

CONCENTRADO DE PONENCIAS Y PROPUESTAS
AI XXX CONGRESO GENERAL ORDINARIO

POLÍTICA ACADÉMICA

**CONGRESO GENERAL
ORDINARIO DEL STUNAM**



26,27y 28 agosto 2011

Secretaría de Prensa y Propaganda
Agosto 2011

Trabajo realizado por Alfonso Velázquez

CONCENTRADO DE PROPUESTAS PRESENTADAS EN LA MESA ACADÉMICA DEL XXXX CONGRESO GENERAL ORDINARIO

Balance y Propuestas hacia la Sección Académica

Con base en la orientación adoptada por el Comité Ejecutivo y el Consejo General de Representantes, se hace llegar el documento que inicialmente pudiera aportar elementos para un balance de la política hacia el personal académico de la Universidad Nacional por parte de nuestra Organización Sindical, así como una serie de propuestas que pudieran generar las mejores condiciones para obtener **la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo y la aplicación, en todos sus términos, el Estatuto del Personal Académico de la UNAM.**

Con el propósito de hacer un análisis más objetivo de las condiciones de la Sección Académica, previo a la realización del XXX Congreso General Ordinario, se consideró conveniente llevarlo a cabo a partir del marco jurídico que norma las relaciones entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el personal académico, tanto los preceptos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Legislación Universitaria.

Al tener claridad de la función social de la Universidad, nuestra Organización Sindical, en su Declaración de Principios establece:

(...) Su tarea específica es la formación de profesionales en las diversas disciplinas científicas, 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.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) advirtió que en 2010 la educación en México corría un grave riesgo ante el anunciado recorte presupuestal. Además colocó al país en una lista de naciones con baja calidad educativa, junto al Congo, Sudán, Pakistán, San Vicente, Camerún, Kirguistán y Kenia.

El gasto nacional de educación promedio fue de 6.3% del Producto Interno Bruto (PIB), aunque la Ley General de Educación establece que el monto anual que la Federación y los gobiernos estatales y municipales deben destinar a la educación es por lo menos el 8% del PIB (también planteado por la UNESCO) de lo cual, el 1% debe dirigirse a investigación científica y desarrollo tecnológico en las Instituciones Públicas de Educación Superior. Según lo anterior el gasto del 2005 ascendió a 595 mil 453 millones de pesos, de los cuales 77.9% fueron recursos públicos y 21% a inversión privada. En el 2008 la cifra fue de 759 mil 570 millones de pesos, para el sector público y del 79% al sector privado.

Aunque no es suficiente, observamos que del total de los recursos ejercidos en el sector el 97.5% correspondió al pago de nómina y sólo 2.5% a inversiones físicas. México es el país que menos

recursos inyecta a la inversión en infraestructura educativa, en comparación con Brasil, que lo hace con 6.1% de su presupuesto; Alemania, 6.7%; Japón 9.9% y Estados Unidos 11.2%.

Para el Foro Económico Mundial, el índice global de competitividad en educación estableció que México ocupó en el bienio 2007-2008 el lugar número 95 de entre 131 países, en el segundo bienio 2008-2009 el lugar 116 entre 134 países, y en el tercer bienio 2009-2010, el lugar 115 entre 133 países.

En cuanto a la calidad del sistema de educación superior y de capacitación, en el primer bienio el país se ubicó en el lugar 92, en el segundo bienio en el 109 y en el tercero en el 115. En el área de matemáticas y ciencias ocupamos el lugar 113 y en el segundo y tercer bienios el 127 de 133 países analizados. Así mismo, el gasto en educación por estudiante en México es uno de los más bajos, dentro de los países que integran la OCDE.

Para el Gobierno Federal la educación no la considera como una inversión, sino como un gasto y esta dicotomía que prevalece desde hace varios años ha estancado a la educación pública en México en todos sus niveles.

El panorama de la educación en el nivel medio superior y superior, encontramos un problema que es reflejo de la escasa inversión en la educación por parte del estado, lo cual se manifiesta a partir del gran número de rechazados para ingresar a las universidades públicas, como son los 314,271 jóvenes que no pudieron ingresar a este nivel educativo. Por ejemplo la UNAM y la UAM, han rechazado este año a más de 200 mil alumnos, de los cuales sólo fueron aceptados en la UNAM el 6.7% quedando fuera el 91.2% que equivale a 152 mil 991 jóvenes.

Esta situación hace urgente demandar que se abra la matrícula en todas las instituciones públicas de educación media superior y superior en el país, procurando que tanto la educación como la investigación favorezcan el crecimiento y desarrollo de México para eliminar la dependencia económica, científica y tecnológica que tiene nuestro país con los países desarrollados.

Por lo anteriormente expuesto, es que reiteramos nuestra posición de defender a la educación pública, laica y gratuita en todos los niveles, como un derecho constitucional de todos los mexicanos. Y para hacer efectivo este derecho requerimos entender a la educación como una inversión y no como un gasto por parte del estado. Asimismo, exigimos la asignación efectiva de por lo menos el 8% del Producto Interno Bruto (PIB), como lo recomienda la UNESCO.

Consideramos que la educación debe servir para el desarrollo económico, social, cultural, científico y tecnológico del país, a la vez que permita la superación y formación integral de los mexicanos, con el objetivo de tener condiciones de trabajo adecuadas y alcanzar el bienestar, y mejores niveles de vida de la población.

Bajo esta orientación, nuestro Sindicato, 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 programas; **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 diversas disposiciones, entre las que destacan:

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 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

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 y la libertad de asociación del personal académico y administrativo, sino que han dado congruencia, en lo que a las relaciones laborales se refiere, a los preceptos que establece la propia Legislación Universitaria. En este sentido, destacan los siguientes artículos de la **Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México**, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de enero de 1945:

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** indica, en el **Título Sexto** los Órganos que intervienen en el Ingreso y Promoción del Personal Académico

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

El Consejo Universitario, los consejos técnicos, los directores, los consejos internos, las comisiones dictaminadoras, los jurados calificadores y los consejos asesores

En el **Capítulo I** De las Comisiones Dictaminadoras

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.*

En este sentido, la Sección Académica se propone la conformación del COLEGIO ACADÉMICO DEL STUNAM. Su creación obedece a la necesidad de que la afiliación académica tenga una instancia deliberativa de carácter meramente académico, además de ser una acción organizada de participación en los órganos colegiados que reconoce la Legislación Universitaria.

La mayoría de los profesores no tienen estabilidad laboral, condición diametralmente opuesta a las condiciones en que se encuentra el sector administrativo, por lo que muchos maestros temen denunciar estas arbitrariedades ya que se les hostiga laboralmente y hasta pende sobre ellos la amenaza de ya no ser recontratados. Muchos de estos casos se dan con desconocimiento o complacencia de los consejos técnicos de las entidades académicas. Es por esto que se propone crear el COLEGIO ACADÉMICO POR ÁREAS DEL CONOCIMIENTO, es decir: LA CIENTÍFICA,

LA HUMANÍSTICA, LA DE ARTES Y LA DE EXTENSIÓN CULTURAL. Creando estos grupos interdisciplinarios estaremos en condiciones de ayudarnos mutuamente en las integraciones de comisiones revisoras y/o dictaminadoras así como participar en la integración de los consejos técnicos e incluso presentar propuestas para ocupar los puestos de director.

Asimismo, se propone la integración de los comités interactivos de estudiantes, trabajadores y profesores, que tengan y cubran actividades de carácter académico, culturales, sociales y políticas. En la primera buscaremos apoyar la proyección académica de los estudiantes que se encuentren dentro de estos comités y recíprocamente el Sindicato puede recibir colaboraciones de estos mismos en los análisis coyunturales. Culturalmente la posibilidad de intercambiar es enorme, ya que los estudiantes buscan espacios de proyección y ampliación de experiencia, por lo que factible desarrollarnos en este sentido.

En la parte social, seguramente encontraremos situaciones de coyuntura, como la de la actual reforma de la Ley Federal del Trabajo, que implica necesariamente la participación de los estudiantes en la promoción de la consulta nacional que pretendemos realizar; sin duda en lo futuro seguirá habiendo conflictos sociales serios que ameriten nuestra atención y que mejor que hacerlo conjuntamente con nuestros compañeros estudiantes.

Finalmente, tendrá que surgir una forma de organización y coordinación con los grupos estudiantiles que promueven la democratización de los órganos de gobierno dentro de la UNAM y el cambio de rumbo económico, así como la reconstitución del país con la reformulación del estado mexicano.

Como parte de la estrategia general es importante establecer relaciones con las instancias respectivas de otros sindicatos universitarios, en el afán de promover nuestras posiciones en todo aquello que atañe a las universidades públicas. El propósito será el encontrar los males que nos sean comunes y consensuar los objetivos y alternativas de solución generalizadas o bien coadyuvar en salidas particulares.

Conclusiones y Propuestas:

A partir de la letra y el espíritu de los preceptos constitucionales, los establecidos en la legislación laboral vigente, 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 los derechos **académicos**, y las obligaciones y los derechos **laborales**, condición que, en los hechos, ha dado lugar a una **interpretación unilateral por parte de la Administración Universitaria y una aplicación no siempre apegada a la normatividad establecida, tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo, como en el Estatuto del Personal Académico.**

En consecuencia, la lucha por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM sigue siendo la demanda estratégica de nuestra Organización Sindical, como Sindicato de Institución, bajo el principio del ejercicio pleno de las obligaciones y derechos laborales establecidos en ese instrumento laboral, así como el derecho que le asiste al personal académico para el disfrute de las prestaciones sociales, **sin condicionamiento alguno a su militancia sindical.**

En este sentido, consciente de lo expuesto, y de la importancia por la actualización de los instrumentos que norman las relaciones del personal académico con la UNAM, nuestra Organización Sindical 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 orientación fundamental la participación de todos los sectores que integran la comunidad universitaria, es decir, debe ser un proceso democrático, incluyente y participativo. 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.

Con relación a la reforma del Estatuto del Personal Académico, el Sindicato reitera el principio de 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 permanencia, fortalecer la carrera académica, así como proponer el establecimiento de las condiciones para la superación académica, así como el principio indeclinable de luchar por la estabilidad laboral del personal académico de la Universidad Nacional.

Es claro, el trabajo organizativo empieza con la afiliación de académicos. Sin embargo, los esfuerzos por lograr una mayor afiliación de integrantes del personal académico han sido, hasta ahora, insuficientes, como lo evidencian los datos estadísticos que a continuación se indican, registrados en la revista *Magister*.

AÑOS	REVISTA "MAGISTER"					
	Núm. 68	Núm. 27	Núm. 65	Núm. 67	Núm. 83	Núm. 100
1976	3,720	00	00	00	00	00
1977	2,329	00	00	00	00	00
1980	3,101	00	00	00	00	00
1983	3,370	3,370	00	00	00	00
1994	2,100	1,920	00	00	1,920	00
1995	1,959	2,038	00	00	2,500	00
1996	2,366	2,366	00	00	00	00
1997	2,243	00	00	00	00	00
1998	2,720	00	00	2,870	00	00
1999	3,927	00	3,800	3,965	00	00
1991	00	2,500	00	00	00	00
* 2000	00	00	00	4,269	6,500	00
2002	00	00	00	00	00	5,632

Un análisis superficial de las cifras y gráficas puede llevarnos a conclusiones equivocadas, que contribuirían, en el mejor de los casos, a mantener el promedio de afiliación de académicos, en aproximadamente 3,000, con pocas posibilidades de demandar siquiera un recuento por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Algunas de las razones que pudieran explicar los altibajos que en las gráficas se observan, independientemente de la atribución y obligación estatutaria de todos los miembros del Sindicato, de promover la afiliación entre el personal académico, las podríamos explicar a partir de: 1) jubilación de personal académico, 2) renunciaciones y fallecimientos, 3) afiliación de ayudantes de profesor y de investigador, cuya contratación es temporal y con el impedimento de obtener definitividad en esta figura académica, 4) la apertura de los concursos de oposición para ingreso o concurso de oposición abierto (COA), y la exigencia de los requisitos académicos para poder participar, 5) no renovación de la contratación por artículos 46 y 51 del Estatuto del Personal

Académico, 6) campañas de afiliación, sin explicación al personal académico de las alternativas y beneficios, tanto académicos como laborales que pudieran obtener como miembros del Sindicato, instalando mesas contratando edecanes, con resultados negativos hacia la organización sindical, 7) promesa de vivienda para el personal académico, con resultados igualmente negativos para el Sindicato, específicamente para la Sección Académica, 8) como Sindicato de Institución, ha sido evidente que el ejercicio de los derechos estatutarios, como los que establece el Reglamento de Bolsa de Trabajo, ha sido inequitativo.

Es claro, en consecuencia, que la política de nuestra organización sindical hacia el sector académico debe estar orientada a demandar de la Administración Universitaria el cumplimiento de la normatividad establecida, tanto en el Estatuto del Personal Académico como en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Condición fundamental para lograr una mayor afiliación a nuestra Organización Sindical 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, además de la participación del personal académico en la vida cotidiana de las entidades y dependencias, participando en la elaboración de los planes institucionales de desarrollo, la representación del personal académico ante los órganos colegiados responsables de la aplicación del Estatuto del Personal Académico.

La demanda por la titularidad de este instrumento laboral atraviesa, necesariamente, por organización del personal académico, y por la defensa irrestricta de los derechos y obligaciones académicos y laborales, así como de la generación de propuestas sobre el quehacer académico de la Institución y su vinculación con la sociedad mexicana; diseñar una política editorial que posibilite la edición de una revista indexada, que permita la publicación de artículos con valor curricular; impulsar en el seno del Consejo Universitario el compromiso de la Universidad Nacional para la creación del Sistema Nacional de Docencia, a efecto de lograr el reconocimiento de la labor docente, como una de las funciones sustantivas de la Institución, y quizá la de mayor compromiso social; fortalecer la política de gestión laboral que permita el ejercicio de las prestaciones sociales establecidas, tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo, como en la Ley del ISSSTE, a todo el personal académico que presta sus servicios en la Institución.

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 17 de 2011

BLG/EOC/PGM/slg*

Colegios de académicos y Claustros de Investigadores

*Dr. Lorenzo Manzanilla López de Llergo
Delegado Académico al Congreso Ordinario STUNAM 2011
Delegado Académico del STUNAM
C. Patricia Gutiérrez
Secretoria de Asuntos Universitarios
Delegada Académica al Congreso Ordinario STUNAM 2011*

Introducción.

Hoy en día el concepto de académico incorpora diversas actividades Docente, Investigador y Difusor para extensión, especializadas pero que se complementan. Los Colegios de académicos y Claustros de Investigadores, son una forma de agrupación que les permite desarrollar su labor en redes de especialistas que aumentan su calidad y cobertura profesional; también les permite consolidarse como un grupo con intereses laborales específicos y puede ser un magnifico punto de partida para la defensa de sus derechos laborales como trabajadores intelectuales y de integración de intereses sindicales.

El académico no solo se limita en la impartición de la cátedra en el aula, aunque suele ser muy importante, el profesor debe de desarrollar otras áreas para ser reconocido como docente, generación de nuevos conocimientos como **investigador y difusor o extensionista** y actualmente también se empieza a reconocer como **consultor o interventor** de conocimientos aplicados de manera innovadora de S(J) .especialidad, por señalar algunos de los ámbitos de su labor más comunes.

El desarrollar nuevos conocimientos en el área, producto de su integración en Colegios de académicos y Claustros de Investigadores les permite con mayor facilidad el acceso a estudios de posgrado, una sus características de estos estudios, que las aportaciones o productos de su labor académica se vean revestidas del prestigio y calidad del material didáctico, de fuente de investigación y difusión, con lo que la calidad de sus productos intelectuales, sean a su vez consultados por otros académicos, todo ello trae **nuevas y crecientes exigencias laborales en el académico y estas formas de organización les permite** con mayor facilidad acceder y publicar documentación arbitrada e indexada, indispensable para el desarrollo de su carrera académica como docente.

El académico como docente.

Hay quienes referencian la labor del docente, como la acción ejercida para transmitir conocimiento, los precursores del aprendizaje significativo lo ubican como el que trasmite el discernimiento al estudiante pero en base también a la trasmisión de su aplicación y bajo el enfoque humanista el profesor es el individuo capaz de transformar conciencias, lo que resulta claro es que el académico tiene como principal función el transmitir, enseñar, aplicar el conocimiento a los alumnos para que estos logren aprender; hoy su tarea aunque no sencilla esta llega a facilitarse con el uso de herramientas tales como el internet y base de datos arbitradas e indexadas, que se puede proyectar de manera directa a los pizarrones interactivos, el uso de sistemas de computo en donde el profesor puede hacer mas interactiva y colaborativa su cátedra, con una calidad avalada por los árbitros y publicaciones indexadas, despertando un mayor interés, de otros académicos y de su público.

La trasmisión de conocimiento es la finalidad que busca la ,educación, pero también el análisis, reflexión y fomentar la crítica de lo publicado, en opiniones de expertos reconocidos sobre los temas de especialidad que hemos mencionado son los árbitros y las fuentes documentales, físicas, virtuales y multimedia, lo que permite formar en el alumno uno mejor comprensión y entendimiento de los temas.

El alumno logra tener mayor interés cuando además de aprender, logra aplicar sus conocimientos y le una orientación para lo que le sirve, el aprender la búsqueda de información, la resolución de problemas, representan 105 medios para lograr una mayor preparación en el estudiante. El uso de textos y casos prácticos, videos, programas, radiales y TV, para brindar calidad en el material auxiliar del aprendizaje.

El académico como profesor universitario, antes su preocupación solo consistía en esmerarse por preparar y desarrollar de manera presencial una materia asignada en su escuela o facultad, actualmente ha tenido que evolucionar de roles, conforme las exigencias propias del ambiente universitario en el que se desenvuelve, pero de manera más dinámica aun en la sociedad, cada vez mas tecnológica informática y comunicada por internet (TIC), generando nuevas formas de educación abierta y a distancia o la tendencia mixta presencial con virtual de manera complementaria, generando nuevas exigencias laborales del profesor.

En las últimas décadas, el profesor por los requerimientos de la sociedad y economía y del mercado laboral de la docencia, por el respeto y el compromiso con la educación, le exige una preparación y capacitación constante, por lo que de manera tenaz tiene que incrementar su potencialidad adicionalmente tienen que actualizarse constantemente en su especialidad, pero también en un mundo de la complejidad actual, debe de ser capaz de integrarse en grupos multidisciplinarios en docencia, investigación y extensión como exigencias y prioridades, signos de nuestro tiempo. Los Colegios de académicos, son una magnífica agrupación que permite ser el paso para llegar a la integración en el ámbito sindical del STUNAM, como camino previo para la búsqueda de la titularidad del contrato colectivo.

El académico como investigador

Los grados académicos obtenidos, las evaluaciones periódicas que se aplican tanto por las instancias internas como extra institucionales, la acreditación y certificación obtenida por estos sistemas, amplían las primas adicionales al salario de los académicos así como la oportunidad de acceder recursos frescos, para su investigación, docencia y difusión, que de manera de multiplicador aumenta la probabilidades de nuevos estímulos financieros y al salario, por lo que han motivado al académico a incursionar en esta labor de investigación.

Hoy el académico tiene que desarrollar la generación de nuevo conocimiento por lo que tiene que ampliar del mismo modo su formación como investigador, con los Claustros de Investigadores y redes sociales, donde su labor se extiende no solo en los ámbitos locales y presenciales sino ampliados en la Internet; pero su labor no debe parar ahí, tiene el compromiso de ampliar sus lectores y audiencia, a varios cientos de veces más que los alumnos del aula y lectores de publicaciones tradicional ampliándola a otros medios multimedia.

Una de las tareas adquiridas en las últimas décadas por el investigador, ha sido la de aquellos docentes ubicados en el área de las ciencias sociales, en donde no se inclinaba mucho hacia esta actividad de investigación, de manera contraria a las áreas de ciencias exactas y naturales donde era una tarea común la investigación de los docentes en ciencias sociales y económicas lleva a generar conocimientos nuevos, es la labor paciente y metódica de buscar información, detectar problemas y hacer aportaciones enriquece mucho y actualiza el conocimiento.

El investigador puede utilizar diversas herramientas, como las técnicas cuantitativas o cualitativas dependiendo del tipo de investigación que se busque desarrollar, además la investigación puede documental, histórica, exploratoria o aplicada según se trate. Los Colegios de académicos y Claustros de Investigadores, permite integrarlos y brindarse los apoyos necesarios para su preparación y formación como investigadores. Pero toda esta acción desarrollada por el académico esta encauzada a enriquecer y actualizar conocimiento, como aporte a la mejor preparación y educación enfocada a la mejora de la sociedad y a solucionar su problemática.

La investigación y la difusión; permite el enriquecimiento cuando se divulga en congresos o se publica en revistas, Radio y TV, ya que la comunidad y los otros expertos pueden llegar a conocerla y evaluarla, toda esta acción desarrollada por el académico esta encauzada a enriquecer y actualizar conocimiento, como aporte a la mejor preparación y educación enfocada a la mejora de la sociedad y a solucionar su problemática. los Colegios de académicos y Claustros de Investigadores, permiten integrarlos y brindarse los apoyos necesarios para su preparación y formación como investigadores y ser el paso para llegar a la integración en el ámbito sindical del STUNAM, como camino previo para la búsqueda de la titularidad del contrato colectivo. Desde esta plataforma de solidaridad sindical, se puede influir a la creación del Sistema Nacional de Docentes.

El académico en su labor de Difusión. Interventor o Consultor.

El conocimiento adquiere valor cuando es conocido aplicado o utilizado por terceros, de nada sirve si el conocimiento adquirido o aprendido no se trasmite o se reproduce de manera social. Un investigador y docente, adquiere un reconocimiento y crédito, cuando sus obras son publicadas, cuando sus aportes a la ciencia aparecen en las principales bases de datos, videos multimedios, radiados y de TV y son consultadas por otros investigadores también el académico en su labor de Difusión, Interventor o Consultor, da prestigio a la universidad, al dar extensión al conocimiento universitario en todos los ámbitos de la sociedad.

Los Colegios de académicos y Claustros de Investigadores, permiten integrar a los académico en su labor de Difusión, Interventor o Consultor y brindarse los apoyos necesarios para su preparación y formación como docentes, investigadores, difusores o interventores; Facilitar la obtención de estímulos por las primas académicas que se otorgan la UNAM y que le da prestigio a la institución el contar con investigadores connotados y las institucionales del Sistema nacional de Investigadores así como el del Sistema de creadores y ser el paso para llegar a la integración en el ámbito sindical del STUNAM, como camino previo para la búsqueda de la titularidad del contrato colectivo.

