINANCIERO RESPECTIVO, EXCEDIDO EL PLAZO ESTABLECIDO, SE CONSIDERARA EXTEMPORANEO.
Artículo 18.- Los informes Financieros Delegacionales deberán estar firmados por los	Artículo 18.- Los informes Financieros Delegacionales deberán estar firmados por los

Responsables y autorizados por la Delegación Sindical respectiva, usando las formas CAH-01 y CAH-02 que la Comisión Autónoma de Hacienda entregará. Deben acompañarse de la documentación respectiva en el caso de los gastos que se mencionan en las fracciones IV V, VI, VII, y IX del artículo 15; se debe entregar copia del Acta de Asamblea donde se aprobaron estos gastos y como consecuencia del correspondiente informe. Esta acta deberá estar firmada por todos los trabajadores asistentes a la asamblea. Cuando por alguna razón los Delegados no realicen Asamblea durante el trimestre para informar a la asamblea de la situación del correspondiente período, queda facultado el Responsable de Finanzas a informar a los afiliados al STUNAM de su dependencia exhibiendo su informe en lugar visible de acceso para todos los trabajadores, o de ser posible, dar una copia del informe a cada trabajador para su conocimiento, posteriormente entregará esa información a la Comisión Autónoma de Hacienda, para su revisión y en su caso Autorización.	Responsables y autorizados por la Delegación Sindical respectiva, usando las formas CAH-01 y CAH-02 que la Comisión Autónoma de Hacienda entregará. Deben acompañarse de la documentación respectiva en el caso de los gastos que se mencionan en las fracciones (IV V, VI, VII, y IX)* del artículo 15; se debe entregar copia del Acta de Asamblea donde se aprobaron estos gastos y como consecuencia del correspondiente informe. Esta acta deberá estar firmada por todos los trabajadores asistentes a la asamblea. <u>*Cuando por alguna razón los Delegados no realicen Asamblea durante el trimestre para informar a la asamblea de la situación del correspondiente período, queda facultado el Responsable de Finanzas Y LOS SUBCOMISIONADOS SINDICALES a informar a los afiliados al STUNAM de su dependencia exhibiendo su informe en lugar visible de acceso para todos los trabajadores, o de ser posible, dar una copia de LOS informes a cada trabajador para su conocimiento, posteriormente entregará esa información a la Comisión Autónoma de Hacienda, para su revisión y en su caso Autorización.</u>
Artículo 19.- Independientemente de la aprobación parcial de los informes financieros en las delegaciones, la aprobación definitiva de los mismos corresponde estatutariamente a la Comisión Autónoma de Hacienda (Artículo 68, inciso f) del Estatuto vigente.	Artículo 19.-SIN MODIFICACION
CAPITULO VI Del Manejo de las Finanzas Delegacionales Artículo 20.- Las Delegaciones Sindicales que según el porcentaje mensual excedan la cantidad de \$ 500.00 (Quinientos Pesos 00/100 M. N.) deberán depositar el excedente en una cuenta de ahorro; las delegaciones sindicales que al momento no excedan la cifra antes mencionada, manejarán el porcentaje a través de caja, pero cuando los fondos acumulados en caja respectivamente excedan los \$ 500.00 (Quinientos Pesos 00/100 M. N.), se obligan a abrir una cuenta de ahorros.	CAPITULO VI Del Manejo de las Finanzas Delegacionales Artículo 20.- Las Delegaciones Sindicales que según el porcentaje mensual excedan la cantidad de \$ 1000.00 (MIL Pesos 00/100 M. N.) deberán depositar el excedente en una cuenta de ahorro; las delegaciones sindicales que al momento no excedan la cifra antes mencionada, manejarán el porcentaje a través de caja.
Artículo 21.- entradas y salidas fluctúe alrededor de los \$ 100.00 (Cien Pesos 00/100 M. N.) mensuales existirá solamente el mecanismo de caja chica	Artículo 21.- En toda dependencia el Responsable Delegacional integrará una caja chica de hasta \$ 1000.00 (MIL Pesos 00/100 M. N.), que se renovará mensualmente como fondo

