



**SITIAM**

**25, 26 y 27 de Mayo, Unidad Iztapalapa**

# **Memoria y Resolutivos**



**Comité Ejecutivo  
Gestión 1998-2000**

El 24 Congreso General Ordinario del SITUAM, convocado en los términos establecidos en los Estatutos sindicales, sesionó en la unidad Iztapalapa, los días 24, 25 y 26 de mayo del 2000. Para atender los temas importantes para la vida del SITUAM, se estableció el siguiente programa de actividades y orden del día, el cual fue aprobado por los delegados asistentes al citado Congreso General Ordinario, máxima instancia de gobierno de nuestra organización sindical.

## PROGRAMA DE ACTIVIDADES

### Primera plenaria 25 de mayo del 2000

1. Registro de delegados desde las 9:00 horas
2. Integración de presidium
3. Verificación del quórum
4. Saludos de organizaciones fraternas
5. Declaración de apertura del 24 Congreso General Ordinario
6. Aprobación del orden del día
7. Aprobación del Reglamento Interno del Congreso
8. Lectura del Informe General del Comité Ejecutivo
9. Discusión del proyecto de Reordenamiento del MPAB
10. Discusión y Análisis de Coyuntura
11. Establecimiento de las mesas de trabajo
12. Desarrollo de las mesas de trabajo
  - Mesa de Política Sindical*
  - Mesa de Política Laboral*
  - Mesa de Política de Alianzas y Solidaridad*
  - Mesa de Política Académica y Universitaria*

### Segunda Plenaria

13. Aprobación o modificación de los acuerdos de las mesas de trabajo
14. Resolutivos especiales
15. Convocatoria a Elecciones
16. Nombramiento de la Comisión Electoral
17. Plan de acción
18. Asuntos generales

Los trabajos del Congreso General Ordinario en su primera plenaria (24, 25 y 26 de mayo del 2000) se desahogaron de la siguiente manera:

**1. El registro de los delegados.** El registro de los trabajadores delegados departamentales, inició a la hora prevista en el programa de actividades del Congreso. De acuerdo con los estatutos sindicales la Comisión Autónoma de Vigilancia Evaluación y Fiscalización (CAVEF), validó la acreditación de los delegados de acuerdo a la normatividad jurídica de nuestro sindicato.

**2. Integración del presidium.** Se procedió a nombrar a los siguientes trabajadores para integrar el presidium; por la unidad Azcapotzalco, Aurelio Torralba; por Iztapalapa, Juan Santiago Hernández; por la Rectoría General, Rosalina; por Xochimilco, Jesús Guillermo Domínguez Morales; por la TAUAM, Dolores Sánchez Suárez; por el CENDI 1, Cirilo Ortíz; por el CENDI 2, Rosalinda Ciciliano; por el CENDI 3 Alma Rodríguez de la Peña, por el Comité Ejecutivo Jorge Ramos Avilés Secretario General, Rodolfo S. Pérez Ruíz Secretario de Conflictos y Antonio Carrasco Secretario de Organización, quienes fungieron como presidente y los dos últimos como secretarios de la mesa.

**3. Verificación del quórum.** De acuerdo con la información proporcionada por la CAVEF, a las trece horas se registraron 427 delegados al 24 CGO, con este número de delegados se contó con el quórum que establecen los estatutos sindicales, de esta forma las resoluciones tomadas por este Congreso cumplen con la normatividad estatutaria del SITUAM.

**4. Saludos de organizaciones fraternas.** Las organizaciones fraternas invitadas a este CGO, dieron un saludo al SITUAM reiterando su compromiso de luchar conjuntamente para unificar esfuerzos en la lucha sindical y en defensa de los derechos de los trabajadores y de la Universidad pública.

**5. Declaración de apertura del 24 Congreso General Ordinario.** En este punto el Secretario General del SITUAM, JORGE RAMOS AVILES, hizo la declaratoria de apertura del 24 Congreso General Ordinario, señalando la necesidad de consolidar a nuestra organización sindical.

**6. Aprobación del orden del día.** Se dio lectura a la propuesta del orden del día, se hicieron aclaraciones pertinentes y finalmente los delegados aprobaron el orden del día, misma que se presenta en la primera parte de estos resolutivos.

**7. Aprobación del Reglamento Interno del Congreso.** Se dio lectura a la propuesta de reglamento interno para normar los trabajos de este 24 CGO, se precisó que la propuesta que pierda la votación en su mesa de trabajo, podrá ser rediscutida en la segunda plenaria del CGO, solo si alcanza cuando menos el 33% de la votación de los delegados de la respectiva mesa trabajo.

Con esta precisión, los delgados aprobaron el reglamento interno del CGO.

**8. Lectura del Informe General del Comité Ejecutivo.** El Secretario General del SITUAM, Jorge Ramos Avilés, dio lectura al Informe General del Comité Ejecutivo 1998-2000, en donde se informa a los afiliados, de la situación del Sindicato, así como las principales actividades desarrolladas en la gestión del actual Comité Ejecutivo.

El informe general, plantea en sus 17 apartados que lo conforman, una visión de la situación actual del país y de las actividades en el terreno laboral, sindical, sobre el patrimonio sindical, la escuela sindical, sobre la problemática de las prestaciones sociales y de vivienda, la problemática académica, acerca de las relaciones y solidaridad de nuestro sindicato, para finalmente establecer las propuestas de trabajo a desarrollar por el SITUAM.

## EL CONTEXTO POLÍTICO DE NUESTRO PAÍS

Con relación al contexto político del país, se señala que la aplicación del modelo económico neoliberal en México, ha traído como consecuencia un incremento de la pobreza y la caída del nivel de vida de los trabajadores de este país, y que la disminución del presupuesto a las Universidades públicas ha causado problemas al sistema de educación superior, con el consecuente efecto negativo en el ingreso de los trabajadores universitarios, así como una caída en la calidad de la investigación científica y humanística, privilegiando la educación tecnológica.

Se indica en el documento que las elecciones federales y sobre todo los programas de los contendientes por la Presidencia de la República, no ofrecen soluciones reales para la Universidad pública, y se advierte una ausencia de planteamientos concretos que supongan una mejora en los ingresos y nivel de vida de los trabajadores.

## ACERCA DE LA POLÍTICA LABORAL DEL SITUAM

Acercas de la política laboral del SITUAM, se reconoce la necesidad de concretar a cabalidad una gestión laboral que ponga énfasis en la defensa de la bilateralidad en la gestión del Contrato Colectivo de Trabajo, rescatar la materia de trabajo, como un factor que da personalidad al SITUAM, defender la estabilidad en el empleo, las prestaciones contractuales, rechazar los esquemas productivistas y visiones eficientistas o de flexibilización laboral y salarial, que pretendan imponerse a los trabajadores

Sobre la *REORGANIZACION DEL MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE*; se indica que la formulación del proyecto sindical debe ser una prioridad, este nuevo MPAB debe concluirse para el mes de noviembre de este año, bajo los criterios acordados por el 23 CGO.

La elaboración del nuevo MPAB debe rescatar la materia de trabajo, evitar la polivalencia laboral, no permitir la compactación de puestos y rechazar todo esquema de estímulos y recompensas, así como, evitar condicionar el disfrute de las prestaciones.

El informe del CE, señala la importancia para que los trabajos tendientes a la confección del nuevo MPAB, no se detengan por el cambio del Comité Ejecutivo, y para ello el Congreso debe refrendar la prioridad de atender esta tarea.

Sobre el acuerdo contractual para la elaboración del nuevo MPAB firmado en la pasada revisión contractual, se precisa que constituye un avance para el sindicato, toda vez que representa un esquema novedoso que claramente indica que no se disminuirá la plantilla de personal, así como incorporar las funciones surgidas a la luz de los cambios organizacionales y/o tecnológicos, y que el nuevo MPAB le corresponderá un incremento del tabulador salarial.

Las características del proceso convenido con la Universidad para elaborar el nuevo MPAB, establece claramente la diferencia cualitativa con procesos similares operados en instituciones de educación superior en la telefonía y en la industria eléctrica.

También se aborda y se da cuenta sobre el acuerdo de reorganización para la tienda de autoservicio, el acuerdo referido recupera la prestación, y otorga certidumbre laboral para los compañeros trabajadores de la TAUAM. El proceso de elaboración, discusión y negociación de la propuesta sindical, es un ejemplo que debe reproducirse con otros grupos de trabajo a fin de atender y resolver los problemas laborales.

En este mismo tenor, se reconoce la necesidad de generar una amplia discusión y cristalizar una propuesta para los centros de desarrollo infantil, con la finalidad de atender los diversos problemas de los CENDI.

Se precisa que las demandas de los trabajadores de los CENDI y aspectos para mejorar el servicio, fueron incluidas en la revisión contractual y salarial 2000-2002, y varias cláusulas del *acuerdo 08/90* fueron modificadas en la pasada negociación de la demanda interna.

También en la pasada revisión contractual se firmó el acuerdo 03/2000, para otorgar la estabilidad laboral a los trabajadores temporales, con una antigüedad mínima de 5 años al primero de febrero del año 2000, y que ocupan una plaza temporal generada por la licencia a la base para ocupar un puesto de confianza. Este acuerdo se inscribe en las resoluciones de los congresos de nuestro sindicato, de esta forma se atiende un problema de difícil resolución y sienta las bases para modificar de fondo esta problemática.

