

**CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES
DEL STUNAM.
P R E S E N T E.**

INFORME DE LA COMISIÓN MIXTA TRANSITORIA PARA EL ANÁLISIS DEL PERSONAL DE CONFIANZA

SUSTENTO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Legislación Universitaria; (Ley Orgánica, Estatuto del Personal Administrativo).
4. Contrato Colectivo de Trabajo.
5. Acuerdos suscritos UNAM-STUNAM en 1991, 1993,1994, 1996, 1997, 24 de septiembre de 2002 y 14 de febrero de 2003.
6. Circulares.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Apartado "A" del Artículo No. 123 no menciona absolutamente nada al respecto de los empleados de confianza, solamente en el párrafo XIV, del apartado "B", se establece lo siguiente: "la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social".

La Ley Federal del Trabajo en Art. 9º, establece: Que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El Artículo 11, establece lo siguiente: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La Ley Orgánica en su Artículo 3º establece lo que a la letra dice "Las autoridades universitarias serán: 1.- La Junta de Gobierno, 2.- El Consejo Universitario, 3.- El Rector, 4.- El Patronato. 5.- Los Directores de facultades, escuelas e institutos 6.- Los consejos técnicos a que se refiere el Art. 12 del Estatuto General de la Universidad, que el personal de confianza que labora en las distintas dependencias de la Universidad Nacional Autónoma de México, será contratado solamente para realizar funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón de la empresa o establecimiento.

El Contrato Colectivo de Trabajo, establece en la Cláusula No. 9, lo siguiente: "Trabajadores de confianza son todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades, funcionarios universitarios y de sus representantes.

Ningún trabajador de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del sindicato", etc.

Cláusula Transitoria Vigésimo Primera, establece que: La UNAM no contratará ninguna plaza de confianza para la realización del trabajo reservado para los trabajadores administrativos de base en los términos de este Contrato.

A partir de 1991 nuestra organización sindical ha venido dando avances importantes en lo que se refiere a la regulación en la contratación del personal de confianza, como es el CONVENIO DE REPARACION DE VIOLACIONES CONTRACTUALES, el **31 de octubre de 1991**, fecha en que la UNAM y el STUNAM acuerdan que las características y proporción del personal de confianza, estarán supeditados a los acuerdos que se tomen sobre el particular en la Comisión Mixta de Tabuladores; el STUNAM propone a la UNAM, y ésta acepta que se integre una Comisión Transitoria, para analizar aquellos casos de personal de confianza que invade la materia de trabajo. Este instrumento, es el inicio de una serie de convenios que tienen como finalidad la regulación en la contratación del personal de confianza.

El **31 de octubre de 1993**, se firma el convenio que establece que el personal de confianza que realice funciones de base, y así lo determine la Comisión Mixta Transitoria para el Análisis de dicho personal, la UNAM los retirará sin responsabilidad para el STUNAM.

En 1994, debido al exceso de personal de confianza el STUNAM reinicia la lucha más fuerte y decidida, lo que da como resultado la firma del convenio del **31 de octubre de 1994**, en el que se acuerda la revisión de 37 puestos de personal de confianza, en lo cual interviene directamente el Comité Ejecutivo.

La UNAM se comprometió a tomar las medidas necesarias para que cesara la invasión de la materia de trabajo, retirar personal de confianza y lográndose un punto de gran importancia que consistió en establecer el procedimiento para cubrir alguna vacante o de nueva creación de confianza, mismo que se tenía que realizar de la siguiente manera:

- a) Justificación de la Dependencia.
- b) Opinión de la Coordinación de Asuntos Laborales.
- c) Análisis y dictamen de la Dirección General de Personal.
- d) Opinión de la Comisión Mixta de Tabuladores.
- e) Dictamen del Comité para el Análisis del Personal de Confianza, sólo en el caso de que no haya habido acuerdo en la Comisión Mixta de Tabuladores.

En el convenio del **31 de octubre de 1996**, se establecen los criterios de intervención y aplicación para determinar la aceptación del personal de confianza, siendo éstos los siguientes:

- a) Los que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general.
- b) Las autoridades.
- c) Los funcionarios.
- d) Representantes de autoridades y funcionarios.
- e) Los que realizan funciones directas de las autoridades y quienes realizan trabajos personales y confidenciales, entendiéndose de la Institución.

El **31 de octubre de 1997**, se acuerda la creación de una Comisión Mixta Transitoria para el Análisis del Personal de Confianza, misma que se encargaría de cumplir y hacer cumplir los acuerdos descritos con anterioridad; esta Comisión dictaminaría en forma total y definitiva sobre la procedencia o no de la cobertura de la plaza de confianza. **En este acuerdo la administración central, a petición del STUNAM, se compromete a dejar sin efecto 700 plazas de confianza que invadían la materia de trabajo reservada para el personal administrativo de base.**

Sin embargo, los problemas no terminaron y fue necesario seguir en busca de alternativas para evitar la excesiva contratación del personal de confianza y la invasión de la materia de trabajo, ya que el cambio constante de administraciones, como de las delegaciones sindicales, no permitía dar puntual seguimiento a los asuntos que tenían que ver con personal de confianza; fue así como se procedió a la firma del Convenio del **24 de septiembre de 2002, en donde se emite el procedimiento del ingreso del personal de confianza y lineamientos del personal de honorarios.**

Para evitar y terminar con las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables en el rubro de personal de confianza, con fecha **14 de febrero de 2003**, se firmó otro convenio en el cual, se emiten los lineamientos y procedimientos por los cuales se llevaría a cabo el dictamen para la contratación y análisis del personal de confianza.

