

**DOCUMENTO DE DISCUSIÓN QUE SE PRESENTA AL**

**XXX CONGRESO GENERAL ORDINARIO STUNAM**

**POLÍTICA LABORAL**

Compañeros y compañeras del STUNAM, como parte de la clase trabajadora de nuestro país que enfrenta grandes desafíos, entre estos: la crisis económica mundial, persistiendo en la privatización de la Seguridad Social, las reformas al régimen de pensiones y jubilaciones, la educación, la salud, energéticos, inseguridad, desempleo, pobreza, migración, narcotráfico, corrupción, aumento de los impuestos a los productos de primera necesidad, a la gasolina, gas natural, electricidad, así como la Reforma Laboral en contra de los trabajadores que intenta realizar el gobierno panista, ocasionando esto una disminución de los derechos laborales de toda la clase trabajadora del país y por ende de todos los trabajadores universitarios. No estando al margen de esta problemática es importante que el STUNAM, en esta próxima revisión salarial tenga como principal objetivo preservar la fuente de trabajo, sin dejar de lado que tenemos que luchar conjuntamente con toda la comunidad universitaria para que siga prevaleciendo la Universidad Nacional Autónoma de México como un ente plural, educativo, autónomo y sobre todo que no dependa de ningún partido político o posición de un grupo o grupos en el poder.

Para lograr nuestros objetivos de mejoramiento de vida y recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores universitarios, es preciso que este H. Congreso acuerde las mejores estrategias y propuestas, por lo que proponemos y ofrecemos para su análisis, discusión, perfeccionamiento y en su caso la aprobación de los siguientes puntos sobre política laboral:

**1. LA DEFENSA DE NUESTRA FUENTE DE TRABAJO.-** Quienes consideran que la UNAM es ajena a la crisis económica, política y social en la que se encuentra nuestro país está equivocado, ya que el gobierno federal, considera que nuestra universidad al ser su función fundamental proporcionar una educación pública, laica, gratuita, de calidad, crítica y plural que contribuye a mejorar el nivel de vida de los mexicanos y en particular la de su comunidad, la considera como su enemiga, como una amenaza para desarrollar a plenitud su proyecto neoliberal, reduciendo su presupuesto anual y ocasionando con ello la reducción de su matrícula estudiantil, menos recursos para sus actividades sustantivas como son la docencia, investigación y difusión de la cultura, sin dejar de lado de manera fundamental la disminución en los salarios para sus trabajadores académicos y administrativos. Esto nos obliga a que estemos siempre alertas y prestos a defender nuestra máxima casa de estudios en cualquier circunstancia y adversidad por ser esta nuestra fuente de trabajo y patrimonio de los mexicanos.

**2. RESPETO A LA BILATERALIDAD.-** Este ejercicio lo encontramos establecido en todo el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo y los reglamentos de todas las Comisiones Mixtas Contractuales, los cuales se encuentran firmados entre la UNAM y el STUNAM. Los reglamentos contractuales así como el Contrato Colectivo de Trabajo, en algunos de sus artículos y cláusulas respectivamente, han perdido su efectividad ya que la administración aplica criterios que limitan algunos derechos adquiridos por los trabajadores en perjuicio de los mismos, violentando con esto la Ley Federal del Trabajo. Es por ello que debemos seguir revisando y actualizando todos los reglamentos que tenemos acordados, así como los acuerdos en cada una de las dependencias de la Universidad, sin dejar de lado la permanente orientación a todos los Delegados Sindicales, subcomisionados contractuales y trabajadores en general a efecto de llevar a cabo la aplicación correcta de todas estas herramientas contractuales, fortaleciendo prioritariamente la primera instancia, sin detrimento de la norma general.

Es preciso señalar que dentro de este ejercicio hemos acordado bilateralmente el nuevo reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón, de tal forma que nos a permitido utilizar los medios electrónicos (internet), esto nos a permitido resolver en gran parte la contratación en tiempo y forma de las plazas calificadas como vacantes definitivas tal y como lo establece dicho reglamento.

Asimismo es indispensable lograr la firma del Reglamento de Conservación y Mantenimiento referente a los trabajos contratados bajo el rubro de la Cláusula 15 de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que al día de hoy los referidos trabajos se siguen contratando sin ninguna normatividad ocasionando con ello abusos de las diferentes administraciones, es por ello que este Congreso General Ordinario debe mandar a nuestro Consejo General de Representantes y al Comité Ejecutivo la pronta aprobación del citado reglamento, ya que con ello obtendremos un eficiente otorgamiento de las labores de conservación y mantenimiento, respetando en todo momento la primera y segunda instancia, y proporcionando a la Comisión Mixta Permanente de Conservación y Mantenimiento el estatus real que esta merece en relación directa con lo suscrito en las Cláusulas 10 y 15 de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, garantizando con ello la no invasión de la materia de trabajo reservada para el personal administrativo de base al servicio de la UNAM, coadyuvando con esto a la recuperación económica que a través de los trabajos de conservación y mantenimiento reciben nuestros compañeros.