En suma, podemos concluir que los acuerdos de la pasada revisión contractual 2000-2002, reeditaron dividendos importantes para los trabajadores, entre los que se destacan el incremento a la prima de antigüedad, que significó en promedio 1.5 por ciento de incremento al salario, el acuerdo para la reorganización del MPAB, la constitución del fondo complementario de jubilación, el acuerdo de reorganización para la TAUAM, el crédito para los trabajadores canjeable en la TAUAM. Estos son los acuerdos más significativos producto de la pasada revisión contractual.

## CRECIMIENTO DEL PATRIMONIO SINDICAL

Se informó a los afiliados que en este rubro se observó una mejoría sustancial para bien de la misión de nuestra organización en pos de nuevas conquistas y de la defensa de nuestros derechos.

En primer término la infraestructura de la organización prácticamente se edificó en un plazo de un año, con la adquisición y remozamiento de una casa y la construcción de el edificio sindical en Tlalpan 1036 se encuentra en una etapa avanzada.

El sindicato tenía su domicilio en instalaciones arrendadas cuyas condiciones no permitían el desarrollo cabal de sus tareas, como pudieron atestiguarlo numerosos representantes y afiliados.

La casa ubicada en Cumbres de Maltrata esquina eje 6, actualmente está estimada, en precios de mercado, en unos cuatro y medio millones de pesos. Su compra se realizó por el pago de 850 mil pesos contra al menos dos millones de su costo real en los precios de mercado, dada su ubicación de esquina única y de zona comercial altamente urbanizada.

Cabe señalar, que para su rehabilitación y adaptación a oficinas se invirtieron, en números aproximados, unos 800 mil pesos estimados en el proyecto ejecutivo de obra para su ampliación y la creación de instalaciones hidráulico-sanitarias, eléctricas, telefonía, cómputo y de voz y datos. En dicha obra se incorporó la construcción de cien metros cuadrados de edificación en todas las plantas.

En cuanto al edificio de Tlalpan 1036, el proyecto ejecutivo correspondiente arrancó en febrero, una vez conseguidos los permisos correspondientes relativos a las licencias de construcción, uso de suelo y derribo de palmeras (insalvables por enfermedad, diagnosticada por las autoridades de la delegación).

La etapa inicial de esta construcción (obra negra) se concluirá, de acuerdo a previsiones, en el próximo bimestre.

Los fondos utilizados para la adquisición, remodelación y ampliación de la casa, así como de la construcción del edificio sindical de Tlalpan provienen

del fondo de construcción que se otorgó en pasadas revisiones y en la más reciente.

Dicho fondo originalmente ascendía a 2 millones 700 mil pesos que hubo que rescatar en negociaciones con las autoridades de la UAM en diciembre de 1998, y que se encontraban en riesgo por la ausencia de una prórroga del convenio de donación que condicionaba su ejercicio a la aplicación efectiva del fondo para los fines del local sindical. De dicho fondo se utilizaron 1 millón 250 mil pesos para la compra, escrituración y parte de la remodelación de la casa de Cumbres de Maltrata.

En cuanto a los fondos conquistados en la última revisión contractual, éstos ascendieron a 901 mil 950 pesos, los cuales, agregados a lo que restó del fondo anterior tras la compra de la casa, acumularon un total aproximado de 2 millones 350 mil pesos actualmente invertidos en la construcción del nuevo edificio.

Ello significa que adicionalmente se aplicaron cerca de 600 mil pesos de la cuenta corriente para finiquitar el costo de ampliación y adecuación de la Casa del SITUAM de Cumbres de Maltrata.

Cabe advertir que el costo para la terminación de la obra negra del edificio de Tlalpan está presupuestado en 3 millones de pesos, lo que requerirá la eventual aprobación del Congreso de unos 3 millones de pesos para la conclusión del edificio en su segunda etapa de acabados e instalaciones.

Por otra parte, las nuevas instalaciones requirieron la actualización de la infraestructura informática del sindicato, lo que supuso la adquisición de equipo nuevo de cómputo que consta resumidamente de los siguientes elementos: 12 PC Compaq Pentium 2, con 64 megas en RAM y disco duro de 6.5 gigas; paquetería para las diferentes necesidades de las carteras; dos impresoras láser; una impresora de color; accesorios para red y servidor.

Además se incrementó la infraestructura de Prensa y Propaganda con la adquisición del siguiente equipo: Impresora offset doble oficio; dobladora de papel; compaginadora; masterizadora; quemador de CDs, etcétera.

Por otra parte, se adquirió un automóvil nuevo VW sedán modelo 1999 y una vagoneta pickup Nisán,

doble cabina, modelo 1999; ambas unidades, como informamos en su momento, costaron 171, 000 pesos. Adicionalmente se reconstruyó el camión de pasajeros "Chimeco", al cual se le realizaron trabajos de hojalatería, pintura cambio de sistema de gas a gasolina y mecánica en general, así como tapicería en general; *grosso modo*, el costo de esta rehabilitación ha representado unos 45 mil pesos, amén de lo que se requiera adicionalmente para equiparlo con llantas nuevas.

Por otro lado se completó el equipamiento de oficinas mediante la compra de mobiliario como cubiertas, módulos, mamparas, sillas, etcétera.

## FORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL

El secretario general, señaló que las tareas de educación sindical se fincaron en la propuesta de una escuela sindical que ha dado sus primeros pasos en la programación de cursos varios de formación política de los afiliados.

En este propósito también se impartieron cursos de diverso contenido como redacción, higiene y seguridad, talleres de capacitación, foro sobre capacitación, etcétera.

Actualmente se emprendió un curso de prensa y propaganda cuyos contenidos abarcan diversos temas de la comunicación político-sindical y de formación de cuadros.

Asimismo, están programados talleres infantiles de teatro para los hijos de los trabajadores.

(Para mayor información sobre este tema, véase directamente el informe de la cartera)

## LA AGENDA ACADÉMICA

Se reconoció que la política académica es una asignatura aún pendiente para nuestra organización, en virtud de la ausencia de este sector en las tareas sindicales. Las causas de esta deserción son tan complejas como conocidas por los afiliados: La pérdida de materia de representación sobre las condiciones de trabajo, contratación y pago de los docentes, etcétera.

No obstante, la organización no ha abandonado el seguimiento de los procesos institucionales y de las

reformas que involucran las condiciones laborales de los académicos, aún cuando éstas sean tratadas desde las esferas colegiadas o unipersonales de la UAM.

Tal es el caso de los acuerdos unilateralmente decretados por el Rector General relativos a la contratación del personal académico temporal, cuyos términos motivaron la protesta sindical con la perspectiva, incluso, de eventuales acciones legales.

De la misma manera, se ha puesto especial atención al proceso de la llamada Reflexiones sobre la Docencia, iniciada por el Rector General y que de manera misteriosa ha quedado en suspenso en el contexto de la actual crisis de la UNAM.

Cabe recordar, por otra parte, que el Sindicato tuvo especial participación en las evaluaciones y análisis del CENEVAL, en el marco de los foros organizados por el Colegio Académico de la UAM. En este punto, es posible afirmar que la acción del sindicato reforzó la respuesta estudiantil que se opuso terminantemente a la implantación del examen de CENEVAL para efectos de validación de egresados. La acción conjunta, como es sabido, se tradujo en un triunfo de los sectores democráticos, triunfo que de ninguna manera debe permitirnos el lujo de bajar la guardia ante la embestida privatizante y de las derechas instaladas en el poder, como lo ha demostrado el caso de la UNAM.

La preocupación del sindicato por la temática académica está ilustrada, no sólo en los datos anteriores, sino en el pliego de revisión contractual 2000-2002 aprobado por el Congreso del SITUAM. En dicho pliego se hicieron reivindicaciones en materia de contratación de personal académico definitivo y temporal, así como en las condiciones laborales y sobre garantías académicas para las libertades de investigación y docencia.

Si bien los frutos de la revisión no fueron del todo satisfactorios en ese renglón, dada la vigencia de la política neoliberal en su punto más alto, el sindicato logró significativos acuerdos en cuanto a las garantías para la contratación y promoción de académicos.

### **LA COMUNICACIÓN SINDICAL Y UNIVERSITARIA**

Con relación a las tareas de prensa y propaganda del sindicato, además de la publicación habitual del

Correo Sindical y de las ediciones especiales de pre huelga, se mantuvo una permanente labor de comunicados, conferencias y desplegados en la prensa escrita y electrónica; ello, a efecto de promover nuestras revisiones contractual y salarial, así como para adherirnos a los movimientos democráticos y universitarios, como lo ilustra el caso de la UNAM.

Hemos de reconocer que en este rubro debe haber una mejoría sustancial mediante la participación de afiliados, en especial de profesores e investigadores. Tal propósito lo perseguimos mediante convocatorias que nunca tuvieron eco, pero en las que debemos insistir.