Los Colegios de académicos y Claustros de Investigadores, también deben incorporar a los difusores de la cultura así como a los interventores y consultores y estas agrupaciones son una magnífica organización que permite ser el paso previo, para llegar a la integración en el ámbito sindical del STUNAM. como camino necesario para la búsqueda de la titularidad del contrato colectivo

Reflexiones:

- 1.- Los Colegios de académicos y Claustros de Investigadores, permiten integrar a los académico en su labor de Docente, Investigador, Difusor, Interventor o Consultor.
 - 2.- Los Colegios de académicos y Claustros de Investigadores, el paso previo, para llegar a la integración en el ámbito sindical del STUNAM, como camino necesario para la búsqueda de la titularidad del contrato colectivo.
 - 3.- Resulta de la mayor importancia y actualidad implantar el sistema nacional de docentes, que son la mayoría de los trabajadores académicos de la UNAM.
 - 4.- Si la STUNAM apoya esta labor, por su fuerza podrá incidir en la política nacional para la creación de este sistema nacional de docentes.
-

PROPUESTA DE COLEGIO DE ACADEMICOS DE LA FACULTAD DE CONTADURIA y ADMINISTRACIÓN

Se hace una atenta invitación a todos los académicos de pertenecer a dicho Colegio.

El objetivo de este Colegio es:

1. Atender a los académicos en cuanto a problemas que se suscitan en las academias como en comisario dictaminador.
2. Dar seguimiento a problemas que se susciten con autoridades y Consejo Técnico
3. Los cursos de actualización deben ser propuestos por los académicos, como obtener:
La definitividad .
El PRIDE.
El S.N.I
PEPASIP .
PAPIME
4. Promover el desarrollo integral de los académicos, obteniendo boletos y descuentos para actividades culturales y académicas que se presentan dentro y fuera de la UNAM.
5. Asignar las sinodalías de los exámenes profesionales y de grado, prioritariamente para los profesores con definitividad en el área de conocimiento en donde se ubique el trabajo para la graduación del sustentante en cualquiera de las modalidades aprobadas

Quedan invitados todos los académicos a sumarse a esta propuesta de integración

Dr. Lorenzo Manzanilla López de LLergo ,
Profesor titular "c" de carrera, T.C.
Teoría de la organización, sostenible
División de Investigación y Estudios de
Posgrado
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, Coyoacán, México. D.F.
Mail. lmanzani@aprender.fca.unam.mx

Principales aspectos de la Reforma Laboral

Los aspectos más relevantes en el terreno del mundo del trabajo, están agrupados en los siguientes puntos:

1. Ingreso, promoción y permanencia del trabajador: En principio, sobre el acceso al trabajo, se queda subordinado, modificado y dependiente a las nuevas formas de contrato, porque la reforma permite nuevos tipos de contratos; a prueba, de capacitación inicial y de labores discontinuas. Los dos primeros permiten manejar horarios y días diferentes, así como no hay una jornada indefinida y el salario es diferencial respecto de otros trabajadores, y en el tercer tipo de contrato, es de tipo flexibles en cuanto a duración, y jornada de trabajo, quedando el trabajador sujeto a la actividad de trabajo dependiendo la temporada, o la demanda del bien que se produce, son los casos de las Outsourcing, la maquila de exportación, las empresas de los servicios, o en el ámbito de las maquilas de la industria automotriz, en todas se encuentra presente esta forma. Dentro del magisterio nacional, esta figura ha sido aplicada con los contratos temporales de un mes o a periodos menores a los tres meses, contratos que se vuelven a firmar en esas mismas condiciones con diferencia de días, para evitar generar la antigüedad de los trabajadores y deshaciendo la relación laboral evitando pagos de indemnización, en el sentido anterior, la permanencia del trabajador queda en entredicho y se rompe con el precepto de estabilidad laboral o permanencia en el empleo, consolidando este proceder, con el cambio en el artículo 39 al suprimir el texto que

refiere que "la existencia de un contrato se dará mientras subsista la materia de trabajo". Con lo anterior, se desprende que al no existir este señalamiento en la ley, el patrón queda liberado de seguir contratando al trabajador y desaparecen derechos que se desprenden de la antigüedad por la permanencia (por ejemplo la jubilación) e incluso la promoción del trabajador se pierde dado que nunca estará en condiciones de alcanzar esa promoción en tanto estará en constante reciclaje dentro de un circuito de empresas con razón social diferente cada una.

2. . El pago de los salarios: Los tipos de contrato antes señalados, viene acompañados del pago por hora, haciendo a un lado la función de los salarios mínimos como medio corriente utilizado como parámetro de pago, violentando el precepto de salario constitucional o se fractura a los mismos salarios profesionales, adicional mente, estas figuras de firma de contrato individual subordinando la regulación de los contratos colectivos, provoca que se anule la obligatoriedad para revisar y firmar el apoyo con a los trabajadores con otro tipo de prestaciones que acompañan la firma de un contrato colectivo y los aumentos de salario no se pueden revisar en lo colectivo y l aprouesta de los pagos de salario a partir de los criterios de productividad vista unilateralmente y no de manera bilateral, lesionan en lo individual al trabajador. En resumen salario por hora, fijado de manear unilateral y sujetando los beneficios de salario indirecto a través de las prestaciones, como son es el otorgamiento de bonos, apoyo a las despensas y el otorgamiento de estos beneficios se realce sólo si hay condescendencia del parte del patrón o supervisor, reduciendo las prestaciones a una visión de regalo o incentivo fuera de la negociación salarial colectiva y donde el patrón define a quién, cómo y cuándo se entregan esos apoyos. En caso de la permanencia, se agrede cuando se propone que aparezca el despido libre, o sea, que se reconoce la firma de las renunciaciones en blanco e impulsada con el criterio que amplía las causales de rescisión, por ejemplo. las faltas contra los clientes del patrón e incluso cuando descaradamente se aceptan por lo menos en tres formas para la notificación del despido, o sea, que se evita que las demandas por despido injustificado no prosperen cuando tu notificación de despido, pueda ser por correo certificado, por la propia junta de conciliación, o en su caso de forma directa al trabajador, dentro o fuera de las instalaciones del centro de trabajo, afectando también a un grupo de trabajadores que parecen transparentes pero que suman una cantidad considerable al desaparecer el derecho de aviso de respiro en particular para los trabajadores domésticos

Las condiciones generales de trabajo

Se promueve e impone la flexibilidad y polivalencia cuando es condicionante para las contrataciones, la figura que se utiliza desde la certificación laboral, se usa como arma de dos filos, donde el patrón podrá recurrir de manera continua para contratar y recontratar a los trabajadores que desee y que cumplan sus expectativas de productividad, anteponiendo las condiciones que el considere pertinentes; pero además, en segundo lugar, se profundiza al violación de estos derechos cuando se fortalece a las Outsourcing, al desaparecer la figura de patrón sustituto o solidario, lo que deja en completo estado de indefensión al trabajador.

Lo anterior se expresa al permitir la ampliación de tareas, cambio de los días de descanso contenidos en los contratos y de las horas de la jornada de trabajo que pueden ajustarse diariamente en función de las necesidades de la producción.

Véase el trabajo de los profesores hora clase en la UNAM, o el caso de los ayudantes de profesor, o el caso de los académicos de la UNAM que tienen esas dos figuras al mismo tiempo, donde el pago es por hora y e adicional solo te ofrecen una pequeña compensación económica, que no te impacta favorablemente en tu salario, en casos como en la SEP, por ejemplo el programa de escuela siempre abierta, la escuela de de horario extendido, la escúrela de calidad, etcétera, son parte de las modificaciones a las condiciones de trabajo, en las condiciones en las que proponen ajustar en las escuelas a las plazas de 20 horas, ofrecen un compensación para que la gente pueda aceptar escuela de horario extendido, pero la compensación no afecta directo al salario que es la base de toda cotización al ISSSTE, para la pensión, vacaciones, aguinaldo, etcétera, sin embargo, como la oferta de la doble plaza se hace cada vez más lejana para los profesores, muchos evalúan el asunto de la compensación aunque esto les lesione de mediano y largo plazo.

La afectación a los trabajadores burócratas federales, estatales y municipales porque la Ley Federal del Trabajo es supletoria en la aplicación de sus normas laborales.

Afectación en la Defensa al derecho de Representación En el terreno de la defensa de los derechos laborales y de la representación laboral o sindical, un atentado mayor es la intromisión del patrón para la aportación de las pruebas del recuento de los trabajadores que se hará tomando como base además de las cuotas del IMSS, nominas de pago un listado de trabajadores sindicalizados que reconozca el patrón (art. 931 fracción IV inciso c) de la LFT) hecho que permitiría indebidamente la injerencia de éstos en materia gremial.

La conformación de las nuevas figuras contractuales enunciadas más arriba esta desembocando en la legalización de la subcontratación via "outsourcing" y permite fragmentar aún más a las organizaciones de los trabajadores, pudiendo existir dos o más sindicatos por la misma actividad y centro de trabajo con diferentes condiciones de trabajo.

EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Con la iniciativa se alargan los juicios al dividir la primera audiencia en dos apartados, uno de Conciliación y Mediación y de Demanda y Excepciones y en otro de Ofrecimiento de las Pruebas que se celebrará en otra fecha, cuando ahora solo se puede celebrar en una única fecha.

Visto desde el ángulo anterior, si al concluir el juicio este es ganado por el trabajador, la reforma reduce el castigo del pago de los salarios caídos a un año independientemente del tiempo que dure el juicio laboral, lo que al alargarse los juicios será en perjuicio del obrero y sin costo para el patrón.

Por último, durante el juicio, traslada la responsabilidad del cargo de la prueba al querellante, haciendo a un lado, los beneficios que tiene actualmente la ley vigente.

Para el caso de la UNAM, las propuestas de reforma laboral, lo que están haciendo será validar las condiciones de trabajo pauperizadas de los académicos de las categorías mas castigadas y numerosas de la UNAM, esto es de los ayudantes de profesor y de los profesores interinos, porque a diferencia de los trabajadores administrativos, la UNAM se ha visto obligada a respetar su Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo anterior, el llamado es a cerrar filas de nueva cuenta con todo el espectro de posiciones que luchan contra la REFORMA LABORAL en el Congreso y a refrendar nuestras alianzas con los actores políticos y sociales que están sosteniéndose en el entorno nacional, como lo es la CNTE, el SME, la Asamblea de Afectados Ambientales, los Mineros y los actores sociales que defienden los derechos civiles y la paz en un país de más de 50 mil muertos, más de medio millón de desplazados por la guerra calderonista.

Verano 2011

COMPARATIVO DE PERCEPCIONES DE LAS PRINCIPALES UNIVERSIDADES PÚBLICAS NACIONALES

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), máxima casa de estudios de país, es la más grande e importante, donde se hace el mayor número de investigaciones acerca de las condiciones y problemas nacionales, organismo descentralizado del Estado, inspirada en todas las corrientes del pensamiento.

Además de ser la universidad con mayor reconocimiento académico en Iberoamérica, es también una de las más grandes y bellas por la dedicación artística que se ha realizado al considerarla parte indisoluble del proyecto de nación.

Además, genera numerosas publicaciones de interés general para todas las áreas del conocimiento, las cuales promueven el interés por la cultura y las ciencias. Los tres laureados con el Premio Nobel en México son egresados de esta máxima casa de estudios.

La UNAM, fue galardonada con el Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades en el año 2009 Premio Cervantes, considerado el más importante de la lengua castellana, otorgado también a egresados de la UNAM, como: Octavio Paz, Carlos Fuentes, Sergio Pitol y recientemente José Emilio Pacheco.

La UNAM, ha formado a la mayor parte de los más influyentes científicos, humanistas, artistas, escritores, filósofos, políticos y hasta también deportistas que han colaborado en la construcción del México contemporáneo. Además la mayoría de los más destacados académicos, profesores e investigadores del país se desempeñan en esta universidad, hay que considerar también que esta máxima casa de estudios, formo al hombre más rico del mundo, egresado de la Fac de Ingeniería, en la carrera de Ing. Mecánico Electricista. Carlos Slim Helú.

De todo lo anteriormente expuesto, se creería que los académicos que laboramos en esta grandiosa universidad, somos los mejor pagados, como corresponde a la mejor universidad pública nacional, esto no es así por el contrario según la estadística basada en fuentes de Transparencia y acceso a la información, de la UACM, UAM, IPN, UNAM. Constatamos que ocupamos el último lugar en las percepciones en este comparativo, lo que demuestra, el estado inequitativo e injusto, que nos mantiene en un estado precario y de inestabilidad laboral, de una gran parte de los académicos que laboran para esta institución, donde de los 35,060 profesores, 19,917 son profesores de asignatura, y de éstos, el 70% son interinos, que ganan menos que los profesores de la SEP, del nivel básico de estudios.

Además de los bajos salarios que padecemos los académicos, la política del tope salarial y el programa de estímulos, mantienen al personal académico en un régimen de competitividad. Esta situación ha llevado al envejecimiento de la plantilla académica, en razón del proceso de jubilación de los académicos, el cual se implementa con el salario básico sin que los estímulos sean contemplados, por lo que se ve radicalmente disminuida su pensión salarial, indispensable para que la plantilla sea renovada continuamente.

Dentro de las causas que han ocasionado este deterioro, sobresale, la política impuesta por los organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), y el Fondo Monetario Internacional (FMI), los que han condicionado el apoyo financiero a los países como el nuestro, a la aplicación de severos "Planes de Austeridad" consistentes en: Reducción del presupuesto gubernamental en los programas sociales de Salud, Educación, vivienda, Salarios y la implementación de reformas lesivas a los derechos de los trabajadores.

Debido al déficit fiscal que ya se vislumbraba a nivel mundial desde hace varios años, ésta es ya una nueva realidad y amenaza actualmente con abrir nuevamente otra crisis en México, la cual se conjugará con el problema estructural de la economía mexicana que desde 1982, cuando empezó aplicarse el modelo neoliberal, ha crecido a tasas promedio del 2.1% por lo que como ya se señaló, el país ha tenido el peor desempeño económico de América Latina, lo que ha provocado una pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos del 71%, y los salarios de los trabajadores sindicalizados, es decir de los salarios contractuales del 50% de su poder de compra.

La incertidumbre laboral del personal académico de la UNAM, está presente desde hace más de medio siglo y continúa hasta el día de hoy, ya que históricamente la situación laboral, no ha cambiado y se ha agudizado aún más por la actual crisis económica nacional, por ello, sigue prevaleciendo la problemática académico-laboral, la que se puede corroborar en los hechos.

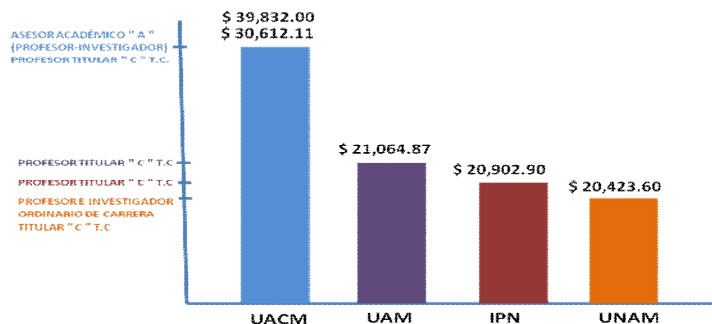
El personal académico interino y en especial los ayudantes de profesor y profesores de asignatura contratados por horas, son los más afectados, por la política de hostigamiento y acoso laboral, específicamente contra nuestros afiliados, mismos que frecuentemente son discriminados de los programas de estímulos, becas, promociones y demás beneficios a los que tienen derecho, llegando al extremo de condicionar la recontractación a partir de su desafiliación del STUNAM.

Finalmente cabe mencionar que en estos últimos años, la administración universitaria ha venido implementando un Programa de Regularización del Personal Académico, que han pervertido muchos de ellos, mediante el cual aprovechan para deshacerse de aquellos académicos que no forman parte de sus seguidores, abusando del control que ejercen sobre las Comisiones Dictaminadoras y de los propios Consejos Técnicos.

PROPUESTAS:

- 1- que se instrumente un Programa de Recuperación Salarial para el Personal Académico de la UNAM, logrando como mínimo la nivelación al salario que perciben los académicos de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, incorporando los estímulos al salario integrado, lo que permitirá mejorar las condiciones para la jubilación.
- 2- que los programas de estímulos no se continúen pervirtiendo, en contra de los académicos inscritos a estos programas.
- 3- Impulsar un programa de Regularización en la Promoción del Personal Académico, sin requisitos extraordinarios a los establecidos en el EPA, actual, para el logro de la definitividad que otorga la consecuente estabilidad del personal académico.
- 4- Integrar un Frente Nacional de Sindicatos de la Educación, para el logro de la nivelación y recuperación salarial

COMPARATIVO DE SALARIOS MAXIMOS DEL PERSONAL ACADÉMICO
(UACM – UAM – IPN – UNAM)



Fuente: Transparencia, acceso a la información y protección de datos personales en la UACM ART. 14 FRAC. VI (Régimen Laboral Segundo Trimestre), Tabulador del Personal Académico y Administrativo 2011 de la UAM, Tabulador del Personal Académico vigente a partir del 1º de febrero del 2010 del IPN, Contrato Colectivo de Trabajo UAMAM.

La publicación, uso de medios y revistas arbitradas e indexadas en la labor del académico

Dr. Lorenzo Manzanilla López de Llergo

Delegado Académico al Congreso Ordinario STUNAM 2011

M en I César Enrique Benítez Joyner

Secretario de Divulgación y Desarrollo Académico del STUNAM

XXX CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM

MESA DE POLÍTICA ACADÉMICA

Introducción

Hoy en día el concepto de académico incorpora diversas actividades -docencia, investigación y difusión-especializadas que se complementan. Todas estas personalidades del académico, le requieren la lectura, escritura y publicación, sea de textos en **revistas arbitradas e indexadas por especialidad en la labor docente; también de programas de radio, TV y multimedia.**

Las diversas formas de documentos para lectura y publicación, requieren de que los **pares académicos**, reconocidos en la especialidad de que se trate, avalen la calidad del material académico; a esta práctica se le llama **arbitraje**, donde opinan sobre su validez y confiabilidad para ser referidos académicamente, para lectura, publicación o multimedia.

Cuando la calidad del documento entra a cubrir requisitos de una revista o base de datos, perteneciente a una escuela u organización de prestigio, se reconoce que dicha publicación es **indexada**, por los revisores, editores y consejeros de la misma; dando su aval a su calidad, para ser publicada en dicha fuente formal.

El académico no solo se limita a la impartición de cátedra en el aula, debe desarrollarse en otras áreas para ser reconocido como **docente**, tales como: la vinculación, generación de nuevos conocimientos como **investigador y difusor o extensionista**; actualmente también se empieza a reconocer su función como **consultor o interventor**, de conocimientos aplicados de manera innovadora en su especialidad.

El desarrollar nuevos conocimientos, se ha favorecido por el acceso a estudios de posgrado - especialidades, maestrías, doctorados y posdoctorados-siendo una característica de éstos, el acceder a documentación arbitrada e indexada, para que las aportaciones o productos de su labor académica, se vean revestidas del prestigio y calidad del material didáctico empleado, de una fuente de investigación y difusión, y sean posteriormente consultados;adquiriendo **nuevas y crecientes exigencias laborales hacia académico.**

El académico como docente

Bajo el enfoque social y humanista, el docente **es el individuo capaz de transformar conciencias, lo que resulta claro es que tiene como principal función el transmitir, enseñar y aplicar el conocimiento a los alumnos, para lograr un aprendizaje significativo.**

Hay quienes hacen referencia a la labor del docente, **como la acción ejercida para transmitir conocimiento, los precursores del aprendizaje colaborativo, constructivo, significativo y socialmente útil.**

La trasmisión de conocimiento, es la finalidad que busca la educación, pero también el análisis, reflexión, además de fomentar la crítica de lo publicado, en opinión de expertos reconocidos sobre los temas de especialidad, como se ha mencionado, son los árbitros y las fuentes documentales, físicas, virtuales y de multimedia; así con su sello de calidad, validez y confiabilidad le dan la categoría de indexada, permitiendo formar en el alumno una mejor comprensión y entendimiento de los temas.

El alumno logra tener mayor interés cuando además de aprender, logra aplicar su conocimiento y le da una orientación útil; el aprenderla búsqueda de información, la resolución de problemas, representan los medios para lograr una mayor preparación en él.

El uso de **textos y casos prácticos, videos, sistemas informáticos, programas de radioy TV, todos ellos de manera deseable deberán ser arbitrados e indexados**, para brindar calidad en el material auxiliar del aprendizaje.

El docente que trasmite el discernimiento al estudiante, basado en la aplicación, lo facilita mediante el empleo de herramientas como el internet y bases de datos arbitradas e indexadas, que pueden

proyectarse de manera directa a pizarrones interactivos; el uso de sistemas de cómputo; convirtiéndose en facilitador del aprendizaje, asimismo, la clase se vuelve interactiva y colaborativa, con una calidad avalada por los árbitros y publicaciones indexadas, despertando un mayor interés de académicos y estudiantes.

Para el académico universitario, su preocupación antes solo consistía en esmerarse por preparar y desarrollar de manera **presencial**, una materia asignada en su escuela o facultad, actualmente ha evolucionado su rol, conforme las exigencias propias del ambiente universitario, pero de manera más dinámica aún en la sociedad, cada vez con mayor empleo de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)**, generando nuevas formas de educación **abierta y a distancia**, o bien, la tendencia **mixta**-presencial virtual- de manera complementaria, generando nuevas exigencias laborales del académico.

En las últimas décadas, el profesor, por los requerimientos de la sociedad, la economía y el mercado laboral de la docencia, por el respeto y el compromiso con la educación, se le exige una preparación y capacitación constante, por lo que de manera tenaz, tiene que incrementar su potencialidad, mediante la actualización permanente de los conocimientos y las capacidades pedagógicas y tecnológicas. Siendo capaz de integrarse en grupos multidisciplinarios de docencia, investigación y extensión; evolucionando a la figura de profesor – investigador.

El académico como investigador

Hoy el académico tiene que desarrollar la generación de nuevo conocimiento, por lo que tiene que ampliar del mismo modo su formación como investigador, con **redes sociales** de investigadores locales, nacionales e internacionales, mediante el uso de las TIC, pero su labor no debe parar ahí, tiene el compromiso de ampliar a sus lectores y audiencia, a varios cientos de veces más que los alumnos del aula y lectores de publicaciones tradicionales, extendiéndose a medios electrónicos arbitrados e indexados.