Así mismo, se acordó que son puestos de confianza:

- a) *Nombramientos de naturaleza académica:* Aquellos que realizan funciones de administración o coordinación académica, para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura, teniendo como requisito indispensable tener un nombramiento académico.
- b) *Trabajadores de confianza de acuerdo a su nivel jerárquico:* Son trabajadores de confianza de acuerdo a su nivel jerárquico, además de aquellas autoridades y funcionarios, quienes realicen funciones de dirección. Como funcionarios se deberá considerar a aquellos que tengan un puesto similar, homólogo o superior al de Secretario Administrativo.
- c) Serán considerados trabajadores de confianza en virtud de su adscripción jerárquica, considerando aspectos de confidencialidad de la información que se maneje o de las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulados, las personas que dependan de manera directa de los antes convenidos.

En este convenio se acordó modificar la nomenclatura de aquellos puestos de confianza en que existía confusión en las funciones y denominación con respecto a los puestos de base.

CIRCULARES

A petición del STUNAM, se han emitido y girado distintas circulares por parte de la administración central a las autoridades de las dependencias, siendo estas las siguientes:

CIRCULAR DGP/010/98.- Procedimiento para la cobertura de plazas vacantes personal de confianza.

CIRCULAR SGEN/035/01.- Firmada por Enrique del Val; Srio. General de la UNAM.

CIRCULAR SA/009/2001.- Congelación de Plazas de Confianza, Funcionarios y Honorarios.

CIRCULAR SG-SA-TESO/017/2001.- Cobertura de Plazas Vacantes de Confianza, Funcionarios y Honorarios.

CIRCULAR SA/SOG/TESO/021/02.- Procedimiento para la Contratación de Plazas de Confianza.

CIRCULAR SA/021/2006.- Esta es la más próxima en donde el Secretario Administrativo de la UNAM reitera la necesidad de cumplir y hacer cumplir los acuerdos suscritos el 24 de septiembre de 2002 y 14 de febrero de 2003, ratificando los requisitos y criterios que deberán observarse para la contratación de personal de confianza mismos que se transcriben a continuación:

- 1) Si por necesidades del servicio se requiere reasignar funciones, área de adscripción y/o área funcional al personal de confianza, deberá requerirse un nuevo dictamen que se ajuste a las nuevas necesidades, a las Comisiones Mixta de Tabuladores o Transitoria para el Análisis del Personal de Confianza.
- 2) Deberán vigilar que el personal de confianza realice las funciones contenidas en la cédula de funciones que acuerden las instancias mencionadas con anterioridad y evitar la invasión de la materia de trabajo reservada al personal administrativo de base.
- 3) Por tanto y para evitar conflictos innecesarios en las dependencias, se reitera que no deberán ingresar a ningún trabajador de confianza al margen de los acuerdos pactados bilateralmente.
- 4) De no acatar los anteriores criterios, se corre el riesgo de que se cancele en definitiva el dictamen o los dictámenes.
- 5) Por último, como es de su conocimiento, en función de la bilateralidad de los acuerdos, es importante hacer llegar por parte de la administración de las dependencias a las delegaciones sindicales, las copias de los dictámenes que son emitidos por las citadas Comisiones Mixtas, recabando los acuses de recibo y remitirlos a estas, así como, notificar de las sustituciones y algún otro cambio, aun cuando ya exista dictamen.

Esta información permite a las delegaciones sindicales tener un mayor control sobre el particular, dándole los instrumentos legales y contractuales a fin de reducir la contratación de personal de confianza, pero sobre todo evitar la invasión de la materia de trabajo.

También les informamos que hemos realizado las sesiones como Comisión Mixta Transitoria cada semana de manera constante para atender las peticiones de algunas dependencias que tienen problemas con invasión de la materia de base por el personal de confianza.

Asesoramos a las Delegaciones Sindicales que recurren con esta Comisión Mixta Transitoria, respecto a la problemática al respecto.

Asistimos a algunas dependencias como son la Dirección General de Posgrado, el CELE, el Palacio de Medicina, Escuela Nacional Preparatoria No. 2, Centro Cultural Tlatelolco, etc., etc.

Realizamos una reunión-taller el 4 de octubre del año próximo pasado, contando con la asistencia de los Delegados al C.G.R. y Comisionados interesados en el tema del personal de confianza, donde se expusieron los lineamientos y a su vez se hizo entrega de un compendio de acuerdos y circulares ya mencionados.

