BRAULIO SÁNCHEZ-ARMANDO PASOS
ELLA CASTILLO-ELIZABETH ORTIZ
GENARO GODINEZ-MARÍA ANAYA
AARÓN PASOS-ALMA FLORES

MAYO, 2021

UAM
AZCAPOTZALCO
20, 21 y 22 de Mayo / 2021

PONENCIA

Política laboral: protocolo sanitario de la patronal, teletrabajo, PEER y UMA

A los trabajadores administrativos y académicos afiliados al Situam, a los delegados al XLIV Congreso General Ordinario

¡Ante la cerrazón de la patronal que utiliza la "nueva normalidad" para imponer la reestructuración laboral, ninguna concesión!
¡Retiro de la propuesta de teletrabajo del protocolo sanitario de la patronal porque incumple con el CCT e impone nuevas formas de organización del trabajo en cada departamento!
¡Rechazo al pago de las pensiones sobre la base de la UMA!
¡Retiro de la Ley General de Educación Superior porque no responde a los problemas como la democratización, la ampliación de la matrícula y el presupuesto a las Universidades!
¡Rechazo al sistema de enseñanza a distancia en la UAM porque cancela las condiciones laborales de los académicos, contribuye al desmantelamiento de la Universidad Pública, desalienta y expulsa a los estudiantes!
¡Por un retorno en conjunto a las labores y a clases presenciales, vacuna para todos contra la COVID-19!

Política laboral: protocolo sanitario de la patronal, teletrabajo, PEER y UMA

La pandemia de la covid-19 precipitó la crisis del capitalismo al nivel mundial y estamos padeciendo las consecuencias de la aplicación de reformas estructurales (laboral, energética, pensiones) que sólo benefician a la oligarquía. Las instituciones del régimen con el apoyo de los diputados y senadores del PRI, PAN, PRD, PT, PES, Morena necesitaban una ocasión para echar andar nuevas contra reformas, en lo laboral observamos la legalización del teletrabajo, la subcontratación y los cambios en la Ley Federal del Trabajo que hablan de un "nuevo modelo laboral". La reforma a pensiones que favorece a las Afores, la Ley General de Educación Superior que promueve la educación a distancia (tele-escuela) y el poder de los rectores; la imposición de la Unidad de Medida y Actualización para el pago de las pensiones de los trabajadores. Hay que recordar que el voto y mandato de millones de personas en 2018 fue para terminar con esas contra reformas las cuales eliminan los derechos laborales y sociales.

En el emplazamiento a huelga por incremento del 20% al salario, 15% al tabulador y por violaciones al CCT la respuesta de la patronal fue la imposición del tope salarial de un 3.4% totalmente insuficiente, ya hemos señalado que no corresponde a la caída del poder adquisitivo que ha llegado al 77.79% con respecto al salario; la retabulación de 1.8% sólo fue para administrativos y académicos de medio tiempo. En lo que se refiere a la demanda por violaciones al CCT, el sindicato rechazó la respuesta patronal de cuatro proyectos de su propuesta de ocho acuerdos, entre ellos "la aclaración sobre el carácter temporal del PEER" y "el retorno seguro a las labores presenciales" en virtud de la emergencia sanitaria debido a que contenían en los considerandos los elementos que motivaron la demanda por violaciones al CCT, por ejemplo, en el señalamiento sobre el PEER y el protocolo sanitario mantienen el trabajo a distancia y la inclusión de nuevos procesos de trabajo.

La revisión salarial se llevó a cabo en medio de una pandemia que ha dejado miles de contagios, fallecimientos en el planeta y también en el contexto de la más profunda crisis económica de la historia del capitalismo que ya nos venía golpeando desde antes que estallara la pandemia. En la UAM, la patronal violentando el CCT avanzó en su política de reestructuración laboral al imponer el trabajo a distancia a los académicos modificando sus condiciones de trabajo.