Asimismo, una tarea adquirida por el docente, ha sido la investigación, sobre todo aquellos ubicados en el área de las ciencias sociales, en donde no se inclinaba mucho hacia esta actividad, contrariamente a las áreas de ciencias exactas y naturales, donde era una quehacer común.

La investigación nos lleva a generar conocimiento, es la labor paciente y metódica de buscar información, detectar problemas y hacer aportaciones; enriqueciendo y actualizándolo.

El investigador puede utilizar diversas herramientas, como las técnicas cuantitativas o cualitativas, dependiendo del tipo de investigación que se desee desarrollar, además la investigación puede ser documental, histórica, exploratoria o aplicada según se trate.

Por otro lado, los grados académicos obtenidos, las evaluaciones periódicas que se aplican tanto por las instancias internas en la UNAM, así como, extra institucionales(CONACYT), la acreditación y certificación obtenida por estos sistemas, amplían las primas adicionales al salario de los académicos, así como la oportunidad de accederá recursos frescos, para su investigación, docencia y difusión, que de manera de multiplicador aumenta la probabilidad de nuevos estímulos financieros y al salario, asimismo, motivados incursionan en esta labor de investigación, accedando y publicando en las fuentes de información arbitradas e indexadas.

Pero toda esta acción desarrollada por el académico, esta encauzada a enriquecer y actualizar, el conocimiento, como aporte a la mejor preparación y educación, enfocada a la mejora de la sociedad y a solucionar su problemática. Permite el enriquecimiento cuando se divulga en congresos arbitrados y se publica en revistas indexadas, donde la comunidad y los expertos pueden tener acceso, para conocerla y evaluarla.

El académico en su labor de difusión e interventor

La investigación y la docencia están íntimamente ligadas a la difusión o extensión, asimismo, a la intervención o consultoría. El conocimiento adquiere valor cuando es conocido, aplicado o utilizado por terceros, de nada sirve si el conocimiento adquirido o aprendido no se trasmite o se reproduce de manera social.

Un investigador y docente, adquiere un reconocimiento y crédito, al igual que el extensionista e interventor cuando sus obras son publicadas, cuando sus aportes a la ciencia aparecen en las principales bases de datos, videos multimedios, programas de radio y TV **arbitradas e indexadas**, y son consultadas por otros académicos a nivel global.

Los escritos aportados por los grandes maestros académicos de las ciencias naturales y sociales, llegan a tener un peso ante la comunidad académica y la sociedad en general, como una verdad absoluta, por el crédito adquirido a través de los años, y sus aportes a la ciencia al transformar el

conocimiento, lo que los ha llevado a obtener premios y reconocimientos de las principales instituciones o instancias, para ello se ven avaladas al estar **arbitradas e indexadas**.

La publicación y el uso de revistas arbitradas e indexadas

Publicar en revistas arbitradas e indexadas no es una tarea fácil, debido a que los requerimientos y las exigencias son muy altos. Un artículo indexado, es aquel que ha sido revisado por un comité de expertos en el área, esto le da una calidad garantizada al material que va a ser publicado, y así se garantiza la aportación de nuevo conocimiento.

El docente tiene la posibilidad de divulgar y dar a conocer a la comunidad científica los aportes de su investigación, así como el uso de revistas indexadas permite conocer los avances más actualizados y recientes que ha tenido la ciencia, por lo que las fuentes utilizadas por otros investigadores, tienden en consecuencia, a ser de conocimiento de frontera.

Desde el aspecto del desempeño laboral y la remuneración, se ven incrementadas por re-categorizaciones o primas adicionales al desempeño académico en sus distintas formas y modalidades.

Tal es el caso ejemplo de las primas académicas que se otorgan en la UNAM, dando prestigio a sus dependencias en lo interno, y a la institución el contar con investigadores connotados en el **Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**.

Requerimientos para publicar en una revista arbitrada e indexada

Solamente como una idea inicial de su complejidad y requerida preparación para lograrlo:

- 1.- Ser un trabajo inédito.
- 2.- Desarrollo de una aportación al conocimiento.
- 3.- Haber generado una metodología, que brinde validez y confiabilidad.
4. Dependiendo de la revista o medio indexado, tendrá una gran variedad de características propias del diseño y redacción, que requieren formación, dedicación y apoyo de grupo para tener éxito.

Reflexiones:

1.- Resulta de mayor importancia y actualidad, que el STUNAM brinde la oportunidad a los trabajadores académicos de la UNAM, de formarse y darles mayor variedad de medios para realizar publicaciones arbitradas e indexadas.

2.- Implementar estrategias de planeación, para que los académicos afiliados al STUNAM comiencen a utilizar, publicar y difundir sus trabajos, sean arbitrados y publicados en medios indexados.

3.- El STUNAM debe iniciar el estudio y planteamiento para publicar una revista indexada y arbitrada en temas sindicales, sería la primera en México y Latinoamérica, teniendo alcances por reciprocidad, prestigio y colaboración mundial.

4.- Todo aquel académico de la UNAM o cualquier otra institución, podrán ser la fuente de los árbitros, donde el STUNAM, deberá apoyarlos para lograr esa categoría, dando como resultado mayor prestigio a nuestro Sindicato de Institución.

5.- Apoyar por parte del STUNAM, la creación del sistema nacional de docentes y así poder tener mayor incidencia en los planes de la política educativa nacional.

6.- El impulsar estas acciones por parte del STUNAM, fomentará el sentido de pertenencia y el compromiso institucional del área académica, estimulando la integración y cohesión de la misma, promoviendo el trabajo colegiado, consolidando las comunidades académicas y los cuerpos colegiados, fomentando una mayor participación del personal académico y por añadidura se facilitará el camino para la titularidad del contrato laboral académico de la UNAM.

INICIATIVA LABORAL (PROYECTO) CORRIENTE SINDICAL "2 DE MAYO"

POLÍTICA ACADÉMICA

Quienes integramos la corriente sindical "2 de Mayo", somos trabajadores administrativos y académicos, a la nos proponemos emplearnos a fondo sin limitación de tiempo y esfuerzo, con toda nuestra capacidad y experiencia para coadyuvar en las tareas necesarias, para lograr un sindicalismo fuerte y vigoroso; con un proyecto sindical de institución y de lucha que reivindique la recuperación del salario y mejores prestaciones; a la vez de buscar el mejoramiento permanente de las condiciones laborales en la UNAM, asimismo, defender la universidad pública y gratuita y de la misma manera, trabajaremos por concientizar a todos los afiliados del STUNAM, de que, el papel del sindicato va más allá de la defensa de sus intereses gremiales y que estos se encuentran entrelazados con la organización del trabajo, la sociedad, la economía, la política y la cultura.

Ya que los trabajadores tanto académicos como administrativos, podemos ser factor activo del cambio que pretendemos en los diferentes ámbitos de la vida nacional; esto podrá suceder, en la medida en que logremos una conciencia clara de los problemas a resolver, de los cambios a seguir, de las alternativas viables a instrumentar, de la información que necesitamos para cumplir con el papel social, que nos toca desempeñar como sindicato en y para nuestro propio beneficio y del pueblo en su conjunto, Por tal motivo debemos demandar, al Congreso de la Unión que en la aprobación del gasto público para el próximo año, se destinen mayores recursos económicos para la educación, ciencia y tecnología, así como apoyos al campo y al gasto del rubro social. Se trata entonces de luchar por más apoyos para la UNAM y la educación superior en México.

En la planilla "2 de mayo" (por un cambio generacional), creemos firmemente en el sindicato de institución, y por lo tanto debemos representar el interés profesional tanto de los afiliados administrativos de base, como de los académicos en la UNAM, además reconocer y resolver el rezago preocupante y sensible que existe por el abandono en la atención y resolución a las legítimas demandas y su problemática en el sector académico, aunado a el entorno que tienen dentro de la academia y a la política discrecional que les aplica la patronal, en contubernio y complicidad con las APPAUNAM.

Nos preocupa y ocupa tal circunstancia ya que las relaciones laborales, continúan deterioradas, al grado que, para el sector académico, las condiciones de permanencia y de estabilidad siguen severamente cuestionadas. Al igual son maltratados en sus derechos contractuales, e incluso por organismos académicos no regulados e instancias académicas como son: las dictaminadoras y los Consejos Técnicos, que mantienen un control político favorable al director en turno.

En la "Planilla 2 de Mayo" nos comprometemos a que el STUNAM, como sindicato de institución deberá invariablemente cumplir su obligación sindical con el sector académico y brindarles garantías y perspectivas de organización con recursos propios; que les permita desarrollar acciones contundentes de lucha, para el mejoramiento y reivindicación digna en sus condiciones de trabajo, reconocimiento y superación académica. Así como el luchar y demandar ante Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las propias instancias laborales en el país, la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo para el personal académico.

Además nos proponemos unificar en una sola fecha de emplazamiento a huelga en la UNAM, como un sindicato de institución, con una sola demanda tanto administrativa como académica, capaz de generar en el conjunto del sindicalismo universitario, convocatoria y acciones de presión y movilización nacional, que ayude y posibilite mejorar nuestras condiciones contractuales, los derechos y la defensa de las conquistas sindicales de los trabajadores universitarios.

Asimismo en el congreso general del sindicato, impulsaremos la discusión y los acuerdos para crear la nueva estructura sindical, que permitan al sector académico la posibilidad de desarrollar una vida activa y participativa en el STUNAM e instrumentar un plan de acción, que mediante la lucha logremos la obtención de la titularidad de la contratación colectiva y las reivindicaciones laborales. Además demandar el pleno respeto a la libertad sindical, el reconocimiento de los delegados sindicales académicos y garantías para nuestra afiliación académica.

También debemos impulsar la democratización en el proceso de reforma universitaria, del estatuto del personal académico, actualización y adecuación al Estatuto General, al reglamento del posgrado y demás ordenamientos de la legislación universitaria, con el objetivo de regularizar y mejorar las condiciones laborales y académicas, con estabilidad laboral y desarrollo profesional. A la vez impulsar en el seno del Consejo Universitario, los procesos democráticos, tanto en su estructura, como en la toma de decisiones y su funcionamiento. Dicho proceso debe tener como principio la inclusión y participación de todos los sectores que integran la comunidad universitaria.

Además el impulsar la actualización de los planes y programas de estudios, con la indispensable vinculación de la UNAM en el sistema productivo nacional y con la perspectiva de coadyuvar en la solución de los problemas nacionales. Así como las facilidades para la titulación de académicos que lo requieran y apoyos, exención de pagos y becas, para la obtención de cursos de actualización, diplomados, especialidades y estudios de posgrado.

Por lo tanto, la lucha sindical debe seguir por: La recuperación salarial del sector académico y la incorporación de los estímulos al salario directo. La estructuración del manual y la cláusula 22 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, para la conformación de la coordinación de defensores legales en las instancias delegacionales. A la vez la constitución de un Fondo Nacional de Pensiones para los trabajadores universitarios de las universidades públicas.

Reconocer ampliamente las aportaciones académicas de nuestros afiliados, mediante la publicación de sus excelentes artículos de ciencia exactas, humanísticas y sociales en la revista Foro Universitario, en los Cuadernos de Foro Universitario y otros impresos del sindicato, como el Ágora Académica; reeditar Magister, por lo cual se tramitarán los registros legales conducentes.

Por último, debemos mantener firme nuestra iniciativa sindical, para que el Estado Mexicano reconozca, como obligación y parte esencial del patrimonio cultural, científico y humanístico de la Nación a la planta de profesores e investigadores que laboran en las instituciones de educación superior y asumir su responsabilidad social de garantizar una vida digna después de sus jubilaciones, para que continúen aportando sus conocimientos a nuestro país.

COMPROMETIDOS POR EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL STUNAM

ATENTAMENTE "UNIDOS VENCEREMOS"

México d.f. a 26 de agosto de 2011

CORRIENTE POLITICO SINDICAL "2 DE MAYO" en el STUNAM
enlacepolitico24@yahoo.com.mx

Nombre de la ponencia: Propuestas para superación académica.

Dr. Teófilo Toledo Hiray

Apreciable concurrencia:

Es para mí un honor, como delegado académico de la Facultad de Medicina en este Congreso, dirigirme hacia ustedes para plantearles unas propuestas.

Propongo se amplíe el número de exenciones de pago total de cursos y diplomados otorgados por el STUNAM, en respuesta a prácticas discriminatorias del APAUNAM contra los afiliados del STUNAM. Por ejemplo, si un trabajador, afiliado a ambos sindicatos, acude al APAUNAM para tramitar una exención de pago para un curso o diplomado se le invita a desafiliarse del STUNAM y en caso de no hacerlo se rechaza su solicitud.

También propongo que junto con la autorización de la exención de pago total de cursos y diplomados, con fundamento en la clausula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, se le proporcione al becario un documento en el que se le informe que dicha disposición es irrevocable y que bajo ninguna circunstancia deberá firmar documentos que contravengan dicha clausula. Lo anterior en respuesta a la práctica ilegal, durante el proceso de inscripción, de hacer firmar a los becarios documentos donde se indica que, para conservar la beca del 100% otorgada por el STUNAM, el alumno deberá tener cierta calificación en un módulo y que en caso de no ser así se compromete a pagar el costo del mismo.

Otra propuesta es que los académicos generemos puntaje, así como los administrativos, al participar en actividades como este Congreso y reuniones, con el fin de poder recomendar a algún familiar para la obtención de alguna plaza en bolsa de trabajo.

También propongo el seguimiento del STUNAM de aquellos casos en los que los académicos hemos solicitado definitividad, nombramiento de medio tiempo o tiempo completo ante las autoridades correspondientes y de las cuales no hemos obtenido respuesta.

Finalmente, quedo en espera de acciones encaminadas para mejorar las condiciones actuales en las que nos hallamos los académicos afiliados a este sindicato, del cual me siento muy orgulloso de pertenecer. Gracias por su atención.

Actividades deportivas como parte de la vida laboral

Mauro Omar Vences Blanco

Hoy en día el deporte es fundamental para el crecimiento de los individuos "Mente **sana en cuerpo sano**", por esa razón los médicos recomiendan la práctica deportiva de manera rutinaria, con la finalidad de que esa actividad contribuya a mejorar nuestra salud y con ello propiciar en un mejor desempeño en los quehaceres cotidianos.

Es por eso que cuando el STUNAM nos invita a participar en las diferentes disciplinas que hay en las actividades deportivas, participamos con gusto y entregamos nuestro mejor esfuerzo pues estamos acostumbrados a ganar, pero al realizar esta actividad física lleva consigo un riesgo, el cual muchas de las veces pasa desapercibido, este riesgo son las lesiones temporales o permanentes, dependiendo de la gravedad de estas.

Dicho lo anterior compartiré con ustedes un anécdota personal: estuve participando en el equipo de fútbol de la Facultad de Medicina, que juega de manera regular en la liga quincenal sección administrativa en la categoría de invitado, para mi mala fortuna en uno de estos juegos quincenales, sufrí una fractura de fíbula y ruptura de ligamento del tobillo izquierdo y por la cual tuve que ser intervenido quirúrgicamente, dicha lesión no fue considerada como accidente de trabajo y llegado el tiempo tuve que presentarme a labores sin haber concluido mi adecuada rehabilitación, ya que estaba corriendo mi descuento correspondiente por excederme en mis incapacidades y esto afectaba mi economía familiar.

De lo anterior reflexiono: si estas actividades deportivas están autorizadas por el sindicato, porque razón no pueden ser contempladas como accidentes laborales, siendo que existen campañas de salud para exhortar a la comunidad universitaria a realizar la práctica deportiva, que eventualmente contribuirá en un mejor rendimiento del personal universitario.

Mi propuesta es modificar un accidente deportivo dado el entorno en que se practique a un accidente laboral, ya que el objetivo de esta práctica es una mejora en nuestras actividades cotidianas y en ellas están las laborales.

SINDICATO DE INSTITUCIÓN: ACADEMICOS CON COMPROMISO

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Delegada Académica Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Campo 1

Abordar el aspecto académico en el STUNAM como académica es un orgullo y un mayor entendimiento de la consolidación universitaria que, en el ejercicio docente y la práctica investigativa, se desarrollan con toda la comunidad. Es un hecho que la rama académica se ha destacado en las aulas, en el conocimiento y el desarrollo del país. Más aun en la consolidación del STUNAM como sindicato de institución, el sector académico ha impulsado aspectos laborales por su ética, compromiso y desarrollo activo. Si bien al impulsar actividades propias de su ejercicio como los espacios de lectura, estudio, prácticas e investigación, su participación sindical en ocasiones es mas pasiva que activa. Sin embargo la solidaridad y apoyo a los demás sectores es evidente.

Bajo este enfoque, el académico es trabajador que tiene prestaciones como el sector administrativo. Por señalar algunas:

Mantiene una relación laboral con la institución

Tiene obligación en el cumplimiento de sus funciones Tiene derechos contractuales otorgados por la institución (UNAM) sin distinción de su permanencia a cualquier sindicato existente (artículo 396).

En este tenor, se han otorgado prestaciones contractuales de manera directa e indirecta desarrollados en el cuadernillo práctico de prestaciones del personal académico (Ortíz y col., 2010). Entre las prestaciones de forma indirecta se requiere que el académico realice de trámites administrativos de manera personal como vivienda o becas. Otras prestaciones de actividades culturales, recreativas y deportivas las solicitudes se realizan con anticipación a la "coordinación de atención respectiva" (Ortíz y col, 2010:29).

Lo señala el Contrato Colectivo de trabajo en su **Capítulo II Prestaciones Sociales**

74. Aportaciones al ISSSTE e información correspondiente

75. De la vivienda

76. Gratificación por jubilación, pensión o renuncia

77. Antigüedad en la Institución

78. Pago de marcha

79. Seguro de vida

80. Servicio de guardería

81. Atención psicológica a trabajadores administrativos

82. Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y sillas de ruedas

83. Gestión para atención médica gratuita para los trabajadores, cónyuge e hijos y ascendientes que padezcan cáncer u otra enfermedad mortal

84. Créditos para adquisición de bienes de consumo duradero

85. Despensa

86. Credenciales para acceso al Sistema de Tiendas UNAM

87. Automóviles a precio de gobierno

(ver <http://www.stunam.org.mx/27contrato/27pcontrato.htm>)

Con respecto a la organización académica, entre sus atribuciones (artículo 37) señala la entrega del veinticinco por ciento de las cuotas sindicales del sector académico a las delegaciones sindicales donde haya afiliación académica (p.23); propugnar la participación de los miembros del sindicato en la elaboración de planes de estudio e investigación.

De la Delegación Sección Académica (Capítulo VI), en la FES Zaragoza, Campo 1, se lleva a cabo de forma autónoma la actividad sindical cubriendo las disposiciones emitidas en dicho capítulo. En el devenir del quehacer delegacional, nos hemos encontrado con algunas ausencias en los mecanismos para incorporar al académico en procesos que en el sector administrativo fluye con claridad. Por mencionar: los lineamientos para la recomendación de personal a labor en la institución el reglamento de bolsa de trabajo es preciso; la entrega del Estatuto del STUNAM (2010), de boletos a eventos culturales.

Ante estas consideraciones, planteo los siguientes Resolutivos

1. La elaboración de un reglamento de Bolsa de trabajo para la recomendación por parte de los académicos a la institución en su carácter administrativo, por las secretarías involucradas y la Comisión Autónoma de Bolsa de trabajo.
2. Establecer los mecanismos de comunicación entre las diversas Secretarías con la Secretaría de Organización Académica y con los Delegados Académicos, para que estos últimos conozcan las prestaciones que de ellas emanan y emitidas por escrito, acordes con los tiempos que ellas mismas establecen para que la Delegación Académica comunique a sus afiliados en tiempo y forma. Sea por cada secretaría, comisión a los Delegados académicos y/o por vehículo la Secretaría de Organización académica.
3. La elaboración de un organigrama que contenga los indicadores principales de las prestaciones a las cuales tienen derecho los académicos y las rutas de atención en STUNAM, y si fuere el caso de la instancia de la UNAM (Dirección General de Personal, Tienda UNAM, entre otros).

Referencias

Ortiz-Cruz, E, y colaboradores (2010) *Cuadernillo práctico de prestaciones del personal académico*. STUNAM. México, D.F.

Estatuto: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2010. México, D.F.

Portal STUNAM: <http://www.stunam.org.mx/>

XXX CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUMAN MESA DE POLITICA ACADEMICA

JOSE LUIS MARROQUIN CASILLAS.

HONORABLES COMPAÑEROS DELEGADOS
A ESTAS JORNADAS DE TRABAJO

FRATERNOS PROFESORES, TECNICOS ACADEMICOS, AYUDANTES DE PROFESOR, FUERZA, ENERGIA Y SANGRE QUE ANIMA Y DINAMIZA LA VIDA ILUMINADADA DE NUESTRA AMADA UNIVERSIDAD, RECIBAN USTEDES EL SALUDO Y EL ABRAZO DE SUS PARES Y ESPEJO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA; PROFESORES y TRABAJADORES QUE DESDE LA MISMA, ME ENVIAN A ESTE ENCUENTRO PARA HACERLES SABER EN PRINCIPIO SU SENTIR DE IDENTIDAD COMO GEMELOS PRECIOSOS QUE CON USTEDES SE AFIRMA Y EN NUESTRO CONGRESO SE RATIFICA COMO EN CEREMONIA DE FUEGO NUEVO.

ADELANTADA ESTA ESPERANZA, ELLOS Y YO, QUISIERAMOS VERNIR A ESTE CERTAMEN A DAROS BUENAS NOTICIAS E INFORMACION POSITIVA DE LOGROS Y AVANCES DE NUESTRO TRABAJO EN DEFENSA Y REIVINDICACION DEL DERECHO Y GARANTIAS QUE DEBIERAN ALENTAR Y COBIJAR NUESTRAS OBLIGACIONES...

PERO NO HAY ALBRICIAS YA EN OTRAS OCASIONES EN ESTA MESA DE POLITICA ACADEMICA SE HA TENIDO QUE INFORMAR QUE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA HA FUNCIONADO COMO UN LABORATORIO DONDE LA POLITICA y LA ACADEMIA HAN ENSAYADO AYER Y HOY, PRACTICAS Y EJERCICIOS DE RESISTENCIA HUMANA, Y EXPERIMENTACION DE FORMAS DE CONTROL Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS Y PATRIMONIO DE LA UNAM...

