

A la comunidad universitaria A la opinión pública

Quienes suscribimos el presente comunicado, Profesores-Investigadores del Departamento de Economía de la UAM-Azcapotzalco, manifestamos nuestra preocupación ante la situación de huelga que encara nuestra universidad, por tres motivos: la falta de claridad en sus objetivos, la carencia de mecanismos de negociación de las partes que conduzcan al levantamiento de la huelga y, sobre todo, por el daño que ocasiona a nosotros mismos y a terceros al impedir la realización de las funciones sustantivas para las cuales estamos contratados.

Como institución de educación superior pública, la UAM debe su prestigio académico al cumplimiento de su oferta educativa, proyectos y programas de investigación, difusión del conocimiento humanístico, científico y tecnológico y preservación de la cultura. Ésta es su esencia. La huelga impide la realización de nuestras tareas, afecta a la institución, a sus trabajadores y a sus alumnos.

Externamos nuestra inquietud por considerar desafortunados los objetivos salariales que se demandan en la negociación: 35% de incremento. Asimismo, pensamos que el sindicato no ponderó las condiciones de negociación que nos fueron ofrecidas, mismas que superaban a las aceptadas por otras instituciones académicas.

Es evidente que el objetivo salarial no es factible. En las argumentaciones del sindicato, subsiste la inadecuada idea de que el movimiento social está por encima de los intereses académicos de la Universidad. Por tanto, es claro que el conflicto se basa en la vocación del sindicato por encabezar la protesta social. Si así lo desea, puede seguir haciéndolo, pero sin huelga.

Los académicos de la UAM tenemos problemas relacionados con nuestro ingreso que requieren ser corregidos. Es necesario ordenar el sistema de percepciones (salario-becas), de modo que éste sea más estable y competitivo; lo cual permitiría sin incertidumbre mejorar nuestra situación material. Esto debe discutirse.

Otro problema de la UAM se relaciona con nuestro retiro digno, programado y orientado por el aspecto humano de quienes le han servido; que reconozca el aporte académico de nuestra planta de Profesores-Investigadores y los valores universales que cultiva la UAM. Es necesario debatir este asunto.

Aunado a lo anterior, la UAM requiere un sistema de contratación para renovar su planta académica bajo condiciones que primen la consolidación de cuerpos de docencia e investigación, donde la nueva tecnología educativa sea preponderante para su desarrollo futuro. Estos retos debemos enfrentarlos.

Los problemas fundamentales de la formación de la planta académica, su competitividad, su ingreso y su retiro, la carrera académica, deberían estar en el centro de las preocupaciones de nuestro sindicato y de nuestras autoridades, esto y todo lo anterior requiere un debate profundo, pero sin huelga.

La UAM ha avanzado en el mejoramiento de la eficiencia administrativa, sin embargo, subsisten problemas que se eliminarían si se reconociera que somos un sindicato único, pero también que sus conglomerados son diversos. La idea del sindicato único con una sola mesa de negociación para administrativos y académicos ha llevado al deterioro del mismo. Esto de igual manera debería discutirse.

Por otra parte, la huelga no contempla de manera suficiente las necesidades fundamentales de los trabajadores académicos, esta problemática debe discutirse en un espacio y tiempo propicios.

Del mismo modo, es indudable que las autoridades deben estar concientes de que toda negociación que prolongue la huelga, causaría un desafortunado daño a la institución, debido a que la arrogancia e imprudencia dañan de manera innecesaria. Por lo cual llamamos a que se efectúe una solución pronta y concluyente, orientada al fin del conflicto que considere e incluya, en la medida de lo posible, las preocupaciones de las partes y que ésta redunde en beneficio de nuestra Universidad.