En la negociación el Secretario General de la UAM mostró interés de ir más lejos, habló de la nueva cultura laboral, señaló que han hecho ofrecimientos como la carrera administrativa e insistió en la modificación del MPAB (en 2003 la patronal presentó su proyecto de reducción a 48 puestos) plantearon revisar los puestos obsoletos, siendo que la mayoría mantienen materia de trabajo, pero que están en la mira de la patronal para su desaparición o compactación. La revisión dejó ver que existen dos políticas en el sindicato: los que están de manera abierta con la patronal a favor de la reestructuración y quienes rechazamos la modificación de la

condiciones y relaciones en el trabajo, asumiendo la defensa intransigente del CCT y del manual de puestos vigente. No podemos ser condescendientes con quienes quieren lanzar al desempleo y la precariedad a los trabajadores universitarios.

¿Qué significa dejar pasar el teletrabajo y aceptar el Proyecto Emergente de Enseñanza Remota (PEER)?

Ante esta situación las autoridades de la UAM con la excusa de enfrentar la pandemia continúan impulsando su proyecto de reestructuración laboral por medio del "Protocolo sanitario ante la Covid-19" donde establece la modificación de los procesos de trabajo, un sistema de teletrabajo por medio del trabajo voluntario en casa, nuevas condiciones para laborar en cada departamento, así como las facultades de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad sin respetar la relación bilateral con el sindicato incumpliendo con lo establecido en el CCT. Aceptar el teletrabajo y los "nuevos procesos de trabajo" significaría flexibilizar las condiciones de trabajo, desconocer o reducir los derechos laborales, reducir los salarios, por lo tanto, se individualizaría la relación laboral, se abre el camino a la concesión (subcontratación) o privatización de los servicios de intendencia, vigilancia, jardinería, cafetería, mantenimiento; aulas y oficinas vacías o funcionando de manera reducida y limitando los servicios, la pregunta es ¿dónde quedaríamos los trabajadores? La patronal menciona que es la encargada de garantizar las condiciones de higiene, seguridad y administrar la universidad, pero en este caso la patronal tienen firmado un contrato colectivo con el sindicato. ¡Exigimos que el regreso a laborar sea con base en el CCT!

Con la puesta en marcha del sistema de clases a distancia se modifica el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ahora, el docente se hará cargo de distintas actividades a la vez, desde una asesoría, preparar el contenido de la clase y responder a las necesidades de los alumnos en diversos horarios modificando su papel de docente al de tutor o facilitador de los temas para integrar conocimientos simplificados. Su jornada de trabajo será modificada por un horario flexible y escalonado, la estabilidad laboral dependería de la demanda del curso y del contenido en los aprendizajes significativos para el mercado laboral.

También se verían afectadas las condiciones laborales y la organización del trabajo académico por medio de su disponibilidad en cualquier momento sin tomar en cuenta las horas-clase, la investigación y asesorías, prácticamente extendería la jornada laboral; el otro aspecto son las relaciones de trabajo con la Universidad en particular los profesores de tiempo parcial y de medio tiempo que llevan varios años laborando en esas condiciones, ahora con el sistema de educación a distancia estaría en riesgo su contratación.

Retomamos la lucha en defensa de los derechos de los trabajadores académicos y por el carácter mixto del sindicato. Como observamos, el problema es el futuro de la Universidad Pública presencial. El sistema de educación a distancia y el teletrabajo puede llevar al despido a miles trabajadores académicos y administrativos, así como a la deserción de estudiantes en todos los niveles. Nos oponemos al sistema de enseñanza a distancia porque destruye las bases de una Universidad Pública formadora de cuadros profesionales para resolver los problemas nacionales y sociales. Además, abre el camino para que las transnacionales de las tecnologías de la información y comunicación (Google, Amazon, Facebook, Alpha Beth) intervengan en la educación superior.

Ante el anuncio del gobierno para la aplicación de la vacuna a los trabajadores del sector universitario, comité ejecutivo abrió la discusión para el retorno seguro donde ha planteado el regreso paulatino, podemos señalar que esa orientación no ayuda porque coincide con el protocolo sanitario de la patronal. ¡El retorno debe ser discutido y acordado en términos contractuales exigiendo la vacunación de toda la comunidad universitaria para un retorno seguro en conjunto a las labores y a clases presenciales!

¿Por qué exigir el retiro de la UMA para el pago de pensiones? ¿Por qué regresar al régimen solidario de jubilación y pensiones?

