



Ponencia

Ideas para fortalecer la organización
de los trabajadores académicos
dentro del sindicato

5.1 Política académica

Ideas para fortalecer la organización de los trabajadores académicos dentro del sindicato

GIC-C (Karla Vizcarra, Responsable de Asuntos Laborales; Emmanuel López, Responsable de Organización; Daniel Sandoval, responsable de Asuntos Académicos y Educación)

El debilitamiento de la participación de las personas trabajadoras académicas en el SITUAM

Existen condiciones objetivas que han determinado el debilitamiento de la participación del sector académico en todos los niveles de la vida sindical. Las más importantes de estas condiciones derivan, sin duda, de las transformaciones en el marco regulatorio de las condiciones de trabajo académico (presentadas eufemísticamente como “carrera académica”) derivadas de la reforma constitución y legal que estableció de manera explícita la autonomía universitaria a la par de regular al trabajo universitario como un régimen de trabajo especial. Estas reformas derivaron en el laudo de 1981, en la invalidación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo relacionadas con los procedimientos de ingreso, permanencia y promoción existentes hasta ese momento, y, finalmente, en la aparición del régimen de becas y estímulos y la conversión del trabajo académico en un trabajo a destajo.

La autonomía universitaria y el trabajo docente indecente

Uno de los efectos más importantes de lo anterior se encuentra en el uso arbitrario del concepto de autonomía para regular de forma unilateral las condiciones de trabajo académico. Esta tendencia de utilizar los órganos colegiados y personales para establecer condiciones de trabajo que violentan las pactadas en la legislación federal y en el contrato colectivo, junto con el régimen de trabajo a destajo, ha tenido como efecto la interiorización de no considerarse personas trabajadoras de las personas integrantes del sector laboral académico; lo cual ha llevado a que se negocien las condiciones individuales de trabajo (jornada de trabajo, implementos de trabajo, carga docente) a partir de acuerdos con los órganos personales y no de manera bilateral.

En estas condiciones, las categorías con salarios y condiciones menores —medios tiempos, tiempos parciales y trabajadores académicos por tiempo determinado— han sufrido las peores consecuencias, pues de manera continuada se ha precarizado su trabajo a través de la disminución de la protección a su estabilidad, la sobrecarga en la asignación de docencia frente a grupo más allá de su jornada de trabajo y sin pago de tiempo extraordinario. Este trabajo precarizado se ha convertido en una necesidad estructural para el desarrollo de las funciones académicas sustantivas; la precarización laboral se traduce, en términos generales, en una precarización de la calidad de las funciones sustantivas. La precarización laboral también ha alcanzado, aunque en proporción menor, a las categorías de tiempo completo contratadas por tiempo indeterminado, a través del estancamiento salarial, la falta de condiciones dignas de jubilación, la intensificación del trabajo a destajo, la tendencia a aumentar la carga docente frente a grupo, así como también, en los últimos años la introducción unilateral de actividades de gestión y participación universitaria como parte de la jornada de trabajo, cuando no están previstas ni en el contrato colectivo de trabajo ni en los contratos individuales. En este sentido la extralimitación de la autonomía ha producido un trabajo docente indecente, es decir, sin las condiciones de trabajo mínimas garantizadas por el contrato colectivo y la legislación laboral.

Cómo recuperar la participación académica en el sindicato

A. La recuperación de las asambleas departamentales y la organización a nivel de unidad

Evidentemente no puede existir la recuperación de la participación académica en el sindicato sin una toma de conciencia de quienes integramos este sector de que somos trabajadores y que la organización sindical constituye la vía más importante, si no es que la única, para detener la precarización de nuestro trabajo y generar condiciones generales e individuales de trabajo dignas. Para recuperar nuestra participación es importante comenzar desde la base, con la designación de

personas delegadas a través de la figura de grupos de trabajo, en correspondencia con el número de personas trabajadoras académicas en cada unidad. La designación de personas delegadas es un primer paso para recuperar las asambleas departamentales no solamente como espacios de defensa de nuestras condiciones de trabajo, sino también como espacios de discusión y formación sindical y política.

Una vez recuperada la vida sindical al nivel departamental, se recuperaría la organización colectiva a nivel de cada unidad, y sería posible pensar en una participación más activa en este nivel, por medio de la participación en las asambleas seccionales e inclusive a través de la incorporación en la estructura sindical seccional, particularmente, asumiendo la representación como responsables de asuntos académicos y educación de los Grupos Internos Coordinadores, así como también utilizando la figura de asesor académico de las distintas unidades. Lo anterior implica la generación de mecánicas de trabajo sindical junto con el sector administrativo, permitiendo la colaboración horizontal de ambos sectores en la formulación de demandas laborales.