POR LA DEFENSA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA QUE CUMPLA SUS COMPROMISOS ACADÉMICOS
A FAVOR DE UNA NEGOCIACIÓN QUE DÉ TÉRMINO DE MANERA INMEDIATA A LA HUELGA
POR UN DIÁLOGO RESPONSABLE Y RESPETUOSO

“Casa abierta al tiempo”

Profesores del Departamento de Economía de la UAM—Azcapotzalco

Santiago Ávila Sandoval, Ricardo Marcos Buzo de la Peña, Antonio Cárdenas Almagro, Zoraida Carranco Gallardo, Enrique Casares Gil, Héctor Cervini Iturre, María Flor Chávez Presa, Agustín Cue Mancera, Mauro Cuervo Morales, Víctor Manuel Cuevas Ahumada, Juan Ramiro de la Rosa Mendoza, Pascual García Alba Induñate, María Beatriz García Castro, Celso Garrido Noguera, Juan Andrés Godinez Enciso, Carlos Gómez Chiñas, Edmundo Gómez Martínez, Eloy González Marín, Xóchitl Guevara, Lucino Gutiérrez Herrera, María de la Paz Guzmán Plata, José Manuel Hernández Trujillo, Cristian Leriche Guzmán, Josefina León León, Soraya Leyva López, Juan Froilán Martínez Pérez, Jordy Micheli Thirion, Heliana Monserrat Huerta, Raúl Morales Castañeda, Francisco Morales García, Fernando Noriega Ureña, Manuel Ontiveros Jiménez, Octavio Ortiz Mendoza, Ricardo Padilla Hermida, Josefina Robles Rodríguez, Francisco Rodríguez Garza, Lucía Atzimba Ruiz Galindo, Edmar Salinas Callejas, Eunice Leticia Taboada Ibarra, Ernesto H. Turner Barragán, Leticia Velázquez García, Fernando Velázquez Vadillo, Jesús Zurita González.

A la comunidad universitaria A la opinión pública En defensa de nuestra Universidad ¡Sí hay propuestas!

En huelga desde el pasado 1 de febrero, la UAM desea hacer de conocimiento público que, desde el emplazamiento mismo, ha tomado con responsabilidad la negociación, entregando propuestas puntuales al pliego petitorio de la representación sindical.

Esto refleja la voluntad y el compromiso de nuestra casa de estudios con la bilateralidad y la construcción de acuerdos encaminados a establecer una relación laboral madura y congruente al espíritu universitario.

A continuación un listado ejemplificativo de este compromiso:

a) Soluciones plenas: Atendidas conforme a la petición del Sindicato

- Solicitud de reapertura del Centro de Desarrollo Infantil número 3

La Universidad presentó al Sindicato una propuesta para la reapertura inmediata del Centro de Desarrollo Infantil número 3, sin ninguna restricción o condicionamiento.

Este hecho representa la contratación de trabajadores administrativos de base para cubrir más de 40 nuevas plazas en dicho Centro.

- Otorgar capacitación a través de instituciones externas en cursos relacionados con programas de la Institución.
- Formalizar en el Contrato Colectivo de Trabajo el ingreso a la Institución de trabajadoras en estado de gravidez o trabajadores con capacidades diferentes.
- Pago del ajuste de calendario 3 días hábiles posteriores al término del periodo vacacional.
- Ampliar las instituciones que puedan expedir incapacidades médicas del Sector Salud y no sólo de médico particular y del ISSSTE.
- Ampliar el pago a los trabajadores por concepto de impresión de tesis para licenciaturas y posgrados y no como actualmente por única vez en uno de estos grados académicos.
- Adicionar, a los beneficios que ya se disfrutaban, el reconocimiento de la antigüedad del trabajador académico aún cuando se encuentre como representante ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Modificación de la fecha de evaluación del seguro de gastos médicos mayores, de junio al mes de marzo de cada año.
- La Universidad entregó la propuesta modificando el mes de evaluación de la operación del Seguro de Gastos Médicos Mayores.
- Precisar que los servicios médicos de la Universidad cuenten con los medicamentos, instrumentos y equipos necesarios para su adecuado funcionamiento.

b) Propuestas a nivel acercamiento

- Respetar las condiciones de trabajo del personal de Intendencia de la Unidad Azcapotzalco

La Universidad siempre ha respetado las condiciones de trabajo del personal de la Sección de Intendencia de la Unidad Azcapotzalco; sin embargo presentó al Sindicato una propuesta con el fin de revisar dichas condiciones mediante un análisis integral, dentro de un plazo de 45 días, considerando 8 criterios fundamentales, como por ejemplo la salud y riesgos, adultos mayores, personal con capacidades diferentes, tiempo extraordinario y ausentismo.