### **TAREAS ORGANIZATIVAS Y POLÍTICAS**

La vida institucional y democrática de nuestra organización pasa por la observancia de las normas estatutarias y el juego de los órganos deliberativos y decisorios como el CGD, el Congreso y el Comité de Huelga, entre otros.

Ello ha tenido efecto con una importante participación de afiliados y delegados en puntos altos de la vida sindical como Congresos y sesiones de Comité de Huelga. De acuerdo a los registros de delegados, la asistencia ha mantenido una tendencia elevada, a pesar de las fluctuaciones que habían venido dándose en los últimos años.

Por otra parte, el periodo del CE que concluye realizó diversos procesos electorales regulares, marchas y movilizaciones de pre huelga y otros eventos políticos. También se organizaron numerosos eventos como foros (de capacitación, CENDI, Tercera Edad, etc.), así como un sinnúmero de plenarios con motivo de la reorganización del MPAB, sin hablar de los festejos de fechas como aniversario sindical, día del maestro, día del niño, de la madre, etcétera.

Otras dificultades organizativas, ya tradicionales, se refieren a la indisciplina de representantes en la asistencia a Reunión de Instancias, la falta de coordinación entre éstas y el CE y los GIC.

### **LAS RELACIONES Y LA SOLIDARIDAD**

En la gestión del CE, dominó la presencia de dos acontecimientos sobresalientes: El riesgo de

privatizaciones en el sector energético; la represión al movimiento magisterial y las reformas de la UNAM.

En cuanto al primer punto, la acción de las fuerzas sociales involucradas se orientó en la consolidación del Frente Sindical Mexicano y en la constitución del Frente Contra la Privatizaciones, ambos presididos fundamentalmente por la lucha del SME. Ello sin olvidar la constitución del Frente Nacional en Defensa del Patrimonio Cultural, que es expresión de la resistencia popular contra la mercantilización de nuestra herencia histórica.

Asimismo debemos considerar la participación del SITUAM en el Frente Amplio del Sindicalismo Universitario, que integra las tres vertientes del sindicalismo universitario representadas en las CONTU, FNSU y CNSUES.

En cuanto al movimiento de la UNAM, el SITUAM desde un principio se declaró abiertamente a favor de los estudiantes que propugnaban por la defensa de la educación superior pública, autónoma y gratuita. Ello llevó a la organización, desde sus dos congresos del año pasado, a decretar medidas de apoyo económico, político y moral a las filas del CGH de la UNAM, incluyendo la liberación de presos políticos.

Además es de destacar la participación del SITUAM en la organización del Primer Congreso Nacional Extraordinario de la CNSUES, y se apresta a participar en el Primer Congreso General Ordinario de la Coordinadora, en Zacatecas.

### PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

Finalmente el CE planteó las siguientes propuestas, que fueron discutidas y finalmente aprobadas en la idea de consolidar algunos logros obtenidos recientemente:

- Continuar con el proceso de elaboración del proyecto sindical del nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base de modo participativo de todos los sectores administrativos
- Ratificar nuestra demanda de inmediata aplicación de la reestructuración del tabulador salarial con incrementos en todos los puestos
- Al efecto, crear un plan general de movilizaciones alrededor del proceso de Reorganización del MPAB
- Continuar el proceso para instrumentar el Fondo

Complementario de Jubilación, nombrando la comisión respectiva

- Analizar y discutir sobre el proyecto de vivienda para el Terreno de Lomas Estrella, de acuerdo con el documento que se expondrá en este Congreso.
- Continuar con la elaboración del Instructivo de Prestaciones, apoyado con movilizaciones
- Mantener seguimiento de los otorgamientos de créditos del ISSSTE y FOVISSSTE, y buscar su ampliación en el contexto de las medidas recientemente decretadas para los trabajadores de ese instituto
- Continuar con las gestiones de CE sobre las modalidades y alcances del Seguro Médico de Gastos Mayores, de acuerdo con lo establecido en la pasada revisión contractual
- Continuar con las negociaciones sobre la consolidación de la Tienda como prestación social, de acuerdo con los términos de la última revisión contractual y someter a la consideración de los delegados la firma de acuerdo de reorganización sobre la tienda de autoservicio.
- Apoyar culminación de trabajos de construcción de las oficinas del edificio sindical de Tlalpan
- Continuar con el proyecto de Escuela Sindical y profundizar su promoción entre afiliados y representantes
- Decretar la Casa de Cumbres de Maltrata como Casa de Cultura del SITUAM y reglamentar su uso con base en un proyecto de centro educativo, académico y cultural, que contemple la eventual suscripción de convenios interinstitucionales para la subvención de dicho proyecto
- Impulsar el Programa General de Capacitación a partir de la información recabada en el proceso de Reorganización del MPAB
- Intensificar las relaciones solidaridad con grupos sociales desprotegidos como los trabajadores migratorios mexicanos y centroamericanos
- Reiterar nuestra línea de cumplimiento de los acuerdos de San Andrés para una Paz Digna en Chiapas
- Demandar el respeto a los derechos humanos de los estudiantes del CGH y continuar reivindicando el retiro de cargos y la liberación incondicional
- Consolidar la CNSUES y los frentes contra las privatizaciones y en defensa del patrimonio cultural
- Reforzar la lucha por defensa de la educación pública y gratuita en todos los niveles
- Buscar la construcción de alternativas de comunicación social e información que garanticen la difusión de los movimientos democráticos y su defensa

- Abrir canales de comunicación con el sector académico a efecto de que emprendan proyectos culturales con el Sindicato y se constituyan en una corriente de opinión sobre los procesos educativos en la UAM y el país
- Adecuar los exámenes de ingreso y ascenso escalafonario del personal administrativo de conformidad con los perfiles de cada puesto, como quedó establecido en la revisión contractual pasada
- Descongelar en CMGAEPA plazas que se habían estancado por los desacuerdos del inciso "m" de la cláusula 81 del CCT, así como las plazas acordadas en los transitorios contractuales (Centro CIBAC) y en negociaciones previas
- Establecer los lineamientos reglamentarios de procesos electorales en el SITUAM, atendiendo a las recomendaciones del CGD de octubre pasado
- Iniciar el proyecto de Archivo Histórico del SITUAM recuperando los documentos básicos de la organización; al efecto se propone la creación de una comisión integrada por trabajadores voluntarios y solicitando el apoyo de los centros de investigación documental
- Nombramiento de la representación de las comisiones autónomas, e iniciar la conclusión y depuración de todos los casos consignados
- Decretar el carácter obligatorio de la formación de cuadros de representantes ante comisiones mixtas
- Acordar los procesos electorales que establece el estatuto para la elección de delegados departamentales

Después de la lectura del informe general del CE, los delegados asistentes formularon una serie de preguntas que fueron oportunamente aclaradas.

De las intervenciones de los asistentes al congreso se recuperan las siguientes propuestas:

- Recuperar la fuerza del SITUAM.
- Potenciar la bilateralidad de la gestión laboral
- Establecer mecanismos para acercar al sector académico
- Efectuar eventos políticos en las unidades.

Finalmente se sometió a la aprobación de los delegados el informe general del CE

Por la aprobación del informe del CE.	151 votos
Por no aprobar el informe del CE.	38 votos
Abstenciones	18 votos

Como resultado de la votación el 24 Congreso General Ordinario aprobó el informe general del CE 1998-2000.

## DISCUSIÓN SOBRE EL PROYECTO DE REORGANIZACIÓN DEL MPAB

En este punto se dio lectura a los planteamientos del CE sobre la reorganización del MPAB, en donde se plantea la necesidad de continuar con los trabajos para elaborar el proyecto sindical, en el marco de los acuerdos de los congresos sobre la materia, se señala que el proyecto debe concluirse al mes de noviembre del presente año.

De la misma forma, se leyó el documento suscrito por los trabajadores del colectivo Xochimilco, donde hacen referencia al proceso de elaboración del nuevo manual entre sus propuestas plantean, recuperar el nivel salarial que los trabajadores tenían hacia 1977, así mismo señalan que deben omitirse las funciones similares de las funciones actuales de los puestos.

También se dio lectura al documento titulado "Acreditaciones al proceso de reorganización del MPAB" firmado por los compañeros de la tribuna, se precisa que es necesario recuperar la materia de trabajo, incorporar la capacitación integral, atacar la problemática de los irregulares.

Entre sus propuestas plantean continuar con la elaboración de nuevo MPAB.

Generar una discusión colectiva y organizada, partiendo de los departamentos integrando una propuesta global, sin privilegiar a familia de trabajo o puesto alguno.

No aceptar aplicaciones parciales del MPAB, sino contar con una propuesta integral y su respectivo incremento salarial.

Rechazar todo esquema de estímulos y recompensas, que fraccionen o condicionen el salario.

Establecer un plan de acción contundente, a fin de solucionar desde una visión sindical el problema de la subcontrataciones, servicio social simulado, irregulares y toda forma que cause pérdida de la materia de trabajo.

Presentación de una agenda detallada de trabajo, por la comisión sindical de reorganización del MPAB.

Convocar a los trabajadores para reivindicar un incremento salarial, para que las negociaciones tengan el respaldo político necesario.