para satisfacer sus necesidades. Para dependencias En toda dependencia el Responsable Delegacional integrará una caja chica de hasta \$ 500.00 (Quinientos Pesos 00/100 M. N.), que se renovará mensualmente como fondo revolvente. En el caso de dependencias chicas cuyo promedio de en cuyo caso los ingresos se encuentren ostensiblemente por arriba de los \$500.00 (Quinientos Pesos 00/100 M. N.), el Responsable abrirá una cuenta de ahorros de un monto tal que le permitirá cubrir sus necesidades razonablemente. El monto de la cuenta de ahorros se puede calcular aproximadamente, computando el gasto promedio mensual de la Delegación respectivamente durante los últimos 6 ó 12 meses, según corresponda. Para dependencias que después de integrar su caja chica (y renovarla) aún cuenta con fondos, deberán efectuar su depósito mensual del 25% como fondo de resistencia (ver artículo 20). Si aún dispone de un saldo, entonces deberá abrir una cuenta de inversión y utilizar su buen criterio para conjugar los mayores dividendos y la mayor posibilidad tomando en cuenta las fechas en las que el Sindicato se encuentre en conflictos laborales y/o políticos.	revolvente. I. En el caso de dependencias chicas cuyo promedio de entradas y salidas fluctúe alrededor de los \$ 500.00 (QUINIENTOS Pesos 00/100 M. N.) mensuales existirá solamente el mecanismo de caja chica para satisfacer sus necesidades. II. Para dependencias en cuyo caso los ingresos se encuentren ostensiblemente por arriba de los \$1000.00 (MIL Pesos 00/100 M. N.), el Responsable abrirá una cuenta de ahorros CON EL AVAL DE LA ASAMBLEA, de un monto tal que le permitirá cubrir sus necesidades razonablemente. El monto de la cuenta de ahorros se puede calcular aproximadamente, computando el gasto promedio mensual de la Delegación durante los últimos 6 ó 12 meses, según corresponda. Para dependencias que después de integrar su caja chica (y renovarla) aún cuenta con fondos, deberán efectuar su depósito mensual del 25% como fondo de resistencia (ver artículo 20). III. Si aún dispone de un saldo, entonces deberá abrir una cuenta de inversión y utilizar su buen criterio para conjugar los mayores dividendos y la mayor posibilidad tomando en cuenta las fechas en las que el Sindicato se encuentre en conflictos laborales y/o políticos.
Artículo 22.- Para un buen manejo contable y de mejores controles internos de las finanzas, es obligación insoslayable de los Responsables de las dependencias enumeradas en las fracciones II y III, del anterior artículo, manejar por regla general, todas sus operaciones de entradas y salidas por cuenta de cheques. La caja chica se reserva sólo excepcionalmente para gastos menores o que por su naturaleza así lo justifiquen.	Artículo 22.- SIN MODIFICACION
Artículo 23.- Constituyen obligación de los Responsables de todas las dependencias depositar el 25% de su porcentaje de participación en una cuenta de inversiones especialmente para formar el Fondo de Resistencia Delegacional. Este Fondo de Resistencia es intocable y sólo puede ser usado para el objeto de su	Artículo 23.- Constituyen obligación de los Responsables de todas las dependencias depositar el 25% de su porcentaje de participación en una cuenta financiera que determine en la que se obtengan los mayores dividendos bancarios especialmente para formar el Fondo de Resistencia Delegacional. Este Fondo de Resistencia es intocable y sólo

naturaleza: la resistencia de los trabajadores en estado de huelga. Para su mejor custodia esta cuenta se registrará con dos firmas mancomunadas: la del Responsable y la de un Delegado al Consejo General de Representantes de la dependencia. De todas maneras para sacar este dinero del Banco, se deberá especificar el acuerdo del Consejo General de Huelga, para que este Fondo de Resistencia Delegacional pueda estar disponible en los momentos necesarios	puede ser usado para el objeto de su naturaleza: la resistencia de los trabajadores en estado de huelga. Para su mejor custodia esta cuenta se registrará con dos firmas mancomunadas: la del Responsable QUE HAYA FIRMADO LA CARTA COMPROMISO y la de un Delegado al Consejo General de Representantes de la dependencia. De todas maneras para sacar este dinero de la Institución Financiera, se deberá especificar el acuerdo del Consejo General de Huelga, para que este Fondo de Resistencia Delegacional pueda estar disponible en los momentos necesarios.
Artículo 24.- Recibido el cheque de participación del 25% delegacional de parte de la Secretaría de Finanzas, el Responsable dispone de un máximo de dos días hábiles para depositar ese cheque en el banco, cuando esto sea posible de acuerdo a los ingresos de la dependencia	Artículo 24.- Recibido el cheque de participación del 25% delegacional de parte de la Secretaría de Finanzas, el Responsable dispone de un máximo de dos días hábiles para depositar O CAMBIAR EN EFECTIVO ese cheque en el banco, cuando esto sea posible de acuerdo a los ingresos de la dependencia.
Artículo 25.- El informe trimestral al que se alude en el artículo 17, debe acompañarse, con: - Copia de tarjeta de ahorro y de la cuenta del Fondo de Resistencia. - Los estados de cuenta expedidos por el Banco, del trimestre que se reporta. - Recibos de depósito y retiros respectivos.	Artículo 25.- El informe trimestral al que se alude en el artículo 17, debe acompañarse, con: - Copia de tarjeta de ahorro y de la cuenta del Fondo de Resistencia. - Los estados de cuenta expedidos por la INSTITUCION BANCARIA, del trimestre que se reporta. - Recibos de depósito y retiros respectivos.
CAPITULO VII De los Órganos de Vigilancia Artículo 26.- Será competencia permanente de la Comisión Autónoma de Hacienda, vigilar que se aplique lo estipulado en el presente Reglamento y en el Estatuto del STUNAM, y en su caso solicitar la intervención de la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización.	CAPITULO VII De los Órganos de Vigilancia Artículo 26.- Será competencia permanente de la Comisión Autónoma de Hacienda, vigilar que se aplique lo estipulado en el presente Reglamento, Y LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO INTERNO DELEGACIONAL, en el Estatuto del STUNAM, y en su caso solicitar la intervención de la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización.
Artículo 27.- Será competencia de la Comisión Autónoma de Hacienda, el recibir toda la documentación que sea presentada por las delegaciones en los términos del presente Reglamento y emitir los dictámenes correspondientes en un período no mayor de 10 días hábiles contados a partir de la recepción.	Artículo 27.- Será competencia de la Comisión Autónoma de Hacienda, el recibir toda la documentación que sea presentada por las delegaciones en los términos del presente Reglamento y emitir los dictámenes correspondientes en un período no mayor de 10 días hábiles contados a partir de la recepción, RESERVANDOSE EL DERECHO DE SEÑALAR