En 2016, se creó la Unidad de Medida y Actualización (UMA) para aumentar las multas y los precios de servicios públicos en función de esa medida, y no en referencia al aumento nominal de los salarios mínimos, salarios que llevaban seis sexenios de decrecimiento en términos reales. De inmediato, las cámaras patronales exigieron que cualquier referencia a salarios mínimos en los esquemas de pensiones, también se calculara con base en la UMA. El 17 de febrero, cinco personas, ¡cinco magistrados que no son elegidos sino designados! emitieron la sentencia condenatoria contra las jubilaciones: *"La Sala concluyó que, acorde con la Constitución Federal, la Ley del ISSSTE abrogada y el artículo Décimo transitorio de la Ley del ISSSTE vigente, el tope máximo de la pensión jubilatoria debe calcularse con base en la UMA"*. El valor de la UMA es de 89.62 pesos mientras que el salario mínimo es de 141.7 pesos, la disminución en la pensión sería del 40% de monto total. En el mes de marzo algunas organizaciones de jubilados junto con la CNTE se manifestaron en rechazo a la sentencia de la Suprema Corte.

Uno de los aspectos que se tiene que señalar es la existencia de los grandes recursos que administra la Sociedad de Inversión de Fondos para el retiro (SIEFORES) el cual se calcula en 3,087 miles de millones de pesos[1] frente a estas grandes sumas de dinero las pensiones que reciben los trabajadores siguen siendo muy bajas. También hay que precisar que el ahorro individual (AFORE) tampoco resuelve el problema porque este ahorro al final se ve reflejado en grandes diferencias entre los mayores y menores salarios, aunque se reciba la misma proporción con relación a su último ingreso del trabajador. Por otro lado, se ha llegado a la exageración de la hablar de una "AFORE social" esto simplemente es hacer uso del lenguaje del patrón; finalmente en el caso de la UAM cuando se menciona el acuerdo de un "plan complementario de jubilación" se tiene que tomar en cuenta que la patronal no ha querido exigir más presupuesto para el pago de nuestros salarios, incluso ha cancelado el pago de jubilaciones por retiro voluntario a los académicos, además de no cubrir sus plazas. Preguntamos a los trabajadores ¿acaso la patronal va destinar parte del presupuesto para llevar a cabo el "plan complementario de jubilación"? ¿ahorrar más para recibir una pensión justa? Por su puesto que No, reservar otra cantidad extra no es la respuesta, es un engaño. Además, es una propuesta que distrae y desorganiza la lucha contra esa política antilaboral. La respuesta está en retornar al régimen solidario de pensiones y jubilaciones porque el reparto será mayor con relación al último salario del trabajador.

Política sindical: contra reforma estatutaria

La contrarreforma a la Ley Federal del Trabajo en 2019 fue realizada bajo los compromisos y las necesidades que se describen en el Anexo Laboral 23-A[2] del T-MEC que llevó a modificar varios artículos con el pretexto de garantizar la representatividad de los trabajadores, pero en los hechos observamos que la orientación fue flexibilizar la legislación laboral para exigir nuevos requisitos en el momento de emplazar a los patrones para la revisión de contratos colectivos, así como la titularidad del mismo; reconocer la legitimidad de las direcciones sindicales; y la instalación de Tribunales Laborales[3] para resolver los conflictos. La contrarreforma laboral llevó a la modificar el Art. 107 y Art. 123 de la Constitución con el propósito de adelantar los cambios en la Ley Federal del Trabajo (Art. 390, 390 Bis, 390 Ter, 400 Bis, Décimo Primero Transitorio, 358, 371, 371 Bis) particularmente para imponer un "nuevo marco jurídico", es decir, judicializando los conflictos laborales con la intervención de los tribunales laborales (local y federal) como el medio para resolver los conflictos. Otro aspecto que hay que tomar en cuenta es la obligación de los procedimientos que ahora hay que cumplir en la elección de las direcciones sindicales y la existencia del contrato colectivo de trabajo por medio del "voto, libre y secreto" bajo el "resguardo" de las autoridades laborales interviniendo en las funciones de los sindicatos como los

[1] Leal F Gustavo. "Pensiones en México 1995-2018: de una estrategia fallida" UNAM, FCPyS, Centro de Estudios Políticos. Núm. 48 (septiembre-diciembre, 2019): 53-71.

