situam

TALLERES DE FORMACIÓN SINDICAL

MAYO, 2021

4 CGO 4

UAM
AZCAPOTZALCO

20, 21 y 22 de Mayo / 2021

PONENCIA

Análisis de Coyuntura: Política Laboral

- ¿Dónde está la alternativa laboral para el SITUAM en la coyuntura actual?

Ponencia para análisis de coyuntura: Política Laboral (44 Congreso Extraordinario).

¿DÓNDE ESTÁ LA ALTERNATIVA LABORAL PARA EL SITUAM EN LA COYUNTURA ACTUAL?

Talleres de Formación Sindical

Mayo 2021

"Como siempre: lo **urgente** no deja **tiempo para** lo Importante"
Mafalda

El objetivo de la siguiente ponencia es señalar una serie de problemáticas en la UAM que se han desarrollado de manera silenciosa a lo largo de los años y que se han hecho más evidentes en tiempos recientes. Estas problemáticas se convierten en "focos rojos" en los que el SITUAM puede jugar un papel muy importante.

En primer lugar queremos señalar que lo que ocurre en la UAM es producto de políticas neoliberales aplicadas a nivel nacional donde destaca una política de guerra contra los trabajadores y abiertamente antisindical.

En segundo lugar explicaremos cómo los administradores de la UAM tratan de orientar y modificar el objeto de la universidad y con ello el esquema laboral garantizado en el CCT para poco a poco precarizar y desestructurar el trabajo universitario.

En tercer lugar indicamos una serie de problemas puntuales de carácter laboral que deben revisarse en función del contexto nacional, no para asumir de manera acrítica una realidad cambiante (pues es común escuchar que las cosas son así y ahora toca adaptarnos); sino para plantear rutas para enfrentarla, pues más allá de las afectaciones concretas en nuestros centros de trabajo es posible observar un tipo de política laboral en ellas que intenta modificar estructuralmente la concepción del trabajo dentro de la UAM.

Finalmente presentamos algunas propuestas de rutas de discusión a estos problemas de carácter general, aunque sabemos las limitantes para resolverlas inmediatamente, el SITUAM no puede permanecer en el silencio y al margen ante ellas.

1. La precarización laboral en el contexto nacional.

Si tuviéramos que definir en una palabra la condición actual de la mayoría de los trabajadores en el país, la más adecuada sería precarización. Y esta condición es producto del desarrollo histórico del capitalismo y más aún en su etapa neoliberal.

Recapitulemos brevemente en qué consiste la guerra contra los trabajadores.

En el proceso de acumulación de capital se han generado novedosas formas de explotación como son: reducción de salario real y con ello del poder adquisitivo de lxs trabajadores; aumento de jornadas laborales, desmantelamiento de derechos laborales como la huelga y de la seguridad social por ejemplo, el cambio del régimen de pensiones. En el sector privado la oferta de empleos exige mucha experiencia con sueldos muy bajos donde la subcontratación u outsourcing es el mecanismo más popular de contratación y generación de empleos flexibilizados y polivalentes, y hoy; en el contexto de la pandemia el teletrabajo como un importante proceso para "modernizar" los procesos laborales sin garantizar las condiciones para ello (pese a la más reciente reforma aprobada en enero de 2021).

Todos estos elementos están orientados a tener mayor margen de ganancia a costa de los trabajadores y que generan la condición precaria del trabajo en México que sufren muchas personas que conocemos fuera de nuestro ámbito laboral; hijos, hermanos, vecinos. Todo esto ha sido posible por múltiples factores, de los cuales destacamos los siguientes:

1. *El andamiaje legal histórico promovido por el Estado para garantizar la acumulación del capital*. Las reformas laborales y el desmantelamiento de la seguridad social como es el silencio y la omisión ante las condiciones laborales que son ofertadas a los trabajadores. Los altos índices de desempleo en el país privilegia que se acepte cualquier condición laboral, por poco tiempo, con bajo salario y sin prestaciones laborales.