De la misma forma, los delegados conocieron el documento titulado "Un nuevo MPAB: única solución en la recuperación de materia de trabajo de base y revaloración de los salarios", en donde se reconoce:

La necesidad de contar con el proyecto sindical del MPAB siendo esto un reclamo de los trabajadores y en donde cifran sus esperanzas para un mejoramiento profesional y salarial.

Rescatar la materia de trabajo como una necesidad para fortalecer a nuestra organización sindical y la importancia que representa para el futuro de las relaciones laborales en la Universidad.

Se llama a los trabajadores a defender la materia de trabajo y presentar la mayor resistencia frente a la patronal universitaria.

Sobre capacitación, establecer un centro de capacitación, formación y profesionalización integral, para atender las necesidades de los trabajadores.

También se pronunció por establecer un plazo para terminar la propuesta del nuevo MPAB, que no debe rebasar el mes de noviembre de este año.

Se propone continuar con las plenarios de las familias de puestos a la brevedad posible.

Considerar la aplicación de la cláusula 181 del CCT, en la parte correspondiente al pago retroactivo a la fecha de la modificación de las funciones por la introducción de nuevas tecnologías o nueva organización del trabajo.

Respecto a los acuerdos de materia de trabajo y puestos de base, tienen como corolario la salida del personal indebidamente contratado por la universidad.

Después de la lectura de los documentos, se procedió a iniciar la discusión sobre la reorganización del MPAB.

Los oradores coincidieron en la necesidad de avanzar en la formulación del nuevo MPAB, siendo una tarea inaplazable para nuestro sindicato, así como continuar con la discusión en las negociaciones de la CEMETENMPAB.

Como resultado de las intervenciones de los oradores se arribaron a los siguientes:

## ACUERDOS

- Elaborar una agenda puntual de la comisión para continuar con las plenarios, con la idea de permitir la discusión desde los centros de trabajo, para finalmente arribar a las plenarios y definir la propuesta para cada puesto e integrar la propuesta por familias.
- Concluir la elaboración de la propuesta sindical integral de reorganización del MPAB, en un plazo que no rebase el próximo mes de noviembre.
- Avanzar en los trabajos de elaboración del MPAB, incorporando a la familia de informática como punta de lanza
- Impulsar la capacitación y profesionalización del personal administrativo a través de un programa general de capacitación, en el marco contractual.
- Refrendar la recuperación de la materia de trabajo desplazado por inadecuaciones del MPAB, para ello demandar por la salida de los irregulares de la UAM.
- Reivindicar los conocimientos adquiridos y del trabajo universitario como un trabajo calificado y asociado, acorde con esto demandar una retribución salarial que reconozca el trabajo universitario que desempeñamos.
- Promover la movilización colectiva para respaldar las negociaciones y las reivindicaciones sindicales.
- Evitar el fraccionamiento de grupos laborales, para ello no se debe aplicar parcialmente los acuerdos de una familia o grupo de puestos, es imperativo suscribir el convenio integral para todos y cada uno de los puestos, con su respectivo incremento salarial, solo bajo estas condiciones se podrá firmar y aplicar el nuevo MPAB.
- Reivindicar la recuperación de materia de trabajo como eje del proceso.
- Ratificar nuestro rechazo a todo esquema de estímulos, recompensas y modalidades de carrera administrativa, por ello la comisión no debe aceptar la discusión sobre este tema, por el contrario, es conveniente reafirmar la posición del SITUAM en la mesa de negociaciones sobre los estímulos y recompensas.
- Firma del acuerdo del nuevo del nuevo MPAB sólo con su respectivo incremento salarial, y cuando se haya suscrito en su totalidad.
- Mantener la observancia de los criterios generales aprobados por el 23 congreso general ordinario y por el XXVIII congreso general extraordinario en la

elaboración de la propuesta sindical y en las negociaciones de la CEMENTENMPAB.

- Propiciar la participación directa y colectiva de los trabajadores para la elaboración del nuevo MPAB y del tabulador salarial, de los departamentos a las plenarios
- Creación de un centro integral de capacitación, profesionalización y especialización, como una forma adicional al uso de las instalaciones universitarias para estos fines, de acuerdo con las obligaciones establecidas en el CCT vigente.
- Definición de un plan de acción para sacar a los irregulares definitivamente, toda vez que nuestro sindicato debe solucionar este problema en forma permanente.
- Reivindicar la aplicación salarial inmediata para todos los puestos correspondiente a la reestructuración del tabulador
- Pago retroactivo a la fecha de la modificación de las funciones por la introducción de las nuevas tecnologías o nueva reorganización del trabajo, de acuerdo a la cláusula 181 del presente CCT.
- El congreso aprobó que en la discusión del nuevo MPAB, se demande un incremento salarial directo a cada puesto, para recuperar el poder adquisitivo y que esta sea la base para iniciar la reorganización del MPAB. Por esta propuesta votaron 118 delegados, 3 lo hicieron en contra y ningún delegado se abstuvo.
- Se acordó convocar a un Congreso General Extraordinario, para discutir la propuesta integral de reorganización del manual, la convocatoria de este evento estará condicionado a la conclusión de los trabajos sobre la reorganización.

## DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE COYUNTURA

Para el análisis de la situación actual del país se presentaron dos documentos, el primero de ellos titulado **"El príncipe despojado y los dilemas del Estado"** suscrito por la compañera Rhina Roux. El segundo documento **"Contra la aldea global: la identidad de los pueblos"** presentado por los compañeros de la Tribuna.

Ambos documentos contienen elementos sobre la situación política de nuestro país, además de hacer un balance del sistema capitalista en su fase neoliberal, establecen los impactos en el terreno económico, político y cultural para la población, considerando la globalización económica y la preeminencia del capital internacional que impone el destino de los pueblos del mundo.

En la discusión participaron un importante número de congresistas, en sus planteamientos refrendaron el carácter democrático e independiente del SITUAM como una organización de los trabajadores. Acorde con los planteamientos de los delegados, se reivindicó la necesidad de luchar por mejorar las condiciones de vida y de desarrollo cultural de los trabajadores, en coordinación con otras organizaciones sociales que comparten los postulados definidos por el SITUAM en su declaración de principios.

Sobre este punto que abordó el congreso, se hicieron las siguientes propuestas que fueron acordadas por los delegados.

Hacer público la postura del SITUAM en defensa de la educación pública, por demandar un presupuesto suficiente para la educación y en particular para las universidades de México, también pronunciarse por la defensa de la autonomía universitaria.

Incluir en la declaración pública, los principios de libertad sindical, los principios democráticos, la defensa de los derechos laborales, la contratación colectiva, el derecho a formar una organización nacional de los trabajadores universitarios, así como defender la seguridad social.

Otros de los aspectos a incluir en este documento, es la posición crítica del SITUAM al sistema económico impuesto en México, al proceso de globalización que borra las fronteras nacionales en detrimento de las conquistas sociales de los trabajadores

Es necesario que nuestro sindicato participe en eventos nacionales e internacionales, que busquen coordinar esfuerzos para oponerse al neoliberalismo

Convocar a foros de discusión invitando a diferentes organizaciones sociales y académicos, para abordar aspectos sobre la educación, el sindicalismo universitario, los derechos laborales y la situación económica y política del país.

## RELATORÍA DE LA MESA DE POLÍTICA LABORAL

La mesa de Política Laboral inició sus trabajos con la asistencia de 220 delegados, quienes aprobaron el siguiente orden del día.

### 1. INTEGRACIÓN DE LA MESA

- 1.1. (Un representante por cada unidad y el Comité Ejecutivo)

### 2. POLÍTICA LABORAL DEL SITUAM

- 2.1. Perspectivas y retos del SITUAM, ante la aplicación de la política neoliberal en la UAM
- 2.2. Instrumentación de una Política laboral del SITUAM.

### 3. PROBLEMÁTICA LABORAL

- 3.1. Prestaciones Contractuales, una conquista irrenunciable de los trabajadores.
- 3.2. Sobre la reorganización de la TAUAM
- 3.3. Problemática laboral de los CENDI

### 4. TAREAS DE LA REORGANIZACIÓN DEL MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE.

#### PROGRAMA DE ACTIVIDADES

### 5. DEFINICIÓN DE UNA POLÍTICA SINDICAL ANTE LAS COMISIONES MIXTAS.

- 5.1. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN  
Criterios para la atención de los asuntos turnados a la Comisión
- 5.2. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE VIGILANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.  
Incidencia de la Comisión en la vigilancia del ingreso y promoción del personal académico
- 5.3. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
Sobre las plazas impugnadas por escolaridad. Aplicación de los acuerdos de la revisión contractual 2000-2002.  
Elaboración, aplicación y evaluación de los exámenes de ingreso y ascenso escalafonario por la CMGAEPA.
- 5.4. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.  
Acerca de los cursos de capacitación.

Sobre el programa general de capacitación y sus respectivos programas anuales

- 5.5. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES.  
Participación en los trabajos de reorganización del MPAB
- 5.6. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD  
Política de salud laboral para el SITUAM.  
Política sobre implementos de trabajo.
- 5.7. COMISIÓN MIXTA ESPECIAL DE PRESTACIONES  
Definición sobre el incremento de la despesa. Plan de acción para la defensa de las prestaciones.  
Sobre la guía de prestaciones.