SUS ESPACIOS, SUS PROFESORES, SUS TRABAJADORES Y SUS ESTUDIANTES SON, Y HAN SIDO CONDUCIDOS Y CONTROLADOS DE MANERA ESPECULATIVA Y PROSELITISTA . EN LA FACULTAD SE HAN ENSAYADO Y PRACTICADO FORMAS SUTILES DE PRIVATIZACION DE SUS ESPACIOS ,DE LOS PROCESOS DE TRAMITACION ADMINISTRATIVA DE LOS ESTUDIANTES PARA SU REINSCRIPCION, CAMBIO DE ADSCRIPCION, EXAMENES EXTRAORDINARIOS ,CURSOS REMEDIALES, O PAGO DE PAQUETES DE HOJAS PARA IMPRESIÓN EN LOS CENTROS DE COMPUTO, LOS CURSOS DE COMPUTO ACTUALIZADOS POR SUPUESTO SON OBLIGATORIOS Y NO SON GRATUITOS CLARO, ASI COMO CUALQUIER CONSTACIA O CERTIFICACION ES COACCIONADA CON MASCARA DE APORTACIÓN VOLUNTARIA; Y DE NO ACEPTARSE SE OBSTACULIZA LA PETICION Y SE SOSLAYA EL DERECHO UNIVERSITARIO DEL ESTUDIANTE.

LOS PROFESORES, SE ENCUENTRAN CLARAMENTE CLASIFICADOS EN UNA ESTRUCTURA ESTAMENTARIAQUE LES UBICA EN EL RANGO Y CALIDAD QUE LES PRODIGA SU CERCANÍA Y ADHERENCIA, AL GRUPO HISTORICO DEL PODER PROTEGIENDO SU "STATUS" Y NOMBRAMIENTO, QUIEN LOS PROTEGE Y PROMUEVE, O LOS QUE ANSIAN LA MIRADA Y LA MANO DEL REY QUE LOS ACERQUE Y BENDIGA CON SU LUZ, ACTUANDO COMO COLABORACIONISTAS O ESQUIROLES EN CONTRA DE SUS COMPAÑEROS PROFESORES, "PORQUE CALLADITOS SE VEN MAS BONITOS" COMO LOS QUE SON OBJETO DEL ESTIGMA, PERSECUCIÓN y ACORRALAMIENTO PORQUE CON DETERMINACION y TEMPLANZA SE Oponen A LA POLITICA, ADMINISTRATVA y ACADEMICA DESVIADA, ESPECULATIVA, Y OPORTUNISTA QUE MANTIENE A LA FACULTAD

CON EL MAS ALTO INDICE DE IRREGULARIDADES, EL MAS BAJO PROMEDIO DE CALIFICACION DE LOS ESTUDIANTES, EN EL MARGEN MAS CRITICO y LAMENTABLE DE DESERCIÓN ESCOLAR y A PUNTO DE GANAR EL CAMPEONATO DE INEFICIENCIA TERMINAL (ENTRAN 950 ALUMNOS CADA AÑO, DE LOS CUALES SE RECIBEN 50), y CLARO HACE 9 AÑOS QUE ESTA REVISANDO Y MODIFICANDO EL PLAN DE ESTUDIOS 99', Y TODAVIA NO ALCANZA CLARIDAD Y SANA APLICACIÓN.

COMENTAMOS ESTOS PROLEGOMENOS O GENERALIDADES Y EN PARTICULAR ESTO DEL PLAN DE ESTUDIOS 99', EN REVISIÓN PERPETUA, POR EL HECHO DE QUE SU INEFICIENCIA HA PERMITIDO LA INTERPRETACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y LAS COMISIONES ENCARGADAS PARA PRACTICAR SUS MODIFICACIONES COMO LA ELIMINACIÓN DE MATERIAS O LA REDUCCIÓN DE TIEMPOS DE IMPARTICIÓN DE CURSOS PARA CON ELLO PROTEGER LA POLÍTICA DE EXCLUSIÓN y DESPIDO DE MUCHOS PROFESORES, O SU ESTANCAMIENTO EN EL LIMBO DE INTERINATO, EN EL AÑO 2003, SE DESPIDIO A 183 PROFESORES. Y EN EL AÑO 2009 SE DEFENESTRO A 89; Y MANTIENE EN SUSPENSO A MAS DEL 40% EN INTERINATO FATAL.

DE TODO ESTO ES TESTIGO Y CONOCE EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD INCLUSIVE NUESTROS COMPAÑEROS SINDICALISTAS. PERO SE VEN MANIATADOS A INTEVENIR POR EL RIESGO DE VERSE AFECTADOS EN SU CALIFICACIÓN y PERSONAS SUBSCRITAS AL PROGRAMA DE CALIDAD Y EFICIENCIA QUE EN OCASIONES SE APLICA COMO TERRORISMO DE ESTADO.

PERO YA EN ESTE RENGLON.Y EN EL DESVELO DEL TERRORISMO JURIDICO A QUE ESTAMOS SUJETOS LOS PROFESORES DE LA UNAM y FRENTE A LAS AMENAZAS A CUMPLIR CON LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SE ENFILAN CONTRA TODOS LOS SECTORES DE TRABAJADORES DEL PAIS. A ELLOS LES DAMOS LA BIENVENIDA A ESTAS TIERRAS DE SOJUZGAMIENTO Y MALTRATO, DE FALTA DE CONSIDERACION Y RESPETO AL EFUERZO y CALIDAD HUMANA DE LOS TRABAJADORES DE LA INTELIGENCIA, LA RAZON Y LA INFORMACION QUE OSTENTAMOS LOS ACADMICOS DE LA UNAM, A ELLOS LES HACEMOS SABER, QUE NOSOSTROS YA HEMOS SIDO OBJETO Y DAMNIFICADOS HISTORICOS DE LA APLICACIÓN DE ABERRACIONES JURIDICAS CON INTERPRETACION – EZQUIZOFRENICA AQUÍ. EN NUESTRAS ESCUELAS Y FACULTADES DE NUESTRA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS, LUZ Y ESPERANZA DE NUESTRA MAL TRECHA Y SAQUEADA NACION; LA QUE HA SIDO EJEMPLO Y PARADIGMA DE LOS PUEBLOS LATINOAMERICANOS, VANGUARDIA Y GUIA DE LAS CIENCIAS, ARTE Y LAS HUMANIDADES, DONDE SE CONSTRUYE A DIARIO LA FILOSOFIA Y LA JURISPRUDENCIA, AQUÍ Y PARA NOSOTROS EN EL CUERPO DE LA LEY, QUEDAN ABRIGADAS MOUNSTROSAS FORMAS DE COBIJAR PODERIO, DE EJERCER DISCRIMINACION Y PREPOTENCIA E "INJUSTICIA- LEGAL" AL AMPARO DE SENTENCIAS DETERMINADAS EN AMBIGUOS E IRREFLEXIVOS MANDATOS. COMO EL CONFERIDO AL ARTICULO 353-N , DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE EN SU CAPITULO XVII LE CONTIENE y QUE A LA LETRA DICE "NO ES VIOLATORIO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO, LA FIJACION, DE SALARIOS DISTINTOS PARA TRABAJO IGUAL, SI ESTE CORRESPONDE A DIFERENTES CATEGORIAS"

PERO EN LOS HECHOS, ESA"DEFINICION INDEFINIDA"HA SIDO UNA ARMA EFICAZ PARA EJERCER REPRESION LABORAL, DISCRIMACION y OSTIGAM]ENTO PERMANENTE, ESTANCAMIENTO Y CASTIGO EJERCIDO "LEGALMENTE POR QUIENES OSTENTAN EL PODER DE ASIGNAR O RECONOCER ESA CALIDAD Y ESA DIFERENCIA DE CAPACIDAD "O ESE "NIVEL", ESA DIFERENCIA DE CATEGORJA ENTRE QUIENES HACEN LO MISMO. ESTO ES SURREALISTA, PERVERSO, PERO ES UN HECHO, UNA FATALIDAD, UNA DESGRACIA, PARA QUIENES HEMOS SIDO OBJETO DE SU INSENSATA APLICACION.

EJERCICIO DE PODER Y DE NOSTACION CONSTANTE QUE CASTIGA LA D]SCREPANCIA EN FRANCA Y DESAFIENTE VIOLACION A LA LEY ORGANICA DE LA UNAM QUE PRONUNCI A AL FINAL QUE: "PARA LOS NOMBRAMIENTOS NO SE ESTABLECERAN LIMITACIONES

DERIVADAS DE LA POSICION IDEOLOGICA DE LOS CANDIDATOS, NI ESTA SERA CAUSA DE REMOCION ", AUN CUANDO DE ESTA DEPENDA LA SEGURIDAD DE SU PERMANENCIA Y SU CONDICIONADA PROMOCION.

POR ESTO ES QUE AQUÍ Y AHORA, LA PONENCIA ES ADHERIRNOS-, ANTE EL CUADRO ALENTADOR QUE SIGNIFICA EL HECHO DE UNA SECCION ACADEMICA CONVERGENTE EN TODAS SUS SECRETARIAS Y AL ESCUCHAR EL PRONUNCIAMIENTO VIGOROSO Y MUTUAL DE CADA UNO DE LOS SECRETARIOS, MANIFESTAMOS LA ALEGRIA Y LA ESPERANZA QUE DE CADA UNO SE PROCLAMA COMO META A ALCANZAR, PARA BIEN DE NUESTRA MEMBRESIA Y PARA CUMPLIR CONSTRUYENDO EL PROYECTO HISTORICO DEL STUNAM, A ELLOS LES HACEMOS PATENTE LA VOZ "AVE, SEÑORES SECRETARIOS LOS QUE VAMOS A VIVIR COMBATIENDO, LES SALUDAMOS"...PORQUE ..."POR NUESTRA RAZA COSMICA Y ALTIWA DEL TOLAN ...HABLARA EL ESPERITU DE OMETEOTL"... "POR NUESTRA GENTE DIGNA Y POBRE HABLARA EL CONOCIMIENTO MAS NOBLE".

"UNIDOS VENCEREMOS"

CIUDAD UNIVERSITARIA
MEXICO DF, 25 DE AGOSTO DEL AÑO 2011.

PONENCIA AL XXX Congreso General Ordinario del STUNAM.

"DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACADÉMICO LABORAL EN LA UNAM"

Los problemas laborales del personal académico de la UNAM son públicos y sabidos por quienes medianamente conocen la Institución.

El más sentido de todos, es la falta de definitividad en el empleo, de los que un principio asumimos como miles, pero ¿cuántos académicos: tienen inestabilidad laboral? De acuerdo con datos tomados de la Agenda Estadística 20091 es probable que dos de cada tres académicos estén sujetos a inestabilidad laboral por falta de definitividad o estabilidad en el puesto, toda vez que de 38 mil 755 nombramientos 26 mil 611 corresponden a personal académico de asignatura (22 mil 375 son Profesores de Asignatura [19 mil 63 "A", 3 mil 312 "B"] Y 4 mil 236 Ayudantes de Profesor [906 "A" Y 3 mil 330 "B"]). Según el artículo 20 del Estatuto del Personal Académico (EPA) los ayudantes no pueden ser definitivos, es decir de entrada 4 mil 236 no pueden aspirar a la estabilidad en el empleo.

Es de llamar la atención, sin embargo, que existan 4 Ayudantes de Investigador (2 de medio tiempo y 2 de tiempo completo) de *Carrera* -por cierto mujeres y posiblemente con definitividad-, cuando esta figura no está prevista para ellos en el artículo 21 del EPA, donde solo se habla de que pueden ser contratados por horas, medio tiempo o tiempo completo, pudiendo los dos últimos ocupar los niveles "A", "B" o "C". ¿Por qué esta figura o trato no se extiende a quienes dentro de los otros 4 mil 232 ayudantes estén en la misma situación? Podrían contestarnos que porque no son las mismas condiciones, pero entonces la pregunta sería ¿por qué dónde hay la misma razón -personal de asignatura- no hay el mismo derecho?

Aclaremos que no estamos en contra de las 4 compañeras ni de la figura en sí, sino lo que queremos señalar son dos elementos: la obsolescencia de criterios aún prevalecientes y, en consecuencia, la necesidad de actualizar el ordenamiento académico correspondiente, tema ya abierto desde el rectorado del Dr. de la Fuente y que ha generado variados cuestionamientos y expectativas.

Este Congreso General Ordinario del STUNAM debe, precisamente, incidir en el campo de la búsqueda de soluciones a partir de la reflexión objetiva detenida y el encuentro de soluciones consensuadas por quienes son los protagonistas y afectados: los Académicos.

Los datos estadísticos publicados por la Dirección General de Planeación, no permiten tener una visión clara de la situación de decenas de miles de académicos y, por ende, debemos complementarios con información recabada directamente de la fuente, es decir, de entre los propios académicos. Este Congreso debe ser el primer paso en ese sentido si lo complementamos con la creación de la adecuada infraestructura logística y con profesionales de diferentes disciplinas que nos auxilian en la Investigación para Definir el Perfil de los Trabajadores Universitarios (académicos y administrativos) en general.

Hemos optado por una investigación participativa, donde los investigados se convierten en sujetos centrales del proceso de su propia identificación porque participan desde el diseño del proceso hasta su evaluación, pasando por su aplicación y control. Dicho de otra manera: Queremos que desde el principio sean los propios trabajadores organizados los que se encarguen, con la coordinación y apoyo institucionales de las Secretarías de Académicas, de realizar con nosotros la investigación. A ello les convocamos.

¿Teoría o Laboratorio?

¿Se es académico con derechos en una y en la otra no?
Un caso no contemplado en el EPA

Ponente: Ing. Juan Manuel Rojas Gómez

Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico

Una situación frecuente que es empleada por las autoridades para afectar la condición laboral de los académicos en la Universidad Nacional Autónoma de México, se presenta cuando un académico imparte solo asignaturas de laboratorio correspondientes a alguna asignatura de teoría, que son el complemento de ésta.

Asimismo, el Estatuto del Personal Académico (EPA), no aclara esta relación.

Las asignaturas teóricas, se desarrollan en un aula -dotada de pizarrón tradicional y electrónico, equipo multimedia y mobiliario para el grupo en cuestión- mientras que la asignatura de laboratorio, requiere de equipo e infraestructura aún más especializado para planificar, diseñar, desarrollar y efectuar mediante una metodología experimental, prácticas de los temas contenidos en la asignatura teórica, reproduciendo fenómenos de diversas áreas de la ciencia y tecnología.

Asimismo, cuando se imparte una asignatura con laboratorio, se asigna un académico a la parte teórica y otro a la práctica. Siendo inexistente la vinculación entre ambos. Esto debido a la falta de comunicación real y efectiva entre ambos, por existir un gran número de grupos de laboratorio, y los alumnos se encuentran dispersos en ellos, anulando la comunicación e intercambio de información entre los profesores.

Analizando esta situación el académico que solo imparte la asignatura de laboratorio, siempre que solicita se abra un concurso de oposición de la misma, se le niega, dando como razón el que no ha impartido la clase de teoría de la asignatura involucrada.

Siendo este argumento no contemplado en el EPA, y perjudicado el académico en cuestión, y en ocasiones despedido, sin ser valorado en su justa dimensión.

El académico que imparte la parte práctica en el laboratorio, cuenta con el fundamento teórico y la experiencia en el conocimiento de características específicas de los equipos, versatilidad y limitantes de los mismos, la implementación e interacción para la obtención de parámetros específicos para la comprobación o simulación de comportamiento de fenómenos diversos.

Como el EPA, no señala claramente la vinculación entre la impartición de teoría y el laboratorio, las autoridades discriminan al profesor de laboratorio, negándole el derecho al concurso de oposición para ser "profesor definitivo", argumentando que la clase de laboratorio es solamente un complemento de la teoría.

Este hecho brinda la base para que en el EPA se contemple este caso específico, y se gane un derecho laboral más, beneficiando a todo académico en dicha circunstancia y propiciar así su estabilidad laboral en la UNAM.

"UNIDOS VENCEREMOS"
México D.F. a 26 de agosto del 2011

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como nuevas formas de comunicación en la política sindical

M en I César Enrique Benítez Joyner

Secretario de Divulgación y Desarrollo Académico del STUNAM

**XXX CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM
MESA DE POLÍTICA ACADÉMICA**

Introducción

Las **TIC** (conocidas como TIC o también como NTIC – Nuevas Tecnologías de la Información y de la comunicación, siendo otra denominación en inglés la de IT – InformationTechnology) conjuntan elementos y técnicas utilizadas en el procesamiento y la transmisión de información, principalmente en informática, internet y telecomunicaciones.

Según el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, Kofi Annan en el discurso inaugural de la primera fase de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI o WSIS) organizado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) en Ginebra en 2003, expresó:

“Las tecnologías de la información y la comunidad no son ninguna panacea ni fórmula mágica, pero pueden mejorar la vida de todos los habitantes del planeta. Se disponen de herramientas para llegar a los objetivos de Desarrollo del Milenio, de instrumentos que harán avanzar la causa de la libertad y la democracia, y de los medios necesarios para propagar los conocimientos y facilitar la comprensión mutua”.

El uso de las tecnologías de información y comunicación entre los habitantes de una población, ayuda a disminuir en un momento determinado la brecha digital existente en dicha localidad, ya que aumentaría el conglomerado de usuarios que utilizan las TIC como medio tecnológico para el desarrollo de sus actividades y por eso se reduce el conjunto de personas que no las utilizan.

Las TIC conforman el conjunto de recursos necesarios para manipular la información y particularmente los ordenadores, programas informáticos y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla, transmitirla y encontrarla.

Se pueden reagrupar las TIC según:

- **Las redes** (telefonía fija, banda ancha, telefonía móvil, redes de televisión, redes en el hogar).
- **Las terminales** (computadora personal, navegador de internet, sistemas operativos para pc, telefonía celular, televisor, reproductores portátiles de audio y video, consolas de juego).
- **Los servicios** (correo electrónico –spam y phishish-, búsqueda de información o motores de búsqueda, banca online, audio y música (podcast –ipod y broadcast), TV y cine, comercio electrónico, e-administración, e-gobierno, ciber salud, e-learning o NTAE (Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación), videojuegos, sistemas de mensajería multimedia (SMS).
- **Nueva generación de servicios TIC** (servicios Peer to peer –P2P-, blog, Comunidades virtuales – MySpace, Facebook, Twitter

Papel de las TIC en el entorno sindical

Se pueden obtener los siguientes resultados:

- Mejor conocimiento del entorno, mejora de la eficacia de las tomas de decisiones.
- Organización menos jerarquizada, repartición sistemática y práctica de la información.
- Mejor gestión de los recursos humanos.
- Desarrollo de las innovaciones en servicios y respuestas a las necesidades de la membresía sindical.
- Mejora de la imagen de la organización sindical.
-

Efectos de las TIC en la opinión pública

Las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación influyen notoriamente en los procesos de creación y cambio de las corrientes de opinión pública. Lo cotidiano, como son la televisión, el celular y la computadora personal, además de la radio, están constantemente transmitiendo mensajes, intentando llevar a su terreno a los oyentes, telespectadores o usuarios de estos medios.

A través de mensajes de texto, correos electrónicos, blogs, y otros espacios dentro de internet, las personas se dejan influir sin apenas ser conscientes de ello, afirmando que creen esa versión porque -lo han dicho los medios- o -viene en internet-.

Estos son la vía de la verdad para muchos de los ciudadanos, sin saber que en ellos también se miente y manipula. Dependiendo de la edad, status social, nivel de educación y estudios, así como de vida, trabajo y costumbres, las TIC tienen un mayor impacto o menos, se da más un tipo de opinión u otra y diferentes formas de cambiarla.

Aparte, también se forma la opinión pública en función de los intereses de los medios y otros agentes importantes en el ámbito de las TIC. Aquí se encuadran diferentes teorías, como por ejemplo:

- **Teoría de la espiral del silencio** (Elisabeth Noëlle Neumann: La espiral del silencio). Cuando una persona se encuentra dentro de un debate o un círculo de personas, no expresará su opinión si sólo coincide con la de la minoría, por lo que su visión quedaría silenciada. También suele pasar que aunque intente hacerse oír, la otra visión es seguida por tanta gente que no se escuchará la de esa persona o grupo minoritario.

- **Teoría de la agenda setting**, o **agenda de los medios** se refiere a los temas que eligen los medios que son de relevancia pública y sobre los que se tiene que opinar, en función de sus intereses. Así vemos que los medios son como cualquier persona física que mira sólo por su propio bien, y en función de esto, en el mundo se le dará visibilidad a una u otra cosa.

Las nuevas tecnologías democratizan el uso y la divulgación de la cultura e información a los habitantes del planeta, asimismo, tienen también la capacidad de adormecer y movilizar grupos sociales por medio de esta comunicación de masas en las que se suman las diferentes corrientes de opinión.

SRIA. DE TRABAJO Y CONFLICTOS ACADÉMICOS

BREVE BALANCE SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL ISSSTE

Ponente Lic. Simón Salamanca

COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS congresistas, si bien es cierto que nuestro sindicato de Institución desde sus orígenes ha sido y es un pilar fundamental del sindicalismo universitario, revolucionario, democrático e independiente y que ha logrado incidir de manera importante en el quehacer universitario y en el ámbito nacional, en esta ocasión llamo la atención de este Trigésimo Congreso General Ordinario para que como lo hemos estado realizando continuemos analizando y reflexionando sobre los asuntos que ya han afectado a los trabajadores, como es el caso de las reformas al sistema de seguridad social en concreto a las leyes del IMSS y del ISSSTE y sobre todo de esta última, que como bien sabemos se han cumplido cuatro años de la implementación de la nueva ley del ISSSTE y es fundamental realizar un balance cuidadoso y objetivo de las afectaciones que se han tenido para los trabajadores universitarios académicos y administrativos, por ello y para ubicar algunas de las afectaciones, hablare brevemente de lo que es un sistema de seguridad social sus objetivos y un breve balance sobre la nueva ley del ISSSTE, sus consecuencias y los logros que obtuvimos en materia de Amparo.

BALANCE SOBRE LA NUEVA LEY DEL ISSSTE.

En el marco de las luchas de los médicos, maestros y ferrocarrileros, de finales de los años cincuenta, el Presidente Adolfo López Mateos impulsó la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en 1959. La aprobación de este instituto de seguridad social fue publicada en el *Diario Oficial* de la Federación, el 30 de diciembre de ese mismo año. En enero de 1960 comenzaron las actividades del ISSSTE. Esta institución tiene como principales tareas, de acuerdo a su ley, cubrir tanto servicios relativos a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, extendiendo estos beneficios a los familiares de los trabajadores y pensionistas. El ISSSTE, como conquista de los trabajadores, nació diseñado exclusivamente para los empleados al servicio del Estado, incluyendo en este rubro a los que estaban al servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los organismos públicos descentralizados.