[2] https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published

[3] http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017. En 2017 se reformó el Art. 107 y el Art. 123 de la Constitución Política donde los Tribunales Laborales serán los encargados de sentenciar o dar resolución a las controversias. Dicho de otra forma, la reforma implicó que la solución a los conflictos entre los trabajadores y los patrones será por medio de la figura del laudo emitida por un juez. En el Anexo 23-A T-MEC se dispone que México adoptará los Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales.

emplazamientos a huelga, negociación del CCT, del salario, la fuerza de trabajo y los procesos de trabajo; reduciendo los espacios de discusión y de toma de decisión colectiva de los trabajadores quebrantando la independencia política. La lucha por la democracia sindical para terminar con el control corporativo en los sindicatos no se resuelve con la intromisión del gobierno, porque el estatuto sindical es la forma de funcionamiento interno que sólo pude ser definido y votado por los trabajadores sindicalizados. El Estado presiona para realizar las modificaciones al estatuto lo que significaría estar bajo la supervisión de la Secretaría del Trabajo y de sus centros de conciliación laboral, es preciso mencionar que es una imposición al conjunto de los sindicatos sean democráticos o independientes para que nos ubiquemos en el marco del "nuevo modelo laboral", en nuestro caso significaría romper con el marco democrático de nuestras instancias (asambleas) de participación y toma de decisión.

Política académica y universitaria: Ley General de Educación Superior

El Derecho a la educación superior, gratuidad y obligatoriedad. Se menciona que en la actual ley se *"establece de manera expresa la obligatoriedad y la gratuidad de la educación superior"*. ¿Cumple la ley con sus objetivos de gratuidad y obligatoriedad, es decir, el derecho pleno a la educación superior? En los hechos anualmente se excluye a 240 mil jóvenes con la imposición de un "examen de selección estandarizado"; mientras que la cobertura a nivel nacional alcanza el 38.4% alrededor de 4.2 millones de estudiantes, esta situación nos lleva a plantear la ampliación de la matrícula.

Financiamiento y obligatoriedad. La política de financiamiento es otro obstáculo para que se hagan realidad los derechos de gratuidad y obligatoriedad de la educación superior, ya que esos derechos quedan supeditados a "la disponibilidad presupuestaria" Art 62, 63, 64. Las universidades tendrán la opción de buscar financiamiento extra, es decir, el Estado se desobliga de incrementar el presupuesto para el funcionamiento de las universidades. Un aspecto que hay que tomar en cuenta es la distribución de los recursos donde las autoridades con un discurso en defensa de la "autonomía y las funciones sustantivas (investigación, docencia y cultura)" deciden arbitrariamente no incrementar el salario, jubilaciones y prestaciones. Cuando la patronal habla de las funciones sustantivas significa concesionar o subcontratar el trabajo de servicios como intendencia, jardinería, vigilancia; cafeterías; librerías, mantenimiento, biblioteca entre otros.

Derechos laborales de los profesores de las Instituciones de Educación Superior Autónomas. La LGES ratifica lo que existe desde 1980: la negación de derechos laborales de los profesores en materia de admisión, promoción y reconocimiento. La problemática académica se relaciona con el laudo de 1981, si partimos de la reforma al Art. 3 Frac. VII en los años 80 que elevo a rango constitucional la autonomía universitaria y de las facultades otorgadas a las autoridades de la universidad, el laudo se encuentra en este marco.

Gobierno antidemocrático de las Instituciones de Educación Superior. La ley estipula la formación del Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior del que serán parte el secretario de Educación Pública que lo presidirá, autoridades educativas estatales y los rectores y directores generales tanto de escuelas públicas como privadas. El Consejo tendrá amplias (y antidemocráticas) prerrogativas respecto a la educación superior. Se plantea incluir en la toma de decisiones al sector privado, así como a los representantes de las instituciones privadas. El problema nodal es la viabilidad de la Universidad Pública como lugar donde se forman miles de profesionistas para resolver los problemas nacionales. La LGES no fortalece la universidad pública, tampoco soluciona las necesidades para un mejor funcionamiento. La aprobación de la ley llevará a la concentración en la toma de decisiones, en otras palabras, es la continuidad donde los rectores imponen su política de desmantelamiento de la Universidad. En Resumen, la LGES brinda un marco para legalizar la reestructuración de la Universidad Pública y las prácticas antidemocráticas de las autoridades como son las reformas a los planes de estudio, la eliminación de carreras, incremento de cuotas, los mecanismos de exclusión (Ceneval), la contratación temporal de profesores, la educación virtual, los bajos salarios, pensiones y prestaciones para los trabajadores, y la incorporación del sector privado para financiar proyectos de investigación.

