situam

TALLERES DE FORMACIÓN SINDICAL

MAYO, 2021

4 CGO 4

UAM
AZCAPOTZALCO

20, 21 y 22 de Mayo / 2021

PONENCIA

Política Laboral

Ponencia de Política Laboral (44 Congreso General Ordinario)
Talleres de Formación Sindical
Mayo 2021

La siguiente ponencia busca dar a conocer algunos de los asuntos que, en las condiciones actuales de nuestro sindicato, consideramos deberían ser materia de discusión para todos l@s afiliad@s ya que son de suma importancia para la actual y futura defensa y mejoramiento de nuestras condiciones laborales.

Enunciamos los puntos de la agenda laboral que profundizaremos más adelante:

- El robo de materia de trabajo y su recuperación (plazas de jubilados y fallecidos)
- El regreso seguro a las actividades presenciales (protocolos, agendas laborales en las unidades, etc)
- Recuperación de la bilateralidad y reactivación de la estructura sindical.
- El tema de la violencia de género.
- El trabajo a distancia

2. Los saldos de la contingencia sanitaria en el Sindicato.

Cuando el mundo veía con asombro que el contagio por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) originado en Wuhan, China, se extendía por todos los continentes y ya había llegado a México, algunas unidades de la UAM empezamos a movilizarnos y pedir que se llevara a cabo el resguardo domiciliario ante la incertidumbre de esta enfermedad. El 23 de marzo de 2020, el Gobierno Federal declaró la emergencia sanitaria por la pandemia derivado del contagio por dicho virus y se pausaron las actividades presenciales en la universidad.

A partir de entonces, nuestra actividad sindical se redujo a su mínima expresión, sólo unas cuantas instancias de la estructura sindical continuaron sus labores de forma virtual, mientras que otras permanecieron en completa calma, como si se tratara de un periodo de vacaciones sindicales.

Por su parte, la administración de la universidad no cesó sus actividades, por el contrario, aprovechó el cierre de las instalaciones para imponer, -desde sus antidemocráticos espacios de toma de decisiones como lo es el Colegio Académico-, una nueva forma en que se llevaría a cabo el trabajo universitario: las famosas clases en línea; sin capacitación para los trabajadores académicos para que pudieran trasladar los contenidos de sus asignaturas a la forma virtual y así garantizar el aprendizaje de sus alumnos; sin proporcionar los implementos necesarios como internet y equipos para su realización; sin tomar en cuenta las condiciones adversas del contexto de la pandemia en las que el conjunto de la comunidad universitaria tendría que continuar las actividades, etc. y con el único objetivo de cumplir con un calendario escolar, buscar justificar el presupuesto asignado por la federación y poder ejercerlo (mal usarlo). Con respecto al trabajo administrativo, hay que mencionar la imposición del trabajo “voluntario”

(a fuerza) en los CENDI, el olvido y abandono de algunas áreas de las unidades académicas que sí trabajan a distancia con el mismo argumento sindical de que quien trabaja es una decisión personal, así como la contratación de más personal irregular por obras a precio alzado en las distintas unidades y la utilización de alumnos en la modalidad de servicio social o monitores.

Lo anterior por supuesto significaba una real afrenta contra nuestro Contrato Colectivo de Trabajo y la disolución de toda la fuerza que habíamos forjado durante el proceso de huelga de 2019. A pesar de ello, este Comité Ejecutivo, además de permanecer en una vergonzosa actitud de total contemplación, se opuso rotundamente a las iniciativas que algunas instancias de nuestra organización sindical llevaban a cabo, como la organización vía remota, para retomar las labores sindicales; a su vez, también rechazó la propuesta realizada de regreso seguro plasmada en un proyecto de acuerdo y/o convenio bilateral, este Comité Ejecutivo promovió la inmovilidad en la base usando argumentos mentirosos como la ilegalidad de las reuniones virtuales, omitiendo que la misma administración de la UAM estaba usando la vía remota para decidir cómo violentar nuestro CCT.

Estas acciones por parte del CE son muy graves ya que, por un lado, dejan avanzar a las autoridades de la UAM en su intento por disminuir la fuerza de nuestro CCT, y por otro lado, incrementan la ausencia de participación por parte de los afiliados, misma que de por sí ya era evidente aún en las actividades presenciales, pero que hoy con la pandemia se recrudece aún más.