Servicios del ISSSTE

Desde su fundación en 1960, el ISSSTE realiza una labor extraordinaria al servicio de los empleados públicos:

– Para la atención a la salud, construyó, adquirió y adaptó centros hospitalarios que hoy son orgullo del país; la atención médica que ofrece está organizada en tres niveles: ofrece consulta externa y atención a los programas de medicina preventiva en sus 1,202 unidades de medicina familiar distribuidas en toda la República; imparte también medicina de especialidad en sus modalidades de consulta externa y hospitalización, a través de sus 95 clínicas-hospitales; y proporciona servicios médicos de alta especialización en sus once hospitales regionales, entre ellos el Centro Médico Nacional 20 de Noviembre.

– Para ofrecer las prestaciones sociales, desde su primer año de actividades, el ISSSTE operaba ya tres guarderías y la primera tienda. Con los años se multiplicaron las guarderías y las tiendas, así como otros servicios: pensiones, velatorios para servicios funerarios (1967), creación de un fondo de vivienda (1972), préstamos a corto y mediano plazos, etc. También ofrece servicios sociales y culturales para los trabajadores y para sus hijos, impulsando actividades culturales como teatro, cine-club, exposiciones, conferencias y talleres que se llevan a cabo en todo el país; promoviendo la práctica de deportes como basquetbol, futbol, beisbol, karate, gimnasia. Las guarderías fueron innovadas y se convirtieron en estancias de bienestar y desarrollo infantil, que ofrecen educación integral a treinta mil niños, en las 1,154 unidades de servicio distribuidas en el territorio nacional. También apoya la educación con programas de educación abierta, la promoción de descuentos en colegiaturas y un sistema de educación abierta que abarca la educación primaria, secundaria e, incluso, el bachillerato. Proporciona servicios de protección al salario a través del Sistema Integral de Tiendas y Farmacias, con sus 389 unidades comerciales, distribuidas a lo largo y ancho del país, atiende a más de 130 millones de trabajadores.

En 1997 la población amparada del ISSSTE ascendió a 9.4 millones de personas, incluyendo 318,363 jubilados y pensionados. Actualmente, el ISSSTE protege y ofrece sus servicios a casi diez millones de habitantes del país.

Uno de los servicios más relevantes de esta institución es el que proporciona el Fondo de la Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE), que es el organismo encargado de administrar las aportaciones realizadas por las dependencias y entidades afiliadas al ISSSTE, constituidas para otorgar créditos hipotecarios para la adquisición de viviendas. Desde 1972 se creó un Decreto que reformó el Apartado B, del artículo 123 constitucional, para que se estableciera “un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, o mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.” Ese mismo año se publicó otro Decreto que reformaba la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para establecer la operación y el funcionamiento de un Fondo para otorgar “préstamos hipotecarios para la adquisición en propiedad de terrenos y/o casas, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.” Finalmente, el 27 de diciembre de 1983 se publicó la actual Ley del ISSSTE, en donde se legisla sobre la operación del FOVISSSTE de manera integral. Bajo diversas modalidades y reglas, desde su creación en 1973, hasta el año de 1999, este Fondo financia, en total, 503,980 créditos para vivienda.

Pero lamentablemente, en la actualidad el ISSSTE no ha mejorado y mucho menos con la reforma de 2007, la cual lejos de mejorar e incrementar los servicios, se han deteriorado aún más.

EL ISSSTE EN LOS TIEMPOS NEOLIBERALES.

A partir del sexenio de Miguel de la Madrid, el régimen político mexicano abandonó de manera definitiva los restos de populismo o Estado benefactor que arrastraba desde sus orígenes y asumió, al estar subordinado a los organismos financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional –FMI– y Banco Mundial –BM–) por una impagable deuda externa, una política neoliberal caracterizada por una apertura irrestricta del mercado y la inversión del capital extranjero, promoviendo para ello una fuerte contracción salarial (imponiendo topes salariales) y la flexibilización laboral. Asumiendo los dictados del FMI, los gobiernos neoliberales de Salinas y

Zedillo privatizaron la mayoría de las empresas públicas, redujeron de manera notable el presupuesto público social y dejaron el país a merced de las empresas trasnacionales.

A partir de entonces, estas políticas neoliberales continúan y se profundizan, estableciendo una clara tendencia a la privatización de todas las empresas (Petróleos Mexicanos –PEMEX–, energía eléctrica) y los servicios públicos, incluyendo los de seguridad social.

PROBLEMÁTICA DEL ISSSTE

Si el ISSSTE de por sí ha sido dañado por su subordinación a los líderes sindicales de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y por la corrupción incontrolada que desde hace años desangra a la institución (recientemente se informó de un fraude calculado en 420 millones de pesos), las políticas neoliberales de los últimos años han puesto a esta institución al borde de la quiebra, paso previo para plantear su privatización. El prometido “cambio” del gobierno de Fox siguió solapando la corrupción en el ISSSTE, así como también la reducción de su presupuesto.

Desde hace años se denunció que la infraestructura de los hospitales del ISSSTE ha sido “totalmente rebasada”, debido a la obsolescencia del equipo médico, la insuficiencia de camas y la carencia o baja calidad de medicamentos. A esta problemática se suma la falta de más de siete mil plazas y el creciente incremento en el número de derechohabientes. Si la escasez de recursos en el ISSSTE ya es crítica, la reducción de recursos afecta todavía más la calidad de los servicios de salud, de las pensiones y de los servicios que se dan, al contar con una atención médica inoportuna y de mala calidad, y servicios insuficientes para atender las demandas de los 10 millones de afiliados al ISSSTE.

No obstante, desde el gobierno de Fox hasta el actual gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, se redujo el presupuesto en un 30%, agravando la situación del ISSSTE, con lo cual no ha podido responder a sus obligaciones con los jubilados y pensionados. Por ello mismo, los servicios y prestaciones del instituto seguirán deteriorándose aceleradamente en perjuicio de los más de 10 millones de derechohabientes y familiares que hacen uso de sus servicios. La aguda deficiencia de los servicios médicos que presta esta institución, obliga a los pacientes a comprar los medicamentos de su propio bolsillo o a esperar semanas y hasta meses para poder recibir una consulta en el área de especialidades. En agosto se terminará el presupuesto para la compra de medicamentos, y los hospitales, clínicas, tiendas, estancias infantiles y farmacias del ISSSTE continuarán deteriorándose al reducirse el presupuesto de mantenimiento en más del 20%. El fondo médico está, para usar la suave terminología oficial, “en desequilibrio financiero”, agravado por el incremento numérico de los derechohabientes, las enfermedades y epidemias, así como por los gastos en la atención médica a pensionados. La problemática del fondo médico se torna más complicada ante la imposibilidad de contrarrestar el notable deterioro de infraestructura y equipamiento médico. Es de mencionarse que en el 2000, el déficit en el fondo médico era de 1,157 millones de pesos y actualmente se ha elevado aproximadamente en un 30%.

En el 2001, el déficit del ISSSTE ascendió a 11 mil millones de pesos. En los últimos 10 años se duplicó el número de pensionados y jubilados –de 185 mil pasaron a 392 mil– mientras que quienes lo sostienen, los trabajadores en activo, apenas si aumentaron 16%. Según datos oficiales, 338 mil empleados pueden retirarse ya, lo que presiona las finanzas quebrantadas de la institución, pues desde 1990 el ISSSTE presenta un creciente déficit anual – para el 2002 asciende a 113%. Según información oficial, el fondo de pensiones del ISSSTE ya agotó sus reservas actuariales, y tiene un déficit de cerca de 12 mil millones de pesos hasta finales del año pasado, el cual crece día a día. Se prevé que en los próximos años un agravamiento de su situación financiera se presente ya que por ejemplo en el 2005, el ISSSTE contó con 551 mil 487 trabajadores en retiro y en el 2010, con 791 mil 731. El déficit pasó de 11 mil millones en el 2001, a 17 mil 147.1 millones en el 2005 y en el 2010 a 27 mil 139 millones de pesos. Además, se espera que el ritmo de pensiones y jubilaciones aumente en una tasa promedio anual de 7.5% en ese período, ya que la mayoría de sus afiliados son trabajadores de la educación, muchos de ellos maestros que se retiran en edades tempranas, gozando de la pensión 23 años o más.

Es claro que, pese a que la Ley obliga al Gobierno Federal ha proporcionar los recursos económicos requeridos para cumplir sus obligaciones, el ISSSTE se encuentra imposibilitado para atender las demandas económicas de los jubilados, tanto por el estrangulamiento presupuestal debido a la reducción del gasto social, como por la caída salarial y la reducción de la plantilla de personal. Todo indica que se pretende poner fin al esquema solidario.

Desde el año de 2002 y hasta antes de la reforma de 2007, se mencionaba que existían otros fondos de la institución que también habían sido afectados:

- El de Riesgos del Trabajo, por el incremento en el número de accidentes y la carencia de medidas preventivas;

- El de Préstamos Personales, pues no dispone de la capacidad financiera para satisfacer la demanda de crédito y sólo atiende al 25% de la población afiliada, situación que obedece a los bajos niveles de presupuesto que se le autoriza, por lo que se tiene que nutrir, esencialmente, de la recuperación de la cartera vigente de créditos, la cual resulta insuficiente para ampliar la cobertura y para actualizar los importes de los préstamos;

- El Fondo de Servicios Sociales y Culturales, como consecuencia de las transferencias para subsanar el déficit de otros fondos;

- El Fondo para la Renovación del Equipamiento muestra rezagos considerables, admitiendo que se requiere realizar una inversión superior a los 1,400 millones de pesos, para sustituir, aproximadamente, diez mil equipos médicos mayores y 2,454 equipos electromecánicos obsoletos o en malas condiciones;

ACCIONES DEL STUNAM EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL SOBRE TODO A RAÍZ DE LAS REFORMAS DEL ISSSTE:

Cabe recordar, que desde sus orígenes, el sindicalismo universitario, ha jugado un papel fundamental en materia de Seguridad Social, pues a través de las luchas emprendidas y los apoyos solidarios proporcionados a las organizaciones sindicales democráticas e independientes del sindicalismo corporativo, han logrado incidir de una forma importante en las decisiones que el gobierno mexicano ha implementado y ha detenido reformas estructurales al sistema educativo, a la ley Federal del Trabajo, entre muchas más y se han obtenido logros importantes como la firma de los convenios en materia de seguridad social, en Pensiones desde 1929, en los servicios de mayor cobertura desde la creación del ISSSTE EN 1959 y la creación de un título especial para los trabajadores universitarios en la ley federal del trabajo a partir de 1980 y la reforma constitucional del artículo tercero en su fracción séptima. Aunado a lo anterior, el STUNAM, en diversos foros, en medios escritos, denunció desde 1982, los graves riesgos que traía consigo las políticas neoliberales para los trabajadores y el deterioro de vida para el pueblo de México, lamentablemente por la influencia del sindicalismo corporativo, ensombrecieron las denuncias hechas por nuestra organización, por ello observamos, que desde su orígenes, el STUNAM se convirtió en un protagonista fundamental en la vida nacional y ello también se demuestra con el apoyo solidario con los trabajadores de diversas agrupaciones, como los de Pascual, los telefonistas, los electricistas, con los del seguro social, con las organizaciones campesinas, etc. Por otro lado, el STUNAM, ha buscado la unidad obrera con los sindicatos, lamentablemente por diversos no se ha podido concretar.

Finalmente, desde que empezaron las movilizaciones el 27 de marzo de 2007, El STUNAM emprendió una serie de acciones dentro de ellas están:

A) Movilizaciones, marchas, mítines, plantones, en las sedes del Poder Judicial de la Federación, así como en la misma Suprema Corte en el edificio de San Lázaro, en la cámara de Diputados, en el Zócalo, en las oficinas centrales del ISSSTE en plaza de la República, paros colectivos.

B) Promovió los amparos en diversas dependencias de la UNAM, logrando con ello dar una primer batalla jurídica y por lo cual se logró que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en junio de 2008, declaró inconstitucional 5 artículos de la nueva ley y que por tanto no se aplican a los quejosos y estos fueron: artículos 25 dos últimos párrafos, 60 último párrafo, 136, 251 y Décimo transitorio fracción IV, y además de ellos, también el 17 y una jurisprudencia sobre las pensiones de viudez. Pero cabe aclarar que los amparos promovidos por nuestra organización no se han

resultado en su totalidad, pues no han salido las sentencias definitivas, además de que no hay un pronunciamiento respecto a nuestra condición de trabajadores universitarios que tenemos ISSSTE por convenio

Conclusiones.

Como hemos observado es necesario que este Congreso General Ordinario se pronuncie por la defensa irrestricta del sistema de seguridad social institucionalizado y consagrado en nuestra Constitución Política, porque el establecimiento de la seguridad social ha sido una importante conquista de los trabajadores de México; ya que como quedo expresado, el sistema de seguridad social promueve una sociedad más justa, más sana y más humana, bajo los principios de justicia social y de solidaridad.

-Para los trabajadores, un sólido sistema de seguridad social es la condición necesaria para un desarrollo económico justo, así como para la estabilidad política y social en nuestro país. Por ello mismo, es necesario que nuestro sindicato promueva nuevamente una revisión objetiva de los efectos lesivos de la aplicación de la nueva ley del ISSSTE, pues a cuatro años de su implementación no existen resultados positivos y mucho menos en materia de pensiones, por ello nuestro sindicato en conjunto con aquellos sindicatos que sufrimos esta problemática volvamos a reagruparnos para defender al ISSSTE de carácter solidario y social, buscando las acciones que nos permitan salvar a este organismo de seguridad social. unirnos para frenar todas las tendencias privatizadoras de la seguridad social, la utilización de nuestros fondos de retiro por los intereses particulares y lucrativos.

Para lograr estos objetivos debemos reunirnos y establecer un análisis y una estrategia común, para abrir esa discusión necesaria, planteo lo siguiente:

1. Abrogación de la Nueva Ley del ISSSTE por ser lesiva de los derechos fundamentales de la seguridad social consagrados en nuestra Constitución Política y en los demás ordenamientos internacionales y Convenios firmados por el Estado Mexicano y ratificados por el Senado.
2. Continuar con la revisión de los resultados de los amparos interpuestos y difundirlos logros obtenidos y que no se limitan solamente a los cinco artículos declarados inconstitucionales.
3. Realizar un balance más detallado sobre los efectos de la aplicación de la nueva ley del ISSSTE y proponer una iniciativa de ley en materia de Seguridad Social y una Ley General de Pensiones.
4. Retomar el papel del liderazgo que México tuvo en derecho social a través de la participación conjunta de los diferentes actores sociales del pueblo mexicano y podamos hacer un frente común para exigirle al gobierno mexicano que cumpla lo establecido en nuestra constitución.
5. Defendamos de forma unida y organizada nuestro sistema de Seguridad Social.
6. Propongamos un nuevo proyecto sindical en materia de seguridad social y sobre todo en materia de pensiones, buscando la creación de una partida especial y un fondo autofinanciable.
7. Fortalezcamos nuestra identidad como clase trabajadora, buscando la unidad obrera, a fin de lograr detener las políticas globales que tanto afectan a la población mexicana

ATENTAMENTE
"UNIDOS VENCEREMOS"
MÉXICO, D.F. A 26 DE AGOSTO DE 2011.



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
Sindicato de Institución

STUNAM

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA Y SU ESTABILIDAD LABORAL EN LA UNAM

Ponente Dr. Carlos Ortíz Mongragón

El análisis de esta problemática que tiene hoy en día la Universidad Nacional Autónoma de México, es añejo y sin solución en el corto y mediano plazo.

Retomemos el concepto de profesionalización de la docencia que nos aporta el Centro de Investigación y servicios Educativos de la UNAM (CISE) ya desaparecido, y que propone lo siguiente: *... "profesionalización de la docencia se concibe como una formación especializada que implica un conjunto de conocimientos y habilidades específicas de un área o disciplina determinada, y en los aspectos científicos y técnicos que requiere el ejercicio formal y real de la docencia".*

Según Vicente Moran Oviedo del CISE *"La formación de profesores universitarios es un problema complejo que está lejos de ser resuelto. Plantea una serie de retos a las instituciones de educación superior que implican buscar soluciones a niveles muy diversos, que van desde la delimitación de políticas de promoción laboral, tendientes a fortalecer la carrera académica en la perspectiva de la profesionalización docente, hasta la propuesta de programas específicos de formación", "esta formación docente es académica con dos vertientes en perspectiva la disciplinaria y la educativa destacando en forma prioritaria los eventos referidos a algún aspecto didáctico".*

Por lo tanto, de acuerdo a estos conceptos podemos inferir que en lo inmediato se requiere todo un programa de capacitación y formación docente tal y como se había perfilado en los momentos en que el CISE se planteaba como un centro de investigación educativa.

El concepto de Estabilidad Laboral significa equilibrio en el trabajo. En el caso concreto del personal académico de la UNAM, ésta estabilidad laboral se obtiene a través de la definitividad mediante un concurso de oposición con requisitos y criterios establecidos en los artículos que para tal efecto se señalan en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM y en las cláusulas correspondientes del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM. Todo ello es aplicable para los diversos niveles categorías y figuras que integran la planta académica.

Si compaginamos ambos procesos académico-laborales podemos establecer que existe un vínculo inseparable porque los profesores para obtener su definitividad, lo hacen a través de un concurso de oposición que de acuerdo al Estatuto del Personal Académico, los docentes deben reunir ciertos requisitos y se deberán someter a un proceso de evaluación en donde los jurados calificadores designados ex profeso y las comisiones dictaminadoras evaluarán y calificarán los conocimientos, aptitudes y capacidades del profesor para impartir clases sobre las disciplinas de plan y programas de estudio , ya sea en los subsistemas de Bachillerato: Escuela Nacional Preparatoria y Colegio de Ciencias y Humanidades, o de Facultades y Escuelas en la UNAM, aprobándose los dictámenes finales por los Consejos Técnicos de las Dependencias Académicas en donde se realizaron dichos Concursos de Oposición para la definitividad o para promociones.

Reiteramos que es un vínculo indivisible, lo académico laboral, por ser la materia de trabajo de los profesores por la asignatura o disciplina que imparten durante el proceso de enseñanza-aprendizaje evalúan y valoran a los mismos en el transcurso y al final del curso de cada semestre o ciclo escolar, hasta cumplir con los programas curriculares y créditos correspondientes.

Pero este planteamiento de profesionalización de la docencia y estabilidad laboral en la UNAM es ideal y solo se puede hacer real cuando los diversos actores que intervienen en los mismos se identifiquen y los motive un interés y compromiso común en cuanto a la calidad de la docencia y de la propia superación académica de nuestra Universidad. Para ello se requiere un compromiso del STUNAM como Sindicato de Institución y de las autoridades universitarias que instauren y promuevan en el plazo inmediato un programa académico laboral que regularice y permita la obtención de la definitividad para el mayor número de docentes de la UNAM.

Cabe hacer notar que efectivamente y en forma constante se promueven convocatorias dirigidas a académicos para la superación y actualización docente, ya sea por parte de la Dirección de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) o la División de Estudios de Posgrado de la UNAM, entre otros, a través de los cuales se invita a participar en cursos o diplomados sobre disciplinas diversas o cursos de didáctica general y otros; ello es adecuado, pero no todos los docentes participan debido a múltiples causas, destacando entre estas su condición laboral como interino y por factores como tiempos y horarios en que se programan dichos cursos y/o debido a las pocas o nulas facilidades que otorgan las autoridades para que los docentes puedan participar, además de que imparten clases en horarios discontinuos y en ocasiones en dependencia académicas distintas.

Otro factor es que la programación del curso casi siempre se torna dispersa y no satisface las expectativas de los docentes, cubriendo solo un factor documental que es la obtención de constancias por cumplimiento de asistencia al curso lo cual servirá solo para justificar en los casos de profesores definitivos, solo para su permanencia en los programas de Estímulos a la productividad, PRIDE y PEPASIG y no alcanzará la parte de formación docente o especialización disciplinaria o educativa, antes mencionada.

PROPUESTAS DE RESOLUTIVOS

- 1. Es urgente retomar y rescatar los planteamientos de profesionalización de la docencia y superación académica que en su momento dieron a conocer los diversos investigadores o expertos en Educación que tuvo el CISE.**

2. Que la profesionalización de la docencia sea un Proceso Real de Formación Especializada con Capacitación Metodológica, Pedagógica y Didáctica, así como de Actualización de Conocimientos.
3. Que la UNAM, en sus diversos niveles de Educación Media Superior y Superior, establezca un Programa Efectivo que regularice y otorgue la Definitividad al mayor número de docentes.



Ponente Dr. Juan Sánchez Vázquez

Para nosotros, la Carrera Académica es **un proceso de formación y desarrollo integral, en lo profesional científico, técnico tecnológico, humanístico, artístico, y deportivo de los académicos, que prestan sus servicios en la Universidad Nacional Autónoma de México**, y se circunscriben y reivindican en todo momento en los fines y funciones substantivas de la misma, es decir: *la docencia, la investigación, extensión y difusión de la cultura.*

La Ley protege a los académicos que optan por la Carrera Académica, misma que está determinada, por lo que establecen los Artículos 3° Fracción VII y 123 Constitucional, así como, los Artículos 353-L al 353-Q de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 66 al 74 y el 106 del Estatuto del Personal Académico, donde se describen las Reglas Comunes y Procedimientos para los Concursos de Oposición para Ingreso, Promoción y Permanencia, así como los requisitos de inscripción, criterios académicos de valoración y evaluación, que incluyen los recursos de revisión.

Los criterios de valoración y evaluación que se describen en el EPA y que utilizan las Comisiones Dictaminadoras para emitir sus resolutivos o dictámenes, son nueve criterios de valoración y cinco más para los casos en que se tienen igualdad de condiciones, todos ellos se pueden resumir en:

- a).- *La formación y grados académicos,*
- b).- *La labor docente y de investigación,*
- c).- *Los antecedentes profesionales y académicos,*
- d).- *Su labor de difusión cultural,*
- e).- *La labor académica y administrativa,*
- f).- *La antigüedad en la UNAM,*
- g).- *La participación en la formación de personal académico,*
- i).- *El derecho de preferencia por ser profesor definitivo o las preferencias por ser profesor que se encuentra laborando ya en la dependencia o en la UNAM y*

h).- La opinión del Consejo Técnico o Consejo Asesor, La opinión del Director, (subrayado nuestro) y los resultados del examen de evaluación académica al que se refiere el artículo 74 del EPA.