	LAS IRREGULARIDADES QUE PRESENTA EL INFORME TRIMESTRAL, PARA QUE SEA SUBSANADO CUANDO SE TRATE DE SITUACIONES QUE NO SEAN GRAVES Y NO CONTRAVENGAN LAS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS. TRATANDOSE DE SITUACIONES GRAVES DEBE SOLICITAR LA INTERVENCION DE LA COMISION AUTONOMA DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION, PREVIO TRASLADO DEL EXPEDIENTE.
CAPITULO VIII De las Sanciones Artículo 28.- La participación se suspende temporalmente por las causas enunciadas en el artículo 10 y 12 del presente Reglamento. La Asamblea Delegacional debe elegir nuevo Responsable antes de transcurran sus dos oportunidades de cobro tal como se explica en la fracción III del artículo 16	Artículo 28.- SIN MODIFICACION
Artículo 29.- Las Delegaciones y sus Responsables serán consignados a la Comisión Autónoma de Vigilancia, cuando habiéndose efectuado la verificación de sus documentos y las aclaraciones del caso, se compruebe que se ha hecho mal uso de las Finanzas Delegacionales en cuanto a su objeto y destino, tal como se definen estos conceptos en el Capítulo III del presente Reglamento. Y con todo esto independientemente en su caso el Sindicato procederá penalmente contra aquellos de sus miembros a quienes se les compruebe malversación de Fondos Sindicales.	Artículo 29.- SIN MODIFICACION

CAPITULO IX De los Ingresos Extraordinarios Artículo 30.- Para efectos de éste Reglamento, se establece que todo ingreso que tengan las delegaciones diferente de la participación del 25%, es extraordinario, por ejemplo: participación por día del Niño, Festejo de la Madre, Cooperaciones, Rifas, Boteos, los intereses que produzcan sus inversiones, etc. Este Congreso faculta a la Comisión Autónoma de Hacienda para fiscalizar a CEPSTUNAM, CURSOS DE VERANO, STUNAMITAS y CLINICA DENTAL, con el fin de darle una mejor transparencia a todas las finanzas de nuestro sindicato, ya que el Reglamento de Finanzas que en la actualidad se tiene, sólo regula el uso del 25% de las Delegaciones Sindicales, mientras esto sucede, están obligados a informar trimestralmente según sea el caso.	Artículo 30- SIN MODIFICACION
Artículo 31.- Estos ingresos extraordinarios ineludiblemente deben ser reportados en los informes trimestrales en los espacios correspondientes de la forma CAH-01, CAH 02 y en los acuerdos de asamblea.	Artículo 31.- SIN MODIFICACION
Artículo 32.- En base a la irregularidad en cuanto a la información de sus gastos, se hace necesario que todas y cada una de las dependencias foráneas cumplan con la información a su base trabajadora (Asamblea) y a la Comisión Autónoma de Hacienda, aprovechando cuando asiste al D. F. el Delegado Sindical Representante de la Delegación Sindical.	Artículo 32- SIN MODIFICACION
	Artículo 33- Los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos en el seno de la Comisión Autónoma de Hacienda.
	Transitorio UNICO. ** Estas disposiciones entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación en el CGR LEGISLATIVO que para efectos se instale,

CAH-2006-2007

**C. FRANCISCO JAVIER ESPINOSA SALGADO
PRESIDENTE**

**LIC. ISAIAS MARTINEZ HERNANDEZ
SECRETARIO**

**C. JOSE LUIS DE LA CRUZ RAMOS
VOCAL**

CAH-2007-2008

**C. FRANCISCO JAVIER ESPINOSA SALGADO
PRESIDENTE**

**LIC. ISAIAS MARTINEZ HERNANDEZ
SECRETARIO**

**C. SUSANA LOZANO PEÑA
VOCAL**

* Las modificaciones al presente Reglamento están señaladas en mayúscula en negritas.