En resumen, la emergencia sanitaria, así como la escalada de agresiones y violaciones a nuestro CCT por parte de la UAM, sumado a la mediocre gestión de este Comité Ejecutivo, nos han puesto a todos los afiliados en una situación de total indefensión. La situación es particularmente crítica en aspectos como: el robo y desplazamiento de materia de trabajo y la recuperación de plazas (las pendientes hasta ahora y las que se generarán tras la pandemia); la imposición por parte de la UAM de nuevas reglas de trabajo en nuestros puestos a través de protocolos sanitarios, toda vez que no logremos reactivar ciertas instancias sindicales de suma importancia en este contexto (como la CMGHyS) y acordar bilateralmente con la administración universitaria; la utilización de la cuestión de género por parte de la UAM para violar derechos laborales, así como la discusión interna en el sindicato al respecto de este tema; y por último, la observancia de las formas de trabajo que implica la vía remota -que ya venimos realizando desde el año pasado, sobre todo nuestros compañeros académicos-, en términos de nuestros derechos laborales y del modelo de universidad pública y presencial que debemos defender. Debemos tener la claridad para entender que haber omitido estos temas en el interior del sindicato durante este periodo de emergencia, nos ha colocado en una posición de gran vulnerabilidad como trabajadores universitarios.

Sin embargo, ahora más que nunca es tiempo de confiar en nuestros compañeros de base y retomar con ellos el camino de la defensa de nuestro CCT, promoviendo nuestras Asambleas Departamentales como espacios para analizar, deliberar y proponer respecto a los temas mencionados y otros también importantes, para dirimir las diferencias y encontrar acuerdos, actuando con respeto y tolerancia, lo que ayudará a generar políticas de unidad apegados en nuestra normatividad. Si bien es cierto que ciertas acciones de algunos GICs y, en su momento de la Comisión Negociadora de esta revisión, fueron de suma importancia para advertir a la autoridad que continuamos vigilantes de nuestro CCT ante sus imposiciones, también es claro que sin la participación activa del conjunto de los miembros de nuestro sindicato no podremos dar marcha atrás a las medidas impuestas por la UAM que hoy nos están afectando imponiéndonos nuevos procesos de trabajo de una manera casi imperceptible.

3. Temas propuestos para una agenda laboral tras la pandemia.

a) Robo de materia de trabajo y su recuperación

- Ante el resguardo domiciliario ha existido una gran ausencia de la defensa de la materia de trabajo, la universidad sigue con sus actividades sin los trabajadores administrativos; este será un frente que tendremos que atender inmediatamente una vez que regresemos de manera presencial, incluso antes de regresar a las reuniones presenciales en cada unidad si así lo ameritan algunos casos particulares.

- En el futuro inmediato, muy seguramente nos enfrentemos a la problemática de que no quieran cubrir las plazas de jubilados y fallecidos durante la contingencia por COVID 19, así como en el pasado se ha solicitado que se cubran las plazas de los compañeros reubicados tanto de TAUAM como del CENDI 3, ahora tendremos que exigir se cubran las plazas por la contingencia por COVID 19.

- Los administradores profundizarán en el discurso de que las funciones del MPAB son obsoletas porque “no se ajustan a las necesidades de la UAM”. Quizá sea tiempo de retomar la discusión interna sobre el MPAB, hacer una propuesta nueva, basada en el proyecto previo, en generar una propuesta que defienda el modelo de universidad pública en función del papel fundamental que se tiene en la sociedad, de tal modo que sea benéfico para los trabajadores y obviamente impacte favorablemente al tabulador. Siempre pensando en la dignificación del trabajo administrativo.

b) Regreso seguro a las actividades presenciales (protocolos, agendas laborales en las unidades, etc.)