### 6. ASUNTOS GENERALES

#### DESARROLLO DE LOS TRABAJOS

Para el desarrollo de los trabajos de esta mesa se integró el siguiente orden del día y se formó el presidium con los siguientes compañeros: por la Unidad Azcapotzalco Blanca Estela Reyes Camargo; por Iztapalapa Ana Elena Martínez; por Rectoría Yolanda Urrutía; por la Tienda Dolores Sánchez Suárez; por Xochimilco Alejandra López Almazan; por el Cendi No. 1 Gisela Reyes; Cendi No2 Sandra Rocha; por el Cendi No. 3 Lilia Noemí y por el C.E. Rodolfo S. Pérez Secretario de Conflictos.

**Con relación al punto 2,** que versa sobre la POLÍTICA LABORAL DEL SITUAM, y se propone discutir las Perspectivas y retos del SITUAM, ante la aplicación de la política neoliberal en la UAM y la forma de instrumentar la política laboral del SITUAM.

De las intervenciones sobre este punto, se indica que la embestida en contra de los derechos laborales de los trabajadores, es consecuencia del esquema neoliberal aplicado en nuestro país y que a traído consecuencias negativas en las percepciones y prestaciones de los trabajadores. En este contexto, la pérdida de materia de trabajo y la erosión de la bilateralidad en la administración del CCT. vigente, son de los aspectos sobre los cuales habrá que poner énfasis en la política laboral del SITUAM.

Por ello es conveniente efectuar una discusión amplia con los trabajadores con la idea de consolidar la política laboral del SITUAM para hacer frente a los nuevos retos y necesidades.

En el plano educativo los rectores agrupados en ANUIES, diseñan y proyectan la Universidad Pública para los próximos 20 años, en este diseño se redefine el papel de las universidades, consiéndolas como instrumentos que general los cuadros técnicos necesarios para la industria transnacional, de igual forma la investigación básica y humanística queda relegada, en contra partida con la investigación técnica que privilegia su relación con la producción.

Es conveniente establecer el desarrollo de la educación a distancia y las redes de información, son una realidad que cambian el entorno académico y laboral de las universidades por ello es importante que nuestra organización sindical tome en cuenta este paradigma para establecer un adecuado proyecto laboral al respecto.

La pérdida de materia de trabajo en sus diversas formas, hacen necesaria que el sindicato genere y aplique un plan de acción para combatir las formas de subcontratación adoptado por la UAM, lo cual es violatorio del CCT.

Por ello el proyecto del ANUIES busca vaciar a la universidad pública de su tarea sustantiva de la docencia, investigación y la difusión de la cultura. Nuestra organización sindical debe oponerse a este modelo educativo promovido desde las entidades internacionales.

### **TAREAS A DESARROLLAR:**

Es conveniente que nuestra organización genere una corriente de opinión nacional que defienda a la universidad pública y los derechos de los trabajadores.

Organizar un foro nacional o internacional con un temario que aborde los temas de la universidad pública en el siglo XXI, las perspectivas del sindicalismo universitario.

Es importante la participación del sindicato con otras organizaciones sindicales, a fin de establecer un movimiento más amplio sobre los efectos de la política neoliberal en las universidades e instituciones de educación superior.

Sobre la pretensión de la ANUIES de establecer el deslinde entre lo laboral y lo académico, contando para ello con una legislación laboral propia para los trabajadores universitarios, que tiene como meta contravenir las conquistas laborales y colectivas, nuestra

organización sindical se opone al establecimiento de una legislación de excepción.

Realizar un foro sobre el trabajo de extensión universitaria en la UAM, a fin de evitar que personal ajeno a la UAM, cobre y robe la materia de trabajo de los trabajadores de la cultura.

Efectuar un verdadero foro académicos que discuta la problemática de la reflexión a la docencia y las políticas privatizadoras en materia de educación pública.

Convocar a la organización de un foro sobre los estímulos y la productividad en el sector docente.

Sobre el caso del diplomado sobre Derecho Laboral que se imparte en la unidad Azcapotzalco y que es atendido con profesores distintos a los contratados por la universidad, esto violenta la propia legislación universitaria y la materia de trabajo de los profesores. El congreso brinda el respaldo necesario a los académicos del departamento de derecho de la unidad Azcapotzalco, para demandar a las autoridades de la UAM la reparación de la violación y el respeto estricto a la materia de trabajo de los trabajadores académicos.

### **PUNTO 3 PROBLEMÁTICA LABORAL**

Prestaciones Contractuales, una conquista irrenunciable de los trabajadores.

En este rubro, La representación de la universidad mantiene la interpretación que limita el disfrute de las prestaciones contractuales, por esa razón las prestaciones están condicionadas o están bajo la interpretación de los representantes de la rectoría. Ello explica la urgencia de demandar a los administradores de la UAM el cumplimiento en el otorgamiento de las prestaciones señaladas en el CCT vigente.

Con relación a lo anterior, este 24 Congreso General Ordinario se pronuncia por la defensa de las prestaciones, (La Tienda de Autoservicio, CENDI, despensa, lentes, prótesis dental, etcétera) y se concibe como parte importante de los ingresos de los trabajadores.

Por esta razón, el sindicato debe realizar un diagnóstico sobre la problemática en el otorgamiento de las prestaciones, con la idea de establecer un programa de atención a los trabajadores, para de esta forma frenar la ofensiva de las autoridades.

Es conveniente efectuar un inventario de los problemas en cuanto a las prestaciones, para formar un expediente que posibilite demandar a la Universidad por el incumplimiento en la entrega de las prestaciones.

Se deben pedir los convenios que la Universidad ha suscrito con terceros, para tener una incidencia directa en la vigilancia de las prestaciones.

Elaborar la guía de prestaciones; esta guía debe tener la característica de informar y facilitar el acceso a las prestaciones, en ningún caso debe permitirse que incrementen los requisitos para la tramitación de las prestaciones, salvo las señaladas en el CCT vigente.

### **SOBRE LA REORGANIZACIÓN DE LA TAUAM**

Sobre la reorganización de la Tienda de Autoservicio, se informó a los delegados sobre el estado de las negociaciones, indicándose que el proyecto de reorganización sobre la TAUAM esta casi listo, solo falta ultimar algunos detalles (temporales en vacaciones, algunas retabulaciones para los trabajadores que se señalan en el proyecto, transparencia administrativa y financiera de la TAUAM).

Por segunda ocasión y a petición de los delegados se procedió a dar lectura al proyecto de reorganización de la TAUAM, después de una serie de preguntas e intervenciones se sometió a votación la siguiente propuesta.

**FACULTAR AL SECRETARIO GENERAL DEL SITUAM, PARA FIRMAR EL ACUERDO SOBRE LA REORGANIZACIÓN DE LA TAUAM,**

Por aprobar esta propuesta votaron, 82 delegados; cero votos en contra; un voto como abstención.

### **PROBLEMÁTICA LABORAL DE LOS CENDI**

La problemática laboral de los CENDI, tiene su origen en los aspectos de organización del trabajo, de higiene y seguridad, del proyecto educativo. La conjunción de estas problemáticas ha derivado en un deterioro de los servicios educativos y desarrollo integral de los niños.

Bajo esta situación, el acuerdo 08/90 que dio origen a los CENDI no respondió actualmente a los cambios en el aspecto pedagógico, así como a las necesidades del servicio, por ello es conveniente elaborar un proyecto sindical sobre los CENDI, con

el objetivo de rescatar los objetivos de estos centros de formación y enseñanza.

Se nombró una comisión que se encargará de implementar los trabajos pendientes a conformar el proyecto sindical sobre los CENDI, los trabajadores que conforman esta comisión son los siguientes:

Alma Rodríguez de la Peña, Judith Valadez, Lilia Noemí, Gisela Reyes, Teresa López Almazán, María Elena Noriega, Virginia Franco Cruz, Víctor Acosta, Jorgina García, Verónica Santamaría, Ciriaco Alavez, Griselda Cortés Martínez.

Se deberán efectuar reuniones con los trabajadores, coloquios y eventos que permitan una amplia discusión, buscando la asesoría de especialistas en la materia a fin de recuperar el modelo pedagógico para los CENDI, el proyecto aquí definido deberá ser integral.

Se acordó que una comisión de tres trabajadores recuperen la experiencia educativa para este nivel escolar sobre el modelo aplicado en Cuba.

Los Congresistas resolvieron la realización de una campaña para resaltar la importancia de la labor educativa en los CENDI, a fin de concientizar a la comunidad universitaria sobre el proceso educativo.

El Congreso discutió acerca del ingreso a los CENDI de los niños que presentan discapacidad, sobre este tema el Congreso resolvió: Que los niños con problemas de discapacidad, deben ser admitidos en los centros de desarrollo infantil de la UAM para recibir la educación escolar, para ello se demandará a la universidad que los casos que no puedan atenderse en los CENDI (debido a la gravedad de la discapacidad o bien, por la limitada infraestructura de los CENDI para atender estas situaciones) se canalicen para su atención con instituciones creadas para este efecto, así mismo, se demandará a la Universidad el establecimiento de apoyos especializados a fin de garantizar una atención real a los menores.