- Contratación de personal en la nueva Unidad Cuajimalpa.

La Universidad presentó a la representación sindical una propuesta para convenir bilateralmente 37 plazas de nueva creación, reiterando de esta manera el respeto a la titularidad y bilateralidad en dicho centro de trabajo.

Las 37 plazas representan el inicio de contrataciones futuras, una vez que la Unidad Académica Cuajimalpa funcione en las instalaciones definitivas, ya que en la actualidad cuenta con 200 alumnos a diferencia de las otras Unidades que atienden a una población de 12 a 15 mil estudiantes.

Por otra parte, la Universidad se comprometió con el Sindicato a dar prioridad y continuar en forma inmediata, analizando bilateralmente este tema.

- Se entregaron a la representación sindical dos propuestas para atender el tema de capacitación:

Acordar un Programa de Capacitación en la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, para llevarse a cabo a partir de junio de 2008 y, con ello, cubrir las necesidades en las áreas de trabajo y definir los Criterios Operativos para dicho programa.

Establecer un Programa Adicional de Capacitación para que se impartan 70 cursos.

- El Sindicato demanda cambios en diversas cláusulas de contenido económico relacionadas con diversas prestaciones.

La Universidad ofreció 1.2% de incremento en esta materia al Sindicato, solicitándole proponga la distribución de dicho incremento en las prestaciones vigentes.

- Ampliar el alcance del pago de gastos para alimentos y transporte a los trabajadores que, aún cuando por la naturaleza de sus funciones implique salir regularmente de su área de trabajo.

La Universidad propuso al Sindicato analizar integralmente y determinar los lineamientos, parámetros y forma de otorgamiento del pago de gastos de alimentos y transporte, en un grupo de trabajo bilateral.

- Incremento del 300% del monto actual del préstamo para la compra de artículos.

La Universidad propuso incrementar en 100% el monto del apoyo financiero para la compra de artículos.

- La representación sindical propone suprimir 70% de transitorios del Contrato Colectivo de Trabajo

La Universidad entregó propuesta al Sindicato para suprimir 30% de los Transitorios del Contrato Colectivo de Trabajo y planteó la conveniencia de revisar los demás Transitorios.

c) Peticiones inviables

- Modificación de la fecha de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, del 1 de febrero por el 31 de octubre de cada año.

Esta solicitud contraviene el Artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la revisión salarial se tendría que llevar en dos ocasiones durante el año, contrario a la revisión anual establecida.

Esta petición implicaría que la revisión salarial se tendría que llevar a cabo en dos ocasiones durante el año, contrario a la revisión establecida en el Artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, con el consecuente costo que rebasa la capacidad financiera de la Universidad.

- Solicitan que la Institución no contrate personal de confianza (consultores y asesores técnicos) en actividades administrativas, en tanto el Sindicato no lo apruebe, e informe los nombres, puestos, salarios y adscripción del personal de confianza.

La contratación del personal de confianza es una facultad exclusiva de la administración de la Universidad.

- Cursos de actualización y formación para trabajadores académicos.

Esta petición está incluida en el Contrato Colectivo de Trabajo, la cual se cumple cabalmente en sus términos.

La capacitación del personal académico es una medida de permanencia que definen los órganos Personales y Colegiados de la Universidad, acorde con las funciones de docencia, investigación y preservación de la cultura. La Universidad cuenta con Programas de Capacitación de calidad para el personal académico.

- Sustituir sin criterio alguno los requisitos de escolaridad y/o experiencia con cursos, habilidades y conocimientos cuando los trabajadores participen en el ascenso escalafonario.