- Los acuerdos que se celebren deben ser bilaterales, de manera temporal y sin generar precedentes para poder realizar nuestras labores conforme a los lineamientos federales y locales, respetando el CCT y la Ley Federal del Trabajo.
- Salvaguardar en todo momento la salud y la vida de los trabajadores y de la comunidad estudiantil. Revisar condiciones en los espacios y nuevos implementos de trabajo necesarios para asumir la llamada "nueva normalidad". Un claro ejemplo de un espacio que hay que adecuar es el edificio central de la UAM-Xochimilco, el cual se debe remodelar porque es insalubre debido a que no corre de manera adecuada el aire conforme a los lineamientos sanitarios federales y locales.
- Hay que priorizar el análisis y la discusión sobre estos puntos en los departamentos para que emanen propuestas específicas y se establezcan los acuerdos correspondientes de manera general. Hay que hacer llegar a la base la información, facilitando los protocolos sanitarios locales y federales, para poder realizar el análisis con los elementos necesarios para, posteriormente, llegar a una eventual toma de decisiones en los órganos de discusión y gobierno del Sindicato.
- Se debe regresar de manera escalonada, pugnar por espacios seguros, por la entrega de las dotaciones necesarias del equipo de protección personal (EPP). El teletrabajo en algunos departamentos se debe de asumir de manera temporal mientras dure la pandemia para apropiarse de nuevo de su materia de trabajo.
- Hay que retomar en todas las unidades el trabajo que se está realizando en Xochimilco, sobre realizar el análisis y la discusión de las condiciones y medidas a implementar por la administración de la UAM en los departamentos basándonos en los protocolos y lineamientos federales y/o locales que garanticen las mejores condiciones para un Retorno Seguro ante el gradual regreso a la llamada "nueva normalidad". Generar un debate amplio en los órganos de discusión y gobierno del Sindicato.
- Es muy probable que varias de las medidas que se implementen durante el tiempo que nos mantengamos tomando las precauciones necesarias para combatir el contagio del virus COVID 19 quieran ser implementadas de manera permanente por los administradores toda vez que algunos ya dicen que algunas medidas "llegaron para quedarse". Debemos tener un gran cuidado

en que las relaciones laborales siempre sean favorables para los trabajadores, priorizando la negociación y el beneficio en colectivo como una premisa para que nuestros derechos y el sindicato se mantengan íntegros.

c) Recuperación de la bilateralidad y reactivación de las Comisiones Mixtas

- Nuestra estructura sindical ha sido apartada en muchas de las acciones y decisiones que se han tomado respecto al desarrollo de la vida universitaria, con ello se ha ido desmantelando paulatinamente la capacidad de negociación de nuestro sindicato, lo cual ha mermado, por tanto, la capacidad de los trabajadores de incidir en las formas de organización de la vida laboral universitaria y por consiguiente en la capacidad de defensa de la universidad pública.

- Esta situación se ha agudizado y acelerado con el pretexto de la contingencia, aprovecharon perfectamente el aislamiento para implementar mecanismos que transforman el trabajo universitario sin pactarlo con el SITUAM (titular del CCT) como fue con el modelo PEER y la salida de los administrativos que permitió modificar sus funciones a través de trabajadores externos o por reemplazo tecnológico, entendamos que una cosa es salvaguardar la vida del trabajador y otra muy distinta la modificación laboral. Por ello la base SITUAMERA tiene que reconocer que de no existir un acuerdo donde se pacten las condiciones de regreso paulatinas y cautelosas bilateralmente propiciará un golpe político que girará en torno a la vulnerabilidad de nuestro trabajo a futuro, y no solo eso, la fuerza de la defensa del contrato colectivo se verá seriamente afectada por estas acciones en contra de la clase trabajadora docente y administrativa.

- La llamada “nueva normalidad” será aprovechada por la patronal para imponer sus condiciones de trabajo porque el virus en realidad seguirá latente en el mundo y por ello deben pactar las condiciones que permitan un regreso seguro de los trabajadores, condiciones que sin duda tendrán impacto en el regreso de toda la comunidad universitaria.

- Tener pactadas las condiciones de regreso antes del llamado Semáforo VERDE es indispensable ya que ello genera certeza con respecto al pacto laboral durante este periodo de contingencia, es decir, se tiene estipulado que el trabajo realizado en esta llamada “nueva normalidad” es temporal debido a la contingencia sanitaria y además, evitará acuerdos individuales que desorganizan y mal orientan el trabajo universitario.

- Por todo lo anterior, es de suma importancia la participación activa de nuestra CMGHyS, así como de los comisionados en cada unidad para que, en conjunto con los GICs organicen tanto las formas de trabajo como los espacios laborales. Este trabajo coordinado entre comisionados y

GICs garantizará la estricta revisión de las medidas que se tomen para proteger la salud de la comunidad universitaria, al mismo tiempo que se respeta lo pactado en el CCT. Por ello insistimos, es necesario que la base de afiliad@s actúe vigilante con respecto al tema de nuestra protección y resguardo, así como también del cuidado de lo pactado en nuestro CCT.

d) El tema de violencia de género

- Por mucho tiempo en nuestro sindicato ha habido una total actitud de desidia respecto al tema de género. Hace ya tiempo que la propuesta de generar la Secretaría de la Mujer está en el tintero de algunos y no pasa de ahí. Sin embargo, queremos advertir que la realidad tarde o temprano nos alcanza y ya estamos viendo algunas consecuencias de negarnos a tratar el tema.