Como se demuestra, los criterios de valoración son de carácter general, y en su momento los Consejos Técnicos elaboran e improvisan nuevos requisitos y equivalencias académicas, **ex profeso** para definir el perfil profesional de los académicos que ocuparían la vacante que se somete a concurso, ellos fabrican caprichosamente los perfiles a la medida de los candidatos preferenciales del director o de los recomendados; es el nepotismo en pleno y los concursos de oposición están viciados para que solo ganen los candidatos preferenciales de la autoridad.

La falta de transparencia y equidad a la que se enfrentan los académicos, en los concursos de oposición para ingreso promoción y permanencia, obedece al control unilateral que ejercen las autoridades universitarias, en particular los directores quienes presiden a los Consejos Técnicos y Comisiones Dictaminadoras; y a su vez estas tienen la atribución de evaluar y dictaminar en los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y resolver sobre los recursos de revisión e impugnación. **Los Consejos Técnicos fungen el papel de juez y parte**, esto es una aberración jurídica anticonstitucional, ya que las decisiones de estos organismos son **“inapelables”** dejando en un estado de indefensión a los académicos.

En la etapa de valoración curricular del concurso de oposición, la autoridad maneja mayor número de criterios de equivalencias académicas, si es que no lograron eliminar a los profesores que no son de su simpatía, existe la posibilidad de que en la etapa de evaluación calificativa que define el Artículo 74 del EPA, cuentan con más recursos para impedir que gane el profesor que no simpatiza con el grupo de la autoridad; esta práctica nepotista le asegura el triunfo al candidato preferencial.

Por lo que, los criterios académicos y las equivalencias son un problema a discutir, debido a que en la parte valorativa del Estatuto del Personal Académico, existen solamente nueve criterios de carácter general y cinco más para los casos en igualdad de condiciones, pero aún estos son insuficientes ya que en las dependencias existen proyectos específicos que requieren perfiles y requisitos más departamentales para el académico que vaya a ocupar la vacante; por lo que se requiere de un catálogo general y varios catálogos Departamentales. Sabemos que los Consejos Técnicos y las Comisiones Dictaminadoras, manejan criterios y requisitos, que no son conocidos por los académicos de las escuelas, facultades, centros de investigación e institutos.

Cabe mencionar como ejemplo y en forma particular, que el 29 de marzo de 2007, se aprobó el Protocolo de Equivalencias para el Ingreso de los Técnicos Académicos del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH). Editado en un Suplemento Especial de fecha 19 de abril de 2007. Este protocolo excede y rebasa los requisitos que establece el Estatuto del Personal Académico EPA.

Por lo que, podríamos afirmar que **no existe un proceso único para la “Carrera Académica”** en la UNAM, y observamos que el actual Tabulador Académico contiene, el salario mensual de cada una de las categorías y niveles del personal académico, resulta que la Figura de Técnico Académico cuenta con tres categorías, (Auxiliar, Asociado y Titular) y a su vez cada una de ellas tiene sus niveles “A”, “B” y “C”, para que un académico pueda promoverse tendría que permanecer como mínimo tres años de antigüedad en dicha categoría y, posteriormente solicitar concurso de oposición, independiente de los requisitos de grados académicos que deba tener el profesor, todo esto implica un proceso desesperadamente lento, ya que los concursos de oposición son controlados unilateralmente por los directores, convirtiéndose en verdaderos filtros para los profesores que no pertenecen al grupo de los directores. La propia Ley Orgánica de la Universidad en su Artículo 14 señala, que la promoción de definitividad de los profesores e investigadores, se obtiene únicamente mediante oposición y no se considerarán criterios ideológicos para la misma.

Sin estabilidad laboral no puede haber Carrera Académica, como prueba de ello resulta que tenemos **35,060** académicos que se encuentran laborando en la Universidad, de los cuales 19,917 son profesores de asignatura y el 70% son interinos, si agregamos a los 3,574 Ayudantes de Profesor e Investigador todos ellos interinos, resulta que **la gran mayoría del personal académico se encuentra en la incertidumbre laboral.**

Por lo anteriormente expuesto hacemos las siguientes:

PROPUESTAS DE RESOLUTIVOS

1. ***El STUNAM, como Sindicato de Institución, se propone promover e impulsar la existencia y aplicación de un Programa para Otorgar la Definitividad al mayor número de académicos que cuenten con los requisitos señalados en el EPA.***
2. ***Que la evaluación de las instancias colegiadas deberá ajustarse a los criterios del EPA y no a los criterios de protocolos de equivalencias que rebasan en mucho a lo establecido en la Legislación Universitaria y Laboral.***



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
Sindicato de Institución

STUNAM **Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos**

**LA GLOBALIZACIÓN Y SUS EFECTOS
EN LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO**

Ponente Dr. Carlos Ortiz Mongragón

México como país subdesarrollado, al igual que otros países con condiciones similares, no cuenta con una infraestructura educativa y de investigación que limite o detenga los efectos negativos de la globalización. Según Mendoza Rojas, son cuatro aspectos relevantes dentro del proceso de la globalización:

- 1). *“Los procesos de integración económica en un contexto económico geopolítico unipolar luego del derrumbe del Bloque Socialista en Europa;*
- 2). *El contexto social a nivel mundial presenta profundas diferencias y desequilibrios en los niveles de desarrollo de los pueblos del Norte y Sur;*

3). *A nivel ideológico, asistimos al resurgimiento de los nacionalismos y localismos, con devastadoras consecuencias en distintas regiones del mundo;*

4). *En el interior de los países se acrecientan las desigualdades sociales, económicas, educativas y culturales, dentro de procesos de marginación y exclusión de crecientes grupos sociales de los beneficios de la modernización económica”.*

También Mendoza Rojas, refiere que *“los efectos actúan de manera simultánea y cada uno de ellos se vuelve un factor de influencia con respecto a los otros, es decir que todos ellos conllevan a acontecimientos en los países más pobres y profundiza de manera muy grave las distancias entre los grupos sociales que son excluidos o marginados de los grupos económicamente más fuertes”.*

Cabe mencionar que en este proceso de globalización los países se integran en bloques económicos que se reconocen con los mismos derechos de intercambio comercial, sin embargo los países del primer mundo establecen acuerdos injustos con países subdesarrollados que tienen índices de producción económica, tecnológica, educativa, científica y cultural bajísimos, desfavorables y a la larga causantes de múltiples contradicciones.

Así, la Educación Pública se ha desarrollado en América Latina y en el Resto del Mundo estrechamente ligada a los procesos de acumulación capitalista y a la lucha de clases sociales. En donde el Estado tiene como una de sus funciones el garantizar la reproducción de relaciones sociales Capitalistas, por lo que se requiere que este Estado Benefactor atienda las demandas de servicios de salud, cultura y educación.

Las nuevas tendencias del desarrollo capitalista en este nuevo orden mundial, ha transformado las funciones del Estado en los rubros de la salud y la educación. Y debido a las dificultades que impone la crisis de producción capitalista, las grandes corporaciones transnacionales buscan nuevos espacios de inversión de sus capitales, en la producción y comercialización y la lógica que se ha pretendido aplicar, es substituir, entre otros, la educación pública gratuita, por la educación privada. En donde los que no tengan capacidad de financiar su educación serán excluidos de la misma.

Por lo que se refiere a la Educación Media Superior y Superior, cabe señalar que al igual que a la educación básica, no se considera como prioridad ni como inversión, sino como un gasto tanto para los gobiernos priistas como para los panistas, que ha tenido éste país, existiendo poca atención a tal grado que han desaparecido Escuelas Normales de Maestros, y la formación de los mismos cada vez es más deficiente aunque hoy tengan a la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Por ello los resultados en el aprovechamiento escolar son muy bajos según datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). El Gobierno Federal pretendió justificar en el pasado reciente su reforma educativa profunda al querer substituir, la educación pública por la educación privada, con la colaboración de la Dirección del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) liderado por la profra. Elba Esther Gordillo. Sin embargo esto no prosperó debido a que la propia Secretaría de Educación Pública en México no lo permitió, basada en el Art. 3º Constitucional.

Cabe señalar que la OCDE, propuso también una reforma profunda en la que el modelo educativo tradicional de México se renovara, y se cambiaran los contenidos temáticos de los planes de estudio, por lo que a través de la Subsecretaría de Educación Pública, se elaboró una propuesta de Reforma Integral de la Educación Media Superior, para crear el Sistema Nacional del Bachillerato con el objetivo de despojar a las universidades públicas de su bachillerato.

Durante la administración de Reyes Taméz en la SEP, en diciembre de 2005, nombró un Consejo de Especialistas de la Educación, quien contó con la colaboración de la Red de Bachillerato de la ANUIES, la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional y las autoridades educativas de los Estados de la República.

El objetivo de la Reforma Integral de la Educación Media Superior y Superior es crear el Sistema Nacional del Bachillerato y, para justificar dicho plan, el gobierno federal consideró la

opinión de la representación de la OCDE en México, quien cuestionó el financiamiento de la educación pública en general de los años de 1995 y 2004 por haber destinado el 84.4% del presupuesto para la educación al pago de salarios para maestros dejando poco espacio para mejorar la infraestructura. **La OCDE también cuestionó el sistema de cuotas bajas** como el de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y propuso la privatización de la Educación Media Superior y Superior y **plantea que la UNAM deje de ser la Principal Casa de Estudios del País, como institución educativa pública.**

Como respuesta a ésta agresión, Diputados y Académicos de la Comunidad Científica de México rechazaron el planteamiento de la OCDE, por ser una propuesta o plan privatizador de la Educación Media Superior y Superior, que en la actualidad se ha demostrado que sólo ha servido para la creación de “escuelas patito” con un pésimo nivel académico resultando un fraude en la enseñanza de los mexicanos y un gran negocio lucrativo de particulares que contemplan formas de financiamiento a través de pagos de colegiaturas, en la modalidad del Voucher Educativo.

La finalidad de la reforma Integral de **la Educación Media Superior en México** es: la creación del Sistema Nacional de Bachillerato, que consiste en cuatro ejes fundamentales:

EL PRIMER EJE, de la reforma es: La construcción de un **Marco Curricular Común (MCC)** con base en ciertos elementos de competencias que consisten en, conocimientos habilidades y actitudes que se organizan en áreas, lengua extranjera (inglés), matemáticas, química, biología, física, tecnología, informática, comunicación y ciencias humanísticas, dichas competencias se sintetizan en:

- 1.- **Competencias Genéricas**, (*claves, transversales y transferibles de los egresados*)
- 2.- **Competencias y conocimientos Disciplinarios**,
- 3.- **Competencias Profesionales.**

EL SEGUNDO EJE, considera la definición de las características de las distintas opciones educativas en el marco de las modalidades que contempla la Ley.

EL TERCER EJE, tiene que ver con los mecanismos de gestión de la reforma:

- a) *La formación y actualización de la planta docente*
- b) *La generación de espacios de orientación educativa*
- c) *programas de tutoría*
- d) *definición de estándares comparativos aplicables a instalaciones y el equipamiento.*

EL CUARTO EJE, considera revalidar los estudios realizados en otras opciones de la Educación Media Superior, por compartir un marco común curricular con tres principios básicos:

- a) *Reconocimiento Universal de todas las modalidades y subsistemas del Bachillerato.*
- b) *Pertinencias y relevancia de los planes de estudio y los conocimientos comunes que se establecen como obligatorios para el bachillerato.*
- c) *Tránsito entre subsistemas y escuelas, lo que significa el reconocimiento parcial de los estudios, de los jóvenes cuando estos deciden cambiar de opción educativa.*

El concepto competencia fue incorporado en la educación tecnológica, en la cual encontró un medio educativo fértil como resultado de la creciente influencia del constructivismo. El enfoque de competencia, como el constructivismo se extendió sobre todo en Francia, Reino Unido, Portugal, Bélgica, Italia y España.

En México se definieron 50 competencias en la reforma de la educación preescolar y durante noviembre y diciembre del año 2007, la SEP invitó a la ANUIES a aportar sus experiencias y propuestas sobre la construcción de Competencias Genéricas, la cual lo ha venido haciendo

aportando 11 Competencias Genéricas. Habría que señalar que en las Competencias y Conocimientos Disciplinarios, existe discusión en el ámbito educativo sobre el enfoque de si puede substituir la organización y sistematización del conocimiento disciplinario tradicional.

La UNAM realizó una reforma en sus dos opciones de bachillerato CCH y ENP, pero siempre con el objetivo de fortalecer su propio sistema de bachillerato, para dar atención a los avances y actualización del conocimiento e incrementando los contenidos curriculares sin que estos incidan en aspectos fundamentales de la formación de alumnos, por lo que la UNAM ha realizado un ejercicio donde se identifican los conocimientos básicos que deberá aportar el bachillerato. El Consejo Académico de la UNAM, aprobó un Núcleo de Conocimientos y Formación Básica (NCFB), dicho documento se centra en tres áreas que son del carácter disciplinar como Física, Química, Filosofía, Salud y Formación Ciudadana, las cuales se definen como: “*Los contenidos del NCFB se refieren a conocimientos, habilidades, valores y actitudes expresados en términos de desempeños terminales del estudiante*”, además se señala que “*no constituyen programas de estudios, ni los desempeños objetivos, temas o unidades programáticas. Su organización no indica necesariamente una secuencia didáctica específica y su desarrollo no depende de un enfoque o corriente pedagógica particular*”.

Estos conocimientos han sido clasificados en básicos y propedéuticos, los primeros son prescriptivos para todos los alumnos del bachillerato de la UNAM, los segundos son aquellos que profundizan el conocimiento con la perspectiva de fortalecer las capacidades de los alumnos que aspiran a ciertas carreras profesionales.

Cabe aclarar que la UNAM ha estado inmersa en la discusión del tema de las competencias y la elaboración del marco común de conocimientos con que deben contar los egresados del bachillerato, pero el actual Rector de la UNAM públicamente ha declarado que ésta institución participa en la discusión pero no está de acuerdo de entrarle a la Reforma Integral de la Educación Media Superior.

Los centros educativos como, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Los Colegios de Bachilleres coordinados por la Dirección General del Bachillerato (DGB), los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT), La Educación Tecnológica Industrial (DGETI), Educación Tecnológica Agropecuaria (DGTA) son proyectos de estudios terminales, que ofertan formación para el trabajo, y a su vez de estudios propedéuticos para poder continuar estudios superiores. Por estas características existe la posibilidad que, se concrete la creación del Sistema Nacional del Bachillerato con estos centros de estudios terminales.

PROPUESTAS DE RESOLUTIVOS

- 1. Por la no dependencia del exterior, la defensa de la soberanía del País y por un desarrollo económico y social sustentado en la Educación Pública, la Investigación, la tecnología, salud y la cultura.***
- 2. Por la defensa de la educación pública, laica y gratuita, como lo establece el art. 3 Constitucional.***
- 3. En defensa de la Autonomía de la UNAM y en contra de la nociva Reforma Integral de la Educación Media Superior.***
- 4. Rechazamos el Sistema Nacional del Bachillerato, porque atenta contra la estructura de las Universidades Públicas.***
- 5. No a la privatización de la Universidad Pública y sí por su fortalecimiento, asignándole un mayor subsidio a su presupuesto y que se le asigne a la Educación Pública por lo menos el 8% del PIB como lo recomienda la UNESCO y el 1% a la Investigación.***



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
Sindicato de Institución

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO Y SU FINANCIAMIENTO

Ponente Dr. Ernesto Ortiz Cruz

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), advirtió que en 2010 la educación en México corría un grave riesgo ante el anunciado recorte presupuestal, pero además, colocó al país en una lista de naciones con baja calidad educativa, junto al Congo, Sudán, Paquistán, San Vicente, Camerún, Kirguistán y Kenia.

El gasto nacional en educación promedio fue de 6.3% del PIB, aunque la Ley General de Educación establece que el monto anual que la Federación y los gobiernos estatales y municipales deben destinar a la educación es por lo menos del 8% del PIB (también planteado por la UNESCO), de lo cual, el 1% debe dirigirse a investigación científica y desarrollo tecnológico en las instituciones públicas de educación superior. Según lo anterior el gasto del 2005 ascendió a 595 mil 453 millones de pesos, de los cuales 77.9% fueron recursos públicos y 21.0% a inversión privada. En el 2008 la cifra fue de 759 mil 570 millones de pesos, para el sector público, y del 79% al sector privado.

Aunque no es suficiente, observamos que del total de los recursos ejercidos en el sector el 97.5% correspondió al pago de nómina y sólo 2.5% a inversiones físicas. México es el país que menos recursos inyecta a la inversión en infraestructura educativa, en comparación con Brasil, que lo hace con 6.1% de su presupuesto; Alemania, 6.7%; Japón, 9.9%, y Estados Unidos, 11.2%.

Para el Foro Económico Mundial, el índice global de competitividad en educación estableció que México ocupó en el bienio 2007-2008 el lugar número 95 de entre 131 países, en el segundo bienio 2008-2009 el lugar 116 entre 134 países, y en el tercer bienio de 2009-2010, el lugar 115 entre 133 países.

En cuanto a la calidad del sistema de educación superior y de capacitación, en el primer bienio, el país se ubicó en el lugar 92, en el segundo bienio en el 109 y en el tercero en el 115. En el área de matemáticas y ciencias, ocupamos el lugar 113, y en el segundo y tercer bienios, el 127 de 133 países analizados. Así mismo, el gasto en educación por estudiante en México es uno de los más bajos, dentro de los países que integran la OCDE.

Para el Gobierno Federal la educación no la considera como una inversión, sino como un gasto y esta dicotomía que prevalece desde hace varios años ha estancado a la educación pública en México en todos sus niveles.

El panorama de la Educación en el nivel Medio Superior y Superior, encontramos un problema que es reflejo de la escasa inversión en la educación por parte del Estado, lo cual se manifiesta a partir del gran número de rechazados para ingresar a las universidades públicas como son los 314,271 jóvenes que no pudieron ingresar a este nivel educativo. Por ejemplo la UNAM y la UAM, han rechazado este año a más de 200 mil alumnos, de los cuales sólo fueron aceptados en la UNAM el 6.7% quedando fuera el 91.2 % que equivale a 152 mil 991 jóvenes.

Según la OCDE apenas el 48.2% está matriculado en el bachillerato y son los jóvenes de 15 a 19 años de edad, y el grupo de 20 a 29 años que equivale al 10.8% cursa la educación superior, o sea es menos de la mitad del 24.9% que esta organización registra. Con el anterior número de rechazados que se menciona para ingresar a la educación superior y con la falta de oportunidades para el trabajo se está forzando a la juventud a enfocarse a actividades tales como estudiar en escuelas privadas de baja calidad académica, incorporarse al comercio informal, formar parte de los migrantes a ciudades y otros países y a la delincuencia.

Esta situación hace urgente demandar que se abra la matrícula en todas las instituciones públicas de educación media superior y superior del País, procurando que tanto la educación como la investigación favorezcan el crecimiento y desarrollo de México para eliminar la dependencia económica científica y tecnológica que tiene nuestro país con los países desarrollados.

Por lo anteriormente expuesto, es que reiteramos nuestra posición de defender a la Educación Pública laica y Gratuita en todos los niveles, como un derecho constitucional de todos los mexicanos. Y para hacer efectivo este derecho requerimos entender a la educación como una inversión y no como un gasto por parte del Estado. Asimismo exigimos la asignación efectiva de por lo menos el 8% del Producto Interno Bruto (PIB) como lo recomienda la UNESCO.

Consideramos que la educación debe servir para el desarrollo económico, social, cultural, científico y tecnológico del País, a la vez que permita la superación y formación integral de los mexicanos, con el objetivo de tener condiciones de trabajo adecuadas y alcanzar el bienestar, y mejores niveles de vida de la población.

Situación Académica en la UNAM

La Inestabilidad Laboral.

La incertidumbre laboral del personal académico al servicio de la UNAM está presente desde hace más de medio siglo y continúa hasta el día de hoy, ya que históricamente la situación laboral, no ha cambiado y se ha agudizado a un más por la actual crisis económica nacional, por ello, sigue prevaleciendo la problemática académico-laboral, la cual se puede corroborar en los hechos, ya que según cifras publicadas por la DGAPA, en el año 2010 el 70 % de toda la plantilla académica es interina.

Finalmente, cabe mencionar, que en estos últimos años la administración universitaria ha venido implementando un programa denominado: **“Programa de Regularización del Personal Académico”**, mediante el cual, algunos directores aprovecharon la ocasión para deshacerse de académicos que no forman parte de su grupo de seguidores.

Acoso Laboral y Discriminación

El personal académico interino al servicio de la UNAM y en especial los Ayudantes de Profesor y los profesores de asignatura contratados por horas, son los más afectados por la política de **hostigamiento y acoso laboral específicamente contra nuestros afiliados, mismos que frecuentemente son discriminados de los programas de estímulos, becas, promociones y demás beneficios a los que tienen derecho, llegando al extremo de condicionar su recontractación a partir de su desafiliación del STUNAM.**

EL salario del personal académico.

Los bajos salarios son otro problema importante que padecen los académicos, la política del tope salarial y el programa de estímulos mantienen al personal académico en un régimen de competitividad. Esta situación ha llevado al envejecimiento de la plantilla académica, en razón del proceso de jubilación de los académicos, el cual se implementa con el salario básico sin que los estímulos sean contemplados, por lo que se ve radicalmente disminuida su pensión mensual. Por ello, es necesario que la administración implemente un programa de recuperación salarial, indispensable para que la plantilla sea renovada continuamente.

Las Prestaciones del Personal Académico.

A todos los trabajadores académicos que laboran en la UNAM, les son aplicables los derechos laborales contractuales, estén afiliados al sindicato titular del CCT académico o al STUNAM o no estén afiliados a sindicato alguno, tal y como lo establece el Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo. **Pero el otorgamiento de las prestaciones al personal académico en el momento que estos las hacen efectivas les son condicionadas a cambio de que se desafilen del STUNAM. Esta situación violenta el artículo 133 fracción IV de la misma Ley, sobre la prohibición a los patrones “obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o desafiliarse del sindicato o agrupación a que pertenezca o que voten por determinada candidatura”. Así como también es violatorio del artículo 358 de la L.F.T. que a la letra dice “A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.**

La Libertad Sindical Derecho Constitucional de los Trabajadores

Como es de todos sabido los administradores de la UNAM en complicidad con los representantes del AAPAUNAM, se encuentran en campaña permanente para desafilar a los agremiados académicos del STUNAM, dichos administradores se encargan quincena tras quincena de rasurar nuestro padrón sindical. Por lo que debemos iniciar primeramente: una campaña de información sobre la libertad de sindicalización y sobre los derechos que pueden ejercer en caso de dicha violación a los mismos; segundo: **campaña de afiliación permanente, para que se adhieran a nuestra organización sindical, elaborando una programación e instalación de mesas de afiliación por cada una de las dependencias de la Universidad.** Así como promover dicha campaña de información y afiliación, en los medios electrónicos e impresos del STUNAM, como son: la Página Web del Sindicato, el Suplemento Ágora Académico, el periódico UNION y la difusión en carteles, trípticos, volantes y otros.