Las leyes que se han aprobado y aplicado en fechas recientes no modifican de manera sustancial esta condición, aunque se señaló al problema central de la precarización (como limitar la contratación por outsourcing, nunca se planteó desaparecerlo). Otro retroceso de la última reforma laboral que apunta a fomentar la democracia sindical de forma contradictoria establece todas las trabas para ejercer el derecho a huelga, uno de los derechos laborales más importantes de la clase obrera.

2. *La débil posición de los trabajadores y de sus direcciones sindicales*. Históricamente ha sido la organización de los trabajadores, es decir, los sindicatos, los que han permitido garantizar derechos laborales, sin embargo estos se han visto fuertemente vulnerables, por un lado su desmantelamiento y por otro las direcciones sindicales omisas han permitido que las transformaciones estructurales se lleven a cabo sin trabas.

Es importante destacar que la autonomía universitaria no ha impedido los mecanismos de precarización que utilizan las empresas; lo que confirma las políticas neoliberales que existen dentro del contexto universitario con la finalidad de reducir costos. Tal es el caso de la

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM). En la UNAM, el 80% de los profesores son de asignatura con salarios indignantes y se les retienen los pagos, esta situación provocó un paro de labores desde hace más de dos meses en algunas facultades y escuelas de la UNAM; la UACM está funcionando con profesores de asignatura y a muchos otros, que aunque imparten clases, se les desconoce la relación laboral con la universidad esta situación ha provocado la organización de asambleas de académicos. En resumen, hay una tendencia de precarizar el trabajo académico universitario generalizado por medio de este tipo de contrataciones.

El caso de la UAM merece una mención especial pues a pesar de que la mayoría de los profesores son de carácter definitivo y tiempo completo, la tendencia a precarizar el trabajo con la contratación del personal temporal se ha agudizado en los últimos años, pero además en este caso particular es posible observar cómo los funcionarios pretenden la anulación de la bilateralidad y del contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Esto lo explicaremos de manera más amplia más adelante.

Una nueva política laboral y antisindical dentro de la UAM

Desde hace décadas los funcionarios UAM han introducido una serie de mecanismos (protocolos, acuerdos, lineamientos, etc) a través de los órganos colegiados que les ha permitido desestructurar el trabajo universitario. Mediante este tipo de acciones han logrado legitimar, frente a la comunidad, una nueva política laboral al margen del CCT. Estas acciones además de antidemocráticas son ilegales pues TODAS las condiciones laborales deben pactarse con el titular del CCT, es decir, con el SITUAM.

Por vía de los órganos colegiados los funcionarios han pretendido construir la idea de que las y los trabajadores administrativos son prescindibles en la universidad. Ese desprecio por el trabajo administrativo ha funcionado en dos sentidos. El primero ha dado la oportunidad de implementar el outsourcing a través de “proyectos especializados” es decir, ha permitido contratación de personal a discreción y usado para “maximizar ganancias”, en el caso de la universidad ha encontrado en este método una forma de decidir discrecionalmente ¿Cómo contratar? ¿Cuánto pagar? ¿Qué temporalidad?, etc. Segundo, permite la anulación del CCT y de la negociación bilateral del trabajo con el SITUAM y sus trabajadorxs.

a. Las condiciones de trabajo están relacionadas con el modelo de universidad

El CCT es el convenio celebrado entre el SITUAM y la UAM que contiene establecida la estabilidad laboral de las y los trabajadores universitarios, es decir, es el que sostiene las condiciones de trabajo dignas y que están relacionadas con el modelo de universidad pública.

De esta forma el SITUAM a través de la defensa de sus cláusulas ha garantizado la existencia de la universidad pública como la conocemos; aunque que con el paso del tiempo nuestro sindicato se ha mantenido silencioso ante las políticas antilaborales implementadas por los funcionarios UAM; actualmente observamos las acciones unilaterales que los funcionarios tomaron por la contingencia sanitaria y sumado a ello vemos como son mermados los derechos de las y los trabajadores académicos temporales sin mucha respuesta de la organización sindical.

b. La división que los administradores hacen entre trabajadores académicos y administrativos.