**3. RECUPERACIÓN SALARIAL PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.-** En la búsqueda de una relación laboral comprometida con las labores sustantivas de la Institución y que al mismo tiempo se refleje en un beneficio real a los intereses de los trabajadores, este congreso debe mandar al Consejo

General de Representantes y al Comité Ejecutivo a comprometerse en impulsar a un más el programa de recuperación salarial, mejorando sustancialmente los convenios que le dan sustento, para poder arribar a una recuperación salarial profunda.

**4. RECUPERACIÓN DE LA MATERIA DEL TRABAJO.-** Para poder arribar a una verdadera recuperación de nuestra materia de trabajo es necesario que el trabajador universitario comprenda que es menester para ello tener una absoluta disponibilidad para el trabajo, por lo que tenemos que buscar los mecanismos necesarios que nos lleve a satisfacer a plenitud la capacitación y actualización de los agremiados a nuestra organización sindical, para que de esta forma puedan aspirar a los puestos de mayor responsabilidad, para obtener una mayor retribución económica. Asimismo debemos seguir buscando alternativas que nos lleven a encontrar la solución definitiva a la problemática de la contratación del personal de confianza, prestadores de servicios profesionales (honorarios) que invaden las funciones administrativas de los trabajadores de base, así como la invasión de la materia de trabajo que llevan a cabo los técnicos académicos y los prestadores de servicio social, esta claro que la contratación y las funciones que realiza este personal es una flagrante violación al Contrato Colectivo de Trabajo y a los acuerdos firmados bilateralmente entre la UNAM y el STUNAM. Es importante que el área laboral del sindicato siga trabajando conjuntamente para detener esta invasión de la materia de trabajo, tal y como lo ha venido realizando en los últimos años, obligando a las administraciones en primera instancia, así como a la administración central, a no seguir contratando dicho personal y a respetar los acuerdos antes mencionados, no podemos dejar de lado que aunque la estrategia implementada por nuestra instancia laboral no ha dejado los resultados esperados, si hemos avanzado al detener en un porcentaje importante la contratación del personal de confianza y de honorarios; los delegados de muchas dependencias en este momento, junto con el Comité Ejecutivo, se encuentran vigilantes de que esto no suceda.

**5. APLICACIÓN INTEGRAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.-** Para lograr los objetivos prioritarios de todos los trabajadores afiliados al STUNAM, sigue siendo la columna vertebral de nuestra política laboral la Capacitación y el Adiestramiento, por esto consideramos que la representación sindical ante la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, debe seguir impulsando la descentralización de dicho programa, teniendo presente el diagnostico de las necesidades detectadas en todas y cada una de las dependencias de esta Institución, en este caso la subcomisiones locales de capacitación deberán buscar la factibilidad de desarrollar un programa cuantitativo y de calidad, toda vez que en la mayoría de las dependencias se cuenta con la infraestructura necesaria, tanto tecnológica como humana, para la aplicación del programa de

capacitación y adiestramiento. La CMPCA debe establecer las equivalencias de la experiencia, práctica laboral relacionada a los grados de escolaridad; y esto solamente se podrá obtener mediante la capacitación, y así enfrentar con éxito el auge de las nuevas tecnologías, ya que de no hacerlo estaremos perdiendo la oportunidad de llevar a cabo una verdadera recuperación de nuestra materia de trabajo y del poder adquisitivo del salario de los trabajadores; visto de esta forma se requiere que la capacitación pueda llegar a todos los trabajadores de las distintas ramas del tabulador, asimismo debemos retomar el plan de capacitación y adiestramiento en la UNAM, para el periodo implementado bilateralmente.

El programa integral de capacitación y actualización deberá orientarse a formar técnicos calificados, que a su vez sea el primer peldaño para obtener una sólida formación académica, teniendo como objetivo claro el de la **CARRERA ADMINISTRATIVA UNIVERSITARIA**, siendo esta la profesionalización del trabajo administrativo.

**6. TABULADOR.-** Es una necesidad urgente la actualización y el reordenamiento del tabulador, así como la actualización del catalogo de puestos del personal administrativo de base, estos procesos deben realizarse con criterios eminentemente técnicos, de tal forma que las actividades administrativas, definidas para cada uno de los puestos, corresponda con las necesidades de la Institución. Conseguir que se establezcan los niveles salariales de acuerdo con la calificación de cada uno de los puestos, acorde con las responsabilidades en el desempeño de las funciones. Deberán incluirse en el tabulador aquellos puestos generados a partir de la introducción de nuevas tecnologías y que han sido creados en vías de hecho; mismos que, sin capacitación previa, los trabajadores han desempeñado en numerosas dependencias, de manera contraria deberán eliminarse todos los puestos que con base en sus funciones han quedado obsoletos o han sido rebasados por las ya mencionadas nuevas tecnologías; asimismo debe establecerse un reconocimiento y pago al desempeño de funciones adicionales al puesto contratado. Se debe seguir persistiendo en alcanzar plenamente la reestructuración integral, buscando alternativas para alcanzar la actualización y perfeccionamiento del catalogo de puestos del personal administrativo de base, estableciendo los profesiogramas que contengan los requisitos de escolaridad, conocimientos teórico-práctico, líneas de mando, niveles de capacitación y adiestramiento y todos aquellos que se consideren necesarios para alcanzar que al trabajador se le pague un salario justo de acuerdo con sus aptitudes, capacidad y experiencia en el trabajo.