Esta petición está regulada en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, al definir que los trabajadores que obtengan la constancia de habilidades laborales, sean considerados para concursar en el ascenso escalafonario.

- Ampliar el servicio de guardería que actualmente se otorga a los hijos de los trabajadores de tiempo completo y medio tiempo a aquellos que laboran únicamente entre 8 a 15 horas a la semana y suprimir la facultad de la administración de la Universidad para verificar la veracidad o no de la documentación que presentan los trabajadores que solicitan el pago del servicio de guardería.

El servicio de guardería se estableció fundamentalmente para que los trabajadores desarrollaran sus actividades laborales con tranquilidad, sabedores de que se daría a sus hijos una formación adecuada durante su jornada laboral de 8 horas diarias, por lo cual quienes por cualquier motivo laboren un promedio de 8 a 15 horas a la semana no se colocan en este supuesto.

- Que la Universidad cubra el monto total del depósito en los hospitales privados donde acuden los trabajadores y sus beneficiarios en caso de urgencias, en calidad de préstamo.

Los trabajadores de la Universidad tienen derecho a un Seguro de Gastos Médicos Mayores Individual y Familiar por un monto de \$ 330 mil pesos. Por política los hospitales en aquellos casos de atención no programada, requieren únicamente un depósito mismo que es devuelto una vez que es dado de alta el trabajador o sus beneficiarios.

- Que se le informe mensualmente al Sindicato acerca de los movimientos, salarios y prestaciones del personal de confianza.

Esta información se puede consultar permanentemente en la opción "Enlace y Acceso a la Información Universitaria" de la página de Internet de la Institución, www.uam.mx

- Solicita la basificación de trabajadores académicos temporales.

De acuerdo con la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y resoluciones jurisdiccionales, el ingreso y permanencia del personal académico son facultad exclusiva de la Universidad, que se ejerce a través de sus instancias académicas, no sujeta a negociación bilateral.

La única vía para obtener una plaza definitiva como personal académico por tiempo indeterminado es a través del concurso de oposición, público y abierto, en el que se determina el perfil, requisitos académicos y actividades a realizar de acuerdo con la determinación de necesidades académicas definidas por los consejos divisionales. La propia legislación prevé que en caso de empate en un concurso de oposición, se dará preferencia a quienes tengan mayor antigüedad en la Universidad.

- Piden que la Universidad continúe otorgando durante 5 años el seguro de gastos médicos mayores a los trabajadores que se pensionen o jubilen.

Los trabajadores que se pensionen o jubilen continúan protegidos por el Régimen de Seguridad del ISSSTE, y por otra parte se termina la relación laboral con la Institución.

d) Adicionalmente, la UAM presentó propuestas sobre temas NO INCLUIDOS EN EL PLIEGO PETITORIO, en ánimo de ofrecer a los trabajadores mejores opciones:

- Incremento del 7% en la tarifa de las cuotas de viáticos.
- Propuesta de organización de bibliotecas con el objeto de mejorar el servicio, lo que implica definir la ubicación de 11 plazas en la nueva Sección denominada "Actualización y Desarrollo de Colecciones".
- Cubrir 154 plazas administrativas de base en las Unidades Académicas y Rectoría General; algunas de éstas ya se solicitaron y fueron cubiertas.
- Resolver 13 casos de impugnaciones generando cambios de adscripción, ascensos escalafonarios y movilidad en la bolsa de trabajo.
- Creación de 38 nuevas plazas para personal administrativo de base, 12 en cada Unidad Académica de Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, y 2 en la Coordinación General de Difusión.
- Lo anterior propicia generar cerca de 200 movimientos de trabajadores por cambios, ascenso escalafonario y bolsa de trabajo.
- Acordar en un tiempo perentorio un Manual de Puestos Administrativos de Base, que permita, entre otras cosas, revisar bilateralmente las funciones de los trabajadores y elaborar una nueva estructura salarial, con el objeto de mejorar paulatinamente el nivel de vida de los trabajadores.
- Reubicar en otras áreas de las Unidades Académicas y Rectoría General a las trabajadoras que lo soliciten, tengan una antigüedad mayor a 15 años laborando en los CENDI y ocupen los puestos de Educadora, Puericultista o Asistente Educativa.
- Gestionar en un plazo no mayor de 60 días, un convenio con el Colegio de Bachilleres, para que los trabajadores administrativos de base tengan la posibilidad de iniciar y/o concluir la Educación Media Superior, a través del Sistema de Enseñanza Abierta.
- Otorgar por única vez un Vale por la cantidad de \$1,500.00 a los trabajadores administrativos de base, que tengan un año o más de antigüedad sin condicionamiento alguno.