En nuestra opinión, no existe un sustento legal para justificar el excesivo personal de Confianza que existe en esta Honorable Institución y mucho menos que estén ingresando al margen de lo convenido bilateralmente, toda vez que en la cláusula No.2 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para los trabajadores de base, a la letra dice: "las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado "A" del Artículo No.123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo" y como el personal de confianza se denomina por supuesto personal administrativo, en este apartado "A" en ningún momento establece relación laboral con dicho personal.

PROPUESTAS

1. Que todo dictamen que se emita por cualquiera de las dos comisiones, ya sea la Comisión Mixta de Tabuladores o la Comisión Mixta Transitoria de Análisis Para el Personal de Confianza, se le ponga nombre y apellido y de esa manera evitar el desplazamiento de dicho personal de un área a otra y por consiguiente, violaciones a los convenios.
2. La conformación de un catálogo de puestos para el personal de confianza, que tenga como intención la de uniformar las funciones de este personal, garantizando con ello la no invasión de la materia de trabajo reservada para el personal administrativo de base, con ello tendremos un control integral del ingreso y funciones que realiza este personal.
3. Que este C.G.R. nos otorgue el apoyo total y le solicitamos su voto para que ésta comisión se conforme como Comisión Contractual, convirtiéndose en Comisión Mixta Permanente Para el Análisis del Personal de Confianza, ya que las mismas administraciones provocan la permanencia de esta comisión para la revisión de los casos, y analizando la lucha que hemos dado como sindicato, y de los convenios que se han firmado bilateralmente, se continúa violando éstos por parte de los administradores que se mueven de sus dependencias a otras y siguen contratando a dicho personal al margen de lo convenido ya que tenemos la constante inconformidad por parte de la mayoría de delegaciones sindicales.

También cabe señalar que en casi en el cien por ciento de las AGENDAS DE TRABAJO que se llevan en segunda instancia, se demanda por las Asambleas de las dependencias, la salida de trabajadores de confianza que invaden nuestra materia de trabajo, las que a veces terminan en negociación, pero que con esto se demuestra que es una constante de la violación al Contrato Colectivo de Trabajo y a los Convenios.

También es importante informarles que tiene más de un año que no se nos presenta ninguna propuesta de dictamen como lo señala el inciso b) del ACUERDO PRIMERO del CONVENIO FIRMADO EL DÍA VEINTICUATRO DE SEPTIEMBRE DEL 2002, y el del 14 de febrero del 2003. POR TANTO TIENE APROXIMADAMENTE TRES AÑOS QUE LOS UNICOS QUE FIRMAN LOS DICTAMENES DEL PERSONAL DE CONFIANZA, ES LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES, O SEA QUE TODO ESTA BIEN, NO HA SIDO NECESARIO TERMINAR CON EL PROCESO ANTES MENCIONADO Y QUE ESTA CONVENIDO BILATERALMENTE.

Hacemos la observación que en algunas ocasiones, el Sr. Rector de esta Universidad ha declarado públicamente que a los jóvenes se les debe de dar la importancia debida para que tengan mejores oportunidades para su desarrollo como profesionistas en el campo laboral, siendo estas muy acertadas. Como se dice, el que es buen juez por la casa comienza. Por lo que es importante señalar que tenemos muchos compañeros trabajadores de base que académicamente cuentan con estudios de licenciatura, maestría y algunos hasta con doctorado y en el STUNAM hemos venido impulsando la aceptación de la Carrera Administrativa Universitaria, para que estos trabajadores ocupen las plazas o jefaturas que ocupa el personal de confianza, que muchas de las veces invade nuestra materia de trabajo.

Sin embargo han contratado personas que trabajaron como personal de confianza que ya están jubiladas y ya reciben una pensión mensual por haber cumplido con sus años de servicio; lo que demuestra que los Directores o altos funcionarios que contratan por Honorarios a jubilados, no respetan las declaraciones del Rector, pero también violan los CONVENIOS bilaterales, ya que la mayoría de esos trabajadores contratados bajo esa figura, invaden nuestra materia de trabajo o que ocupan puestos que ya fueron dictaminados por las instancias correspondientes como de Confianza y que esos los pudieran ocupar jóvenes y no personas jubiladas que ya tienen sus ingresos mensuales por pago de Pensión.

Por último reiteramos nuestro compromiso para seguir trabajando en comunicación constante con las delegaciones sindicales, para ello ponemos a su disposición el tel. 56222935 en donde nos podrán dejar recado mientras nos instalan la línea telefónica en la oficina que se nos tiene asignada como Comisión en el local de las Comisiones Mixtas Contractuales, ubicadas al costado norte de la extienda 01 del Estadio Olímpico.

ATENTAMENTE
“UNIDOS VENCEREMOS”
México, D. F., a 16 de agosto de 2012.

**COMISIÓN MIXTA TRANSITORIA PARA EL ANÁLISIS
DEL PERSONAL DE CONFIANZA STUNAM**

**C.MARÍA PASCUALA OLVERA JIMÉNEZ.
C.LETICIA ROMANO GONZÁLEZ.**