**7. PROGRAMA DE CALIDAD Y EFICIENCIA.-** Es pertinente que la representación del sindicato en esta Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, siga buscando alternativas que nos conduzca al mejoramiento de este programa, a efecto de que no contravenga los derechos adquiridos por

los trabajadores y que se encuentran plasmados en el Contrato Colectivo de Trabajo, asimismo seguir impulsando que dicho programa sea integrado en su totalidad al citado Pacto Colectivo, con lo que se alcanzará un gran beneficio para todos los trabajadores agremiados a nuestra organización sindical.

**8. JUBILACIÓN Y PENSIÓN DIGNA.-** Este programa debe continuar este año, estando claro que sea beneficiado a un número importante de trabajadores que han decidido jubilarse y/o pensionarse, asimismo seguiremos con la lucha permanente y ver coronado el propósito de integrarlo como parte del clausulado en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, sin dejar de observar las disposiciones normativas que establece la ley del ISSSTE.

**9. EMPLAZAMIENTO A HUELGA A LA UNAM POR REVISIÓN SALARIAL.-** Es importante la participación de todos los trabajadores sindicalizados para impulsar un incremento porcentual mayor al de la inflación con respecto al crecimiento salarial de los trabajadores, que se ha venido perdiendo, aumentando la desigualdad social y evitando un verdadero desarrollo de la economía, por ello este XXX Congreso General ordinario debe mandar al Consejo General de Representantes y al Comité Ejecutivo del STUNAM a emplazar a huelga a la UNAM ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a más tardar el ¿ de ¿???? del año en curso, por un incremento salarial del 20%. Con las propuestas que conformen el pliego petitorio alterno, el cual retomara todas las propuestas que acuerde este Congreso General Ordinario.

**10 CARRERA ADMINISTRATIVA UNIVERSITARIA.-** La carrera administrativa universitaria, como régimen del reconocimiento de méritos al compromiso laboral de los trabajadores administrativos de base de la UNAM debe, en razón de su naturaleza, evaluar la contribución de los trabajadores en el desempeño de las actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura, con el propósito de hacerlos acreedores a los beneficios que este instrumento laboral permite.

Considerando que la carrera administrativa universitaria se extiende como un proceso de cambio, integrado por un conjunto de reglas y normas que deben ser diseñadas entre la UNAM y el STUNAM, así como un conjunto de valores y conductas que deben ser reorientados en la perspectiva de generar las mejores condiciones para el desempeño de las actividades administrativas como apoyo a las funciones sustantivas de la institución; será necesario el análisis, elaboración y suscripción del reglamento que complete el catálogo de puestos de la carrera administrativa universitaria, el catálogo de requisitos que deben tener los aspirantes a ocupar los puestos vacantes, así como los valores y puntuación de los factores de promoción, entre otros.

Así mismo, el sindicato deberá insistir en el cumplimiento de la carta compromiso que entregó la administración en la revisión contractual 2006-

2008, y convenir la integración de una comisión mixta para la elaboración del reglamento respectivo y la elaboración y aplicación de la normatividad y el tabulador de la carrera administrativa universitaria, así como el tránsito entre los dos tabuladores y las convocatorias para la ocupación de los puestos vacantes del tabulador de la carrera administrativa, la coordinación de los cursos de capacitación y los plazos para su aplicación y la elaboración de los listados de aptos para la promoción en términos de la normatividad.

**11. SEMANA DE PASCUA.-** Toda vez que existe la necesidad de que las madres y padres que tienen hijos menores de 12 años cuiden a los mismos durante la semana de pascua, por las vacaciones que establece el calendario escolar de la Secretaría de Educación Pública y sabiendo de antemano que es necesario cubrir las funciones sustantivas de la universidad en estas fechas, es preponderante acordar con la administración de la UNAM, como resolver esta problemática, por lo consiguiente nuestra propuesta es: indistintamente a cualquiera de los cónyuges que laboren en la institución que tengan hijos menores de doce años, así como los padres que ostenten la patria potestad o guardia custodia de sus hijos podrán disfrutar la semana de pascua, utilizando tres días económicos o tres días de vacaciones adicionales, más el pago de un día de salario, siendo esta propuesta de carácter opcional.

**ATENTAMENTE**

**“UNIDOS VENCEREMOS”**

**Ciudad Universitaria agosto de 2011**

**POR EL ÁREA LABORAL DEL STUNAM**

**ING. AGUSTÍN RODRÍGUEZ  
FUENTES**

**LIC. PEDRO GANTE  
LEONIDES**

**C. GUSTAVO A. RODRÍGUEZ  
MARTÍNEZ**