Por lo anterior, consideramos que hubo razones suficientes para evitar el movimiento de huelga que tiene a nuestra institución paralizada; por tanto, invitamos al SITUAM y a sus agremiados a reflexionar a fondo las propuestas para construir caminos que pongan fin a este conflicto.

"Casa abierta al tiempo"
Febrero 15 de 2008.

Responsable de la Publicación: Mtro. David Alejandro Díaz Méndez, Director de Comunicación Social



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Casa abierta al tiempo

A la comunidad universitaria A la opinión pública ¡Con violencia no hay diálogo!

El pasado jueves 7 de febrero, como fue acordado un día antes en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se reanudó el diálogo con la representación sindical a solicitud de nuestra casa de estudios.

Durante gran parte del mismo, la administración de la Universidad tuvo la oportunidad de presentar y aclarar el contenido y alcance de las propuestas que con anterioridad entregó a la representación sindical.

Sin embargo, un grupo de personas irrumpió de manera violenta al salón donde se desarrollaba la sesión, y con palabras altisonantes, de vocabulario soez, arremetieron en contra de la representación de la Universidad, e incluso del SITUAM, obligando a la **suspensión de las pláticas, hasta en tanto no se cuente con las condiciones de seguridad suficientes para restablecerlas.**

En comunicado público del día de ayer, el SITUAM se deslindó de estos actos de violencia. La UAM refrenda su compromiso con el diálogo en condiciones apropiadas.

Para ambas partes resulta urgente culminar un conflicto que afecta a 50 mil personas entre profesores, trabajadores y estudiantes.

“Casa abierta al tiempo”

Responsable de la publicación: Mtro. David Alejandro Díaz Méndez, Director de Comunicación Social.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

A la comunidad universitaria

A la Opinión Pública

Están por cumplirse tres días desde que la Representación Sindical de nuestra institución decidió estallar una huelga que la ha paralizado de forma lamentable.

La UAM manifiesta públicamente su pesar por una acción que impide que 50 mil personas entre profesores, trabajadores y alumnos realicen sus actividades cotidianas, en adición a los miles de jóvenes que, derivado de este conflicto, no recibieron la convocatoria de ingreso a licenciatura que estaba programada para ayer domingo, **primera gran afectación para la sociedad mexicana.**

La Universidad reitera que en todo momento existió la voluntad por atender las demandas de su representación sindical, pues presentó una serie de propuestas que no tienen paralelo con ninguna otra negociación bilateral de pasado reciente en la Institución. En este tenor se ofrecieron, entre otras, las siguientes respuestas:

- 4.25% de incremento directo al salario
- 1.2% en prestaciones
- La reapertura inmediata del Centro de Desarrollo Infantil No. 3 (lo que implicaba la contratación de al menos 40 plazas de nueva creación adicionales)
- 75 plazas de nueva creación
- Contratación adicional de personal para la Unidad Cuajimalpa con el compromiso de seguir atendiendo este tema de forma bilateral.
- 154 plazas para cubrir espacios de trabajo
- Incremento en el monto de viáticos
- 2 programas de capacitación
- Un vale como apoyo a la economía familiar por 1,500 pesos para el personal administrativo de base en activo y con al menos un año de antigüedad
- Atención de la llamada *demanda interna*, en la cual se da respuesta a la problemática cotidiana en los diferentes centros de trabajo
- Propuestas para la modificación del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo en beneficio de los trabajadores

Reiteramos que la administración de la Universidad presentó un conjunto de propuestas sin precedente en negociaciones bilaterales. Estas dan cuenta del máximo esfuerzo de la institución.