Una de las políticas efectivas antisindicales implementadas en la universidad ha sido la división entre académicxs y administrativxs, esto ha permitido que de forma paralela se desestructure el trabajo pactado con el SITUAM. ¿Cómo? Primero, a través del laudo del 81 los funcionarios han tenido la oportunidad de vulnerar derechos laborales de las y los académicos a través de acuerdos individuales y la carrera académica que sostiene el sistema de puntaje intensificando la cantidad de horas de trabajo llevando como consecuencia el abandono de la docencia en la universidad. Y por otro lado se promueve la idea de que lxs académicxs no son trabajadorxs.

De esta forma se creó la ilusión de que el trabajo académico funciona de forma aislada en la universidad, es decir el trabajo administrativo es prescindible debido a que la función sustantiva está en la docencia (afirmación de los funcionarios), sin embargo tenemos que destacar que el trabajo docente y administrativo es intrínseco en la universidad, es decir si el trabajo administrativo comienza a desaparecer o a ser sustituido inevitablemente el trabajo docente sufrirá una serie de cambios que precaricen su trabajo y a su vez impliquen el cambio de la universidad.

Es por ello que el SITUAM de CARÁCTER MIXTO, sigue siendo una piedra en el zapato para los funcionarios, recordemos que incluso esta administración señaló al SITUAM como un enemigo[1] pues desde sus principios y obligaciones puede impedir la transformación al modelo neoliberal que pretenden de la universidad, así que desde hace años viene impulsando la formación de un sindicato blanco que limite cualquier tipo de movilización de académicxs.

[1] https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/el-enemigo-esta-en-el-situam-penalosa

c. Tomar decisiones de carácter laboral en órganos colegiados: protocolos, acuerdos, etc.

Otra de las medidas antisindicales es implementar medidas de carácter laboral mediante los órganos colegiados. La estructura de gobierno de la UAM, órganos unipersonales y órganos colegiados ha sido utilizada para implementar nuevas políticas laborales sin estar reconocidos y pactados con el SITUAM, Por ejemplo: la creación de áreas de atención con nuevos espacios laborales; o la aprobación de lineamientos de seguridad o de uso de laboratorios que implican medidas de carácter laboral; otro ejemplo de políticas lascivas contra lxs trabajadorxs docentes es el acuerdo del Rector General 11/2018 que violenta lo establecido en el CCT y que vulnera sobre todo los derechos de académicxs temporales. Actualmente con la contingencia sanitaria lo vemos con la imposición del protocolo sanitario al margen de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, situación que violenta el CCT así como la propia Ley Federal del Trabajo.

Debemos destacar y rescatar que todo lo laboral vigente continúa y debe ser pactado entre el SITUAM y la UAM. Por ello, es muy importante reforzar el carácter mixto del SITUAM como parte de la estrategia sindical de defensa del CCT y del modelo de universidad. Los efectos de tres décadas de una política de contención salarial a cambio del incremento en el ingreso de lxs trabajadorxs académicxs han debilitado su presencia en la vida sindical. El debilitamiento de la presencia de las y los profesores en la lucha sindical y en defensa del salario ha tenido un impacto muy importante en la problemática actual de precarización del trabajo académico. La vida colectiva en la gran mayoría de los departamentos es inexistente. La carrera académica ha impulsado una cultura profundamente individualista entre lxs trabajadores académicxs.

Ante esta situación, resulta fundamental impulsar formas de participación de lxs trabajadorxs académicxs que permitan fortalecer el carácter mixto de nuestra organización sindical.

4. Alertas dentro de la UAM

El letargo del SITUAM ante los cambios en la universidad ha encendido con el paso de los años, alertas con respecto a la obligación contractual y el trabajo universitario. Sin embargo, la condición de la contingencia sanitaria puso a nuestra organización en el centro temas que han sido relegados de un análisis concienzudo.

A continuación planteamos 4 puntos que consideramos urgentes de analizar en nuestros órganos de decisión.