Política de alianzas y solidaridad

¿Cuál fue la posición del comité ejecutivo, de los diferentes grupos y nuestra posición desde la aparición de la pandemia hasta la revisión salarial y emplazamiento por violaciones?

Ante la imposición del PEER, el trabajo a distancia y del protocolo sanitario de la patronal, no bastaba con rechazarlos formalmente, es preciso ampliar la discusión y poner en movimiento a todo el sindicato. Fue en Comité de Huelga y en el Congreso General Extraordinario (diciembre de 2020) que se planteó emprender la lucha. Por un lado, la posición de echar atrás el sistema de teletrabajo y la que llamaba erróneamente a proponer un convenio para demandar condiciones de trabajo, así como la temporalidad del trabajo que están desarrollando lo académicos impartiendo clases a distancia.

El sindicato y los trabajadores debemos estar alerta preparando la lucha que se avecina antes y durante la próxima revisión contractual, contra la pretensión de imponer el teletrabajo en la UAM, ahora buscarán incluirlo en el CCT y no lo vamos aceptar.

Mantenemos nuestra posición para que se reparen las violaciones al CCT y exigimos a la patronal que respete la bilateralidad. Pero esta solo se podrá recuperar poniendo en marcha al sindicato y abriéndole una perspectiva de lucha, es decir, por la abrogación de la contrarreforma laboral.

La crisis de las direcciones sindicales se caracteriza por el aislamiento político al que han llevado a los trabajadores y a la falta de una política de lucha para hacer frente a las pretensiones de la patronal. Es preciso que discutamos con todos los trabajadores una política que oriente en la defensa de los derechos del CCT, que rechace todo acuerdo que lleve a los trabajadores a renunciar a sus condiciones de trabajo. ¡Desde los departamentos, desde las áreas, desde las unidades académicas los trabajadores tenemos que recuperar el sindicato para seguir con la lucha por nuestros derechos laborales!

La lección que nos dejó la revisión salarial es la necesidad de recuperar el sindicato como organización democrática, combativa y unitaria para cumplir con los objetivos por los cuales fue constituido y que están definidos en los Principios como base del estatuto del Situam, sólo así podremos enfrentar la embestida patronal y gubernamental. Necesitamos un reagrupamiento para rechazar las contrarreformas sobre teletrabajo, la reforma al régimen de pensiones votadas en las Cámaras; contra la Ley General de Educación Superior porque su aprobación brinda un marco para legalizar las prácticas antidemocráticas de las autoridades como son las reformas a los planes de estudio, la eliminación de carreras, incremento de cuotas, los mecanismos de exclusión (Ceneval), la contratación temporal de profesores, la educación virtual. Incorporar a las universidades privadas en la toma de decisiones llevará al desmantelamiento de la Universidad Pública. En rechazo al pago por medio de la UMA de las pensiones. Ahora el Estado presiona para que aceptemos el nuevo modelo laboral y modifiquemos nuestro estatuto que pretende imponer con la reforma a la LFT de 2019. Esto implica movilizarnos en unidad con los sindicatos, con la CNSUSIC, FNSU, CONTU, con los maestros de la CNTE, con la Nueva Central Sindical y con todos los que están de acuerdo en luchar por el trabajo presencial y en defensa de la educación pública y gratuita.

Invitamos a los compañeros a reflexionar y dialogar con base en estos elementos para organizar la lucha porque el sindicato sea para los trabajadores y por mantener vigente nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

FIRMAS: Braulio Sánchez Hernández, Armando Pasos Cabrera, Elia Pablo Castillo, Elizabeth Ortiz Corona, Genaro Godínez González, María Eugenia Anaya, Aarón Pasos Rosales, Alma Flores Rocha.