STUNAM Sindicato de Institución

Exigir a la administración central de la UNAM, el respeto irrestricto al carácter de sindicato de institución, que legalmente tenemos y con ello el reconocimiento pleno a nuestros delegados sindicales académicos.

Con el Trabajo Sindical, la Conquista de la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

Se hace necesario realizar un balance periódico del trabajo de la Sección Académica del STUNAM, en donde se actualice permanentemente la política hacia el sector académico, a partir de un diagnóstico que precise puntualmente, el número de afiliados académicos de acuerdo a su tipo de contratación y categoría académica como: Ayudantes de Profesor, Profesores de Asignatura definitivos e interinos, Técnicos Académicos, y Profesores de Carrera o Investigadores de medio tiempo y tiempo completo.

También es necesario Censar y Analizar para conocer el número de Delegaciones Sindicales Académicas constituidas, su funcionamiento, el trabajo de Delegados y la realización de asambleas por dependencia de los afiliados.

La conquista de la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM por el STUNAM, requiere de un trabajo sindical reforzado en diversos aspectos tácticos y organizativos de nuestros afiliados académicos.

Si el trabajo sindical hacia el sector académico de la UNAM por parte del STUNAM es definido y comprometido a través de una política académica que establezca una mayor y mejor atención de todas las instancias de Dirección del Sindicato; ello permitirá conocer, atender y buscar soluciones colegiadas en el corto, mediano y largo plazo a la problemática académico-laboral y salarial que demandan los trabajadores académicos en todas y cada unas de sus categorías y niveles así mismo vemos necesario involucrar a los académicos en dichas soluciones. También se debe dar atención y resolver en torno a sus requerimientos de asesoría y gestión de trámites diversos propios del sector. Logrando con ello que la afiliación sea más intensa y masiva para orientar el rumbo hacia la lucha y consecución de la Titularidad del Contrato Colectivo del Personal Académico por el STUNAM.

Sobre la Capacitación Político Sindical de los Académicos

Se requiere de la capacitación para que los académicos afiliados a nuestra organización, puedan enfrentar las frecuentes violaciones a sus derechos académicos-laborales por parte de la administración universitaria; para superar el frecuente desconocimiento de los Artículos 3° y 123 Constitucional, los Artículos 353-J al 353-Q de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del ISSSTE, reglamento de FOVISSSTE, así como de la Legislación Universitaria (Ley Orgánica, Estatuto General y el Estatuto del Personal Académico de la UNAM y demás reglamentos específicos de cada Facultad, Escuela, Institutos o Centro de Investigación y ambos Subsistemas de Bachilleratos Escuela Nacional Preparatoria ENP y Colegio de Ciencias y Humanidades CCH), y del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

Los académicos también requieren conocer sobre los Derechos Humanos y la Defensoría de los Derechos Universitarios;

Por lo mencionado anteriormente, muchos académicos quedan en un total estado de indefensión, incluso para solicitar en tiempo y forma la asistencia y asesoría jurídica a su representación sindical (Delegados Académicos, Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos del STUNAM).

Así mismo para una mayor identidad y participación sindical de los académicos con su Sindicato, se requiere que conozcan la Historia del STUNAM como Sindicato de Institución, su origen, principios, Estatuto, instancias de dirección, funcionamiento y propuestas programáticas para los sectores académicos y administrativos que lo integran. Y a su vez, consideramos importante que aunado a lo anterior, nuestros afiliados participen de manera activa en eventos políticos sindicales, convocados por nuestra organización sindical, sindicatos universitarios nacionales e internacionales y otras organizaciones.

Reforma Universitaria

El STUNAM con sus trabajadores afiliados, tanto Académicos como Administrativos, tiene en perspectiva la ardua tarea y compromiso conjuntamente con el sector estudiantil, para buscar y lograr los cambios democráticos al Estatuto General de la UNAM a través de eventos como foros o congresos y consultas generales a la Comunidad Universitaria, para lograr los cambios democráticos al Estatuto General.

En cuanto a la Reforma al Estatuto del Personal Académico, encontramos que la última versión propuesta por el Claustro Académico, es totalmente violatoria a los derechos académico- laborales de todas las figuras académicas que existen en la UNAM, motivo por el cual se requiere tener una mayor participación en las otras reformas académicas pendientes como el Reglamento de Estudios de Posgrado e Investigación y el Estatuto General.

En virtud de que la Comunidad Universitaria está conformada por Alumnos, Académicos y Trabajadores Administrativos, vemos necesario mantener relaciones con los Colegios Académicos y Organizaciones de Estudiantes que actúan en la Universidad, por su democratización. Por lo que el sindicato debe profundizar su participación, en dichos órganos e instancias, en forma colegiada a través de sus instancias de representación sindical.

Ley del ISSSTE

Debemos generar una mayor participación del personal académico afiliado al STUNAM, en el análisis y discusión sobre la Nueva Ley del ISSSTE, sus reglamentos, así como también los efectos regresivos a los derechos de los trabajadores en activo y pensionados en materia de seguridad social. Y a su vez continuaremos con los Foros de Análisis y Balances sobre los efectos de la aplicación de la Nueva Ley a cuatro años de aprobada.

Publicación del suplemento "Ágora Académico" en su Nueva Epoca la sección académica del STUNAM.

Conformar el Consejo de Redacción, del Ágora Académico, de su (Nueva Época) conjuntamente con las demás secretarías que estatutariamente lo conforman.

Por otra parte el STUNAM, debe asumir el compromiso de reforzar de manera permanente con aportaciones de artículos sobre notas de diversos tópicos académicos, políticos, sociales, culturales.

PROPUESTAS DE RESOLUTIVOS

1.- PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN EN LA PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO. Impulsar su creación sin requisitos extraordinarios a los establecidos en el EPA actual, para el logro de la definitividad que otorga la consecuente estabilidad del personal académico.

Aunque la UNAM está sujeta a un marco legal, esto no implica que la Autonomía de que goza la misma, para el ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, sea legalmente inatacable, pues existen diversas resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que protegen laboralmente al trabajador académico.

2.- ELIMINACIÓN DE LOS EXÁMENES PSICOMÉTRICOS que son aplicados indebidamente al personal académico en el nivel medio superior de la UNAM. (CCH).

3.- RECUPERACIÓN SALARIAL. Empezar una lucha frontal por la recuperación de los salarios en beneficio de los académicos afiliados a la organización, incorporando los estímulos al salario integrado, lo que permitirá mejores condiciones para la jubilación.

4.- PRIDE. Lucharemos porque el programa no se continúe pervirtiendo en contra de los intereses de los académicos inscritos a éste programa.

5.- DEFENSA ACADÉMICO-LABORAL. Mantener la asesoría y defensa de los derechos académicos y laborales del sector, atendiendo en tiempo y forma las audiencias de investigación administrativa de las que son objeto nuestros afiliados, en donde se nos requiera y convoque como son: Las Instancias Universitarias, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de seguir combatiendo las irregularidades que se presentan en los Concursos de Oposición, y la falta de transparencia y equidad que con frecuencia se da en el proceso.

6.- DEFENSA DE LAS PRESTACIONES CONTRACTUALES DEL PERSONAL ACADÉMICO, sin distinción de su membresía sindical, previniéndolos de cualquier condicionamiento, orientándolos con la edición y difusión del Cuadernillo Práctico de Prestaciones Académicas sobre el otorgamiento de las mismas. (Publicado por la Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos del STUNAM en agosto de 2010).

7.- RESPETO AL STUNAM, COMO SINDICATO DE INSTITUCIÓN. Combatir la negativa de algunos Directores y Autoridades centrales de la Universidad a respetar el reconocimiento legal del STUNAM que como Sindicato de Institución nos corresponde, y en consecuencia hacer valer nuestra personalidad jurídica con el reconocimiento pleno a nuestros Delegados Sindicales Académicos. (Ver proemio del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, donde se especifica la constitución del Sindicato de Institución el 27 de marzo de 1977, con registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, bajo el número 4920 del 21 de octubre de 1980.)

8.- CAPACITACIÓN POLÍTICO SINDICAL. Para defender los derechos académicos, debemos impulsar la formación de cuadros políticos del sector académico, mediante la elaboración de un Plan de Capacitación Sindical. Por lo que, previo a ello, iniciaremos con la implementación de un "Curso Taller" sobre "La Intervención Legal en el Procedimiento de Investigación Administrativa"; Así como también el Curso sobre El Origen del Sindicalismo Universitario, y su perspectiva nacional e Internacional.

9.- BALANCE DE LOS EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL ISSSTE. Análisis de las repercusiones negativas hacia los trabajadores académicos en un "FORO INFORMATIVO" que nos permita comunicar al sector de manera veraz y oportuna, la problemática existente para el proceso de pensionarse y los efectos regresivos en los derechos de los pensionados académicos. Para proponer la creación de un Fondo Universitario de Pensiones de régimen solidario, con la participación de los trabajadores, la Universidad y el Gobierno Federal.

10.- LA REFORMA AL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EPA).

a) Que se abra la consulta y discusión sobre la última versión de la propuesta sobre la Reforma al Estatuto del Personal Académico (EPA).

b) Realización de uno ó varios Foros sobre dicha Reforma, donde a partir de los mismos se concrete un Plan de Acción que permita establecer los cambios que beneficien los derechos de todos los académicos.

c) Que los Profesores de Asignatura con antigüedad de un año lectivo, puedan lograr la definitividad mediante el Concurso de Oposición Abierto.

d) Impedir que se modifiquen las condiciones académicas y laborales de los Ayudantes de Profesor e Investigador, oponiéndonos a que se reduzca la figura a, únicamente, Ayudante de Profesor; con tope de ocho horas como máximo, que no desaparezca la Ayudantía como figura

académica, y que permanezcan las formas actuales de contratación por horas, medio tiempo y tiempo completo, tal como se establece en los artículos 24 y 25 del actual EPA.

11. LA REFORMA AL REGLAMENTO DE POSGRADO. *Proponemos se abra la consulta y análisis del Reglamento de Posgrado por parte de los Académicos y Estudiantes.*

13.- REALIZACIÓN DE REUNIONES DE TRABAJO POR FIGURAS ACADÉMICAS O POR DEPENDENCIAS. Para conocer la problemática académica y/o laboral específica.

15.- CICLO DE CONFERENCIAS SOBRE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO. Exposición de las propuestas y la discusión de las mismas para definir la posición de nuestro Sindicato ante la misma.

16- JORNADAS DE ANÁLISIS Y DISCUSIÓN COMPARATIVA DE CONTRATOS ACADÉMICOS. Impulsar estas Jornadas sobre los diversos contratos académicos existentes para elaborar un nuevo y más amplio proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico en la UNAM.

17.- EVENTOS ACADÉMICOS Y SINDICALES. Participar en los eventos académicos, políticos sindicales, sociales y culturales, a los cuales sea invitado el Sindicato, en donde se involucren con su participación los académicos afiliados al STUNAM.

18.- PROTOCOLO O INSTRUCTIVO PARA LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN. *Con la elaboración de este Protocolo los académicos contarán con una estrategia útil y confiable para participar en los procesos de ingreso, promoción y obtención de la definitividad, evitando que los administradores de la Universidad, a través de su aparato burocrático, se escuden en la Autonomía Universitaria y continúen violentando los procesos de ingreso, promoción y permanencia, defendamos los derechos laborales del personal académico, por ende en pro de las funciones sustantivas y los fines para los que fue creada la universidad.*

19.- INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE GRUPOS Y HORARIOS A LOS PROFESORES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR. Que los grupos, número de horas y horarios a profesores sean otorgados de acuerdo a un Instructivo que considere la antigüedad como base del mismo y el protocolo de equivalencias académicas sea sólo un complemento.

20. PARA LA CONQUISTA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO, **DEBEMOS.**

a) Reforzar la defensa de los derechos académicos y laborales del personal académico de la UNAM.

b) Incrementar la afiliación sindical.

c) Consolidar las delegaciones sindicales académicas existentes.

d) Impulsar la creación de nuevas delegaciones en las dependencias académicas en donde tenemos afiliados.



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
Sindicato de Institución

STUNAM

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

POLÍTICA ACADÉMICA DEL STUNAM

Ponente Juan Sánchez Vázquez

Cabe recordar que la Universidad Nacional Autónoma de México, adquirió su Autonomía en 1929 y en 1945 se aprobó su Ley Orgánica, desde entonces se considera a la UNAM, un organismo descentralizado del Estado, pero a pesar de ello no se sabía con precisión si los trabajadores estaban al servicio del Estado o no, es decir no existía certeza jurídica si pertenecíamos al apartado A) o al apartado B) del Artículo 123 Constitucional; **las relaciones laborales de los trabajadores universitarios se encontraban en una situación de indefinición jurídica.** Fue entonces que a mediados de diciembre de 1978 el Congreso de la Unión informó que abriría un periodo extraordinario de sesiones para discutir lo relativo a la legislación laboral de las universidades.

El 10 de octubre de 1979 el Presidente José López Portillo envió al Congreso de la Unión una iniciativa de Ley en la que proponía añadir una Fracción al Artículo 3º Constitucional, relativa a la Autonomía Universitaria en México, en la que se estableció la inclusión de los trabajadores universitarios en el apartado A) del 123 Constitucional, quedando pendiente lo relativo a las relaciones laborales; el 20 de octubre de 1980 el Diario Oficial de la Federación publicó en el Capítulo XVII Título Sexto, los Artículos 353-J al 353-Q para ser adicionados a la Ley Federal del Trabajo, inmediatamente después **la Secretaría de Trabajo y Previsión Social otorgó el Reconocimiento legal al STUNAM como Sindicato de Institución con el Número de registro 4920, con fecha del 21 de octubre de 1980.**

Las reformas a la Ley permitieron que los sindicatos de las universidades autónomas pudieran tener la contratación colectiva de los dos Sectores, Académico y Administrativo. Esto llevó a que se realizara un recuento entre el STUNAM y el AAPAUNAM, para determinar quién sería el titular del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, dando como resultado para nuestro sindicato 6572 votos y para la Asociación Blanca 8572 votos, lo anterior fue resultado de la intromisión de las autoridades universitarias quienes destinaron tendenciosamente recursos y gran apoyo económico a las AAPAUNAM.

Cabe resaltar que en la lucha sindical por la titularidad académica, se demostró la participación del 64% de los académicos de la Universidad y la abstención del 36% de los académicos que representaban un campo abierto en la lucha por incorporarlos a la membresía de

nuestra organización. El recuento demostró que existió un sector de académicos que se afiliaron al STUNAM y que en la actualidad permanecen afiliados a nuestra organización sindical **por convicción**.

Con respecto a la exclusividad que tienen las universidades para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, así como para fijar los criterios y requisitos académicos que consideren pertinentes, **debemos señalar, que ello no implica que éstas decisiones de carácter académico de la UNAM puedan ser inatacables, en la práctica jurídica éstas decisiones son cuestionables y atacables, esto se apoya en las Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Contrato Colectivo de Trabajo para el personal académico y en la propia Legislación Universitaria.**

Existe una falsa discusión entre lo académico y laboral, que la administración universitaria ha aprovechado para crear una frontera artificial entre ambos conceptos. Cabe hacer notar que la actividad que desarrollan docentes e investigadores tiene un carácter indivisible de ser académico-laboral. Por ello cuando unas instancias como son las Comisiones Dictaminadoras y el Consejo Técnico emiten un dictamen académico en sentido negativo sobre un concurso de oposición, este repercute al mismo tiempo en lo laboral al no ser renovado el contrato del participante en dicho concurso.

Es necesario aclarar que a pesar de que el **STUNAM**, cuenta con su registro legal como Sindicato de Institución, ha prevalecido desde hace mucho tiempo entre nuestros afiliados académicos una concepción gremialista, que la propia autoridad universitaria promueve como una falsa ideología, la cual debemos de combatir para lograr la unidad deseada y de esta manera coaligarnos como académicos y administrativos en defensa de nuestros derechos sociales y laborales.

La reducida participación política y sindical de los académicos, es explicable por la forma de contratación y situación laboral de los profesores, es decir su carácter de interinos, que no les permite participar abiertamente en las cuestiones sindicales por temor a las represalias de la administración universitaria. Por lo que se tiene que diseñar una estrategia de participación tomando en cuenta las figuras académicas, por departamentos, áreas, o dependencias de adscripción.

En ocasiones la defensa laboral se hace cuando ya estalló el conflicto, por una parte porque el académico desconoce los tiempos y formas para solicitar la intervención pertinente del **STUNAM**, por lo que se debe de diseñar **una estrategia y un programa de defensa laboral** tomando en cuenta los grupos académicos, figuras académicas y sectores, a partir de los intereses más inmediatos de los académicos e impulsar la **capacitación político sindical** entre nuestros afiliados académicos y la formación política de todos nuestros Delegados Sindicales Académicos del **STUNAM**.

Por otra parte, la titularidad Académica, pasa por que el Sindicato debe asumir plenamente su carácter de organización social cuyos objetivos y metas nos lleven a la conquista de un Contrato Colectivo de Trabajo Único de Académicos y Administrativos.

PROPUESTAS DE RESOLUTIVOS

1. **El Proyecto Alternativo de Universidad Pública, Laica, Democrática y Gratuita.**
2. **El Diseño de una Política Académica que considere en forma integral:**
 - a) **Una Política Laboral General.**

- *La asesoría y defensa jurídica en lo académico laboral.*
- *Impulsar la lucha por un programa de regularización y promoción de la definitividad del personal académico.*
- *Impulsar la lucha frontal por la recuperación salarial del personal académico.*
- *Luchar por que los diversos programas de estímulos se incorporen directamente al salario, con sus repercusiones contractuales.*
- *Luchar por la defensa de las prestaciones contractuales de los académicos y por mejoras de las mismas.*
- *Impulsar Jornadas de discusión de los diversos contratos colectivos de trabajo del personal académico para presentar un Nuevo Proyecto de Contrato Alternativo al actual.*

b) Plan de Organización Sindical.

- *Luchar por hacer respetar al STUNAM, como Sindicato de Institución y se les brinden las facilidades sindicales a los delegados académicos, para que estos puedan desempeñar las funciones del cargo para el cual fueron electos.*
- *Capacitación político sindical y por la formación de cuadros políticos sindicales, iniciando con la impartición de un curso taller para intervenir en las audiencias de investigación administrativas en primera instancia.*
- *Incrementar nuestra membresía sindical Impulsando una campaña permanente de afiliación, y conformar más delegaciones sindicales en las dependencias donde contamos con académicos afiliados y reforzar el trabajo organizativo y político en las delegaciones sindicales académicas ya existentes.*

c) Una Política Académica.

- *Impulsar "Foros Académicos" para analizar la Carrera Académica en la UNAM y presentar propuestas alternativas.*
- *Analizar los Concursos de Oposición y presentar una propuesta de Protocolo o instructivo para los concursos de oposición.*
- *Formular un instructivo o reglamento de asignación de grupos y horarios.*
- *Llevar a cabo Jornadas académicas y sindicales, realizando eventos políticos, musicales, culturales y sociales.*
- *Organizar Foros sobre la Reforma Universitaria y en particular sobre La Reforma al Estatuto del Personal Académico, con la finalidad de que participe la comunidad académica y se impulse un referéndum sobre la propuesta de reforma de la Junta de Coordinación del CAEPA.*

d) Propuestas de eventos sobre temas de interés general como:

- *Foros y Conferencias por Zonas y Dependencias, sobre un "Balance de los efectos de la aplicación de la Nueva Ley del ISSSTE".*
- *Foro sobre la Reforma Laboral y su repercusión al sector académico y jóvenes estudiantes de la Universidad.*

La Injusticia de la labor Académica.

Oscar Rubelio Ramos Gómez

Buenos Días Compañeros y Compañeras, Secretarios, Delegados, Representantes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México STUNAM. Compañeros Profesores, Simpatizantes y Público en general que nos acompaña.

Me dirijo a ustedes con la suma convicción y con toda la disposición de mi parte, para hacerles patente mi apoyo absoluto a la corriente roja sindical, pero más absolutamente a todo aquel que forma parte o es simpatizante de nuestro sindicato por ser partícipe unidamente, de las mismas injusticias en nuestra área laboral, injusticias que todos sabemos ya, cuales son y que incluso cada orador en este presidium, ha presentado de una u otra forma pero en la misma temática en este sitio y no importando el lugar para el que resulte electo a representar, ya sea como Delegados de Preparatorias, Ceceaches, Facultades. Direcciones o Áreas de trabajo de esta gran Universidad. Hemos padecido.

Esas injusticias que forman parte de la sistematización de los procesos por parte de algunas autoridades que mala mente, se olvidan de sus inicios como docentes y que cuando ya se encuentran con un cargo administrativo protegen su interés meramente individual al realizar acciones arteras y muchas veces sin escrúpulos en contra de sus colegas de carrera y de dedicación laboral.

Les hablo de forma humana y con mi absoluta convicción, ya que desde que nacemos no tenemos grabado el nombre de pila junto al nombre de esos títulos de estudio y de títulos académicos, obtenidos por parte de muchos de nosotros, pero que indudablemente muchos compañeros no han logrado y quizás nunca logren obtener en su vida, y siendo la causa de ello, no la inferioridad intelectual, sino la falta de oportunidades dentro de la reducida y casi inexistente oferta de estudio en educación media superior y superior.

Por el contrario varias autoridades que existen y que por su adquisición de grados de estudio obtenidos y títulos que lo acreditan, creen que les da el derecho a sobajar, ofender o sentirse superiores, ante sus propios compañeros de trabajo, al solicitarles a los profesores de asignatura firmar renuncias obligatorias de forma voluntaria e intimidar de forma alevosa y ventajosa a los académicos a su cargo.

Siendo muchos de los profesores a los que les pasa esto los que conforman el 70% de la nómina académica laboral y que son los profesores de asignatura o los nombrados ahora profesores de asignatura no curricular tal como me enteré justo ayer, que es como se les suele nombrar ahora a los profesores que imparten la asignatura correspondiente en un laboratorio en esta universidad.