I. Intentar que las funciones de puestos administrativos se consideren obsoletas.

A partir de la imposición del “exitoso” programa de la carrera académica que ayudó a instalar una nueva política laboral al margen contractual, desde hace tiempo los funcionarios han tenido la intención de lograr implementarla en el ámbito administrativo. Éste sistema de puntaje y productivismo aniquila la lucha colectiva por un salario pues la negociación se realiza de manera individual.

Para poder implementar la carrera administrativa los funcionarios han llevado distintas acciones hormiga que facilitan promover la idea de su necesidad. La primera ha sido la desestructuración del trabajo universitario que ha minado profundamente funciones de varios puestos de trabajo administrativo y con ello la sustitución de trabajadores de base por trabajadores irregulares.

Mediante la ampliación de la plantilla de trabajadores de confianza se ha generado la idea que se los puestos de base ya no son funcionales. Esto debe poner en alerta a nuestro sindicato e implica pensar en cómo entrar a la discusión del manual de puestos sin que esto signifique aceptar la propuesta de los funcionarios donde se eliminan muchos de los puestos existentes. Se trata de entender la materia de trabajo y la realidad cambiante, por lo que su análisis requiere plantear capacitación que permita la dignificación del trabajo. así como un salario justo, pero además la necesidad de la creación de nuevos puestos.

Es importante la recuperación de la materia de trabajo entendiendo las nuevas necesidades en la Universidad (no de los funcionarios). En este sentido la discusión del manual de puestos es más compleja, ¿Cómo hacer crecer nuestro manual, con los nuevos puestos de las nuevas necesidades? ¿Cómo incorporar la tecnología a nuestras funciones sin que signifique nuestra sustitución o la automatización?. Estas preguntas son cruciales para parar la contratación desmedida del personal irregular de confianza, que además de estar sustituyendo al trabajo de base representa un doble gasto del presupuesto universitario.

II. Teletrabajo como una opción dentro de la universidad más allá de la emergencia

La contingencia sanitaria fue la coyuntura perfecta para que los funcionarios impusieran nuevas formas de trabajo como fue el teletrabajo en el ámbito académico. Esta forma flexible de organizar el trabajo contraviene condiciones pactadas en el CCT, sin embargo hasta este momento los funcionarios lo han llevado a la práctica con el pretexto del resguardo seguro. Sobre de esto cabe resaltar que existieron condiciones que permitieron que dicha imposición

sucediera. Primero, la anulación de la bilateralidad por medio de las comisiones mixtas y GIC's de los centros de trabajo, esto incluso promovido desde nuestro Comité Ejecutivo al no accionar. Segundo, el poco análisis al interior de la organización sindical permitió que el SITUAM como en otras ocasiones se encontrara sin propuesta frente a la contingencia, hasta este momento no existe alguna.

Debido a tal cuestión es importante plantearnos esta forma de "flexibilidad laboral" que querrán implementar de forma permanente en la universidad, situación que es inaceptable, por ello es fundamental cuestionarnos la situación actual y plantearnos las condiciones que tenemos para proponer retorno seguro en nuestros lugares de trabajo .

Sabemos que la condición de la pandemia está lejos de ser resuelta, incluso en semáforo verde, y es importante considerar las condiciones que se tendrán que pactar de manera bilateral para garantizar la seguridad de todxs, sin embargo, por ejemplo, el teletrabajo en algunas funciones que parcialmente puedan realizarse por algunos de los puestos administrativos, de ninguna manera deben ser implementados y aceptados fuera del contexto temporal de la pandemia. Esto implica dos condiciones básicas: por un lado que se garanticen los implementos y las herramientas para el trabajo a distancia de forma temporal y adecuar los centros de trabajo para condiciones seguras de trabajo presencial.

III. Precarización de los trabajadores académicos temporales

Otro hecho lamentable que se exacerbó con la contingencia sanitaria fue la precarización de lxs trabajadores académicxs temporales pero no es algo que la pandemia haya originado, es una tendencia de la UAM desde hace unos años.

La precarización laboral de los trabajadorxs académicxs temporales se ha llevado a cabo de manera gradual: no se respeta la causal de la contratación, no se les contrata a tiempo ni por el plazo establecido en el CCT y no se les respetan sus prestaciones. Además se les redujo su salario, esto se llevó a cabo por medio del Acuerdo del Rector General 11/2018 mediante el cual se establecen contrataciones exclusivamente por medio tiempo, con esto se les disminuyó su percepción en un un 50 % y son obligadas y obligados a hacer dobles jornadas y a desarrollar funciones aún sin contratación (exámenes de recuperación), además de que éste tipo de contrataciones de medio tiempo promueve la inseguridad social debido a que, para poder acceder a ciertas prestaciones se requiere una cantidad de horas laborales que en los hechos cubren pero no a nivel de contratación y por ello no pueden acceder a ellas.

Estas condiciones afectan a una parte importante de los trabajadores académicos y lesiona la docencia en la UAM. Las contrataciones extemporáneas, las cargas excesivas de trabajo

y la precarización laboral afectan el correcto desempeño de la función docente. La formación de los y las estudiantes queda trunca, pues no alcanzan a cubrirse los programas de estudio a pesar de los esfuerzos de los y las docentes temporales.

Sobre ello hay una condición que le ha permitido a los funcionarios avanzar con respecto a esta situación pues claramente no respetan el CCT y ante ello nuestro Sindicato, en su conjunto, no ha emprendido una campaña clara y fuerte contra la precarización laboral que permita la defensa de lxs trabajadorxs académicxs temporales.

IV. Jubilación . personal sin mucha opción.

El papel que debe jugar el SITUAM con el tema de jubilaciones dignas es fundamental. Recientemente el rector de la UAM rompió un acuerdo pactado de manera individual con un grupo de profesores que buscaban mejorar sus percepciones por jubilación, sin embargo como todo lo que está hecho desde los espacios antidemocráticos de la universidad, sin mucha la búsqueda de una salida decorosa ante dicha situación la institución se desentendió de dicho acuerdo.

Esta lamentable acción, nos deja claro que la negociación sobre las percepciones debe buscarse siempre de manera colectiva. Es necesario recuperar la discusión de la jubilación desde el SITUAM y plantear el tema sobre la cláusula 203 para proponer mejoras que permitan implementar de forma bilateral una jubilación digna.

4. El papel del SITUAM

Ante estos y otros escenarios es importante plantearnos el papel que juega el SITUAM como sindicato independiente de una universidad pública. Porque no se trata de plantearnos demandas sólo de carácter economicista, pues la dignificación del trabajo se traduce en una educación de calidad, a ello debe sumarse la defensa del modelo de universidad pública como la conocemos y defender las condiciones dignas de trabajo para todxs lxs trabajadores de este país.

Por tal proponemos rutas de discusión para clarificar estos problemas

- **Transformaciones en el trabajo.** Es fundamental que el SITUAM plantee una ruta de discusión sobre el papel de la tecnología en el trabajo, no podemos asumirla ni desecharla a priori, es decir, se requiere de una discusión con el tiempo suficiente para entender lo que está sucediendo en nuestros puestos de trabajo en cada departamento.

- **Teletrabajo**. Considerar las condiciones específicas que se tendrán que pactar de manera bilateral y de carácter temporal para garantizar la seguridad de todos. Esto implica conocer qué actividades si es posible desarrollar de manera parcial y garantizando los instrumentos de trabajo.
- **Temporales**. El SITUAM debe emprender una campaña enérgica contra la precarización del trabajo docente esto implica exigir la dignificación del trabajo docente esto es:
    - Buscar ante todo la estabilidad laboral de los académicos temporales.
    - Condiciones dignas de trabajo para los docentes de nuestra universidad.
    - Restitución de jornada por tiempo completo. No hay profesores de segunda.
    - A trabajo igual, salario igual. Basta de discriminación a los temporales.
- **Jubilación**. Debe ser una negociación contractual y colectiva. Salario digno y condiciones dignas de jubilación. Existe ya la discusión sobre un plan complementario de jubilación pero ¿Cómo llevarlo a cabo de manera efectiva?