- Por un lado, la nueva reforma laboral nos va a obligar a cumplir con la paridad de género en nuestros espacios de representación, al respecto habrá que solicitar la información necesaria a nuestra representante jurídica sobre cómo cumplir la ley a este respecto. Este podría ser un buen inicio para ir definiendo los términos de existencia de nuestra Secretaría de Asuntos de Género.

- Por otro lado, más allá de cumplir con la ley, dentro de nuestras propias filas es preciso analizar el tema en toda su complejidad. Aquí proponemos abrir la discusión bajo una visión interseccional, es decir, en donde se reconoce a la mujer en tanto existe una acumulación o suma de vulnerabilidades y discriminaciones dadas diferentes identidades; comenzando con el género, pero también la edad, la ascendencia, la clase social, el lugar y tipo de vivienda, si se habla alguna lengua, etc., son ejemplos de otras identidades que sumadas generan situaciones de opresión y dominación. Pensamos que esta visión interseccional respecto al género, nos podrá acercar paulatinamente a contrarrestar algunos aspectos- identidades que mantienen a nuestras compañeras en una condición de sometimiento frente a otros sujetos dentro de nuestras propias filas.

- Nos da mucha pena advertir que dentro del propio sindicato hay violencia de género tolerada e invisibilizada, sin embargo, es momento de reconocerlo y abordarlo correctamente. Para ello podríamos capacitarnos sobre el tema con compañeras especialistas, el tiempo que sea necesario para ello, conforme al estatuto. No tenemos herramientas como sindicato, pero los órganos de decisión tienen que aprobar una propuesta muy fina entendiendo qué es violencia de género y cómo se puede manejar la violencia de género, cómo trastoca las relaciones laborales.

- También es momento de advertir que sin la claridad de la cuestión de género será muy difícil entender cuándo este tema se presenta como un simple pretexto para violentar nuestros derechos laborales. En los últimos meses, de labores presenciales, ya era una constante tener en las unidades rescisiones de contrato de trabajadores que se les imputa el supuesto hecho de violencia de género; lo hipotético no radica en la duda de la violencia sino más bien de los procesos que siguen los funcionarios y que no hemos abordado a fondo como organización sindical.

e) El trabajo a distancia (CENDI, PEER)

- La implementación del PEER y el trabajo a distancia en los CENDIs, nos coloca en el escenario en el que la probabilidad de imposición por parte de la administración de la UAM de un modelo híbrido de educación es muy alta. La combinación entre la vía remota y las clases presenciales van a repercutir en nuestras formas de trabajo, sobre todo en el mantenimiento del trabajo de base y materia de trabajo. Muy probablemente, la autoridad utilizará como pretexto la necesidad del aumento en la matrícula estudiantil, argumentando que la falta de acceso a la universidad y la exclusión se deben a un problema de carencias tanto de recursos económicos como de infraestructura.

  Ante este panorama, el sindicato tendrá que defender en todo momento la actividad presencial en una universidad como la nuestra, que es pública, que es gratuita y que debe poder atender las necesidades más apremiantes de nuestro pueblo como es su educación profesional. Así, la formación de nuestros estudiantes debe contar con todos los implementos, herramientas, utensilios, servicios, infraestructura etc., necesarios para que esta sea de total calidad.

  Por el contrario, lo que observamos a partir de la experiencia del PEER parece que la intención de la universidad es ir en detrimento de la formación profesional toda vez que un modelo a distancia implica ahorrarse el presupuesto y no invertirlo en la educación presencial con todo lo que implica, haciendo que los costos de la educación recaigan en las familias de nuestros estudiantes, quienes de por sí, ya están pagando esta universidad a través de los impuestos. Esto también ahondará la injusticia social al permitir que la tecnología aumente, aún más, la brecha social entre los que tienen acceso a la tecnología y los que no.

En definitiva, el tema recae en la cuestión del presupuesto y su mala distribución, en tanto los recursos son destinados a los sueldos de la casta dorada de la UAM y no al aumento de la matrícula con todo lo que ello implica, incluso el poder generar plazas de base tanto para académicos como administrativos.

En resumen, queda claro que el modelo PEER no debe de prolongarse de manera indefinida ni mucho menos debe de ser un antecedente para la implementación de futuros proyectos que favorezcan de esta forma la precarización de la educación. El SITUAM debe de continuar exigiendo el uso apropiado del presupuesto que permita a su vez el adecuado subutilizado turno vespertino, por ejemplo, y defender el modelo de enseñanza-aprendizaje originario de la UAM.