A este nivel de coordinación, la organización colectiva dentro de cada unidad puede dar pie a idear formas y argumentos para devolver el carácter laboral y de negociación laboral de las condiciones de trabajo académico en cada unidad, a través del impulso de agendas laborales con temas de trabajo académico, así como también con la construcción de información que permita detectar y visibilizar las múltiples violaciones a nuestros derechos humanos laborales en que incurrir de manera permanente la patronal universitaria

B. La recuperación de la participación a nivel general

La recuperación de la participación sindical académica a nivel de unidad permitirá recuperar nuestra participación en el nivel general; en primer lugar, a través de nuestra participación organizada, con un número importante de personas delegadas, en los órganos decisorios de nuestro sindicato (Congresos Generales Ordinarios y Extraordinarios, Consejos Generales de Delgados, Comités de Huelga), sin duda esto favorecía en la articulación de las exigencias laborales del sector académico con aquellas del sector administrativo y contribuiría a buscar puentes o vínculos entre ambas (formas de desplazamiento de materia de trabajo, detección de plazas faltantes, entre otras cuestiones).

En una etapa posterior, nuestra participación debe incluir nuestra presencia en la parte de la estructura sindical general relacionada con nuestro sector, por ejemplo, en la Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico (CMGVIPPA) en la cual mantenemos una participación casi insignificante; o bien como Secretarios de Asuntos Académicos en el Comité Ejecutivo. Además, deberíamos garantizar la presencia de al menos una o dos personas trabajadoras académicas en las Comisiones Negociadoras, en las cuales se observa una ausencia importante de participación del sector académico.

Responsabilidad diferencias y formas de participación colectiva

A. La responsabilidad diferenciada

La categoría y la estabilidad en la contratación se traduce en una manera diferencia de vulnerabilidad al momento de participar activamente en la estructura sindical. De esta manera, las personas trabajadoras académicas contratadas por tiempo determinado que participan activamente en la vida sindical han sido sujetas a represalias laborales, bajo la forma de no contratación posterior en virtud de cambios en el perfil de contratación o resultados negativos no explicables en las evaluaciones de las comisiones dictaminadoras divisionales y de área. Esta forma de represalia se puede catalogar como un fraude a la ley, puesto que, formalmente, no se presenta en forma de despido, sino de no contratación bajo argumentos que se hacen pasar por condiciones académicas. En el mismo sentido, las personas trabajadoras contratadas de forma indeterminada, pero bajo tiempo de dedicación

inferior a la de tiempo completo (medio tiempo, tiempo parcial) pueden tener como consecuencia la disminución de las posibilidades de lograr la extensión de jornada, como una forma de represalia.

En estas condiciones, resulta fundamental que las personas trabajadoras académicas contratadas por tiempo indeterminado y tiempo completo, en particular aquellas con categoría de profesor/a titular, asuman una responsabilidad mayor en la vida sindical; lo anterior debido a que cuentan con la mayor estabilidad laboral posible. En este sentido, la mayor parte de las personas designadas como delegadas o que ocupen puestos formales de representación sindical (asesores académicos, comisiones mixtas, responsables en los GICs, secretarios en el CE) deberían ser personas profesoras titulares por tiempo indeterminado para evitar colocar en una posición vulnerable a compañeras y compañeros con contrataciones precarizadas.

B. El CAS como órgano de apoyo y organización del trabajo sindical académico

La participación del sector académico se requiere no solamente al nivel de la estructura sindical, sino también al nivel del análisis de discusión, organización de la información y elaboración de propuesta de demandas laborales; así como también como instancia de articulación de la estructura sindical académica. Adoptar la denominación de CAS resulta más útil, puesto que ya está establecida en los estatutos (en el artículo 56 como una obligación de la persona titular de la secretaría de asuntos académicos de coordinarse con el CAS; en el artículo 63 como una facultad de la persona asesora académica de participar en sus reuniones). Ciertamente queda pendiente el trabajo de establecer sus facultades y su integración, partiendo de su carácter de instancia u órganos de apoyo e incorporando de manera preponderante a la estructura sindical académica.

En vista de que ya se han presentado varias ponencias en que se sugiere de manera explícita la estructura y las facultades del Consejo Académico Sindical, partiendo de su consideración como órgano de apoyo y coordinación de la estructura sindical académica, no se reproduce la propuesta en esta ponencia; pero sí es importante dejar constancia de que el CAS permitiría dos condiciones que consideramos altamente favorables para el SITUAM: funcionar como una instancia de articulación de la estructura sindical académica, funcionar como una instancia que incorpore de manera flexible la participación de personas trabajadoras académicas que no formen parte de la estructura sindical formal, incorporando flujos importantes de trabajo de análisis y discusión necesarios para fortalecer las demandas y exigencias sindicales del sector académico.

Propuestas

1. Desde el Comité Ejecutivo y los Grupos Internos Coordinadores de las distintas unidades académicas planear una campaña de participación del sector académico en la vida y estructural sindical, a partir de la reactivación de las asambleas departamentales.
2. Desde la Secretaría de Asuntos Académicos del Comité Ejecutivo llamar a reuniones de formalización de maneras de participación sindical colectiva flexibles, se sugiere hacerlo bajo la denominación de Consejo Académico Sindical como órgano de apoyo de la estructura sindical académica.
3. Desde la Secretaría de Asuntos Académicos del Comité Ejecutivo organizar discusiones y presentar una propuesta formal a las instancias sindicales correspondientes de una regulación de la integración, facultades y forma de organización de las actividades del Comité Académico Sindical.