### **PUNTO 4: TAREAS DE LA REORGANIZACIÓN DEL MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE**

El Comité Ejecutivo y la comisión de la Reorganización del Manual de Puestos Administrativos de Base, presentaron la propuesta de calendarización para la

realización de las reuniones plenarias con las diferentes familias de trabajadores.

El calendario de reuniones pretende atender a todas las familias de puestos para elaborar el nuevo manual de puestos administrativos de base, en un plazo que no rebasa el mes de noviembre. La propuesta de asambleas podrá ajustarse dependiendo de las actividades propias de nuestra organización sindical.

Se acordó otorgar los recursos económicos necesarios, para que la comisión cumpla cabalmente con sus tareas, en el entendido que la celebración de las reuniones requieren de un importante presupuesto.

### **PUNTO 5 DEFINICIÓN DE UNA POLÍTICA SINDICAL ANTE LAS COMISIONES MIXTAS**

El congreso conoció de la problemática general que aqueja a las diversas comisiones mixtas, los delegados reflexionaron sobre cada tema tomaron los siguientes acuerdos:

Los temas que reiteradamente señalaron los delegados con relación a las tareas y competencias de las comisiones mixtas, fueron las siguientes:

1. Es necesario que los representantes sindicales en las comisiones mixtas, consulten con los trabajadores y órganos de decisión del sindicato los aspectos relativos a sus facultades, y particularmente deberán contar con la aprobación sindical para firmar acuerdos con su contraparte.
2. Resulta conveniente que las instancias sindicales se coordinen adecuadamente, con la idea de homologar criterios y unificar la política sindical en el terreno laboral, esto permitirá una adecuada defensa del CCT.
3. Asimismo, es de vital importancia que los comisionados reciban la capacitación sobre el CCT, la normatividad estatutaria del SITUAM, y demás temas que dote a nuestros representantes de los conocimientos para un adecuado desempeño en su gestión.
4. Se determinó que los comisionados mixtos se integren a las tareas que desarrolla el sindicato, para la elaboración del nuevo MPAB y su respectivo tabulador salarial.

## **COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN**

Con relación a esta comisión el congreso resolvió:

Continuar con la revisión y resolución de los casos que tiene la comisión, para ello se deberá publicar un listado de todos los asuntos existentes en conciliación

La comisión deberá hacer una revisión de los expedientes turnados para su resolución, y detectar aquellos que no existe razón jurídica para mantenerse sin acuerdo y determinar también, los casos donde la definición sea expedita. Finalmente, los casos restantes que se turnaron antes de la constitución legal de esta comisión mixta, deberán analizarse de acuerdo a la fecha de antigüedad.

De los casos turnados a la comisión de conciliación a partir de su constitución legal, el análisis y resolución deberá ajustarse a los plazos establecidos en el CCT, esto evitará la acumulación constante de los asuntos y permitirá respetar los derechos de los trabajadores.

El criterio de atención debe beneficiar y apearse a los criterios sindicales, de esta forma se podrán agrupar casos con una problemática general, con ello se posibilitará una atención ágil y oportuna a los trabajadores.

Demandar a la universidad el espacio físico necesario para el desarrollo adecuado de sus actividades.

## **COMISIÓN MIXTA GENERAL DE VIGILANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Se resaltó la conveniencia de establecer una vigilancia oportuna de los procedimientos las convocatorias de ingreso, permanencia y promoción del personal académico, en virtud de las violaciones que realizan las autoridades a los preceptos contractuales.

## **COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Los delegados hicieron una serie de intervenciones para puntualizar los problemas más apremiantes de esta comisión mixta.

Se señaló la pertinencia de consolidar una política laboral unificada para atender los diversos aspectos de estabilidad en el empleo, la adscripción y el ascenso escalafonario de los trabajadores. Con la idea de combatir las interpretaciones que realiza la Universidad en estos apartados y en los rubros propios de las competencias de esta comisión mixta.

Para atender los temas abordados en este apartado, se abrieron los siguientes rubros.

### **SOBRE LAS PLAZAS IMPUGNADAS POR ESCOLARIDAD**

Se informó sobre las 52 plazas que se encuentran detenidas en la CMGAEPA, señalando que una inadecuada lectura del CCT por parte de la Universidad, estas plazas se encuentran sin acuerdo hace ya varios años, se reiteró la necesidad de liberar las plazas antes mencionadas.

Se determinó demandar a la universidad, que las plazas detenidas en la CMGAEPA por desacuerdo con la escolaridad, sean destrabadas y se aplique el acuerdo contractual de la cláusula 81, en virtud que no hay lugar a interpretaciones y en consecuencia las plazas deben continuar con el proceso contractual establecido.

Aplicación de los acuerdos de la revisión contractual 2000-2002.

Sobre los acuerdos de la revisión contractual 2000-2002, se determinó que la CMGAEPA instruye los acuerdos, para ello deberá elaborar, aplicar y calificar los exámenes para el ingreso y el ascenso escalafonario de los trabajadores

De la misma forma, se deberá continuar con la entrega de los certificados de aprobación de los exámenes de ingreso y ascenso escalafonario, de esta forma se agilizará los procedimientos para la gestión contractual de la CMGAEPA, se señaló que los trabajadores que cuenten con su certificado de aprobación de un examen de ascenso escalafonario, deberán solicitar su inclusión en la convocatoria de ascenso escalafonario.

Elaboración, aplicación y evaluación de los exámenes de ingreso y ascenso escalafonario por la CMGAEPA.

La CMGAEPA deberá elaborar una batería de exámenes, auxiliado por asesores a fin de garantizar que las preguntas reflejen lo establecido en el MPAB, de tal forma que no haya lugar a criterios particulares en el contenido de los exámenes.

La CMGAEPA, bajo su vigilancia aplicará los exámenes de ingreso y ascenso escalafonario, en condiciones que permitan la igualdad y equidad a todos los examinados, de esta forma se evitará las múltiples quejas sobre irregularidades que presentan actualmente la aplicación de los exámenes antes referido. Se buscará tener una sede única en donde se apliquen los exámenes de acuerdo a las posibilidades técnicas.

Para unificar los trabajos de la elaboración del nuevo MPAB, la CMGAEPA elaborará los exámenes de los perfiles que se están revisando en la comisión de reorganización del MPAB.

Se discutió sobre la prórroga de la contratación de los trabajadores temporales, que cubren una licencia de un trabajador de base que pasa a ocupar una plaza temporal de académico, al respecto se resolvió:

Procede la prórroga de la contratación de los trabajadores temporales que cubren una vacante generada por la licencia a la base de un trabajador para ocupar una plaza temporal de académico, siempre y cuando no exista interrupción en la contratación, salvo que por cuestiones administrativas atribuibles a la UAM no exista continuidad inmediata en la contratación. En los casos de trabajadores temporales que se encuentren en la hipótesis descrita, el Sindicato mantendrá al mismo trabajador para ocupar la plaza temporal.

En este rubro se abordó la problemática del acuerdo 03/200 referente a los trabajadores temporales, llegándose a los siguientes acuerdos:

Es conveniente que el CE vigile el cumplimiento y aplicación de este acuerdo, para así rescatar la bilateralidad en la gestión de los acuerdos suscritos con la UAM.

Se acordó que las regularizaciones de los trabajadores temporales que cubren a personal de base que solicitó licencia a su base, sean sancionados por la CMGAEPA de conformidad con el CCT.

• Publicar el listado de todos los casos que se incluyen en la regularización de la relación laboral de acuerdo a los criterios señalados. Asimismo incluir el nombre de los trabajadores temporales que han sido regularizados.

Se determinó que los trabajadores temporales regularizados, para efectos de la bolsa de trabajo, se considerará que utilizaron su firma por primera vez, y su derecho a proponer candidatos se ajustará a lo establecido en el reglamento de bolsa de trabajo.

Para instrumentar las diversas propuestas sobre la CMGAEPA, particularmente para elaborar una propuesta sobre el acuerdo de licencias, se determinó que una comisión integrada por el secretario de trabajo, los responsables de asuntos laborales de los GICS y los integrantes de la CMGAEPA se encarguen de estas tareas.

Con relación a las plazas temporales, originadas por la licencia de los trabajadores de base para ocupar una plaza de confianza, se propuso que fueran enviados los candidatos de la bolsa de trabajo que estén en primer lugar, para de esta forma posibilitar que en caso de regularizar la relación laboral de estos trabajadores, no tengamos problemas en cuanto a los derechos de los afiliados a proponer en la bolsa de trabajo.

La anterior propuesta generó enorme interés entre los delegados, se acordó que se debe formular esta propuesta señalando las modificaciones que tendría el reglamento de bolsa de trabajo, a la vez que estas modificaciones debne consultarse con los trabajadores para tomar una determinación final al respecto.

### **CON RELACIÓN A LA CLÁUSULA 81 FRACCIÓN I INCISO (M), SE DETERMINÓ**

Que el CE publique un documento para explicar la problemática que se ha suscitado sobre el inciso (m) de la cláusula 81, con la idea de plantear la redacción de la cláusula antes de la revisión y la redacción acordada en la revisión contractual, el documento deberá contener una visión jurídica que aclare los alcances de la cláusula.

El CE, deberá establecer una reunión con la universidad a fin de aclarar los aspectos relativos a la citada fracción, así como también liberar las plazas por escolaridad detenidas en la CMGAEPA.

Hacer una convocatoria invitando a todos los trabajadores para resolver la problemática que se tiene en la CMGAEPA.

### **COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Acerca de la capacitación, profesionalización y formación de los trabajadores:

En este rubro los delegados señalaron, la necesidad de contar con un proyecto integral que atienda la capacitación, profesionalización y formación de los trabajadores, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo, incluir los aspectos relativos a la higiene y medio ambiente del trabajo, así como recuperar la materia de trabajo y ser un proceso de socialización e integración de los trabajadores con su entorno laboral y sindical.

Se destacó la conveniencia de mejorar los cursos acordados por la comisión mixta de capacitación, poniendo énfasis en la recuperación de la materia de trabajo, y no priorizar aquellos que alienten a la individualización y competencia entre los trabajadores.

Se acordó desarrollar un proyecto integral de capacitación, que sea consultado y elaborado conjuntamente con los trabajadores, para ello se debe aplicar el modelo obrero para garantizar que el proyecto sindical refleje las aspiraciones y resuelva los problemas en materia de capacitación de los departamentos.

Se formó una comisión integrada por los comisionados sindicales de capacitación el titular de la secretaría de educación y análisis, para integrar un método de trabajo y una propuesta sindical sobre los diversos rubros que abarca la capacitación, recuperando los planteamientos en este punto, con el objetivo de armar el programa general de capacitación con sus respectivos programas anuales, que incluya también a los trabajadores académicos.

Asimismo se acordó impulsar la instauración de un Centro Integral de formación, capacitación y especialización, para atender adecuadamente las necesidades de capacitación, entendiendo que este centro sea un espacio que complemente el uso de las instalaciones universitarias para el buen desarrollo de la capacitación.

Se determinó que la comisión de capacitación consulte a los trabajadores sobre los acuerdos a firmar, así como publicar la encuesta y la metodología para la detección de necesidades de capacitación.

### **COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES**

Con relación a esta comisión los delegados señalaron:

Que los representantes sindicales continúen participando en los trabajos de reorganización del MPAB, toda vez que la materia de trabajo de esta comisión hace necesario su integración para la definición del nuevo MPAB y su respectivo tabulador salarial.

Con relación al transitorio firmado en la pasada revisión contractual, que se refiere al análisis de la escolaridad de algunos puestos del MPAB, se acuerda que la comisión no entre al análisis de las equivalencias de los puestos que tienen una escolaridad distinta a la licenciatura.

### **COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

Con relación a la política de salud laboral para el SITUAM, se determinó que el sindicato cuente con un esquema que permita atender los aspectos referidos a la higiene, seguridad y medio ambiente del trabajo, se percibe un rezago en estos rubros, para atender adecuadamente estas tareas se debe contar con la asesoría de especialistas en la materia, que permitan hacer un diagnóstico y aplicar una metodología para determinar los problemas de higiene y seguridad en los centros de trabajo.

Asimismo, se determinó demandar a la universidad que los accidentes de trabajo sean atendidos adecuadamente, desde el levantamiento del acta correspondiente y su dictaminación por el ISSSTE. Los casos acumulados de accidentes de trabajo se deben documentar y darles un seguimiento, para en su caso proceder legalmente.

Con relación a la atención por el ISSSTE y del Seguro de Gastos Médicos Mayores, los caso que presenten problemas por la inadecuada atención a los trabajadores, se deberá demandar ante las instancias competentes, para dar cumplimiento a lo establecido en el CCT.

Con relación a la propuesta de crear la ley federal de higiene y medio ambiente del trabajo, nuestra organización sindical debe participar en los foros y reuniones sindicales, que tengan como objetivo luchar por la promulgación de una ley en esta materia.

### **POLÍTICA SOBRE IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

1. Acerca de los implementos de trabajo se acordó:
2. Exigir a la universidad la entrega inmediata de los implementos de trabajo.
3. Emitir una convocatoria, para discutir con los trabajadores sobre las características y modelos de los implementos de trabajo para el próximo año.
4. Demandar que los implementos de trabajo, cumplan con las normas establecidas y acordadas por la CMGHyS.

### **COMISIÓN MIXTA ESPECIAL DE PRESTACIONES**

Con relación al incremento de la despensa:

Los delegados después de contar con la información sobre el incremento de la despensa en especie, se acordó:

Que el incremento a la despensa en especie se entregue en forma mensual, sumándose a los modelos que se entregan actualmente cada mes y respetando su composición.

Por la propuesta la aprobaron 68 delegados, 16 delegados votaron por que la entrega del incremento de la despensa se entregara en dos exhibiciones anuales y 6 delegados se abstuvieron en esta votación.

# **RELATORÍA Y RESOLUTIVOS DE LA TEMÁTICA DE LA MESA DE POLÍTICA SINDICAL APROBADOS EN LA ASAMBLEA PLENARIA DEL 24 CGO.**

---

(Cabe señalar que los trabajos de esta mesa fueron precedidos por los análisis de la mesa de política laboral, donde se abordaron temas afines. Por lo tanto, los delegados decidieron integrar algunos avances desarrollados en la mencionada mesa de política laboral para abonar y economizar la disusión de la mesa de política sindical).

## **ORGANIZACIÓN**

Si bien se señaló la ausencia de documentos sobre este rubro, al abordar la temática de política sindical se registró una discusión general positiva y abundante. Cabe señalar que en torno a este tema el análisis no se dio estrictamente en torno a los nueve puntos planteados originalmente en el orden del día que se presentaron en la siguiente propuesta:

- a).- procesos electorales;
- b).- calendario oficial de elecciones de delegados y su formación;
- c).- acreditación de delegados ante órganos colectivos de decisión;
- d).- convocatoria, bases y reglamentos electorales;
- e).- convocatoria de elecciones de Comité Ejecutivo, de comisiones mixtas y de GIC;
- f).- problemas recurrentes de los procesos electorales;
- g).- representación de CENDI y TAUAM;
- h).- votaciones de CENDI;
- i).- elecciones de comisiones autónomas.

De estos puntos, los delegados sólo decidieron discutir sobre el inciso (e).

En este punto se llegaron a los siguientes acuerdos:

Convocar a una gran discusión en el sindicato con la fórmula siguiente: Un foro en diferentes fechas sobre la temática de los estatutos para que en un año se tengan analizando los temas que se enlistan a continuación.

## **TÉCNICA LEGISLATIVA**

Esto se enfoca hacia los cambios a los estatutos y su justificación: El «por qué», en su caso.

Además convocar a una comisión integrada por exsecretarios de Organización y miembros de los GIC.

Se considera plantear esta discusión cuando menos en tres eventos en el transcurso de la conclusión de este congreso y el próximo Congreso General Ordinario.

Es importante mencionar que se propuso usar el mismo método aplicado en el Proyecto del Manual de Puestos Administrativos de Base; dicho método se finca en la realización de plenarios sobre temáticas particulares del estatuto.

Otro acuerdo igualmente importante fue el ajuste del calendario de votaciones del procedimiento electoral del SITUAM, diferido para la segunda quincena de septiembre (los días 28 y 29 de ese mes).

A partir de estas fechas se decidió ajustar la calendarización de las votaciones en los mismos términos señalados para todos los casos donde correspondan elecciones de representación sindical, tales como GIC, comisiones mixtas generales y locales.

Otro punto de acuerdo: Se ratifica el criterio sindical según el cual cuando un trabajador de base, afiliado al sindicato ocupe un puesto de confianza en la UAM, perderá por ese hecho su antigüedad sindical para efectos de Bolsa de Trabajo, una vez que retorne a su puesto de base.

Asimismo, se acordó crear una base de datos para trabajadores temporales que se vean beneficiados

con la contratación definitiva por acuerdo UAM-SITUAM 03/2000. Tales trabajadores quedarán registrados como si hubiesen agotado su derecho a proponer candidato a la Bolsa de Trabajo, considerándolos como si ellos mismos se hubieran autopropuesto en la Bolsa y agotado por lo tanto su derecho a proponer.

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Por lo que concierne a este segundo los delegados acordaron que las representaciones sindicales ante las comisiones mixtas o cualquier órgano ejecutivo no podrá firmar ningún acuerdo laboral con la UAM que involucre el interés general sin antes consultarlo y aprobarlo en el CGD, Congreso o Comité de Huelga, en su caso.

De la misma manera, en la gestión sindical ante la UAM y para la eventual firma de acuerdos se evitará la incompatibilidad de criterios entre las diferentes instancias de representación (Comité Ejecutivo, Comisiones Mixtas, etc.) que siempre tendrán como referentes para su actividad las resoluciones y las grandes líneas de la política laboral acordada por el CG.

De presentarse una apreciación contradictoria sobre algún asunto laboral entre dos o más representantes o instancias, dicha discrepancia se tratará de resolver, en primera instancia en reunión de órganos ejecutivos de representación; y de persistir las diferencias, en el CGD o el órgano deliberativo en activo.

