



TRIBUNA
MAYO, 2021

4 CGO
4

UAM
AZCAPOTZALCO

20, 21 y 22 de Mayo / 2021

PONENCIA

**Algunos principios para que nuestro
sindicato revise y adecue su vida
interna en estos momentos**

LA TRIBUNA

situam VOZ DE LOS TRABAJADORES DE LA UAM

Publicación fundada el 15 de marzo de 1977

ALGUNOS PRINCIPIOS PARA QUE NUESTRO SINDICATO REVISE Y ADECUE SU VIDA INTERNA EN ESTOS MOMENTOS



- I. Durante 46 años, más/menos, los trabajadores que han estado al frente de la representación de nuestro sindicato, integrados en un Comité Ejecutivo (CE), respetaron los acuerdos emanados del Congreso General (CG), del Congreso Especial, del Consejo General de Delegados (CGD), del Comité de Huelga (CH) y de las decisiones que votaron o avalaron los delegados, aún y cuando estos acuerdos estuvieran en contra de la opinión de quienes se encontraron al frente de dicho Comité. Sin embargo, ¿se podría decir lo mismo de la actual gestión de CE? ¿Se han respetado los acuerdos avalados por los delegados aun cuando divergen de lo que piensan quienes están al frente del CE?

Privilegiar solicitudes que se hacen –personalmente– al Secretario General por encima de lo que establece nuestro Estatuto, o sea, por encima de la opinión o decisión de los delegados o de alguna instancia sindical, se está convirtiendo en una constante.

Aunado a lo anterior, dentro de cada sección o departamento se le niega la opinión a quien disiente de la opinión del CE; es decir, ya no existe o está desapareciendo la diversidad de opiniones dentro de nuestro sindicato; diversidad que lo caracterizó como un sindicato democrático, donde el voto de los delegados se desprendía de la discusión en los departamentos, resultado del conocimiento y análisis de las diversas posiciones ante cierto conflicto o situación.

No conforme con eso, cuando un departamento o sección vota en contra de la opinión del CE y el delegado o los delegados llevan ese voto a la instancia correspondiente, se les acusa de formar parte de una “corriente” (algo a lo que todos los afiliados tienen derecho: integrarse en grupo, corriente sindical o cualquier otra manera de participación), de ser “charros”, anti-sindicalistas, etc., y se propone su destitución y cambio; de hecho, en algunos casos hubo trabajadores que fueron destituidos de su comisión o de su delegación y se nombraron otros cercanos a la posición del CE. Esto, compañeros congresistas, representa antidemocracia y decadencia de nuestro sindicato.

- II. El uso de los recursos de nuestro sindicato es seriamente cuestionable. Durante muchos años el sindicato ha tomado decisiones que, si bien no están contempladas en el Estatuto, si se encuentran en los acuerdos emanados de nuestros diferentes órganos de decisión, publicados en nuestros resolutivos o en los acuerdos tomados por la instancia correspondiente.

En otro caso, para salir del país o de la ciudad realizando funciones sindicales, se solicitaba el permiso respectivo a la instancia sindical correspondiente y se solicitaba también el gasto que se desprendía de dicha actividad. En la actualidad no se presenta ninguna solicitud y sólo se informa que los representantes asistieron a alguna actividad sin que se haya aprobado o les conste a los trabajadores.

El sindicato había privilegiado el concepto de ética y nuestros principios para conducir los trabajos de nuestra organización sindical. Muchos de los acuerdos que hemos tomado, si bien no aparecen en el Estatuto, fueron decisiones colectivas; por ello, su ejecución no implica que cualquiera que llega al CE tiene las manos libres para disponer y gastar en lo que le plazca.

III. Ante tal situación, consideramos necesario que nuestro sindicato genere una serie de principios que permitan recuperar la democracia al interior de nuestras secciones sindicales, así como ordenar las formas en que se toman los acuerdos de nuestros órganos de decisión, ordenar la manera en que se gastan los recursos de nuestro sindicato, entre otros; para ello, proponemos lo siguiente con la finalidad de recuperar o reorientar el rumbo de nuestra organización gremial:

1. Bajo el principio de no reelección, ningún trabajador que haya sido Secretario General podrá repetir como tal durante su vida activa, y mucho menos si es jubilado.
2. Ningún miembro del CE percibirá sobresueldo alguno por el desempeño de la responsabilidad en el cargo. Sólo recibirán el apoyo necesario para viáticos, cuyo monto será determinado por un CGD o por el CG; dichos viáticos se incrementarán en la misma proporción que los salarios de los afiliados a la organización sindical.
3. Los miembros del CE que hayan recibido apoyo por parte del sindicato, deberán comprobar sus gastos. En nuestra organización no existe financiamiento de gastos de carácter personal atribuidos a supuestos gastos de representación; los gastos autorizados son exclusivamente para encuentros sindicales y/o con organizaciones sociales. Tampoco se aprueban los gastos en bebidas alcohólicas.
4. El Secretario General será el responsable de la correcta administración de los recursos financieros del sindicato. El Fondo de Resistencia no podrá ser utilizado para sustituir gastos de cuenta corriente. Es responsabilidad exclusiva del SG que el estado del Fondo de Resistencia se mantenga inalterable, salvo alguna disposición especial emanada del CGD o de un CG. Los informes sobre el Fondo de Resistencia deberán efectuarse cada dos meses, como marca el Estatuto.

5. Los recursos contenidos en el Fondo de Resistencia, que son los recursos que nos permiten atender una huelga, no podrán ser tocados por ningún motivo, a menos que su uso sea acordado por un órgano de decisión donde lo avalen los delegados con mandato por escrito. Para esto, el caso deberá informarse por escrito a todos los trabajadores para que puedan realizar la consulta y emitir su mandato.
6. El SG no podrá tener a su cargo el pago de asesores de carácter personal, fuera del abogado aprobado para el SITUAM. Tampoco podrá emitir contrataciones para amigos. La Secretaría General deberá contar con una secretaria que también deberá brindar apoyo a las Secretarías de Asuntos Académicos y de Educación y Análisis.
7. La contratación del personal al servicio del CE no podrá exceder de 20 trabajadores.
8. Cualquier Secretario de CE que no acate los acuerdos emanados de algún órgano de decisión, será removido de su cargo de manera inmediata.
9. Cualquier Secretario de CE que firme algún acuerdo sin haber consultado a los trabajadores, será removido de su cargo de manera inmediata.
10. Dentro de cada Asamblea Departamental no se le podrá negar la palabra a ningún afiliado, aunque pertenezca a un departamento diferente, que desee dar su opinión, porque tiene derecho a voz, si bien no a voto; su intervención deberá ser breve con la finalidad de que otros también puedan dar su opinión. Esto les permitirá a los trabajadores tener una visión general de los problemas, consultas o solicitudes sindicales a tratar.
11. Al finalizar la gestión de un CE, la nueva representación deberá informar a los trabajadores, en un órgano de decisión, los estados financiero y patrimonial en el que recibe el cargo. Así mismo, deberá realizar la auditoría correspondiente al CE que termina, e informar sobre sus resultados. La misma disposición aplica para las gestiones de las Secretarías de Previsión Social, Bolsa de Trabajo, Organización, etc.
12. Toda acusación hacia algún afiliado deberá ser fundada y firmada.
13. En las instalaciones del sindicato sólo podrán imprimirse aquellos documentos que lleven firma.

14. De acuerdo con lo que establecen nuestros principios contenidos en el Estatuto, no se imprimirán documentos de partido político alguno a costa del sindicato, ni las instalaciones sindicales se dispondrán discrecionalmente para ser utilizadas por ningún partido político.
15. Cada gestión de CE deberá llevar a cabo un foro que le permita a todos los trabajadores reflexionar sobre la vida sindical. Este foro tendrá como objetivos, entre otras cosas, valorar de manera crítica y autocrítica el estado en el que se encuentra el sindicato en ese momento, perfilar lo que falte por hacer y, particularmente, orientar para establecer un programa de formación sindical.
16. Nadie podrá asignar presupuesto para un proyecto sindical, si dicho proyecto no cuenta con la aprobación de una instancia de resolución (CGD, CGO o CGE).

Actualmente, el sindicato se encuentra ante reformas que atentan contra los derechos de los trabajadores: la nueva Ley de Educación Superior, la reciente Reforma Laboral y la Reforma al Sistema de Salud (en lo relativo a las pensiones y jubilaciones). Las implicaciones lesivas a los derechos laborales son problemas no menores que hay que afrontar y resolver.

Por esta razón, nuestra organización sindical debe pensar en sus principios y en cómo atender y atacar las reformas que nos afectan, no sólo en la parte de los derechos sino también en lo referente al salario.

¡Organizar! ¡Combatir! ¡Vencer!

Primavera del 2021.