Son ellos los que tiene menos opciones para poder permanecer en su estancia laboral. Y quienes de forma arbitraria, y como si fueran comodines de un juego de baraja se sorteán para que obtengan tal o cual grupo y a que quienes incluso se les hace muestra del poderío que tienen estas autoridades por medio de ultranzas falsificaciones, alteraciones en documentos de uso académico hasta desaparición de integrantes de un grupo en listas escritas de forma digital, con tal de informarle al profesor que ya no tiene grupo y que firme la mencionada renuncia voluntaria, esperando que acceda el profesor a dicha petición y que espere el profesor a que se abra otro grupo por acción divina en el futuro tal como se me intentó realizar el semestre pasado.

También es de suponerse que los profesores que estamos en la docencia por gusto y dedicación en la enseñanza y no por obligación o no quedarnos de otra, se nos señale por todo tipo de problemas, menos por los resultados en la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.

Mostrándose dichos administrativos como jefes empresariales y no como coordinadores de la labor administrativa que les corresponde ejercer, en la educación dentro de la universidad y para las que fueron seleccionados.

Es triste observar que muchos de los alumnos en una inmensa mayoría, se expresen de una norma totalmente reprobable y con sumo desprecio de profesores que con una forma de enseñanza austera y completamente autoritaria se jactan despóticamente y con prepotencia de ser enseñantes educativos de varias asignaturas a su cargo, pero que han sido bienvenidos en la UNAM por tener compadrazgos o relaciones de otro tipo con profesores de carrera que ejercen cargos administrativos y que por "dedaso" los eligieron para ingresar a ser profesores formales de varias asignaturas, sin solicitarles la experiencia previa, ni la preparación pedagógica y didáctica para ejercer como docentes de esta digna y excelente Universidad, sino como 10 mencione anteriormente por amiguismos y de forma contraria a los principios de la UNAM.

Por lo tanto, estos profesores no se preparan e impiden la excelente enseñanza acostumbrada en la UNAM y mantiene la pésima reputación dirigida en su contra por parte del alumnado y que es bien conocida por quienes laboramos en alguna entidad, cada uno de nosotros sabe y conoce este tipo de circunstancias

Pero que con todo y eso muchos de estos profesores hoy en día continúan avanzando en la asignación de horas laborales por favorecer a la política del rechazo a los profesores que cuentan con la mejor calidad y preparación adecuadas por resultar un peligro de impartir educación de calidad y que es contrario a lo que dicta el verdadero nivel académico de muchos profesores demostrado en nuestra Universidad.

Menciono también "a una cantidad de profesores de carrera que afortunadamente hasta ahora es poca) que se ostentan despóticamente en decir que ellos pueden hacer lo que quieran por ser ya profesores con nombramiento definitivo y que hagan lo que hagan los alumnos ante una posible injusticia en su contra, ellos se sienten vitalicios impartiendo clases sin la calidad respectiva a alumnos, próximos profesionistas de la nación. Para luego pensar el porque del reprochable nivel educativo a nivel nacional.

La presencia de estas personas que se dicen, ser profesores es dañina para la educación y nefasta ya ocupan lugares docentes y altos costos que bien la Universidad podría destinar a gente con la capacitación respectiva y constante para la que fue contratado.

Les habla un profesor académico y formado en esta excelente Universidad desde nivel bachillerato y que estudio también en sus aulas en nivel licenciatura e inicios de posgrado y orgullosamente afiliado a nuestro sindicato de institución.

Quien con 13 años previos como docente, solicité mi ingreso a esta Universidad por cuestión de agradecimiento ante la formación adquirida en sus aulas y que en pro de la preparación me dedique a capacitarme en la docencia especializada en ingeniería y por lo cual curse durante mas de 10 años diplomados, cursos y nivelaciones pedagógicas.

Desde mi inicio he visto la educación y sus problemas desde el nivel inicial de educación formal. impartiendo clase en nivel secundaria, bachillerato y universidad, y estoy consiente por lo tanto de lo que se requiere para poder lograr un verdadero cambio educativo y la corrección de formas totalitarias de educación, además de enterarme de las experimentaciones educativas de las que hemos sido objeto de estudio muchos de nosotros como generación, con el continuo y constante cambio del enfoque de la política educativa en cada nuevo sexenio presidencial.

Conozco por lo tanto que es cierto que un profesor de secundaria con todo los problemas que debe resolverse en la educación en ese nivel, son comparables en sentido de profesión mas no de conocimientos a los de un académico de licenciatura con el mismo o mayor número de alumnos en su salón de clase que en secundaria, por lo cual la propuesta de un Programa de Recuperación Salarial para los profesores de licenciatura y bachillerato es la base para el posterior avance de los derechos de los académicos.

Así mismo el marco de la capacitación para los docentes es de vital importancia para la continuidad del mejoramiento de quienes realizamos esta labor de forma cotidiana. Pero no se puede dejar de lado que lejos de ser en ocasiones una mejora, es un perjuicio para otras personas dentro de la UNAM, que observan como una amenaza a quien se encuentra preparado, y que incluso emplean las mismas técnicas de poder entre los conocidos de licenciatura y de algún posgrado o especialización en donde se encuentran profesores preparándose académica y estudiantilmente, tal fue mi caso también, al ser obstaculizado actualmente y constantemente, al igual de profesores conocidos que me han relatado situaciones similares, quedándose muchos de ellos con la impotencia de hacer algo ante el perjuicio de sus derechos de capacitación, derechos laborales y sindicales.

En mi caso he sido sutilmente detenido en la continuación del posgrado de forma artera y con técnicas aparentemente sin relación, de un posgrado al que asumí desde el principio para mejora de mis alumnos y de la universidad, por la razón de caprichos de un conjunto de las mismas autoridades que han impedido mi estancia en la universidad como profesor y como alumno de ella, acciones reprochables las cuales demostré con apoyo del STUNAM ante otras autoridades 10 equivocadas de esas decisiones y con suma equivocación y proceder en contra mía.

Ante lo cual no pudieron hacer más que reintegrarme al grupo de un solo alumno por contar afortunadamente yo con un Contrato Colectivo de Trabajo vigente con la Universidad debido a mi rotunda negación a la firma de la renuncia voluntariamente obligada que se me solicitaba.

Soy una persona que se ha dado a la tarea de dialogar con muchos de sus compañeros académicos de mi lugar de docencia y los cuales me han presentado muchos de ellos la situación en la que se encuentran en aspectos diversos y que incluso vemos coincidencias muy resaltadas en su estancia y condiciones laborales de todos y con suma identificación con mis problemas comunes que se realizan en la universidad.

Es por eso que ante lo anteriormente nombrado decidí acudir a la participación inicial del Rector de la universidad, ya que es bien cierto que muchos de estos problemas se ven en bajas esteras burocráticas de aparente autoridad manejadas por las personas autoridades administrativas que he nombrado, pero que la gente laboral es diferente en las verdades autoridades de esta universidad.

Se nos ha tachado de rojillos y de grillos cuando que en defensa de nuestros derechos laborales, se nos hace necesario el alzar la voz ante actos de completa impunidad por caprichos de personas, ya que si se nombrara rojos o grillos a las personas que han sido lastimadas, agredidas, que han vivido o viven injusticias y han sido despreciadas en este país, sería llamada la Nación de la mancha roja, y constando que muchos de estas personas 110 desean hablar por miedo a represalias. No es mi caso y estoy consiente que desde mi ingreso a la UNAM fui invitado de forma rápida por parte de la asociación a la cual por falta de conocimiento ingresé, creyendo estar inscrito desde ese día al STUNAM hasta percatarme de lo contrario y haciendo la absoluta inscripción al STUNAM el día siguiente, siendo por el contrario invitado a renunciar al STUNAM por parte de esa asociación, no así la autonomía en la defensa de nuestros derechos ni de nuestro comportamiento hablado o sumiso ante esa asociación que ostenta hoy la titularidad de nuestro contrato colectivo de trabajo, más no, de la autonomía de nuestra defensa de los derechos laborales.

Desde mi inicio y hasta ahora es un orgullo además de una constante satisfacción el pertenecer a este gran grupo de compañeros de la corriente Roja Sindical que se encuentran enfocadas al análisis y mejoramiento de nuestras condiciones de vida, laborales, intelectuales y de educación, dando el seguimiento de nuestras problemáticas a la sección académica y no dando la espalda a problemáticas de esta índole, ni justificándose en no contar con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo para el apoyo de la defensor[ía] de nuestros derechos laborales como sindicato de institución.

Quiero invitarlos además a que el sindicato que conformamos todos los pertenecientes a él, debemos enfocarnos a no dividimos entre nosotros mismos y recordar que sólo la unión entre todos, aún ante las diferentes formas de pensar, las respetemos, esto será el único aspecto que nos lleve a obtener el logro de nuestra lucha constante por el bien común y la organización entre nosotros.

Compañeros sigamos en esta lucha por la defensa de nuestros derechos cómo dignos integrantes del sindicato al que pertenecemos en la Universidad Nacional Autónoma de México.

VIVA LA UNAM
VIVA EL STUNAM VIVA MÉXICO
UNIDOS VENCEREMOS

Ponencia presentada al XXX Congreso General Ordinario de la UNAM. ~

**Los académicos de la UNAM y el impacto de
la Reforma a la ley Federal del Trabajo.**

Martín Rodríguez R.

Es en marzo de 2010 cuando el PAN presenta una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, desatando el debate y la puesta en guardia por parte de los trabajadores y sus organizaciones en la mayor parte del país, en un contexto de plenos efectos negativos por la crisis global en todo el mundo y frente a una embestida en contra de los trabajadores en todos los países desarrollados, de Europa, Asia y América, los trabajadores del mundo hemos resentido la aplicación del cobro de facturas de una crisis global que no generamos nosotros y que se expresa de manera más agresiva, en la reducción de las condiciones de vida de los trabajadores y en un desastre climático que afecta todos los espacios del planeta, impactando en el entorno natural de todos los seres vivos.

En este contexto a finales de 2009, los asesores del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, analizan que el crecimiento económico presenta indicios de recuperación en los países capitalistas desarrollados, después de las caídas en el crecimiento y el desplome de la productividad que desde 2007, 2008 y parte de 2009 se presentó en todo el mundo, pero a pesar de este repunte, señalan que la recuperación en el empleo y la distribución del ingreso, no se observa en el corto plazo justificando que el desempleo por encima del 10 % de la población ocupada en los países centrales del capitalismo, se mantendrá aún en 2010 y enunciando que sólo una desregulación global de las normas laborales que hacen caro el precio del trabajo, puede hacer que los inversionistas regresen con sus capitales, principalmente de Asia (China y la India).

Lo anterior, significa obligar a que los trabajadores en todo el mundo acepten una pérdida y modificación de los derechos laborales logrados en décadas de luchas de los trabajadores en el mundo, para sacar del bache a los que en cada crisis se les rescata, esto es, a los patrones y capitales. La propuesta no prosperó, el arranque de los diversos procesos electorales en el país durante 2010, influyó para que las posturas partidistas pintaran una raya, sin embargo, un año después, la vendetta del PRI con los empresarios nacionales y extranjeros llamó a un concilio que les permitió presentar una propuesta menos encendida que la PANista, pero igual de patronal, tanto en 2010 como en 2011, varios actores partidistas se fueron con la provocación y decidieron presentar sus propios anteproyectos o proyectos de reforma, aunque de nueva cuenta el proceso electoral del Estado de México y las movilizaciones de los trabajadores que empezaron a levantarse, obligó a mantener en resguardo el voto de los diputados para aprobar esta reforma.

El presente trabajo aborda dos partes, la primera: presenta la estructura de las regulaciones laborales actuales en relación a la manera en la que están articuladas, para aclarar en donde son los primeros efectos de la reforma, así como, el perfil de la población que tenemos en 2011; la segunda parte: se refiere a los principales aspectos de las reformas en el marco de los derechos actuales visto desde los trabajadores, y la tercera parte; refiere cómo son los efectos para los trabajadores del sector público y en particular para los del SEP cerrando con una breve reflexión destinada a problematizar porque es una lucha de todos los trabajadores indistintamente el sector donde estemos y la región, el estado o incluso el país, tal y como lo muestran los últimos acontecimientos en Europa o las movilizaciones de trabajadores estadounidenses.

1. Cómo está articulado el marco normativo en materia laboral en México y a quienes afecta esta reforma.

El marco normativo en el que se desarrolló la base de los derechos laborales, se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en esta ley suprema, es donde se cimientan las bases de la regulación de la vida social y política de la nación. En México, como parte de los procesos que en el siglo XX dieron como resultado la consolidación de estos estados nacionales, la regulación del marco jurídico que le da cohesión al estado mexicano, está soportado en la constitución política del país.

Dentro de esta legislación, se encuentran las bases de ese acuerdo social que en todos los ámbitos buscan colocar el interés colectivo nacional para una burguesía que trata de encontrar una identidad a partir de la justificación de su acción con los acuerdos que se pueden promover desde las regulaciones que se van creando, esa era la función que tienen estos marcos jurídicos

desde los cuales se edifica el estado mexicano, todos y cada uno de los actores, debía verse reflejado en esa carta regulatoria conocida como Constitución.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la base principal donde se regulan las relaciones obrero patronales, se encuentra en el artículo 123, en este encontramos los elementos que delimitan el derecho laboral mexicano y donde en el marco de la construcción de esta regulación en particular sobre los asuntos obrero patronales, se establece el cimiento que en lo laboral acude a regular una relación de actores desiguales, esto es, en el derecho mexicano actual con todas sus limitaciones, hay una base de filosofía social que refiere esa relación de dos fuerzas que en el proceso de trabajo se mezclan y reclaman un conjunto de reglas en donde el Estado como actor, se incorpora buscando esa tendencia a equilibrar desiguales, sin embargo, el tratamiento que se le otorga a cada uno de estos actores se particulariza cuando en ellos se identifica por un lado; a los trabajadores que desarrollan su actividad en relación con algún privado y que su actividad puede estar comprendida en los diferentes tipos de actividad que se desarrolla en la producción de bienes y servicios; y por otro lado, están los trabajadores que tiene como patrón al estado mismo, esta diferencia hace que se incorpore en el artículo 123, la división de los trabajadores del sector privado y se refiera a ellos en la regulación del 123 a los trabajadores del apartado "A"; y en el caso de los trabajadores al servicio del estado, la llamada burocracia, se les refiera en el apartado "B".

Dentro de este marco jurídico, lo contenido en el apartado A del 123 constitucional, es prácticamente lo mismo para el apartado B, sin embargo, uno de los derechos retirados para los trabajadores federales, es el ejercicio legal de la HUELGA y también la ausencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, la ausencia de este, es sustituida en cada dependencia federal por los llamados reglamentos de generales de condiciones de trabajo y en el caso de la SEP, no hay excepción.

De cada apartado que establece el artículo 123, se desprenden las leyes reglamentarias, estas son un segundo nivel, así, la Ley Federal del Trabajo rige para todos los trabajadores que se encuentran en el apartado A. En el caso de los trabajadores Federales comprendidos en el apartado B, la ley aplicable es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, dependiendo de la reforma y la modificación de los artículos en una ley secundaria como es la Federal del Trabajo, que no sean congruentes con lo establecido en el 123 constitucional, por supuesto que presionan para reformar el mismo 123 constitucional y las otras que se desprenden del mismo.

De la misma forma en la que se modifico el marco normativo de la seguridad social en México, en 1995 con la reforma a la ley del IMSS, reglamentaria de la seguridad social para los trabajadores del sector privado, y posteriormente se empató con la reforma a la ley del ISSSTE (reformas que en las que no esta ausente el conjunto de propuestas que presente el Banco Mundial para estos cambios), de la misma forma, es que consideramos que trataran de aplicar estos cambios que generan la afectación a los trabajadores.

La población mexicana en este mundo de cerca de 7 mil millones de habitantes, esta constituida según los datos oficiales, por más de 113 millones de habitantes sin contar a los cerca de 12 millones de habitantes mexicanos que se han emigrado a Estado Unidos en la última década por los efectos que ha tenido la aplicación de la receta neoliberal del Consenso de Washington, gráficamente, esta población esta clasificada en el siguiente cuadro oficial de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Como lo vemos, la población en edad de trabajar de más de 14 años suma más de 83.3 millones de mexicanos, de los cuales 48 millones son económicamente activos, o sea, que están involucrados en la realización de alguna actividad productiva en la generación de bienes o servicios, de estos hay 45.5 millones de personas que tiene una ocupación y 2.5 millones están desocupados según el dato oficial, de los ocupados 30.2 millones son asalariados, 10.3 millones se

auto emplean, 2.7 millones son trabajadores sin pago o remuneración alguna poco más de 2 millones son patrones.

Lo que quiere decir es que la reforma laboral está para ser aplicada en este momento para por lo menos 30 millones de personas, pero con los cambios posteriores para los trabajadores a1 servicio del estado, se sumarian por lo menos cerca de dos millones más, aunque habrá que recordar que una parte de esos 10 millones de ocupados por cuenta propia, en realidad son trabajadores desplazados del mercado de trabajo que sólo cuentan con el recurso del auto empleo, porque tiene una expectativa muy reducida de incorporación al mercado de trabajo del que ya fueron expulsados en algún momento, aunado a lo anterior, hay que recordar que de todos los trabajadores referidos, cerca del 40 % de estos son mujeres condición que se ve con mayor dramatismo cuando los datos del censo de 2010, nos presentan que el 24 por ciento de los hogares mexicanos, tienen a las mujeres como jefas de familia, las que cumplen con dobles funciones en el hogar.

Hace unos días el Secretario de Hacienda da a conocer que hay 15 millones de trabajadores afiliados alIMSS, sumando los trabajadores de base y temporales, o sea que según Hacienda, la mitad de los asalariados tiene seguridad social, estos trabajadores son entonces los afectados directos de la reforma a la ley federal de trabajo, pero los efectos se extenderán a los 2.7 millones que no cobran nada y adicionalmente, a una parte de los 10 millones de auto empleados si es que tuvieran la expectativa de regresar al mercado de trabajo. Si revisamos la información de INEGI, podemos afirmar que hay cerca de 4 millones de menores de edad de entre 5 y 17 años, que desarrollan una actividad económica, pero que además, en la actualidad les aplicaría la dolosa reforma, de los que 66 de cada 10 son varones y 34 mujeres.

Así, los datos oficiales son realmente escandalosos cuando se promedia a nivel nacional el salario de cerca de 4,862.00 pesos mensuales, esto es 162.06 pesos por día, pero con un diferencial salarial de parte de las mujeres de menos de un 20 % de las percepciones, por ejemplo, mientras en Baja California Sur, el salario promedio es de casi 7000 pesos el promedio, las mujeres cobran 5500 pesos y los varones cerca de 7500 pesos con un sueldo anual de cerca de los 90 mil pesos, una rendija a esta revisión es el cuadro siguiente, y un rasgo distintivo que se desprende del mismo, es que las mujeres en todo el territorio nacional, nunca llegan siquiera al nivel del promedio de cada estado, mientras los altos funcionarios federales ganan al año de sueldo tabular cercano all millón tres cientos mil pesos, pero haciendo contraste con INEGI, según este instituto, el 70 por ciento de la población vive con un ingreso menos a 3500 pesos al mes.

Por otro lado, los beneficiarios de esta reforma serian en general, los poco más de 2 millones de patrones aunque en realidad, quienes se beneficiarían con creces, sumaron en 2009 cerca de 4800 empresas agrupada en 422* grupos con los que se consolidan las grandes empresas para disfrutar de una casi total exención d~ pago de impuestos sobre la renta y que ahora, también estarían desatendiendo los compromisos patronale que la Ley vigente les obliga, y qué decir del impacto posterior en los más de 2.1 millones de trabajadores dl con plazas contratadas con la federación. Otro ejemplo de beneficiarios, es el sector maquilador dl exportación asentado en todo el norte del país en 2004, donde de las 2811 maquilas el 80 por ciento SI concentra en tan sólo seis estados del norte, sumando 2248 empresas de maquila.**

*"Las grandes empresas eluden y "difieren impuestos" a través del régimen de consolidación Fiscal", Dip Fed. Mario Di Constanzo, Gpo. Parlamentario PT, Septiembre 2010. ** Fuente: Biblioteca Digital de INEGI

Para México, el Fondo Monetario Internacional (FMI) anticipó hoy un "fuerte crecimiento" de México de 4.5 por ciento en 2011 y 4.1 por ciento en 2012, con un repunte en la demanda doméstica de cara a las elecciones presidenciales de julio de 2012, sin embargo, después de la aprobación del endeudamiento de la economía norteamericana y las condiciones en las que aprueba su política de endeudamiento doméstico, así como, los procesos que se viven en la llamada euro zona, con Grecia, Portugal, España, Italia, Irlanda, e Inglaterra, las condiciones han obligado incluso a los funcionarios del Banco de México, el 10 de agosto de 2011, paso a ajustar las previsiones del crecimiento para 2011 a un 3.8 % y para el 2012 a un de 3.5 %, en ambos casos, cálculos inferiores a los presentados a fines de 2010 e inicios de 2011.

PROPUESTA PARA LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA INTERINOS Y TÉCNICOS ACADÉMICOS.

Ing. Quím. HERMELINDA CONCEPCIÓN SÁNCHEZ TLAXQUEÑO
Delegada Académica al Congreso Ordinario STUNAM 2011.
FACULTAD DE INGENIERÍA.

Con la finalidad de cubrir con los requisitos que demandan nuestros alumnos y como formadores de futuros ingenieros que aplicarán las bases científicas en desarrollos tecnológicos que mejoren la infraestructura nuestro país; se está implementando un sistema de gestión de calidad apegado a la norma ISO 9001:2008 para mejorar el servicio que ofrecen los docentes y los laboratorios de la FACULTAD DE INGENIERÍA. Uno de los requisitos por esta norma es la evaluación de Enseñanza-Aprendizaje que se les aplica a los profesores cada semestre y esta debe ser mayor a ocho.

Si un maestro en tres semestres consecutivos obtiene una calificación inferior a esta ya no se le contratará. Por ello propongo que el coordinador de la asignatura adscrito hable con el profesor y le sugiera tomar cursos de didáctica y pedagogía y a su vez se comprometa a mejorar su desempeño académico.

Con respecto a los Técnicos Académicos

Las horas máximas para el personal de tiempo completo que paga la UNAM es de 48 horas de servicio, es por eso que en algunos casos los técnicos académicos pueden dar clases dentro de su área de adscripción, ya que al cubrir sus 40 horas de servicio, tiene 8 horas "libres" que la pueden dedicar al servicio académico. En esta facultad a los técnicos académicos se les restringe la impartición de clases. Pero este no es el único problema, están limitados a tomar los cursos de actualización docente, ya que por estar dichos cursos dentro de sus horas de servicios, no pueden tomarlos. Sin embargo para conservar su estabilidad laboral les piden cursos, talleres diplomados.