En el caso específico de las representaciones sindicales de comisiones mixtas, los acuerdos que tome la parte sindical respecto a un asunto o problema en particular no podrá tomarse por votación sino por consenso.

También se acordó que las fomras de interrelación entre las Comisiones Mixtas deberán ser establecidas con base en la política acordada por los órganos de gobierno del sindicato. Para tal efecto se acuerda instituir una reunión mensual con todos los órganos de representación presidida por el secretario general y la asistencia deberá tener un carácter obligatorio con la finalidad de dar seguimiento y cumplimiento a las discusiones del sindicato con la Universidad.

Además de vigilar y dar cumplimiento a los acuerdos y a las políticas generales acordadas en los órganos de gobierno del sindicato, se deberá contar con el apoyo logístico y profesional para el trabajo de los representantes; al efecto, éstos contarán con la capacitación obligada para los cuadros sindicales en la especialidad respectiva.

## SECRETARÍA DE TRABAJO

En este tercer punto, después de escuchar los comentarios, críticas y aportaciones sobre el informe integral de la Secretaría de Trabajo, se concluyó el tema con los acuerdos siguientes:

Debe existir mayor coordinación y comunicación entre la Secretaría de Trabajo y la CMGAEPA (Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo), con el objetivo principal de tener perfectamente identificadas todas las plazas que actualmente no se han podido recuperar por las diferentes vías, pues la patronal ha venido contratando trabajadores irregulares y ha congelado plazas de base; ello, en perjuicio del reclutamiento que les corresponde conforme al Contrato Colectivo de Trabajo.

En otro punto de acuerdo, se recomendó incorporar la participación de la CMGAEPA y de otros órganos sindicales en las tareas encomendadas a la Comisión Especial para la Reorganización del Manual de Puestos Administrativos de Base.

Los informes de Bolsa de Trabajo, se sugirió, deben difundirse en la página web del sindicato con su actualización periódica cuando menos cada dos meses. Además, se acordó la edición trimestral impresa de este informe.

Esta Secretaría, asimismo, deberá apearse y hacer seguimiento de los resultados y experiencias recabados en otras instituciones educativas respecto de los asuntos afines a la Secretaría de Trabajo, y que pueden recogerse en el foro de la CNSUES y en otras organizaciones con las que sostengamos relaciones.

Se mandató asimismo publicar el archivo histórico de la Bolsa de Trabajo donde se contemplen entre otros datos los casos consignados ante la CAVEF. También se aprobó publicar las plazas recuperadas donde se contemple entre otros datos la adscripción, categoría, fecha de resolución, etc.

Después de la lectura y la aprobación del informe correspondiente de esta Secretaría se acordó:

Que el sindicato explorara la posibilidad de obtener un préstamo de la UAM para concluir la construcción del edificio sindical considerando el avance de la obra, la situación económica sindical, la política económica del país y la volatilidad financiera, así como el riesgo de encarecerse los costos de la construcción en México.

Sobre el patrimonio sindical se acuerda que se continúe con la misma política de conservar e incrementar los inmuebles del sindicato y darles el uso más apropiado conforme a la declaración y los objetivos políticos del sindicato.

Para tal efecto se acuerda que las instalaciones de las actuales oficinas sindicales ubicadas en Cumbres de Maltrata y Eje 6 sean preservadas como parte del patrimonio sindical. Asimismo, se decretó que la denominación y uso de las instalaciones referidas se establezcan como "Casa de la Cultura del SITUAM".

Dicha casa deberá servir como Escuela Sindical para la formación de cuadros, para la difusión de la cultura, así como para los proyectos académicos del sindicato.

Para este propósito se procurará establecer convenios con instituciones de forma que permitan el desarrollo de este proyecto. Con ello también se coadyubará a enriquecer las posibilidades de desarrollo en todo lo concerniente a los temas políticos, culturales, científicos y de divulgación.

En este punto se propuso y acordó tener como base presupuestal para el desarrollo del proyecto de Casa de la Cultura y la Secretaría de Educación y Análisis, las prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, orientadas a la Biblioteca y Fomento Cultural.

## **PREVISIÓN SOCIAL**

### **PROYECTO DE LA UNIDAD HABITACIONAL "LOMAS ESTRELLA"**

Tras la presentación por el Comité Ejecutivo del proyecto de Unidad Habitacional Lomas Estrella, los delegados procedieron a aprobar los términos planteados y acordaron impulsar su concre-

Durante el 24 Congreso General Ordinario del SITUAM se presentó el proyecto de vivienda por medio de un plano arquitectónico, maquetas y demás información técnica, el proyecto para edificar vivienda de interés social de bajo costo en el terreno propiedad del sindicato, con las características siguientes:

La unidad habitacional deberá estar construida bajo el criterio de poder beneficiar al mayor número de afiliados a la organización sindical dada la gran necesidad de vivienda ya que el sindicato no ha podido satisfacer plenamente esta vieja demanda.

El proyecto de edificación consiste en la construcción de edificios verticales en condominios. Debido a las condiciones del subsuelo de esta zona, se considera que existe la posibilidad de construir edificios de 2, 3 y 4 niveles además de su planta baja, dependiendo del perímetro que corresponda a cada edificio y su análisis particular sobre el uso de suelos.

El terreno disponible tiene capacidad para construir 22 edificios y sus respectivos cajones de estacionamiento. Cada edificio tendría la posibilidad de edificar cuatro departamentos por nivel según sea el caso, y cada departamento tendría un perímetro de 70 metros, los cuales tendrían la distribución siguiente: tres recámaras, cocina, baño, azotehuera y estancia (sala-comedor). El costo promedio de cada departamento estaría en 160 mil pesos.

Las ventajas que se pudiesen aprovechar para obtener un crédito serían las siguientes: Ser propietarios de un terreno; a partir de este proyecto hay un ofrecimiento del Gobierno del Distrito Federal de trazar, organizar y dotar de servicios destinados a satisfacer las necesidades de los habitantes de la unidad (agua potable, drenaje, luz, teléfono y trazos de calles). Además se considera una gran posibilidad de contar con un donativo para estos fines por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal.

El proyecto ejecutivo estaría a cargo de la UAM así como la supervisión de la obra con el fin de ahorrar gastos por servicios profesionales.

Cabe señalar que a la fecha existe un adeudo del impuesto predial en un promedio de 1 millón 100 mil pesos y que es necesario estar al corriente en estos

pagos para poder contender con todos los trámites del proyecto de construcción.

El costo por edificio oscila entre los dos millones y medio y los tres millones de pesos. Si se considera presupuestar con base en costos de obra de interés social, cada edificio tendría un tiempo aproximado de construcción de seis meses. La urbanización de todo el predio se estima entre seis y ocho meses, tomando en cuenta los puntos siguientes de referencia:

- 1.- Limpieza de terreno
- 2.- Trazo y nivelado del terreno
- 3.- Estudios de mecánica de suelos de todo el predio y el perímetro particular de cada edificio.
- 4.- Pavimento y trazo de calles y banquetas.
- 5.- Alumbrado público y alimentación de energía eléctrica para la unidad habitacional.
- 6.- Instalación de la red de distribución de agua potable y trazo de sisternas.
- 7.- Trazo y canalización de drenaje.

Existe dentro del programa parcial y general de desarrollo la afectación de un promedio de tres mil metros cuadrados por el proyecto del Eje 9 que afecta una de las delimitaciones del terreno. Como esta es una situación insalvable y la afectación es inminente se acordó que la negociación del sindicato con el Gobierno del Distrito Federal para efectos de pagos de indemnización por afectación se haga en especie;

es decir, se bonifique con otro terreno para poder proyectar otro programa de construcción de vivienda.

El Proyecto de la Unidad Habitacional Lomas Estrella, deberá entenderse como una propuesta a mediano plazo en la idea de buscar diferentes planes de financiamiento de interés social con instituciones gubernamentales. Tal propuesta contemplar también la idea de programar por edificio con créditos revolventes a partir de un plan de autofinanciamiento sindical para avanzar paulatinamente en la construcción de edificio por edificio.

Finalmente, la descripción general sobre este proyecto fue aprobada por unanimidad y para mayor información al respecto se acuerda ubicar las maquetas y este plan en una edición suficiente para el conocimiento de todos los afiliados al SITUAM.

#### **CLAUSURA DEL 24 CONGRESO GENERAL ORDINARIO**

Siendo las 16:00 del 10 de junio del 2000, el secretario general del SITUAM, Jorge Ramos Avilés, dio por concluidos el 24 CGO al clausurar sus trabajos.

Por ser la última sesión de CG presidida por la actual gestión del CE, Ramos Avilés expresó a nombre de los miembros de ese órgano su gratitud a los trabajadores por la confianza depositada en ese equipo de trabajo, e hizo votos y dio seguridades de que el sindicato estará encaminado en una vía de avance, pues cuenta con los lineamientos políticos decididos democráticamente en el CG. La única condición para que tal propósito se cumpla estriba, dijo, en lograr la unidad y solidaridad de los miembros de la organización.