Por ello, invitamos respetuosamente al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) a reflexionar en torno al daño operativo y moral, no solo porque se impide la formación de nuestros jóvenes estudiantes, la continuidad de importantes proyectos de investigación, experimentos en gesta y la preservación de especies vivas y materias orgánicas en laboratorios; sino por el impacto en la imagen y prestigio de la Universidad.

Queda claro, por tanto, que la Universidad Autónoma Metropolitana **no es responsable de esta huelga**, puesto que en la mesa de negociación hubo condiciones suficientes para llegar a acuerdos benéficos para ambas partes.

En este escenario, la decisión a favor de la huelga obedeció a razones ajenas al contenido de la negociación bilateral.

Estos factores han derivado en posturas radicales que resolvieron iniciar la suspensión de actividades académicas, sin considerar objetivamente las consecuencias adversas para nuestra institución.

“Casa abierta al tiempo”

México, D. F. Febrero 4 de 2008

Responsable de la publicación: Mtro. David Alejandro Díaz Méndez. Director de Comunicación Social



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

A la comunidad universitaria A la opinión pública

Rechazó la representación sindical la oferta de la Universidad.

La Universidad Autónoma Metropolitana no es responsable de esta decisión, que paraliza a 50 mil personas, entre profesores, estudiantes y trabajadores administrativos.

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM) decidió estallar la huelga emplazada para las 23 horas de ayer.

En este contexto la administración de la Universidad desea dejar claro que estableció mecanismos de diálogo abierto, franco y directo encaminados a lograr acuerdos. En reiteradas ocasiones la representación de la Universidad manifestó la conveniencia para la comunidad universitaria –profesores, alumnos y los propios trabajadores- de no interrumpir el ritmo de trabajo de una Institución orgullosamente pública y en pleno crecimiento como la nuestra.

Adicionalmente, esto implica que la publicación de la convocatoria para ingreso a licenciatura que estaba programada para el próximo domingo 3 de febrero no se llevará a cabo, afectando con ello a miles de estudiantes de educación media superior que ven a nuestra casa de estudios como opción educativa.

Con un ánimo constructivo, se presentaron propuestas puntuales, entre las que destacan:

- Incrementos de 4.2 por ciento directo al salario y 1.2 por ciento en prestaciones
- La reapertura inmediata del Centro de Desarrollo Infantil No. 3.
- La contratación de 75 plazas de nueva creación.
- La solicitud de 154 plazas para cubrir puestos de trabajo.
- Respuesta puntual a 73 puntos de la demanda interna.
- Un vale extraordinario por 1,500.00 (mil quinientos pesos) como apoyo a la economía familiar para el personal administrativo de base en activo y con al menos un año de antigüedad.
- Incremento de 100 por ciento al monto del crédito a los trabajadores para la compra de artículos en las tiendas en convenio.
- 2 programas de capacitación.
- Propuestas para la modificación del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo
- Gestión ante el Colegio de Bachilleres para que los trabajadores administrativos inicien y/o concluyan estudios a nivel medio superior.

Se trata, en conjunto, de un número importante de propuestas que no tienen precedente en la historia reciente de las negociaciones bilaterales.

En todo momento la UAM manifestó su voluntad por atender, en la medida de sus posibilidades financieras y operativas, las demandas del pliego petitorio.

Al estallar la huelga, queda claro para la representación de la UAM el rechazo del Sindicato a todas las propuestas referidas.

Apelamos a la conciencia, al espíritu universitario del SITUAM, para no generar una mala imagen de una Universidad sólida como la nuestra.

“Casa abierta al tiempo”

México, D. F. Febrero 2 de 2008

Responsable de la publicación: Mtro. David Alejandro Díaz Méndez. Director de Comunicación Social



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA