

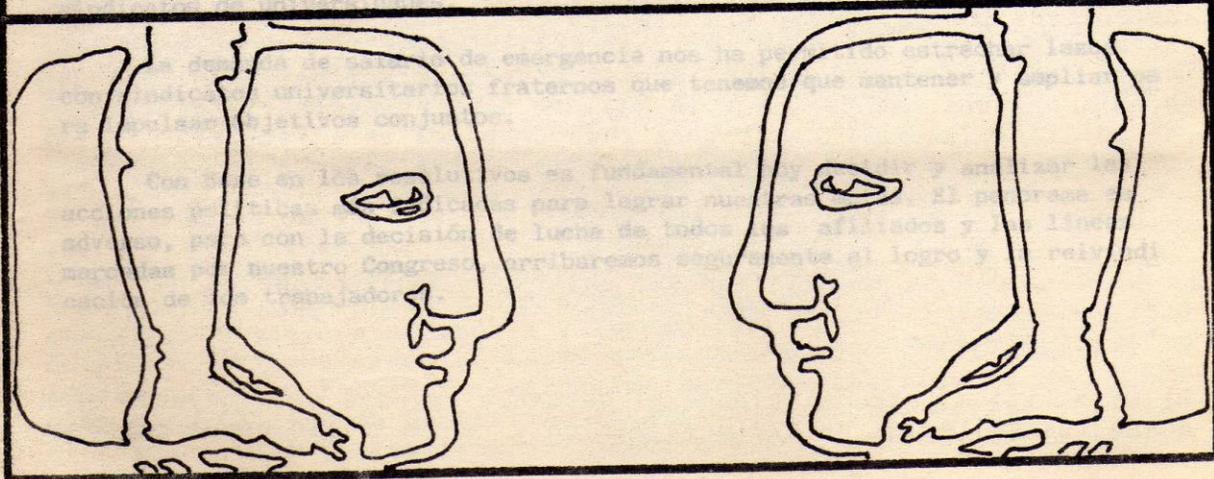
# RESOLUTIVOS

## XI CONGRESO GENERAL ORDINARIO

U. IZTAPALAPA

Junio de 1987

SITUAM



## PRESENTACION

El pasado mes de junio del año en curso, se llevó a cabo el 11<sup>a</sup> Congreso General Ordinario de nuestro Sindicato. Producto de los trabajos en él desarrollados, se acordaron los resolutivos que hoy presentamos. En dicho Congreso aprobamos las líneas generales de política laboral, sindical, académica y universitaria, que nos permitirán enfrentar el autoritarismo de los funcionarios de la Rectoría.

Es necesario resaltar que la evaluación que hicimos en el Congreso sobre la situación futura de los trabajadores del país, tiende a agudizarse; producto del fracaso de las políticas económicas y sociales del Estado mexicano.

So pretexto de la crisis, en la UAM las autoridades pretenden imponer una política de austeridad que se traduce en el deterioro de las condiciones de trabajo y en una deliberada política anti-universitaria.

Es fundamental para la defensa de los intereses de los afiliados el que se conozcan estos resolutivos y se tenga la disposición en todo momento para defenderlos con los mecanismos adecuados para no dejar avanzar a las autoridades.

El compromiso de todos debe ser enfrentar la política de la Rectoría su mando los esfuerzos de todos los sectores para que unidos en un frente amplio logremos nuestros objetivos.

Nuestro Sindicato está avanzando en la consolidación de nuestra organización. La disposición de lucha se ha evidenciado en las dos huelgas estalladas este año y en la movilización lograda en torno a la defensa del patrimonio universitario (Rancho Santa Elena).

Es claro que la lucha no sólo se debe librar al interior de la Universidad, sino que tenemos que redoblar los esfuerzos para consolidar un frente de sindicatos de universidades.

La demanda de salario de emergencia nos ha permitido estrechar lazos con sindicatos universitarios fraternos que tenemos que mantener y ampliar para impulsar objetivos conjuntos.

Con base en los resolutivos es fundamental hoy decidir y analizar las acciones políticas más indicadas para lograr nuestras metas. El panorama es adverso, pero con la decisión de lucha de todos los afiliados y las líneas marcadas por nuestro Congreso, arribaremos seguramente al logro y la reivindicación de los trabajadores.

# RESOLUTIVOS DE POLITICA LABORAL

1. Balance de la Coyuntura
2. Defensa del Empleo
3. Defensa del Salario
4. Condiciones de Trabajo
5. Bilateralidad
6. Programa de Lucha.

## 1. Balance de la Coyuntura.

Las autoridades universitarias han ido conformando un proyecto estatal y burocrático de privatización y racionalización de la vida universitaria, los elementos de este proyecto son: 1) la consolidación del aparato burocrático de la UAM, aparato que traba el desarrollo eficiente de las tareas sustantivas de la Universidad, adjudicándose cada vez mayores privilegios, 2) deterioro de las condiciones de trabajo y estudio, 3) creciente desprofesionalización, 4) sujeción al proyecto estatal de salida a la crisis, 5) sujeción a los intereses privados.

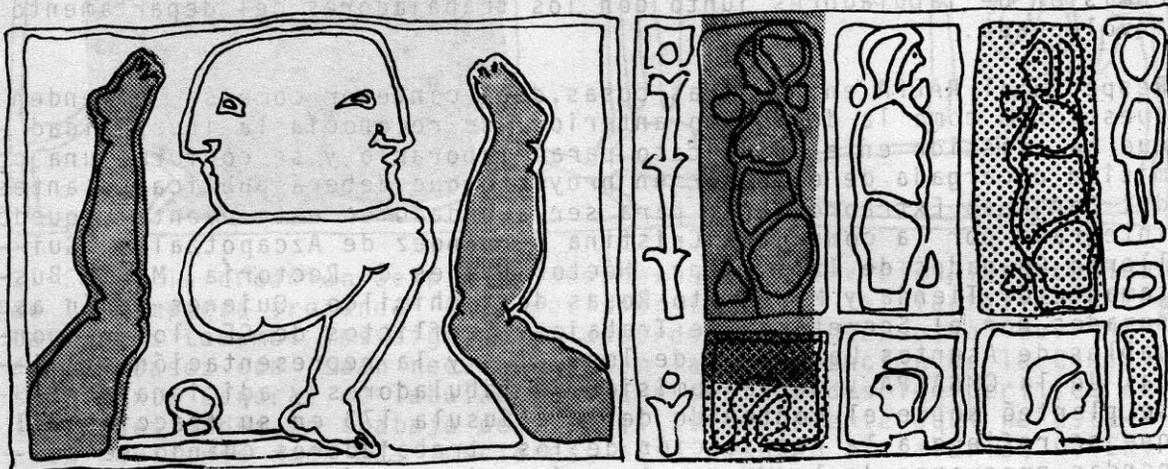
El acuerdo de este Congreso en este punto es oponernos como Sindicato a estas medidas bajo los lineamientos siguientes:

1. Línea de acción para la defensa de nuestros derechos, 2. Reactivar el aparato sindical tomando en cuenta los siguientes elementos: estudio profundo de las relaciones Sindicato-Universidad, coordinación de las instancias del Sindicato, profesionalización de nuestras instancias. 3. Definir un Programa para defender las funciones sustantivas y un Proyecto Democrático de Universidad. 4. Se señaló en los siguientes términos: respeto a la disposición de lucha de los trabajadores, se concluyó que se observa mayor decisión para la defensa de nuestros derechos lo cual se debe aprovechar elaborando una política laboral que atienda cada problema para recuperar la confianza de los trabajadores y de esta manera pasar a la ofensiva.
2. Defensa del Empleo.

La Universidad en la avanzada del deterioro de las condiciones de vida y de trabajo ha implementado una serie de acciones bajo las siguientes premisas:

- 1) La política patronal tiende al desmantelamiento del proyecto UAM donde los criterios de racionalización y rentabilidad en el trabajo son imperantes.

2) Las autoridades han implementado una política de despidos indiscriminados. Ante ello, el Sindicato debe evitar en primera instancia oponerse a que los afiliados participen como testigos de la patronal en el levantamiento de actas.



Como acuerdo en este particular, se toma el que recomienda la Mesa para elaborar un documento preventivo al despido, dicho documento será elaborado por el CE, en las Secretarías de Educación y Análisis y la de Trabajo y Conflictos, además de los responsables de Asuntos Laborales de los GICs.

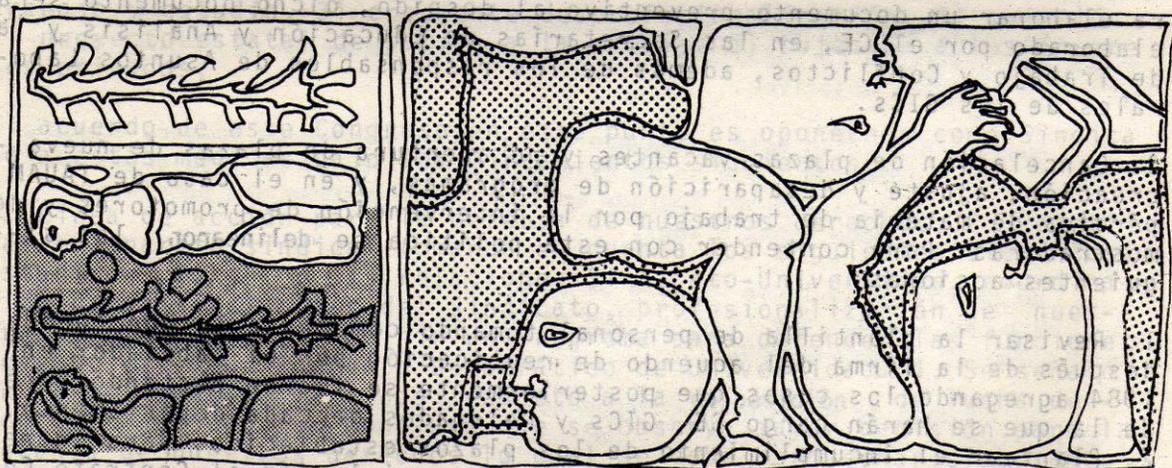
3. Cancelación de plazas vacantes y no apertura de plazas de nueva creación, ajuste y desaparición de programas, y en el caso de TAUAM pérdida de materia de trabajo por la intervención de promotores y de mostradoras. Para contender con esta política se delinearon las siguientes acciones:

1. Revisar la plantilla de personal tomando como base lo que quedó después de la firma del acuerdo de reubicación por el tabulador en 1984 agregando los casos que posteriormente se fueron pactando tarea de la que se harán cargo CE, GICs y Delegados de cada departamento.
2. Plantear el incumplimiento de los plazos establecidos para generar una plaza para cubrir una vacante como violación al Contrato Colectivo de Trabajo documentándola con la información que se tiene del tiempo que transcurre y aparte del proceso que se realiza entre la generación de vacante y cuando llega a la CMGAEPA. Aquí habría que señalar únicamente que el planteamiento de incorporarlo como una violación más a nuestra demanda con emplazamiento a huelga para el próximo día 8 de julio.
3. Dotarnos de una política especial de defensa del trabajo empezando a elaborar la propuesta de Tienda y CENDI.
4. Impedir cancelación de proyectos académicos y despidos de académicos temporales.
5. Evaluación por departamentos de su situación para la defensa de trabajo académico y administrativo.
6. Discutir la política a seguir por el Sindicato sobre el asunto de los promotores y demostradores.
8. Buscar incidir en la apertura de plazas académicas y en el manejo de sabáticos y licencias para cubrirlas.

## RESOLUTIVOS DE POLITICA LABORAL

9. La defensa del patrimonio social de la UAM. 10. En relación a la pretensión de las autoridades de partir plazas o modificar adscripción se acordó en principio no acordar nada con la Universidad en tanto no es revisado el caso entre las instancias del Sindicato. Se señala que las instancias involucradas son CE, GICs, la CMGAEPA y la Comisión de Tabuladores junto con los trabajadores del departamento involucrado.

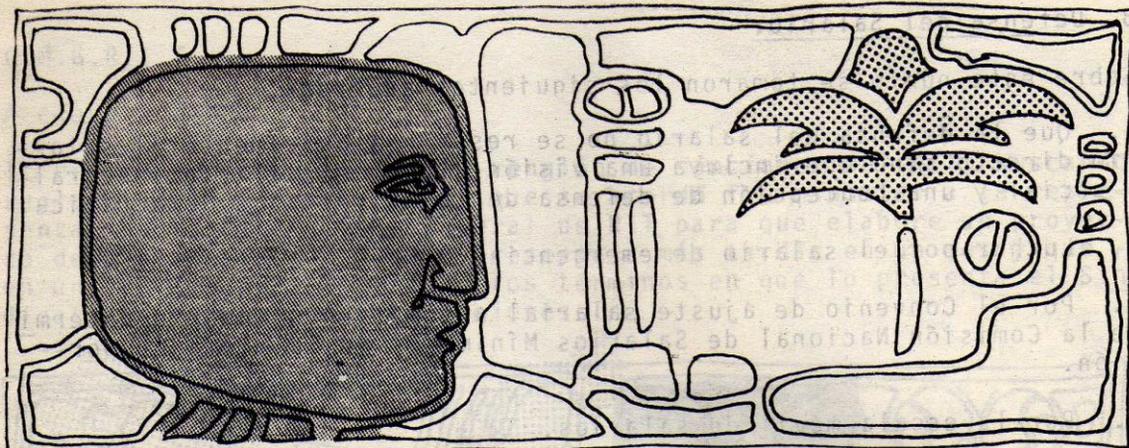
Respecto al RAEPA entre otras cosas, debe contener como se atienden cuestiones como la del punto anterior, se reconocía la incapacidad que ha existido en el Sindicato para elaborarlo y se conformó una comisión encargada de elaborar un proyecto que deberá publicarse antes del Congreso Extraordinario para ser acordado en este evento y quedó integrada por la compañera Cristina Hernández de Azcapotzalco, Guillermo Granados de Iztapalapa, Héctor Flores de Rectoría, Mario Bustamante de Tienda y Margarito Rosas de Xochimilco. Quienes serán asesorados por el Secretario de Trabajo y Conflictos de CE, los responsables de Asuntos Laborales de los GICs y la representación sindical de la CMGAEPA y de la Comisión de Tabuladores y adicionalmente se planteó sobre el contenido de la cláusula 173 en su fracción III que se refiere a la reubicación de los trabajadores cuando se suspendan programas de la UAM, se planteó revisar qué tanto nos convenía



que permaneciera en los mismos términos que en los que está contenido en el CCT esto porque señalamientos que han hecho los asesores legales del SITUAM a compañeros que están llevando el caso del Rancho Santa Elena.

CENDI.

1° Los puntos relacionados a disfrute de días económicos, horario de comida, examen médico, asamblea, establecimiento de una Comisión Local de Higiene y Seguridad para el CENDI y conformación de una banca para el área de pedagógica con la contratación de 4 asistentes educativas que serán comodines. Fueron probados por consenso.

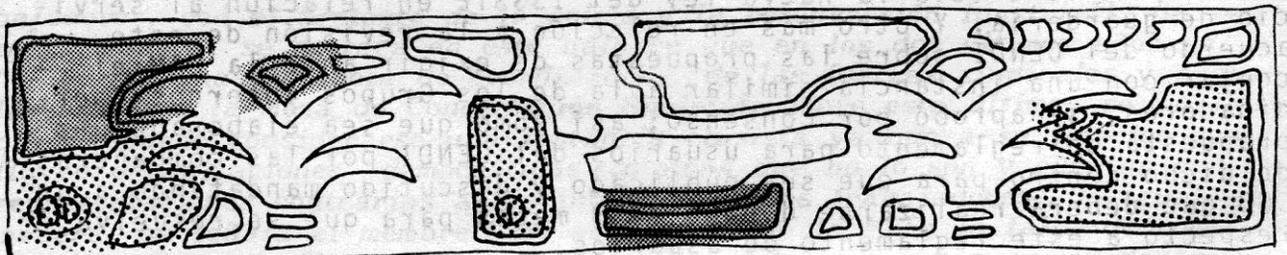


2° Sobre la creación de plazas acordes a los servicios, la necesidad de la limpieza profunda y la revisión total de la plantilla de trabajadores tomamos los siguientes acuerdos de consenso: a) revisión de los casos que sean necesarios con la intervención de la Comisión Mixta General de Tabuladores para ser acordes los perfiles de las necesidades de trabajo del CENDI. Evidentemente aquí no estarían revisando nada más funciones, sino también el salario, b) Exigir la apertura de plazas de intendente para el CENDI, mientras se contraten, buscar mecanismos que permita que se realice este trabajo tales como que los auxiliares en horas de limpieza en horas extras en pago como intendente lo realicen. c) Sobre las cuestiones de Higiene y Seguridad acordó impulsar que la Comisión de Higiene y Seguridad realizará un diagnóstico de las condiciones del CENDI de tal manera que ayudará a reforzar nuestros planteamientos sobre la conformación de la Comisión Local y la resolución de los problemas relacionados con Higiene y Seguridad en el CENDI, d) En relación a la modificación a los puntos 13 y 14 del acuerdo sobre el CENDI se tomaron las siguientes resoluciones: el punto 13 y 14 del acuerdo 15/84 entre Universidad y Sindicato se refiere fundamentalmente a los criterios con los cuales se va admitir prioritariamente a los hijos de los trabajadores y también la proporción que debe de exigir para cubrir los espacios del CENDI entre los trabajadores de base y confianza se esté cumpliendo, que contemple un estudio general desde que comenzó a funcionar y se repita cada vez que salga la convocatoria. Fue acuerdo también de consenso que se denunciará el manejo irregular que se ha dado de los criterios de preferencia para recibir el servicio del CENDI en particular el manejo de las supuestas madres solteras que no son tales planteando la modificación de la última lista elaborada. Otro acuerdo, fue buscar de qué manera nos beneficia la nueva ley del ISSSTE en relación al servicio de guardería. Y otro más en relación a la revisión de este acuerdo del CENDI sobre las propuestas de exigir ante la UAM el contar con una instancia similar a la de los Grupos Internos Coordinadores, se aprobó por consenso; así como que sea elaborado una propuesta de reglamento para usuarios del CENDI por las compañeras de dicho centro para que sea publicado y discutido mandando a un CGD que deberá realizarse dentro de 3 meses para que se resuelva respecto a este reglamento de usuarios.

### 3. Defensa del Salario.

Sobre este punto se tomaron los siguientes acuerdos:

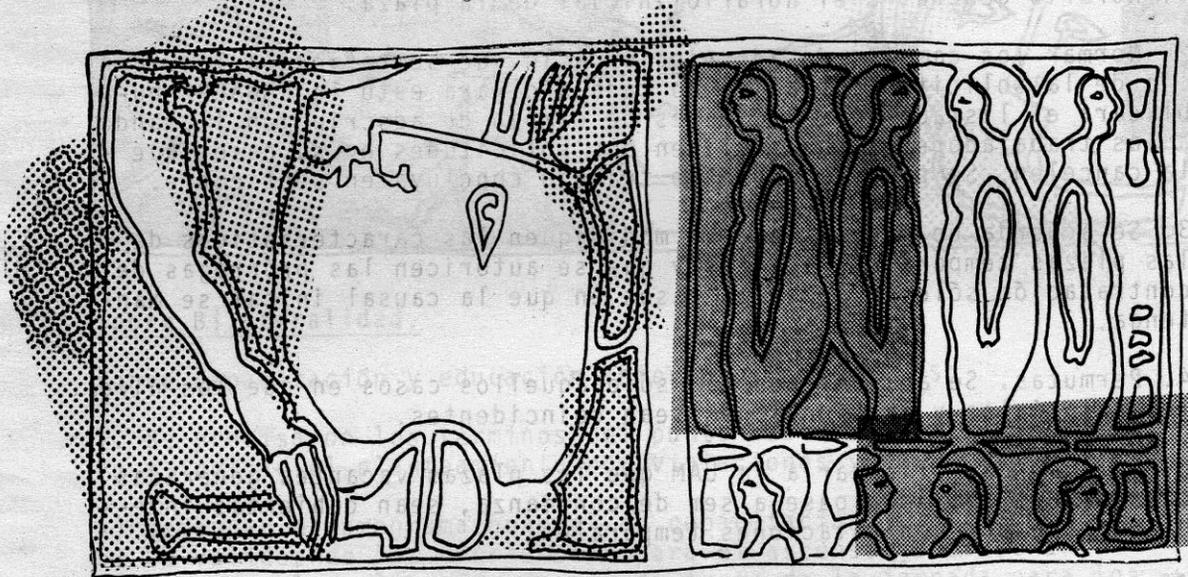
1. Que la defensa del salario no se restrinja únicamente al salario directo sino que incluya una visión global el salario integral y social y una concepción de defensa de la Universidad democrática.
2. Luchar por el salario de emergencia.
3. Por el Convenio de ajuste salarial automático cuando lo determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en la misma proporción.
4. Por la escala móvil de salarios.
5. Contra el pago de la deuda externa y sus intereses.
6. Cumplimiento irrestricto de las prestaciones.
7. Elaboración de un reglamento de prestaciones.
8. Luchar por el terreno para la vivienda.
9. La apertura del CENDI-Iztapalapa.
10. El cumplimiento sobre el FONACOT
11. Respeto a TAUAM tratar de proteger el consumo de los trabajadores para lo que se requiere realizar un trabajo por profesionales sobre los hábitos de compras, en principio se mencionó a los académicos de nutrición de Xochimilco, para que intervinieran en esta propuesta.
12. Buscar intervenir en la política de compras de la Tienda.
13. Utilización efectiva de las contribuciones al ISSSTE y FOVISSSTE sobre el servicio médico del ISSTE además de seguir participando en el Foro se acordó elaborar un trabajo de recopilación de experiencias individuales para conformar el punto de vista del Sindicato y plantear el terreno de lucha.
14. Convenios con instituciones y productores directos para el acabo de despensas que integrarán productos, frutas, legumbres y otros.



C.M.G.R.I.T.

A c u e r d o s .

1. Presentar propuesta en el renglón de sanciones del RIT, buscando reglamentar la Cláusula 5, lo que se acordó fue mandar a la representación sindical mixta general de RIT para que elabore un proyecto de reglamentación que lo presente a más tardar en un mes y que en un próximo CGD se definan los términos en que lo presenta el Sindicato en la mesa de negociaciones.



2. Sobre la política de negociación elaborada por un CGD anterior - se planteó como correcto que sea en términos similares a los de una revisión contractual por lo que se ratificó. Sin embargo por las deficiencias que han existido para abordar la discusión se acordó que se ampliara la Comisión Mixta y que esta plenaria acordará su nombramiento, los términos en que se nombra esta ampliación de la Comisión Mixta.

Otro acuerdo más fue reiniciar las negociaciones sobre el RIT el próximo mes de septiembre, hacer un llamado a la Universidad para que nuevamente se aborde la discusión de elaboración del RIT en Septiembre.

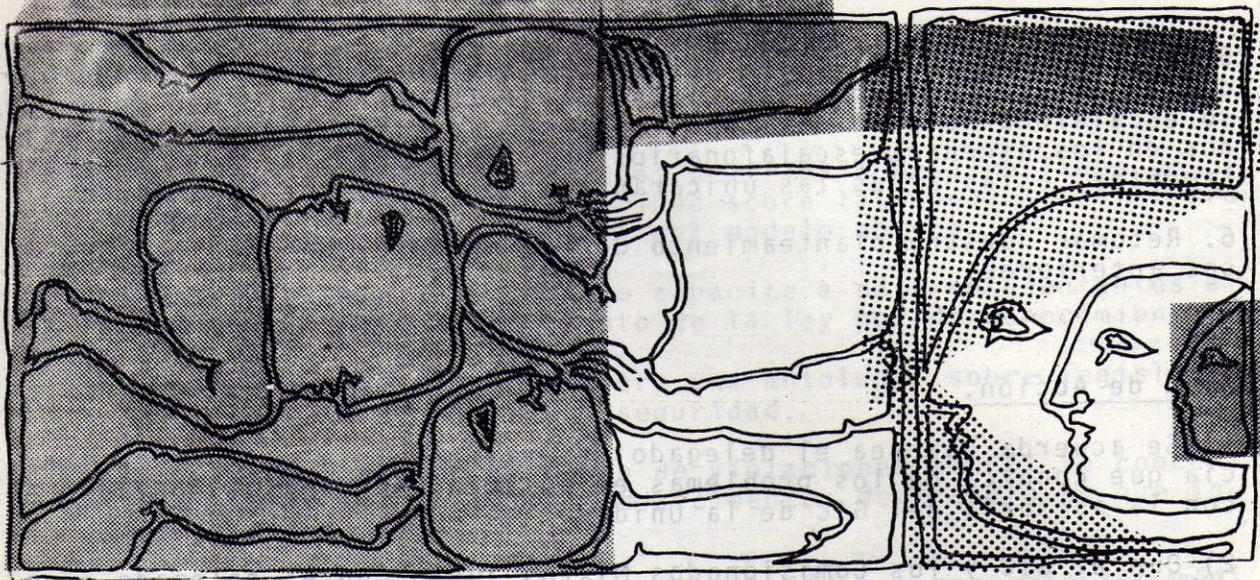
Otro acuerdo es publicar el Proyecto de RIT para que lo conozcan los trabajadores.

Un último acuerdo respecto al RIT fue la implementación de talleres de discusión en las unidades para que se comente y se conozca el proyecto sindical de RIT y de esa manera haya más compañeros que se incorporen en la negociación y en la movilización para sacar este planteamiento que está presentando el Sindicato.

## A c u e r d o s

### C.M.G.A.E.P.A.

1. En relación a la modificación de horarios que realizan los trabajadores se estableció que el Sindicato intervenga para normar criterios sobre todo para la interpretación de la Fracción I de la Cláusula 17. Tomando como uno de los criterios que se establezca temporalidad del cambio de horario del trabajador para que se mantenga el horario general o el horario inicial de la plaza.
2. Normar los cambios de adscripción y lo que se refiere a la vigencia de la solicitud actualizando cada año para esto la CMGAEPA publicará el listado de solicitudes de cambio de adscripción llamando a los trabajadores a que realicen sus solicitudes en su caso, que la cancelen. Se plantea que este trabajo concluya en septiembre.
3. Se acuerda no aceptar que se modifiquen las características de las plazas temporales vacantes y que se autoricen las prórrogas de contratación sólo en aquellos casos en que la causal inicial se mantenga.
4. Permutas. Se acuerda aceptar sólo aquellos casos en que los niveles salariales y las funciones sean coincidentes.
5. Se acuerda solicitar a la UAM que las plazas vacantes generadas cuando un trabajador pase a ser de confianza, sean cubiertas inmediatamente por contrataciones temporales.
6. Se acuerda que los delegados departamentales notifiquen a la CMGAEPA de los movimientos como cambio de adscripción, ascenso, renunciaciones, etc.
7. Se acuerda hacer un llamado a los trabajadores para que se ajusten a hacer únicamente las funciones descritas en su puesto.
8. Se acuerda que la CMGAEPA elabore el RAEPA considerando criterios para las permutas, escalafón, cambio de adscripción, etc. Se mandata a la CMGAEPA para que este trabajo sea presentado con la integración de la comisión respectiva el próximo congreso extraordinario.
9. Se acuerda que los compañeros que estén cubriendo una plaza temporal no podrán concursar por otra plaza de las mismas características, hasta que no hubieran concluido la contratación de la primera.
10. Transferencias. Se acuerda suspender las transferencias hasta que los problemas presentados tengan una definición en conciliación. Se acuerda en este punto nombrar una Comisión Especial para investigar las transferencias realizadas, la cual queda integrada por: --- Azcapotzalco, Carmen Troncoso, Iztapalapa, Pablo Angel, Rectoría --- Abraham Partida, Tienda Miguel Velasco, Xochimilco, Adriana Espinoza.



### Sobre Bilateralidad.

Sobre capacitación y educación abierta el acuerdo es:

1. Se precisaron los términos del punto sobre capacitación que ya va a incluir el planteamiento por violaciones y que contiene:
  - a) Demandar el programa general de capacitación
  - b) La validez de las constancias para el ascenso escalafonario
  - c) Demandar la aplicación de cursos fuera de la jornada para los -- los trabajadores que no están ubicados en el puesto para que va el curso.
  - d) Demandar el cumplimiento del acuerdo asentado en el acta 18/83 -- de la Comisión sobre la revisión de la escolaridad mínima para -- participar en un curso.
2. Sobre educación abierta y capacitación de académicos se acordó -- elaborar una propuesta por la Comisión Mixta, Grupos Internos Coordinadores y C.E. en la línea de que sea la Comisión Mixta la que -- aborde estos asuntos para lo cual se dió plazo de un mes para que -- se publique y acuerde en un próximo CGD el planteamiento sindical.
3. Revisión de temarios.  
De los cursos acordados en la línea de contrarrestar los plantea--- mientos de la Rectoría de reducir sólo al adiestramiento recuperando las inconformidades y traducirlas en propuestas que busquen resolver los problemas, un mecanismo concreto que se señaló como trabajo de la Comisión es la elaboración de un cuestionario que permita la evaluación de los cursos que se han dado hasta este momento.
4. Incorporar a los temarios en la primera sesión de los cursos una visión general del Contrato Colectivo de Trabajo y en particular lo que se refiere a la capacitación.

5. Detectar áreas difíciles es decir, aquellos lugares en donde que dan de manera constante las plazas desiertas en el proceso de ascenso escalafonario para dar cursillos para los trabajadores interesados en los ascensos escalafonarios por los compañeros de los departamentos, estas áreas las ubicarán los compañeros de la CMGAEPA.

6. Retomar nuestro planteamiento de formación elaborados en congresos anteriores.

### Plan de Acción.

1) Se acuerda que sea el delegado departamental la primera instancia que conozca de los problemas en su área de trabajo, contando con la asesoría del GIC de la Unidad.

2) Que el GIC y los Comisionados Mixtos junto con el delegado sean quienes atiendan los problemas en las direcciones o secretarías de Unidad.

3) Que se acuerpen para ésto los problemas en las Unidades.

4) Conformar comisiones en los consejos seccionales de delegados para detectar e integrar los problemas de los de las Unidades.

5) En C.E. participe como apoyo en las negociaciones en las Unidades. Y Finalmente si rebasan los problemas su solución en las Unidades, asistir a la Secretaría General de la UAM por medio del C.E., pero acompañado de estas instancias. Se definió también la política de atención a los problemas a mediano plazo revisando toda la discusión sobre los distintos aspectos que se tocaron sobre el derecho al salario, derecho al empleo, condiciones de trabajo, bilateralidad, etc. Se acordó que debía de atenderseles de manera cotidiana buscando el acuerpamiento; aglutinar cada uno de los problemas de manera central pero en todo caso se estaría pensando en un emplazamiento por violaciones a mediano plazo de manera muy precisa que se revisará en el mes de octubre por un CGD la posibilidad de implementar este emplazamiento.

6) Un acuerdo más fue que C.E. envíe una circular a las autoridades con la relación de los delegados señalando que ellos son la primera instancia que va a tratar los acuerdos laborales.

7. Otro acuerdo más fue estructurar una escuela sindical para los delegados y una escuela sindical en donde en términos generales debe contemplarse la capacitación teórico-política pero en principio esto debería de atenderse de inmediato con cuestiones elementales contenidas en el CCT.

Se acordó que debía ser apoyado con la línea de folletos como el que se presenta a este Congreso sobre el proceso de rescisión.

# RESOLUTIVOS DE POLÍTICA SINDICAL

## Higiene y Seguridad.

- i) Se acuerda continuar con métodos de trabajo desarrollados por la Comisión de Higiene y Seguridad sobre las condiciones de trabajo, siguiendo la metodología del modelo obrero.
- ii) Se acuerda exigir a la UAM que capacite a sus representantes al fin de evitar el incumplimiento de la ley por desconocimiento.
- iii) Se acuerda que el SITUAM elabore una antología sobre legislación en materia de higiene y seguridad.
- iv) Se acuerda incorporar al rubro de violaciones al CCT lo concerniente a la falta de avisos de accidentes de trabajo en que incurrir la Universidad.
- v) Se acuerda que los cambios de adscripción por prescripción médica se efectúen con el único requisito de tener la valoración médica del ISSSTE.
- vi) Se acuerda que el SITUAM se incorpore a los preparativos del 2º Encuentro de Enfermedades Epidemiológicas para el año de 1988.
- vii) Se acuerda que los representantes del Sindicato en las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad se incorporen a los cursos que el SITUAM realiza.
- viii) Se decide no aceptar compensaciones económicas por riesgo de trabajo o condiciones insalubres y/o peligrosas.
- ix) Se acuerda contratar la asesoría para la CMGHyS así como un médico del trabajo.
- x) Exigir el cumplimiento del examen médico anual para trabajadores.

## Comisión Mixta General de Tabuladores.

- 1) El primer acuerdo de este Congreso es en el sentido de que en caso de que existan cambios en la maquinaria, en el equipo o la tecnología se hará el análisis correspondiente para reubicar o reestructurar algunas plazas en el Tabulador, en estos casos necesariamente se tendrá que revisar el salario correspondiente.
- 2) Se acuerda que la CMGT elabore un proyecto de reestructuración del tabulador salarial, incorporando los criterios de: complejidad, responsabilidad, calificación y riesgo, este proyecto deberá ser entregado en el próximo Congreso General Extraordinario.

# RESOLUTIVOS DE POLITICA SINDICAL

## REFORMA ESTATUTARIA

De conformidad con el Estatuto Sindical vigente hasta el XI Congreso General Ordinario, que en su artículo 24, inciso "D", señala que es facultad del Congreso General deliberar y resolver "las reformas que procedan al presente Estatuto Sindical, el cual se revisará cada dos años", los delegados al Congreso abordaron la discusión sobre modificaciones estatutarias. A continuación se presenta una apretada síntesis de la discusión y el resumen detallado de los artículos motivo de reforma.

1. Limitar los procesos de reelección. Dejando a salvo el derecho que tiene cualquier afiliado para participar en cargos de representación sindical, el Congreso resolvió establecer un límite a dichos procesos, de tal modo, que ningún afiliado podrá ocupar por más de cuatro años continuos cargos de representación, de igual forma la reelección dentro de la misma instancia queda anulada.

Dos razonamientos orientaron al Congreso para tomar tales decisiones: por un lado, enfrentar los fenómenos de burocratización, por otro lado, propiciar que un número cada vez mayor de compañeros sindicalizados se involucre en la vida sindical.

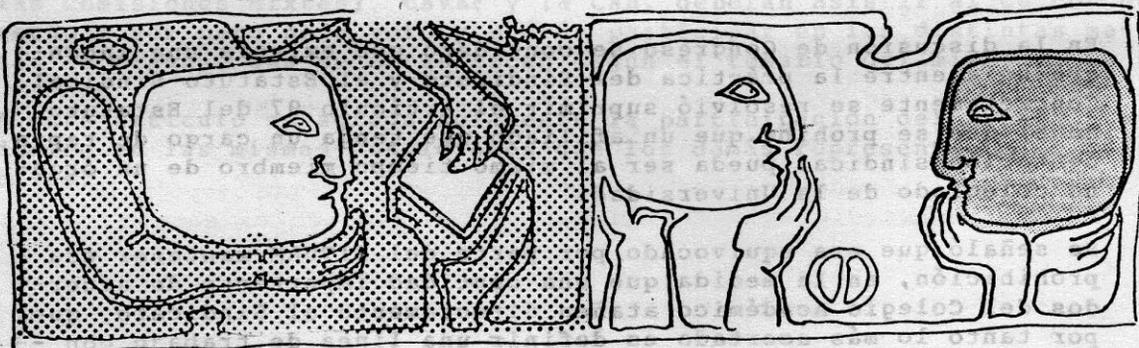
2. En el mismo sentido que el anterior, es decir, con respecto a los procesos electorales, se planteó la problemática referida a la poca participación de los afiliados académicos en la vida sindical, que obviamente se refleja también en los procesos electorales, en los que la votación de trabajadores académicos es escasa. Por ello, el Congreso resolvió que la elección del Asesor Académico mediante el mecanismo de votación secreta, directa y universal, en la que participen únicamente los afiliados miembros del personal académico, debe ser vista como un método más que el Sindicato se da para promover la participación del sector académico.
3. Con la misma intención que el caso anterior, el Congreso acordó que el Responsable de Asuntos Académicos y Educación de los Grupos Internos Coordinadores, excepción hecha de los GIC's. de la Tienda de Autoservicio y de la Rectoría General, sea necesariamente un afiliado del personal académico. Con esta decisión se busca fortalecer el carácter mixto de nuestra organización al concitar la participación del sector.
4. Otro resolutivo importante del Congreso, que igualmente tiene que ver con la participación sindical de los académicos, es el referido a la creación de una nueva instancia de gobierno; la Asamblea Divisional. El reconocimiento de que la incidencia del Sindicato es reducida entre los académicos, llevó al Congreso a definir y acordar un espacio más amplio de análisis y decisión para el sector.

La Asamblea Divisional no niega a la Asamblea Departamental, por el contrario supone un complemento, el impulso de aquella está sujeto, en todo caso, a las especificidades propias de cada Sección Sindical que corresponda a las Unidades Académicas de la U.A.M.

5. En cuanto a las facultades de nuestros órganos de gobierno, en este caso el Consejo General de Delegados, el Congreso juzgó necesario otorgarle una nueva facultad; la de emplazar a huelga únicamente cuando se trate de demandar aumento salarial de emergencia. Ello obedece a que cuando menos en el año que corre hemos tenido que emplazar en tres ocasiones precisamente por dicha demanda, asumiendo el desgaste que ello ha implicado, al tener que convocar a referendum o bien a Congreso General para tomar la decisión.

Esta nueva facultad del CGD sólo se ejercería, cuando no estuviera cercana la realización de un Congreso General o cuando las circunstancias del caso no permitan efectuar un referendum y por ende no pudiera tomarse mediante estos mecanismos la decisión de emplazar.

6. Se recorre la fecha de realización del Congreso General Ordinario. La práctica del Sindicato de realizar dos congresos por año, ha supuesto un excesivo desgaste de la organización sindical, por ello se resolvió que la fecha de realización del C.G.O. se traslade a la primera semana del mes de octubre de cada año, de forma tal que en él se aborden tanto la discusión relativa a la situación interna, la definición de nuestras políticas generales, así como la elaboración de los proyectos contractuales y/o salariales, según sea el caso.
7. Otro aspecto relevante, es el resolutivo que se refiere al problema de la coordinación de las Comisiones Mixtas (parte sindical). No obstante que existe un reglamento de coordinación de instancias sindicales sancionado por un Congreso anterior, en la práctica, la coordinación adolece de muchos problemas. En ese sentido, el Congreso resolvió que los responsables de organización y Propaganda de los GIC's asuman la responsabilidad de coordinar a los miembros de las Comisiones Mixtas que correspondan a su Sección Sindical.



8. En cuanto a los órganos normativos, particularmente la Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización, en el Congreso fue asumido que en la práctica dicho órgano es virtualmente inexistente, a pesar de la importancia que tiene en cuanto a regular la vida interna del SITUAM. Gran parte del problema estriba en las dificultades que se tienen para reunir al pleno de la CAVEF.

A fin de superar dicha problemática, el Congreso acordó facultar a los integrantes de la CAVEF de cada Sección Sindical para que puedan emitir resoluciones, relativas a la procedencia de aplicar sanciones a aquellos afiliados que incurran en violaciones al Estatuto Sindical y a los acuerdos de nuestra organización. Esta facultad será ejercida sin que sea necesario reunir al pleno de la CAVEF.

En este resolutivo de Congreso los casos referidos a la expulsión definitiva de un afiliado y a la destitución de uno o de la totalidad de los integrantes del Comité Ejecutivo, fueron considerados como materia de análisis y resolución del pleno de la CAVEF.

9. Por resolutivo de Congreso, la Asamblea Seccional está facultada para conocer y resolver, a propuesta de la CAVEF, sobre la aplicación de sanciones a un afiliado que haya incurrido en violaciones al Estatuto Sindical y/o acuerdos de nuestra organización.

La excepción a esta facultad, es la expulsión definitiva de un afiliado y la destitución de uno o de la totalidad de los integrantes del Comité Ejecutivo, en estos casos la Asamblea Seccional podrá conocer de ellos pero no podrá resolver en definitiva, ya que sólo el Consejo General de Delegados, el Comité de Huelga o el Congreso General tiene facultad para tomar una resolución en esos casos.

10. Por acuerdo del Congreso, la fecha de realización de las elecciones para renovar al Comité Ejecutivo se traslada al mes de noviembre de cada dos años. Este resolutivo obedece a que la fecha de realización del Congreso General Ordinario fue recorrida a la primera semana del mes de octubre de cada año, dado que es precisamente esta instancia de gobierno la facultada para emitir la convocatoria a elecciones, está por demás señalar la obligación de modificar también las fechas de elección.

11. En la discusión de Congreso se consideró que existía una incongruencia entre la práctica del Sindicato y el Estatuto Sindical. Concretamente se resolvió suprimir el artículo 97 del Estatuto, en el que se prohíbe que un afiliado que tenga un cargo de representación sindical pueda ser al mismo tiempo miembro de un órgano colegiado de la Universidad.

Se señaló que era equivocado por parte del SITUAM mantener esa prohibición, en la medida que una cantidad importante de acuerdos del Colegio Académico atañen directamente al Sindicato, que por tanto lo más acertado es definir una línea de trabajo con respecto a dicho órgano colegiado.

## ARTICULOS DEL ESTATUTO QUE FUERON MODIFICADOS

### Capítulo III. Derechos y Obligaciones de los afiliados.

Artículo 12. Se acordó modificarlo, quedando en los siguientes términos; "votar y ser votado para cargos sindicales de acuerdo a lo establecido en los presentes estatutos, en ningún caso un afiliado que ya ocupe un cargo sindical, podrá renunciar a él con el fin de contender por otro cargo sindical distinto. Para poder participar como candidato en una contienda electoral deberá previamente concluirse el periodo de representación para el cual se fue electo, de la misma manera no podrán ser candidatos a cargos de representación sindical aquellos afiliados que durante los cuatro años anteriores al proceso de elecciones hayan venido funjiendo como representantes sindicales. Aquellos afiliados que estén en este su puesto deberán dejar transcurrir dos años para poder ser candidatos a un cargo. Una excepción a lo anterior será el caso de los interinarios.

Artículo 17. Los órganos de gobierno del SITUAM serán:

#### A) Organos de deliberación y resolución:

A.1) Congreso General (CG)

A.2) Consejo General de Delegados (CGD)

A.3) Consejo Seccional de Delegados (CSD)

A.4) Asamblea Seccional (AS)

Se agrega A.5) "Asamblea Departamental y/o Divisional"

#### B) Organos de Coordinación y Ejecución.

B.1) Comité Ejecutivo (CE)

B.2) Grupo Interno Coordinador (GIC)

B.3) Delegado Departamental (DD)

B.4) Comisiones Mixtas, parte sindical (CM)

Se agrega B.5) "Asesor Académico (AA)"

Artículo 19. "El Comité Ejecutivo, los GIC's, la parte sindical de las Comisiones Mixtas; CAVEF y la CAH, deberán asistir al CG con derecho a voz pero no a voto y podrán participar en las distintas mesas de trabajo que se establezcan según el temario del mismo"

A este artículo se agrega solamente la participación del Asesor Académico en las mismas condiciones que los demás representantes sindicales.

**Artículo 33.** "El CGD tendrá facultades para deliberar y resolver sobre los emplazamientos a huelga, única y exclusivamente, cuando se trate de demandas por aumento salarial de emergencia.

**Artículo 60.** "Son facultades y obligaciones de los integrantes del Grupo Interno Coordinador".

**II) Responsable de asuntos académicos y educación:**

**Inciso Nuevo**

**9.** El trabajador afiliado que ocupe este cargo deberá ser miembro del personal académico.

**III) Responsable de Organización y Propaganda.**

**Inciso Nuevo**

**8.** Coordinar el trabajo interno del GIC, se agrega "y a los representantes sindicales en las Comisiones Mixtas de su Sección.

**Artículo 91.** "Todas las sanciones serán resueltas por la Asamblea Seccional a propuesta de la CAVEF, excepción hecha de los casos de expulsión definitiva de un afiliado o cuando se trate de la destitución de uno o de la totalidad de los integrantes del CE, en cuyo caso el CGD, CH o el CG serán las instancias facultadas para tomar una resolución".

**Artículo (nuevo).** Para que pueda ser aplicada una sanción a algún afiliado, la CAVEF se sujetará al siguiente procedimiento:

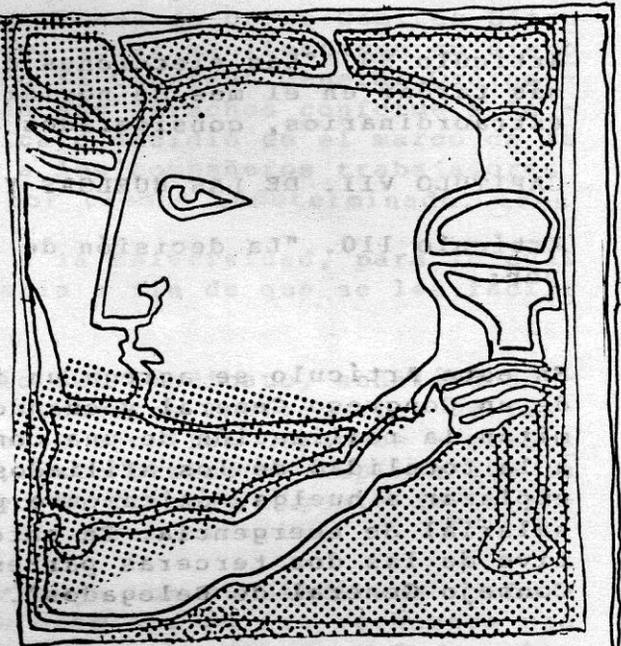
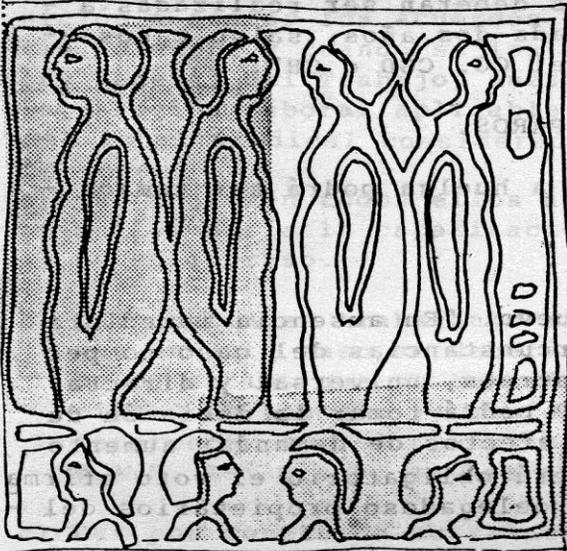
1. En un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que se tenga conocimiento del asunto de que se trate, la CAVEF citará a los involucrados a una reunión donde se deberán ofrecer los argumentos por las partes.
2. En los siguientes diez días hábiles practicará las investigaciones y consultas necesarias, a fin de que pueda emitir un dictamen.
3. En los siguientes cinco días hábiles a más tardar, la CAVEF deberá emitir el dictamen que corresponda, dictamen que deberá ser puesto a consideración de la Asamblea Seccional respectiva, que para tal efecto haya sido citada previamente, instancia que deberá resolver.

**Artículo (nuevo).** Cuando un afiliado, a quien se le haya aplicado una sanción, se inconforme con la decisión tomada en la Asamblea Seccional, podrá apelar dicha sanción ante el CGD, CH, o CG.

**Artículo 92.** Cuando se trate de un caso que amerite expulsión del SITUAM el procedimiento se ajustará a las siguientes normas:

1. La CAVEF conocerá de la solicitud de expulsión, ajustándose a los términos previstos en su procedimiento.
2. Llevará la propuesta de expulsión definitiva para que en su caso sea aprobada o rechazada en el CGD, CH, o CG, según sea el caso.

3. Al trabajador afectado le será escuchada su defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en el presente estatuto.
4. El CGD, el CH o el CG conocerán tanto de las pruebas que sirvan de razón para aplicar el procedimiento de expulsión, como las que ofrezca el afectado.
5. La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las 2/3 partes de los delegados titulares del CGD, CH o CG.
6. La expulsión sólo podrá decretarse para los casos expresamente consignados en el presente estatuto, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.



## CAPITULO VI. DE LAS ELECCIONES Y DE LAS VOTACIONES.

Artículo 96. "En ningún caso un afiliado al SITUAM podrá ocupar más de un cargo de elección sindical simultáneamente. De igual manera, ningún integrante del CE, los GIC's o las CMS (parte sindical) podrá reelegirse en la misma instancia en el periodo inmediato siguiente. Para este efecto, las Comisiones mixtas de Unidad se consideran instancias inferiores a las Comisiones Mixtas Generales por lo que los miembros de las primeras, si pueden aspirar a participar en las Comisiones Mixtas Generales.

Una excepción a este principio serán los casos de afiliados que hayan venido ocupando un cargo de manera interina cubriendo el periodo de otra persona, ya que en este caso sí podrán reelegirse en la misma instancia e inclusive en el mismo cargo.

Artículo (nuevo). "El cargo de asesor académico será ocupado por un trabajador afiliado miembro del personal académico. La designación será a través del mecanismo de votación secreta, universal y directa, en la que participarán únicamente los trabajadores académicos afiliados, su fecha de elección coincidirá con la de los Grupos Internos Coordinadores".

Artículo 97. "Los afiliados al SITUAM que cuenten con cargo sindical no podrán ser simultáneamente representantes ante los órganos colegiados de la Universidad Autónoma Metropolitana".  
Este Artículo se suprime

Artículo 99. "Las elecciones ordinarias deberán ser realizadas a más tardar en el mes de noviembre de cada dos años, salvo casos extraordinarios, considerados así por el CG. CGD o CH".

#### CAPITULO VII. DE LAS HUELGAS Y DE LOS PAROS.

Artículo 110. "La decisión de emplazar a huelga podrá ser tomada por:

En este Artículo se agrega un inciso nuevo. "En ausencia inmediata de un Congreso General y cuando las circunstancias del caso no permitan la realización de una consulta secreta, universal y directa a la totalidad de los afiliados, el CGD podrá tomar la decisión de emplazar a huelga, únicamente para los efectos de demandar aumento salarial de emergencia. En este caso será obligatorio el voto afirmativo de las dos terceras partes de los delegados propietarios del Consejo General de Delegados".

### NOTA

-- En cuanto al perfil de funciones sindicales del cargo del Asesor Académico del SITUAM, se acordó que la Secretaría de Asuntos Académicos de C.E. los Responsables de Asuntos Académicos y Educación de los G.I.C.S y la parte sindical de la CMGVPIPPA sean las instancias que elaboren una propuesta que tendrá que ser sancionada por un Consejo General de Delegados a fin de que sea incorporado dicho perfil de funciones al Estatuto Sindical.

## TRABAJADORES DEL LOCAL SINDICAL

Fueron presentadas al Congreso tres ponencias sobre la situación pre valenciente entre el Sindicato y los trabajadores del Local Sindical. Después de una amplia discusión acerca de los problemas que se han venido arrastrando desde anteriores gestiones de otros Comités Ejecutivos y una vez que los trabajadores del local manifestaron su disposición a acatar los acuerdos de nuestro XI Congreso General Ordinario, siempre y cuando se les respetaran sus derechos conforme a la Ley Federal del Trabajo, nuestro Sindicato decidió en el marco de la legislación laboral aplicable ofrecer a los compañeros trabajadores del local sindical considerados como por tiempo indeterminado, tres opciones:

- a) Que ingresen todos ellos a laborar a la Universidad, para lo cual se les daría la capacitación necesaria a fin de que se les facilite su ingreso.
- b) Que continúen trabajando al servicio del Sindicato, señalándose que en este caso se deberán firmar Contratos Individuales de Trabajo, en los que se considerarán todos aquellos derechos y prestaciones de los que ya venían gozando, esto último no implica que la referencia sea el Contrato Colectivo de Trabajo vigente de la U.A.M. Así mismo, se les respetará el nivel salarial.
- c) Dar por concluida su relación de trabajo con el Sindicato conforme a la Ley Federal del Trabajo. En esta opción fue rechazada una propuesta que planteaba que la liquidación se diera conforme al Contrato Colectivo de Trabajo nuestro.

No obstante las tres opciones acordadas, el Congreso votó una resolución en términos de "una decisión política" solicitando a los compañeros trabajadores del local sindical aceptaran irse todos ellos a trabajar a la U.A.M.

Por otro lado el Congreso resolvió fijar un plazo a los trabajadores del local para que decidiesen por cual de las tres alternativas optaban, fijándose como plazo el último día de actividades previo al inicio del periodo vacacional de verano de 1987.

Otro resolutivo se refiere a los casos de aquellos trabajadores del local que fueron contratados casi al término de la gestión del anterior Comité Ejecutivo, al respecto se acordó que podrían ser considerados en el acuerdo antes señalado, sólo aquellos que hubieran mantenido una relación de trabajo permanente, es decir, que ésta no haya sido esporádica y discontinua. En ese mismo sentido, se resolvió que aquellos trabajadores que hayan sido contratados en la gestión del actual Comité Ejecutivo no serán considerados en el acuerdo ya expresado.

Con respecto a futuras contrataciones, se definió que

Contrataciones por proyecto, en estos casos dichas contrataciones no podrán ir más allá del periodo del actual Comité Ejecutivo.

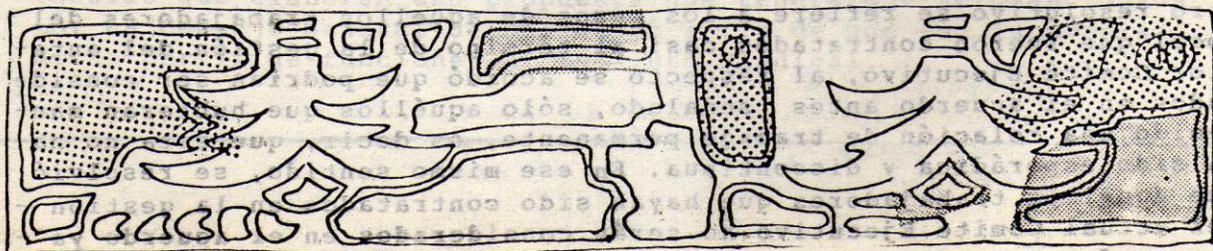
Para efectos de cubrir estas necesidades se considerará prioritariamente a compañeros afiliados, los mecanismos para ingresar podrán ir desde el servicio social hasta comisiones de carácter sindical.

Por otro lado, el Congreso acordó integrar tres comisiones de trabajo:

--Comisión de reorganización del trabajo en el Local Sindical. Esta Comisión deberá elaborar un proyecto de reorganización de todos los procesos de trabajo que actualmente se realizan en el Local del Sindicato. Igualmente diseñará una propuesta de Contrato Individual de Trabajo y hará un planteamiento en cuanto a quien corresponde, sea C.E., afiliados, trabajadores del Local, proponer candidatos a ingresar como trabajadores del Sindicato y los mecanismos de ingreso, el marco de referencia para lo anterior es la propuesta presentada por el Comité Ejecutivo al Congreso. Mientras tanto se acordó suspender las contrataciones de nuevos trabajadores. Para dicha Comisión fueron nombrados los compañeros Gustavo López Laredo, Gerardo Hernández Estrada, Antonio Venadero Valenzuela, Isaac Campos Campuzano, Evaristo Díaz Martínez, Efrén Méndez, Esther Soto Cota y Fernando Vizcaino. Las propuestas que elabora esta Comisión deberán ser presentadas a un Consejo General de Delegados.

--Comisión que definirá una propuesta de porcentaje de los fondos sindicales que será destinado al pago de salarios de los trabajadores del local sindical. Dado que se informó que una cantidad considerable de las cuotas sindicales se va en pago de la nómina de trabajadores, se consideró pertinente tener un porcentaje fijo para estos gastos, para esta comisión fueron nombrados los compañeros: Alejandro Vega García, Gustavo López Laredo, Alfredo Aguilar Huintrón y Plácido Vázquez. La definición sobre este porcentaje será tomada por un Consejo General de Delegados.

--Finalmente se integró una tercera comisión, que deberá constatar la veracidad de las acusaciones hechas en el Congreso, en cuanto a un desempeño inadecuado en las labores por parte de los trabajadores del local. Para esta comisión fueron nombrados los compañeros Mario Bustamante, Amalia Onofre Flores, Cristina Hernández Uribe, Francisco Velasco Ramírez, Griselda Cortés. De la misma manera que las anteriores comisiones, el resultado del trabajo de ésta será llevado a un Consejo General de Delegados.



# REGLAMENTOS INTERNOS DEL SINDICATO

En esta parte de la discusión del Congreso se consideraron tres tipos de reglamentos internos: a) Reglamento de Huelgas, b) Reglamento de uso de vehículos del Sindicato c) Reglamento de Fondo de Ahorro.

## REGLAMENTO DE HUELGAS.

Al XI Congreso General Ordinario fue llevada una propuesta de Reglamento de Huelgas, elaborado por un grupo de compañeros afiliados de la Sección Iztapalapa. La argumentación que se dió para justificar la necesidad de un marco normativo interno que regule la participación de los trabajadores en los periodos de huelga, giró en torno a la importancia que tiene la organización y disciplina del conjunto de los afiliados.

Se señaló que nuestro sindicato tiene en su haber una cantidad considerable de huelgas estalladas, sin embargo, no hemos sido capaces de recapitular la experiencia producto de esos movimientos. Se trata de superar los problemas de organización y disciplina, de propiciar una mayor participación de los agremiados, con esa intención se planteó al Congreso la aprobación de un conjunto de normas que regulen la participación de los sindicalizados en los movimientos huelguísticos.

En lo general el proyecto presentado fue aprobado, sólo dos aspectos del mismo fueron motivo de debate; lo relativo a sanciones y a las formas de organización, aspectos en los que fueron aprobadas diversas modificaciones.

El reglamento de huelgas finalmente fue aprobado por el Congreso General y publicado en el mes de julio pasado.

## REGLAMENTO DE USO DE VEHICULOS DEL SINDICATO

Este reglamento fue propuesto por la Secretaría del Interior, tiene por origen la adquisición por parte del Sindicato de tres vehículos, en tanto patrimonio sindical se planteo necesario establecer claramente los criterios de uso de vehiculos, de tal suerte que por un lado, se proteja el patrimonio de los trabajadores, y por otro lado, se les de el uso sindical adecuado.

Al respecto de esta propuesta de reglamento, el Congreso aprobándolo en lo general, sólo se modificaron los artículos que se señalan, quedando en los siguientes términos:

Artículo 4º, se agrega que "para poder hacer uso del vehículo es obligatorio tener licencia de conducir".

Artículo 9º, Fracción 4, "los vehículos propiedad del SITUAM serán utilizados para realizar trabajos sindicales propios dl Comité Ejecutivo", y se agrega, "GIC'S, Comisiones Mixtas y otras comisiones sindicales internas".

## REGLAMENTOS INTERNOS DEL SINDICATO

Artículo 12, "se sancionará con la pérdida definitiva del derecho de usar los vehículos del Sindicato, cuando se incurra en las siguientes faltas...". Esta leyenda sustituye a la de amonestación escrita.

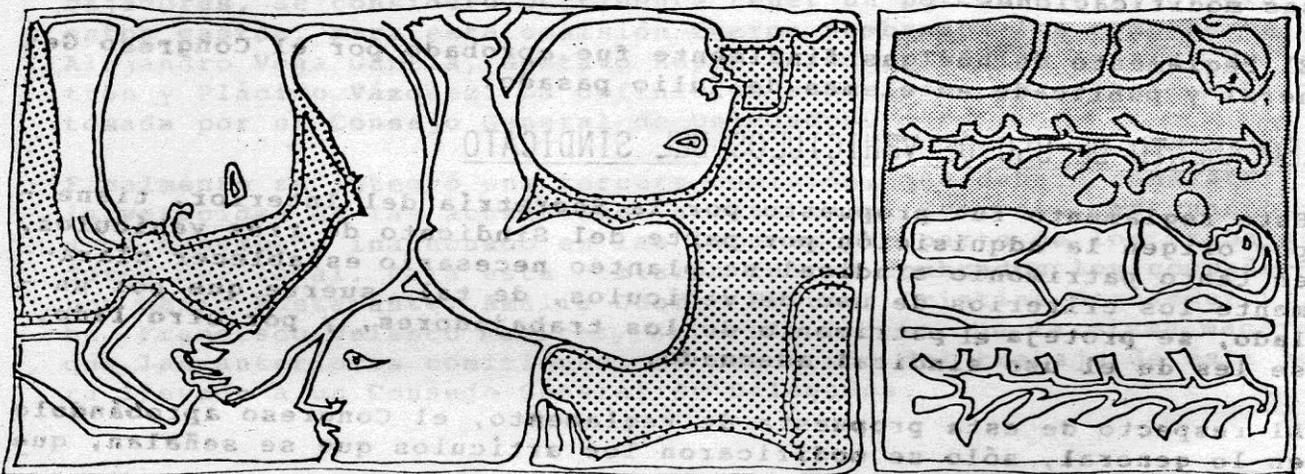
Artículo 13, En este artículo se consideraban los casos de reincidencia, el Congreso resolvió desaparecer dicha figura.

Artículo 15, "cuando por decisión del sindicato" se agrega "o por in costeabilidad se dé de baja un vehículo se procederá a su liquidación de la siguiente manera...".

En cuanto a la propuesta de contratar a un chofer que conduzca los vehículos del Sindicato, propuesta contenida en el proyecto de reglamento presentado por la Secretaría del Interior, se acordó que fuese revisada por la comisión de reestructuración de los procesos de trabajo, que fue nombrada en el mismo congreso.

### REGLAMENTO DE FONDO DE AHORRO

En cuanto a este reglamento y dado que en el Congreso no fue posible avanzar en su discusión, toda vez, que no se presentó una propuesta integral se acordó que en el próximo Congreso General Extraordinario se presente un proyecto de modificaciones al Reglamento de Fondo de Ahorro, de tal suerte que la única modificación aprobada se refiere al procedimiento para otorgar los primeros préstamos al inicio del ejercicio anual del fondo, acordándose a este respecto que las primeras solicitudes que lleguen para efectos de préstamo serán sorteadas.



Se hizo una propuesta de contratar a un oficinista contable por obra determinada para que efectúe las conciliaciones bancarias, resolviéndose que este planteamiento sea revisado por la Comisión que está a cargo de la reorganización de los procesos de trabajo en el Local Sindical.

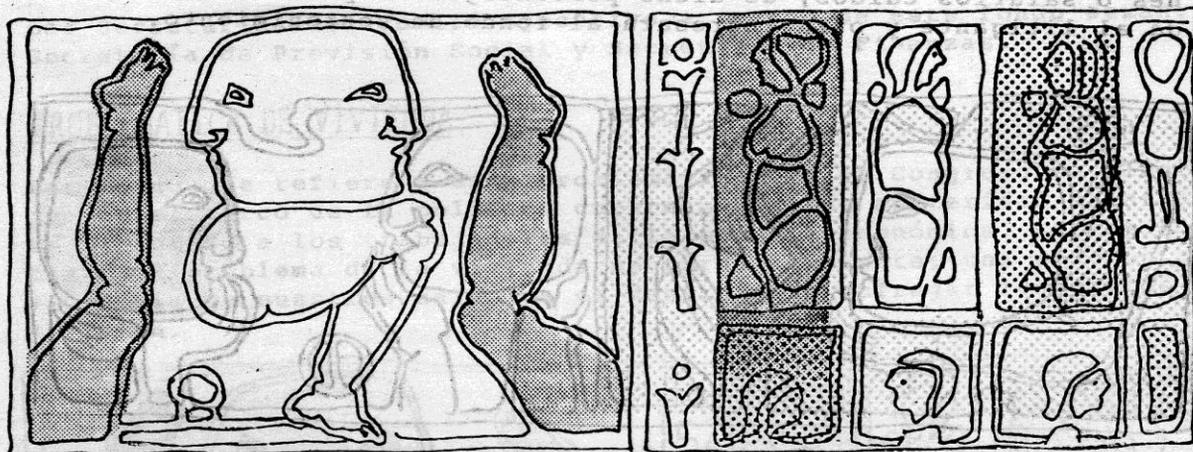
## PRESTACIONES SINDICALES

En este rubro se consideraron los siguientes aspectos: a) Creación de un Bufete Jurídico del SITUAM, b) Constitución de un Fondo de ayuda en casos de defunciones de familiares de los afiliados, c) Problema de la vivienda, d) Foro de trabajadores mayores de 50 años y e) Firma de un convenio con una empresa de servicios para automóviles y la continuidad del seguro de vida y de automóvil.

### BUFETE JURIDICO DEL SITUAM

Sobre este particular, la Secretaría del Interior, presentó una propuesta de crear un bufete jurídico que brinde asesoría a los afiliados. Se argumentó que las necesidades de asesoría legal por parte de los agremiados se dan en distintos terrenos (civil, mercantil, penal, etc.) rebasando con ello la capacidad de atención del Sindicato, dado que hasta ahora la asesoría y defensa de los afiliados ha sido en el ámbito laboral.

Se señaló que no es posible mantener la concepción tradicional de -- que la organización sindical sólo opera como instrumento de lucha -- natural en cuanto a la defensa de los intereses laborales de los --



sindicalizados, en tanto que la experiencia cotidiana demuestra que los compañeros trabajadores acuden en muchas ocasiones buscando asesoría legal en conflictos de orden diferente al laboral por tanto, el Sindicato debe asumirse como un espacio de defensa de los intereses de sus integrantes en un sentido mucho más amplio, es decir, y en do más allá de lo laboral.

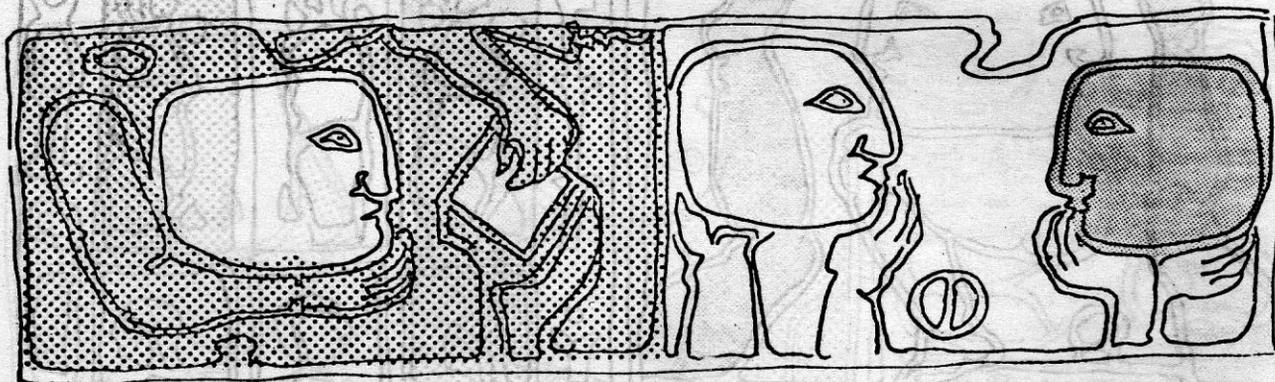
Así pues la finalidad del Bufete Jurídico del SITUAM sería en primera instancia, dar la asesoría legal a los afiliados en distintos campos, pretendiendo incluso, que a futuro tal asesoría se extienda a organizaciones fraternas.

Las áreas de atención serán las siguientes: laboral, penal, civil, mercantil, y familiar, Aunque inicialmente el área con la que se comenzará será la laboral.

En cuanto al funcionamiento se considerará la viabilidad de que en el Local del Sindicato se le destine un espacio físico, asimismo, el equipo y mobiliario necesario para su funcionamiento.

Por lo que respecta al financiamiento económico, el SITUAM aportará inicialmente los recursos económicos necesarios para su instalación y puesta en marcha, planteándose que a futuro el Bufete debe ser --autofinanciable, para lo cual se estableció lo siguiente:

- Una cuota fija, no mayor a un día de salario mínimo vigente, para casos de asesoría, un 50% de esa cuota será destinada al fondo de sostenimiento del Bufete, el 50% restante corresponderá al asesor que atiende el caso.
- Al hacerse cargo de asuntos civiles, penales, mercantiles y familiares, se fijará un porcentaje que considere; viáticos del asesor y un ingreso al fondo de sostenimiento, asimismo, el demandado o demandante, cubrirá la totalidad de gastos y costas que se deriven del juicio.
- En asuntos laborales, se dará un día de salario por conocer el caso, estableciéndose un 15% de pago sobre el total de indemnizaciones o salarios caídos, de dicho porcentaje una parte será destinada al litigante y otra ingresará al fondo de sostenimiento.



- Para la integración de este Bufete Jurídico se convocará a la asesoría legal del Sindicato, a compañeros del departamento de Derecho de la unidad Azcapotzalco y estudiantes de la Universidad que estén desarrollando su servicio social, a fin de hacer las observaciones de carácter particular y revisar la instrumentación a prácticas de este proyecto. Ello no significa una limitación a personas que deseen participar en este proyecto.

- Finalmente, el trabajo de este bufete jurídico se instrumentará bajo la coordinación de la Secretaría de Trabajo y Conflictos, Secretaría de Organización y la Secretaría del Interior del Sindicato.

No obstante que el FOVISSSTE está obligado a atender las necesidades de casa-habitación de los trabajadores, este derecho está lejos de ser satisfecho.

A pesar de tener pactado contractualmente con la Universidad, la dotación de un terreno para la construcción de viviendas para los trabajadores, esta conquista se nos ha escamoteado permanentemente.

En suma, los requerimientos en cuanto a vivienda son crecientes, sin que el corto plazo se vislumbre una solución a dicha problemática.

En anteriores Congresos del Sindicato ha sido abordada en la discusión, definiéndose diversos planteamientos que siendo acertados han sido insuficientes.

En los últimos años las experiencias en el terreno de la lucha por tener acceso a una vivienda han sido múltiples y variadas, diversas organizaciones populares e incluso sindicales han transitado ya por este camino, en el mismo SITUAM contamos con una experiencia en ese sentido, la formación de la cooperativa de vivienda "Plenitud" está ahí. De igual manera nuestro Sindicato ha jugado un papel importante en la formación del Foro de Sindicatos del ISSSTE, esta instancia ha retomado como un aspecto fundamental el derecho indiscutible de los trabajadores a tener una vivienda. Recapitular estas experiencias, es indudablemente una tarea básica que nos permite acercarnos a una definición política de nuestro Sindicato en este aspecto tan importante para el conjunto de los trabajadores.

Consecuentemente con lo anterior, el Congreso General Ordinario aprobó la convocatoria a un "Foro de la Vivienda", cuyo objetivo fundamental es abordar la discusión sobre las distintas alternativas que podamos tener al respecto de dicha problemática, los acuerdos y resoluciones que en este Foro se den, deberán ser asumidos por el SITUAM

### FORO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS

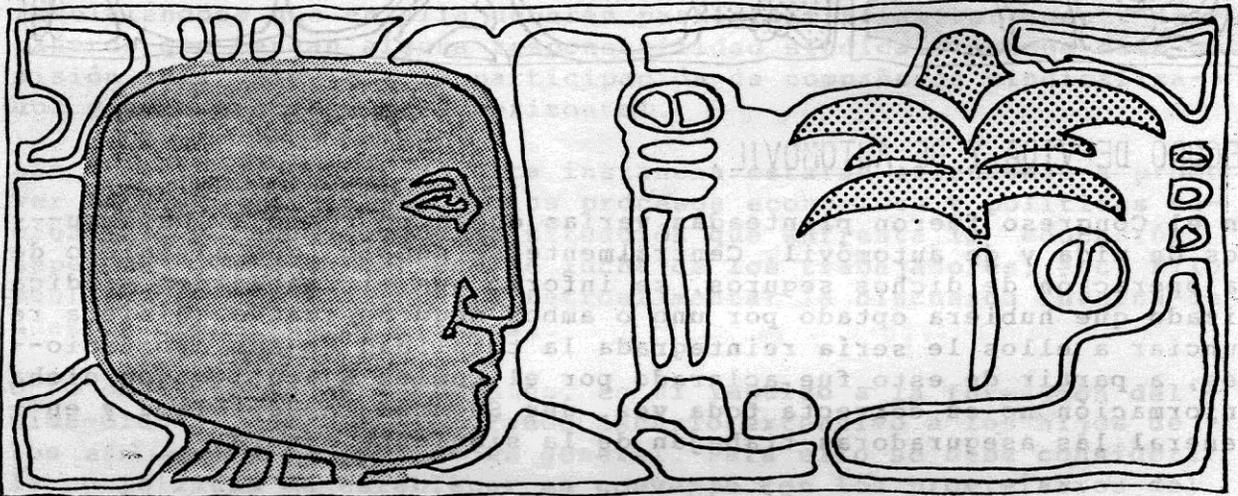
El Congreso aprobó, a partir de una propuesta de la Secretaría del Interior, la realización de un "Foro para trabajadores sindicalizados mayores de 50 años". Los objetivos de este Foro son abordar la discusión de los diferentes aspectos laborales, de la cultura y de la recreación, el tiempo libre, la salud y los problemas propios de la senectud, las conclusiones a las que se arriben podrán ser presentadas al Congreso General Extraordinario, a fin de que puedan ser consideradas en el pliego de demandas de la próxima revisión contractual y salarial.

Con fines específicos se buscaría con este Foro generar un espacio donde se examine la posibilidad de realizar diversas investigaciones en varios planos: laboral, de salud en el trabajo y condiciones de trabajo.

En el aspecto de la cultura y recreación, se pretendería involucrar a los compañeros trabajadores mayores de 50 años, en proyectos culturales internos, o bien de coparticipación con los de otras agrupaciones, así mismo discutir y acordar diversos proyectos de recreación y de utilización del tiempo libre.

Para llevar a cabo los objetivos antes planteados se contemplaría la posibilidad de contar con el apoyo de un equipo de asesores y la colaboración de los compañeros de la maestría de salud en el trabajo de la Unidad Xochimilco.

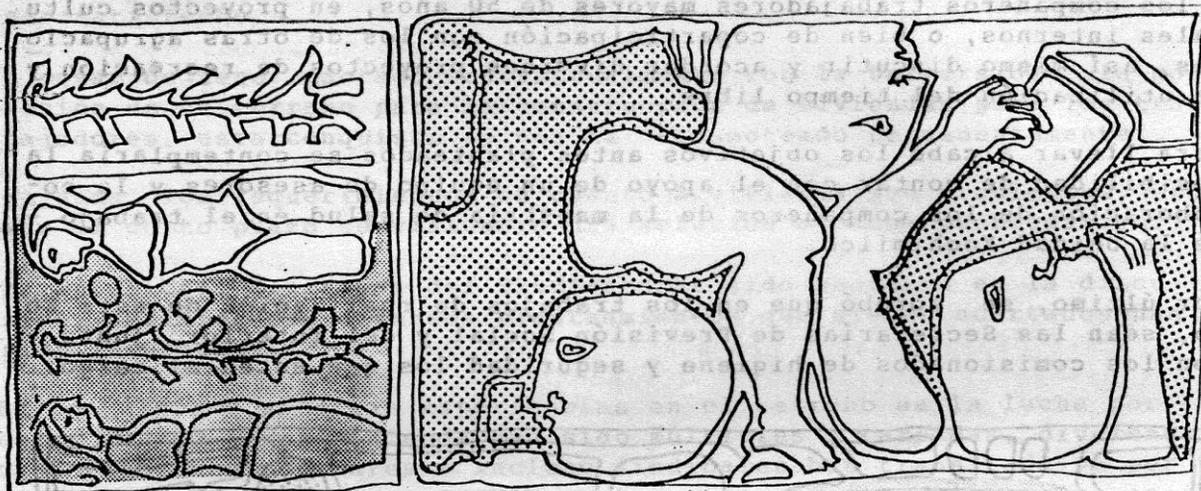
Por último, se aprobó que en los trabajos de realización de este Foro, sean las Secretarías de Previsión Social y del Interior, junto con los comisionados de higiene y seguridad los que estén al cargo.



### CREDITO Y DESCUENTO EN LLANTAS, ALINEACION Y BALANCEO DE AUTOMOVILES DE SINDICALIZADOS.

Fue planteado al Congreso que existía la posibilidad de firmar un -- convenio con una empresa de servicios, la que otorgaría plazos de 30, 60 y 90 días para pagar, sin que ello implicara intereses, asimismo se otorgaría un descuento del 20% a aquellos trabajadores que pagarán de contado, en este sentido el Congreso resolvió, después de conocer la información, facultar al Comité Ejecutivo para convenir la firma de un acuerdo con tal empresa.

Igualmente se acordó, que esta prestación sólo se haría efectiva para los compañeros sindicalizados. Dado que en el uso de esta prestación el Sindicato queda con aval del trabajador que haga uso de ella, se resolvió que deberá firmarse un documento en el que el usufructuario de la prestación se compromete a pagar, con esto último se pretende enfrentar las eventualidades de compañeros que renuncien a la U.A.M., o se vayan de licencia.



## SEGURO DE VIDA Y DE AUTOMOVIL

En el Congreso fueron planteadas varias dudas en torno a los seguros de vida y de automóvil. Centralmente se señaló que al inicio de la operación de dichos seguros, se informó que el trabajador sindicalizado que hubiera optado por uno o ambos seguros, cuando quisiera renunciar a ellos le sería reintegrada la totalidad de sus aportaciones, a partir de esto fue aclarado por el Comité Ejecutivo que dicha información no es correcta toda vez, que Seguros la República y en general las aseguradoras trabajan de la siguiente manera:

- a) A fin de año, la compañía de seguros entrega a los asegurados una parte de las aportaciones, diferencia que resulta de los pagos -- por seguros hechos por la compañía.
- b) La compañía aseguradora sólo regresa aquellas aportaciones que -- hubieran sido descontadas con posterioridad al momento en que el asegurado hubiera renunciado al seguro, es decir, no se le regresan al trabajador las aportaciones efectuadas cuando se era asegurado.
- c) El Sindicato únicamente cumple la función de tramitar la alta del trabajador en la compañía aseguradora.
- d) La decisión de asegurarse es absolutamente individual.

Con base a estas aclaraciones el Congreso Resolvió que el Sindicato -- continuará tramitando los casos de aquellos trabajadores sindicalizados que quisieran tomar un seguro de vida y/o de automóvil.

## **POLITICA CULTURAL Y RECREATIVA**

En este rubro se consideraron los siguientes aspectos: a) Formación de una Comisión Cultural, b) Creación del Club Social y Deportivo del SITUAM, c) Formación Sindical, d) Biblioteca y Librería sindicales e) Política Editorial.

### **COMISION CULTURAL DEL SINDICATO**

El Congreso aprobó la creación de una Comisión Cultural de nuestro Sindicato, los juicios que se hicieron giraron en torno a la necesidad de tener un proyecto cultural de los trabajadores, de tal manera que ello justificó la constitución de esta instancia cultural resolviéndose que en ella deberán participar prioritariamente compañeros que tengan alguna responsabilidad sindical, aunque esta comisión será abierta a la participación de compañeros sindicalizados y su estructura será horizontal.

Las líneas de trabajo en esta instancia estarán orientadas a promover la discusión acerca de los procesos económicos y políticos nacionales, al análisis de la situación que enfrenta la educación superior, las perspectivas de lucha de los trabajadores, etc. Ello conlleva, necesariamente, a retroalimentar la discusión interna de nuestra organización sindical.

Otro objetivo de esta comisión, es el impulso a la formación del Cine-Club del SITUAM procurando hacerlo extensivo a los hijos de los afiliados y al público en general. Para ello se debe considerar la posibilidad de establecer un convenio con los propietarios del local de jubilados.

Otra de las tareas de esta Comisión Cultural, es la de establecer convenios con Casas Editoriales, a fin de que sean otorgados descuentos en la compra de libros a los afiliados. Actualmente se tiene ya convenios de este tipo con la Librería Navarro, Ediciones ERA.

Una tarea más de esta comisión será la organización de eventos político-culturales, tales como: la exposición de Fotografías, exposiciones de pintura, grabado, etc.

Un aspecto inmediato a desarrollar, es el impulso de las Jornadas Culturales, cuya primera concreción será el Primer Encuentro de Trabajadores de la Cultura.

Finalmente, la Comisión Cultural del Sindicato estará coordinada por las Secretarías de Educación y Análisis y de Previsión Social.

## CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO DEL SITUAM

La práctica del deporte y la recreación por parte de los afiliados, es un aspecto que si bien es cierto ha sido atendido por el Sindicato, no es menos cierto que se ha desarrollado de forma poco planificada. A fin de superar tal situación, se acordó crear el "Club Social y Deportivo del SITUAM", el cual contará con una reglamentación interna, constituyéndose en principio por dos áreas específicas de atención: Fútbol y Atletismo.

La coordinación con el Comité Ejecutivo se dará a través de la Secretaría de Previsión Social.

## FORMACION SINDICAL

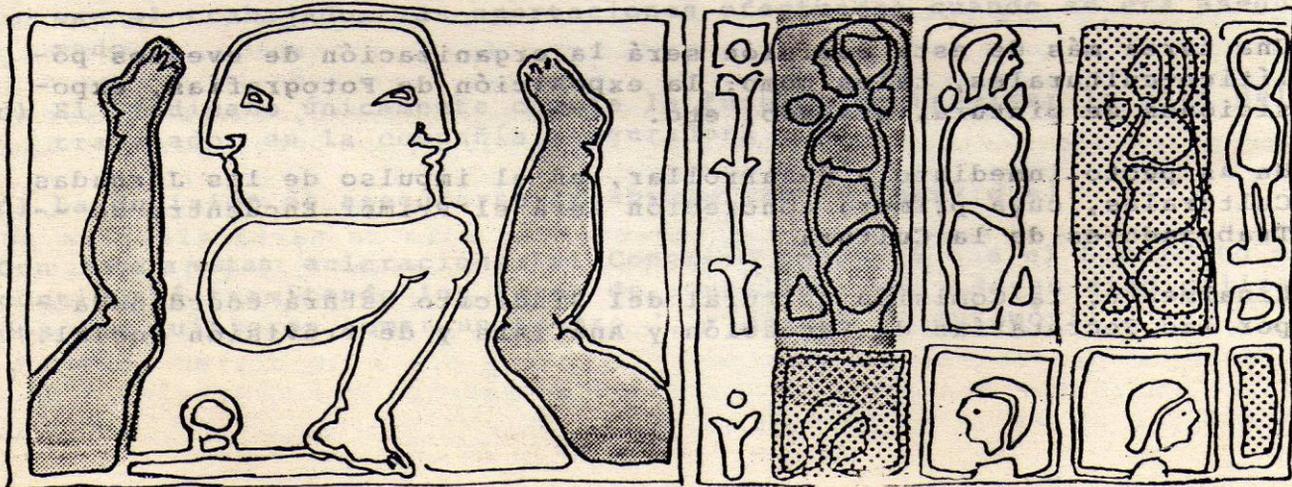
A pesar de que en anteriores Congresos se ha ponderado la importancia que reviste para nuestra organización la formación sindical de sus integrantes, poco se ha avanzado en este terreno. Se trata de fortalecer a la organización sindical a partir de generar mayores niveles de conciencia de sus agremiados. En este sentido, se acordaron los siguientes resolutivos:

- 1.- Curso de Introducción a la Vida Sindical. El objetivo es incorporar a la vida sindical a los compañeros trabajadores de recién ingreso a la Universidad.

El contenido esencial de este cursillo será la información básica sobre el SITUAM y la UAM.

- 2.- Formación básica. En este nivel se pretendería que participaran todos los compañeros que ocupan cargos de representación, se instrumentará a través de talleres de formación sindical, la organización de ellos correrá a cargo de los G.I.C.s. y del Comité Ejecutivo.

La temática considerará tres aspectos centralmente: a) la lucha de los trabajadores en México, b) los trabajadores universitarios; sus procesos de lucha y organización y c) el Contrato Colectivo de Trabajo y el Estatuto Sindical del SITUAM. La organización de este curso estará a cargo de Comité Ejecutivo.

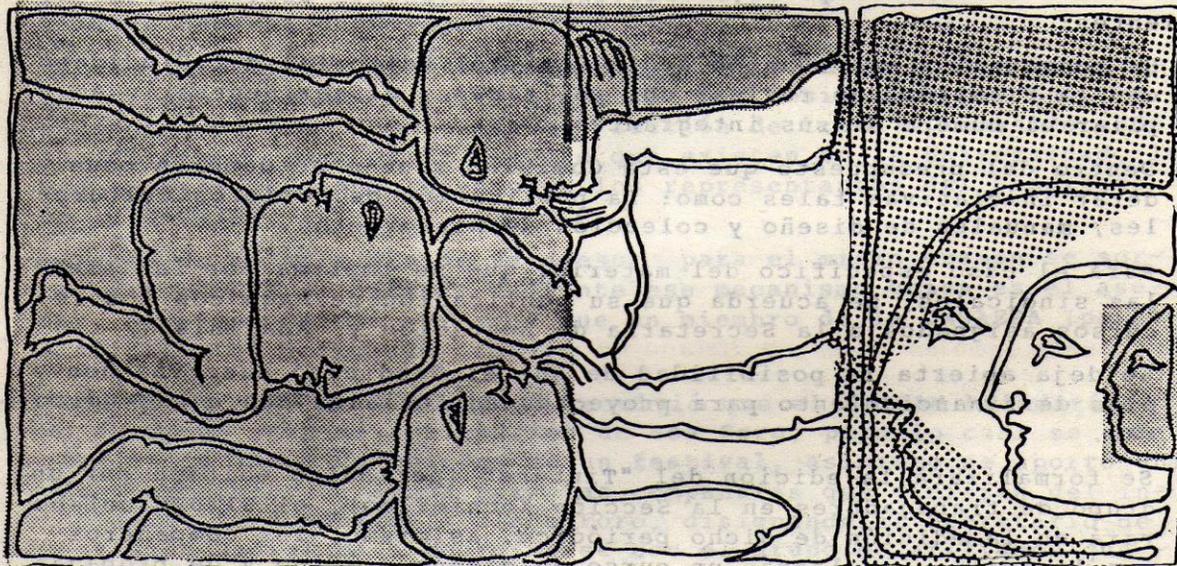


3.- Escuela Sindical central. En este nivel además de ser abierto a todos los afiliados, se procurará que asistan compañeros que sean miembros de organizaciones fraternas. Su implementación estará a cargo de Comité Ejecutivo.

4.- Formación específica. Este cursillo está dirigido a aquellos compañeros que sean integrantes de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo y en lo general a todos aquellos compañeros que estén en cargos de representación.

La finalidad es abordar aquellos aspectos particulares que tienen que ver con los cambios o modificaciones aprobadas por el Congreso en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo, para efectos de la elaboración del proyecto contractual y salarial.

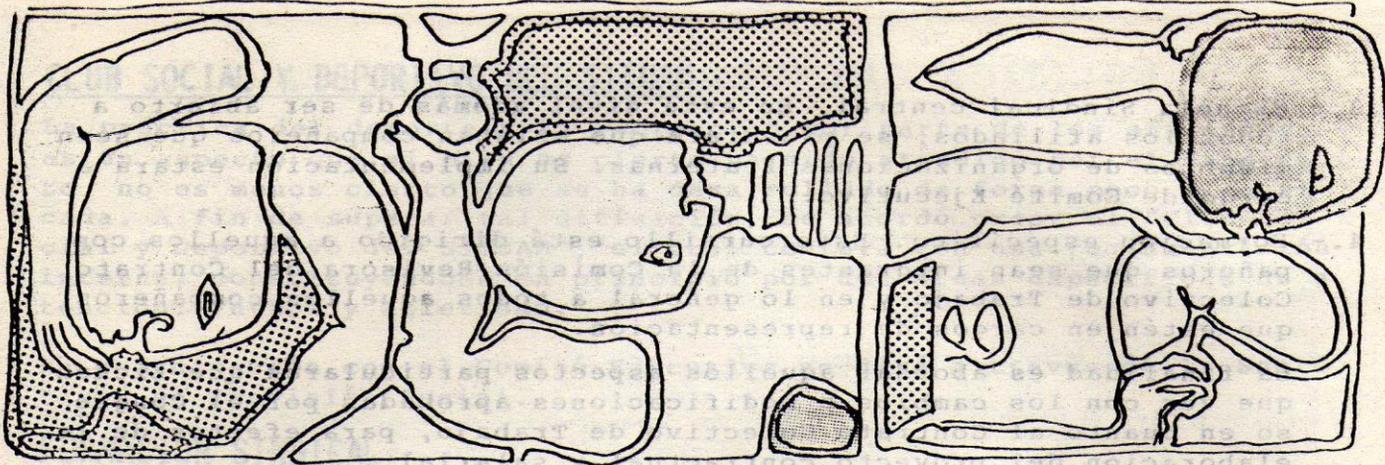
Este nivel estará a cargo del Comité Ejecutivo y de la Asesoría Legal del Sindicato.



## BIBLIOTECA Y LIBRERIA SINDICALES

Con el fin de satisfacer las necesidades de información y formación de los afiliados se acuerda impulsar la formación de la Biblioteca Sindical. La primer tarea será el ordenamiento, selección y catalogación del material con que se cuenta en el local Sindical, por otro lado, la Secretaría de Educación y Análisis junto con los responsables de los Grupos Internos Coordinadores definirán el tipo de necesidades que tenemos en este renglón, a efecto de plantear los mecanismos para adquirir nuevos recursos.

Con la misma intención y adicionalmente buscando estimular la lectura entre los afiliados, se acordó dar un fuerte impulso a la constitución de una librería del Sindicato.



## POLITICA EDITORIAL

Con relación a este aspecto, los resolutiveivos del Congreso son los siguientes:

- a) Se convocará a una reunión de la Comisión Editorial del Sindicato con la finalidad de revisar sus políticas y de ser necesario ampliar el número de sus integrantes.
- b) Dentro del presupuesto que esta Comisión maneje se deberán considerar iniciativas tales como: la publicación de folletos culturales, manuales de diseño y colección de historietas.
- c) Para el caso específico del material que se imprima por las escuelas sindicales, se acuerda que su publicación se haga con los recursos asignados a la Secretaría de Educación y Análisis.
- d) Se deja abierta la posibilidad de que el Sindicato suscriba convenios de financiamiento para proyectos editoriales con casas editoras.
- e) Se formalizará la edición del "Tintero" (periódico editado por un grupo de trabajadores en la Sección Xochimilco), el SITUAM colaborará en la edición de dicho periódico, asimismo, los compañeros que lo editan impulsarán un curso de diseño gráfico y de propaganda estando sujeto en última instancia a la situación presupuestal, el curso citado será para trabajadores afiliados.

## OTROS RESOLUTIVOS DE POLITICA SINDICAL

-- Solicitud de que sea condonado el préstamo hecho por el Sindicato al compañero Fernando Arruti Hernández. Durante el movimiento huelguístico de abril pasado, en una sesión de Comité de Huelga en la unidad Iztapalapa, los compañeros José Luis Victoria y Francisco Concheiro plantearon, a nombre de Fernando Arruti Hernández, que el SITUAM le otorgará su apoyo económico, dado que dicho compañero enfrentaba en ese momento un proceso de naturaleza judicial por demás injustificado y arbitrario.

Ese Comité de Huelga después de conocer la información del caso resolvió otorgar el apoyo económico del SITUAM mediante un préstamo que ascendió a 5 millones de pesos, los que deberían ser reintegrados posteriormente al patrimonio sindical.

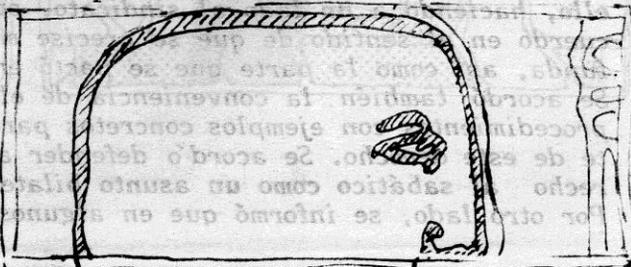
Asimismo, consideró necesario mandar a los delegados para que se discutiera en las asambleas departamentales la posición que el -- Sindicato debiera asumir para casos similares que se llegarán a -- presentar en el futuro.

En el último Congreso General se conoció una petición suscrita por 242 afiliados en la que se plantea sea condonada dicho préstamo al compañero Fernando Arruti Hernández, lo que el Congreso resolvió, dado que a esta petición no le había antecedido una discusión en las asambleas departamentales, fue mandar dicha petición a ser -- discutida por el conjunto de afiliados y tomar en su caso un acuer do definitivo en un Consejo General de Delegados.

- Con relación al cumplimiento de las obligaciones inherentes al car go por parte de los representantes sindicales, se mandató a la Co misión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización investi gar el desempeño que tiene cada uno de aquellos, debiendo presen tar la mencionada instancia en un plazo de 30 días contados a par tir del Congreso Ordinario un informe de su investigación ante el Consejo General de Delegados.
- El Congreso determinó que los asesores sindicales para exámenes - de ascenso y de nuevo ingreso deberán ser designados por los tra bajadores de cada departamento o sección de trabajo, considerando los distintos puestos de trabajo que existen en la Universidad, lo que se hará del conocimiento de los representantes del Sindicato en la CMGAEPA.

En caso de existir más de un asesor para el mismo examen se sor teará a efecto de definir mediante ese mecanismo quien es el ase sor, asimismo deberá evitarse que un miembro de la CMGAEPA (parte Sindical) sea designado asesor.

- Foro de la Mujer, el Congreso resolvió que el SITUAM brindará to do su apoyo para la realización de ese Foro, para lo cual se cola boró en la venta de boletos de un festival, asimismo se aportó una cuota económica de ayuda para las compañeras que vinieran del in terior de la República a dicho Foro, designando al Secretario de Previsión Social para coordinarse con el grupo de afiliados que impulsaron el citado evento, por último se ratificó la realiza ción previa de un Foro de la Mujer en la UAM.
- Compañeras trabajadoras del CENDI Azcapotzalco hicieron una soli citud al Congreso consistente en que por cada 15 hijos de trabaja doras de las Unidades se les permitiera tener un lugar para un hi jo de ellas en el CENDI, lo que será asumido de ser preciso como una carga de trabajo. El congreso resolvió aceptar tal petición, señalando que sería planteado así a la Universidad y que dicho a cuerdo se aplicaría en el nivel de preescolares.



## **RESOLUTIVOS DE POLITICA ACADEMICA Y UNIVERSITARIA**

*En esta mesa se dió una escasa participación de delegados al Congreso. Al inicio decidimos que era preferible incorporarnos a las otras mesas de trabajo. Acordamos también hacer un listado de puntos a discutir, priorizando aquellos aspectos de mayor urgencia. Se dividió la temática en dos grandes rubros:*

- Problemas Laborales y*
- Política Académica y Universitaria.*

*Conforme avanzaron los trabajos en esta mesa, se incorporaron más compañeros por lo que la discusión se continuó en esta mesa, y finalmente se llevaron los resultados a la plenaria.*

*Se discutió en primer lugar la problemática del derecho al año o período sabático. Se informó y explicó el acuerdo 04/86, que se pactó en abril de 1986, también se revisó el contenido de la cláusula 178 del Contrato Colectivo de Trabajo.*

*La discusión se centró en el hecho de que, producto de la poca claridad de los acuerdos pactados, se escatima el derecho principalmente del período sabático.*

*También se argumentó que como no queda claro el procedimiento para su tramitación y autorización. Las instancias colegiadas se encargan de ello, haciendo a un lado al sindicato, por tanto se llegó a un primer acuerdo en el sentido de que se precise más el acuerdo 04/86 y que se difunda, así como la parte que se pactó en el C.C.T.*

*Se acordó también la conveniencia de elaborar una especie de manual de procedimientos con ejemplos concretos para evitar confusiones en el disfrute de este derecho. Se acordó defender ante los Organos Colegiados el derecho al sabático como un asunto bilateral que no puede ser restringido. Por otro lado, se informó que en algunos casos no se están cubriendo los*

sabáticos por parte del personal académico temporal, lo cual repercute en un aumento de las cargas de trabajo.

El acuerdo en este sentido fue el de denunciar todos los casos donde no se cubran los sabáticos, y exigir a la Rectoría que se solucionen dichos casos.

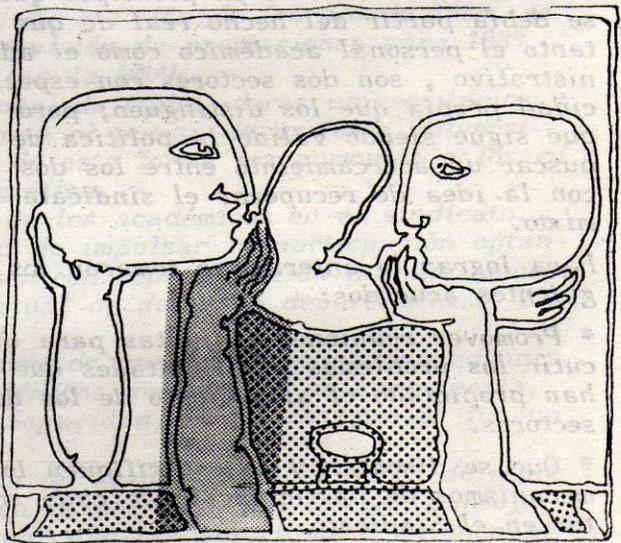
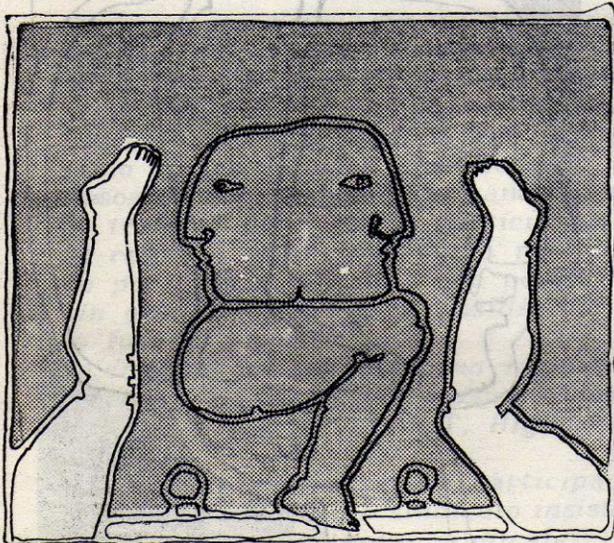
Un segundo aspecto fue el problema de las licencias. Aquí se argumentó que la intención de la Rectoría era la de limitar este derecho. Por tanto se acordó que se exigiera el cumplimiento del C.C.T., y que en la discusión del Reglamento Interior de Trabajo se cuidara este aspecto para evitar su restricción.

Además, se propuso que en el RIT se considerara la posibilidad de que las licencias para estudios de posgrado se contabilicen en su totalidad para efectos del sabático.

En tercer lugar, se discutió el aspecto de Formación de Profesores. Al respecto se argumentó que este punto, está claramente definido en el C.C.T. como una cuestión bilateral, (cláusula 189 y 192).

Que como sindicato no hemos aprovechado las posibilidades que dichas cláusulas establecen como un derecho de los académicos.

El resolutivo fue que se definiera un proyecto de formación de profesores, y que de inmediato se abriera la negociación con Secretaría General de la UAM. Que dicho proyecto se elabore por los equipos de académicos de las unidades y con la Comisión de Capacitación, para después discutir dicho proyecto en un Foro.



También en este punto se acordó revisar el proyecto de Reglamento de Becas para detectar todas las implicaciones laborales que contenga y defender -- esto en Colegio Académico.

Para lo anterior también se acordó llevar a cabo reuniones con colegiados, y comentar con ellos el punto de vista del sindicato.

Un quinto aspecto que se discutió fue el problema del RIT. Se señaló la poca disposición del sindicato para firmarlo por los problemas que se han suscitado con las medidas de control.

Se informó que en varios departamentos están aplicando medidas unilaterales, como la firma de profesores al inicio y al final de sus clases. Este punto fue discutido en otra mesa, donde el acuerdo fue llamar a negociación en septiembre e integrar una Comisión Ampliada.

Cabría señalar que en la mesa se insistió que en la discusión de RIT, se tomará muy en cuenta la especificidad del trabajo académico. Finalmente es importante señalar que en lo que respecta a Libertad de Cátedra, los profesores se pronunciaron porque se señale en el RIT el derecho de los grupos de profesores para proponer planes y programas, así como proyectos de investigación y difusión de la cultura.

Otro aspecto que se tocó y que interesa de manera particular al personal académico, es la publicación de resultados de investigación.

Se argumenta que era fundamental que el sindicato se diera a la tarea de conformar un equipo de académicos, para elaborar un programa de publicaciones como una forma de tener mayor presencia en el sector.

El acuerdo fue que en el mediano plazo, y en función de la capacidad financiera del sindicato, se hiciera una convocatoria y se recibiera trabajos susceptibles de ser publicados. Integrar para el efecto un Comité Editorial.

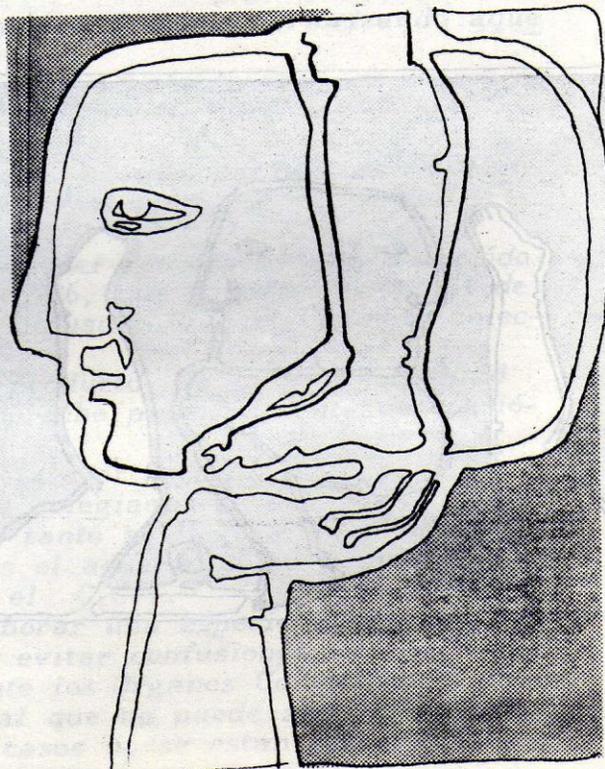
En la parte de Política Académica y Universitaria, se comentó en principio que se debía partir del hecho real de que tanto el personal académico como el administrativo, son dos sectores con especificidad propia que los distinguen; pero que sigue siendo válido la política de buscar un acercamiento entre los dos con la idea de recuperar el sindicato mixto.

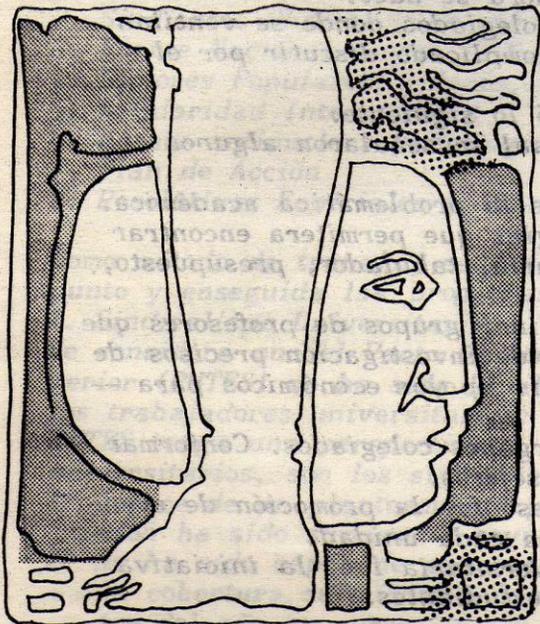
Para lograr lo anterior se tomaron los siguientes acuerdos:

- \* Promover reuniones conjuntas para discutir los problemas y dificultades que han propiciado el alejamiento de los dos sectores.

- \* Que se discutan y se especifiquen los mecanismos de participación de cada sector en el Sindicato.

- \* Que se valore la importancia de los dos sectores en el desarrollo de las actividades sustantivas del trabajo en la UAM.





\* Que se promueva en los departamentos el reconocimiento público del esfuerzo tanto del trabajo de los administrativos como del apoyo y colaboración de académicos y administrativos.

\* Que en todos los trabajos de investigación publicados se menciona la participación de todo el personal administrativo que colaboró directamente.

Por otro lado se discutió la problemática del Tabulador en el sentido de que es necesario avanzar en una definición de puestos y funciones. Que hay que retomar la discusión de los técnicos-académicos sobre el problema de puntos salarios.

Se argumentó también que es imprescindible que el Sindicato cuente con un solo Tabulador que contenga una parte de académicos, y otra de administrativos.

Por lo anterior, habría que considerar la posibilidad de un sistema de puntaje para el sector administrativo y el ascenso sin plaza.

Se acordó también que en el proyecto de revisión de febrero de 1988, se incluya la petición de adelantar la revisión de prestaciones para 1989, en la idea de empatar y homologarla con la UNAM.

Se acordó impulsar un tabulador nacional de trabajadores universitarios y evaluar la posibilidad de que se incluya el puesto de profesor universitario en los salarios profesionales, y de esta forma los aumentos a los mínimos se nos otorguen de manera automática.

Se trató el punto de la participación de los académicos en el sindicato.

Al respecto se insistió en la necesidad de impulsar la participación optando por formas distintas que podrían ser con representación por divisiones, sin que ello excluya la posibilidad actual de delegado departamental. Esto fue un acuerdo.

Se insistió por otro lado en la necesidad de que los comisionados administrativos, no desatiendan aspectos académicos que son de su competencia, como en capacitación, RIT, Higiene y Seguridad, etc. Esto también fue un acuerdo.

Una forma de impulsar la participación de académicos en puestos de representación, es que el sindicato insista en la necesidad de otorgar puntaje para los representantes sindicales, igual que las autoridades obtienen al ocupar un puesto. Ello evitaría que el académico no pudiera promoverse al final de una gestión.

Ligada al punto anterior, se discutió la necesidad de reforzar la capacidad de los delegados divisionales o departamentales para que traten en primera

instancia, problemas de cargas académicas, equilibrio docencia-investigación, asignación de materias, formación, etc., y que era necesario el apoyo del Grupo Interno Coordinador. Por lo cual se acordó que el representante de asuntos académicos del GIC, fuera necesariamente académico y que de esta forma se pudiera integrar en cada unidad un equipo con el asesor académico y el representante a la CMGVPIPPA.

Otro punto que se discutió fue la propuesta de suprimir el artículo 97 de los estatutos, que señala la imposibilidad de que los representantes sindicales, puedan ser simultáneamente de órganos colegiados de la UAM.

Al respecto se argumentó que en las actuales circunstancias de la universidad, era más conveniente nuestra participación con plenos derechos en los órganos colegiados, que hacerlo como hasta ahora se hace.

Además, se argumentó que es en los órganos colegiados donde se ventilan problemas académicos que como sindicato, es complicado discutir por el laudo. Por tanto se aprobó suprimirlo.

En el punto sobre Asesor Académico, se acordó lo siguiente:

Que se especificaran sus funciones, para lo cual se señalaron algunos criterios:

—Que pudiera realizar estudios concretos sobre la problemática académica.

—Que se abocara a la elaboración de estrategias que permitiera encontrar solución en aspectos de legislación universitaria, tabulador, presupuesto, etc.

—Que se dé a la tarea de conformar y coordinar grupos de profesores que tengan como fin el apoyo y asesoría en temas de investigación precisos de interés para el sindicato. Eventualmente definir apoyos económicos para estos grupos.

—Centralmente, asistir y participar en los órganos colegiados. Conformar un archivo de acuerdos y coordinarse con consejeros.

—Finalmente un criterio importante que se expresó fue la promoción de eventos académicos, culturales, políticos, etc., en cada unidad.

Un último aspecto que se tocó en política universitaria fue, la iniciativa que no podemos descuidar con respecto a los estudiantes.

Aquí hubo gran cantidad de propuestas que se acordaron por consenso. Las principales son:

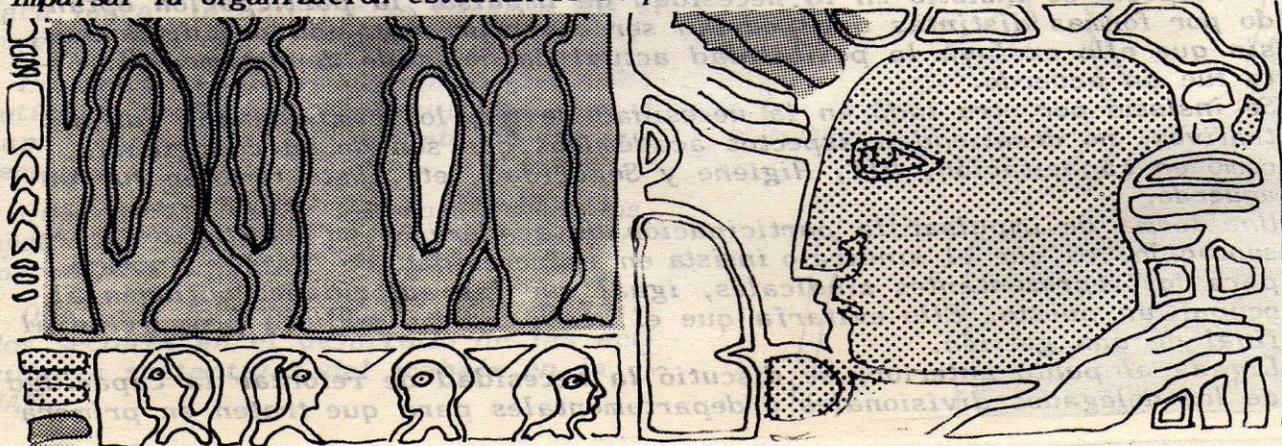
— Realizar un acercamiento y coordinación permanente con el sector de estudiantes.

— Elaborar documentos informativos sobre el punto de vista sindical con respecto a la UAM.

— realizar eventos culturales de calidad para estudiantes, así como conferencias y exposiciones.

— Dar apoyo a grupos estudiantiles o estudiantes en la medida de las posibilidades.

— Impulsar la organización estudiantil respetando estrictamente su autonomía.



## RESOLUTIVOS DE POLITICA DE ALIANZAS Y SOLIDARIDAD

1. Sindicalismo Universitario
2. Sindicatos Obreros y de Servicios
3. Frente Nacional contra la Represión
4. Sectores Populares, colonos, campesinos y estudiantes
5. Solidaridad Internacional
6. Frente antinuclear y Ecologistas
7. Plan de Acción
8. Resolutivos Especiales y Pronunciamientos.

Como método de trabajo, esta Mesa procedió al análisis general de cada punto y enseguida las propuestas de lineamientos y tareas concretas.

### 1. Sindicalismo Universitario.

Se considera que el Pacto Nacional de Trabajadores de la Educación Superior (PNTES) no ha sido la alternativa de organización nacional para los trabajadores universitarios. Los aspectos que han impedido que el PNTES tenga una perspectiva y funciones como centro aglutinador de los universitarios, son los siguientes:

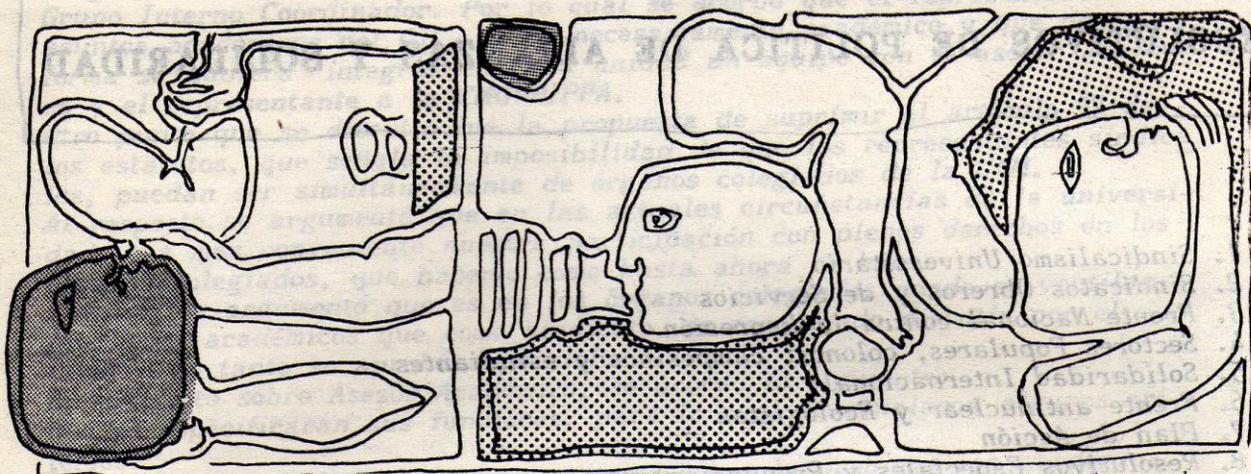
- 1° Carece de un planteamiento programático y reivindicativo y su actuación ha sido sumamente coyuntural.
- 2° No ha sido capaz de promover y desarrollar la solidaridad y brindar la cobertura suficiente a las huelgas universitarias del primer semestre del año en curso.
- 3° No existe un compromiso real y consecuente de las organizaciones para llevar a la práctica los acuerdos que se toman.
- 4° Existe una práctica hegemónica por parte de los representantes del --SUNTU, fincada en las decisiones del STUNAM.
- 5° La relación del PNTES hacia el movimiento obrero se ha centrado en la participación en la Mesa de Concertación Sindical, manteniendo una clara dependencia del SME y una política de coincidencias con el --Congreso del Trabajo.

A pesar de la situación que priva en el PNTES, el sindicalismo universitario desarrolló un ciclo de movilizaciones que muestra la disposición a la lucha: el apoyo al CEU y al SME, así como las huelgas estalladas durante el primer semestre del año).

Ante la situación del PNTES, esta Mesa evalúa que ha sido correcto establecer una coordinación más estrecha con los sindicatos más afines al --SITUAM, con el objeto de avanzar en la actuación conjunta. Sin embargo, es todavía insuficiente y debe darse un mayor impulso a los planteamientos de nuestra organización al conjunto de los sindicatos de la educación superior.

Considerando todo lo anterior, el Congreso resolvió que se dé un impulso amplio a un programa mínimo de lucha, con los siguientes aspectos:

- 1° Defensa de la autonomía universitaria, mayor presupuesto y defensa de la Universidad de masas.
- 2° Igualación de las condiciones de trabajo: salario, prestaciones, convenios sobre capacitación y formación de profesores, higiene y seguridad estímulos y otros materia de relación laboral.
- 3° Defensa de la fuente de trabajo contra los reajustes de personal y por una plantilla adecuada y suficiente.



4.- Defensa del Salario: Ajuste automático de los salarios contractuales cada vez que se incrementen los salarios mínimos, así como la revisión anual de -- prestaciones.

5° Defensa de los Contratos Colectivos de Trabajo: respeto irrestricto a lo pactado y cumplimiento cabal de los Contratos Colectivos y convenios -- internos.

Para impulsar estas demandas se plantean las siguientes formas de acción conjuntas:

- 1° gestiones y negociación central ante las dependencias gubernamentales.
- 2° Movilizaciones simultáneas en los centros de trabajo.
- 3° Realización de paros -siempre y cuando se realicen los puntos anteriores.

Como medidas de solidaridad con las huelgas universitarias, además de los pronunciamientos, impulsar la formación de un fondo de apoyo económico. El Congreso acuerda que en la coordinación que se mantiene con otros sindicatos, es necesario que exista un mayor compromiso por parte de las organizaciones para avanzar en estas propuestas. Para ello, se considera importante suscribir un acuerdo con las organizaciones del Valle de México y -- de provincia con las que se ha venido trabajando más estrechamente, estableciendo el Secretariado conjunto como una instancia de coordinación (reunión de Secretarios Generales y/o de Relaciones) para el impulso de este -- programa .

El Congreso también considera importante que las propuestas aquí señaladas, se planteen al conjunto de organizaciones democráticas de trabajadores de la educación superior, tanto a las que están en el SUNTU y en el PNTES así como aquellas que no participan en estas instancias.

## II. Sindicatos Obreros y de Servicios.

El balance general del movimiento sindical destacó la ofensiva estatal y patronal a la que se han visto sometidos los sindicatos democráticos. (Ofensiva que pasa por el deterioro de las condiciones de trabajo, salario y prestaciones, hasta la agresión a las propias organizaciones de los trabajadores, con el pretexto de la crisis y la reconversión industrial). De -- igual manera, se destaca en este balance que en los dos últimos años no ha habido una instancia de coordinación de las fuerzas sindicales y populares, salvo la Mesa de Concertación Sindical. Sobre esta última, se señaló que no puede considerarse una instancia clasista ya que a su interior con fluyen organizaciones democráticas con otras que no lo son y cuentan con representaciones contrarias a los intereses de los trabajadores. De igual -- manera, se señala el membretismo al interior de la MCS; la falta de compromiso para cumplir con los acuerdos que se toman, su marcada depen--

dencia del Sindicato Mexicano de Electricistas; así como la escasa cobertura y solidaridad que ha brindado a movimientos de huelga. Por último se considera que la estrategia de la Mesa de Concertación Sindical debe basarse en una política de alianzas clara, de convergencia y respaldo con las organizaciones democráticas, tanto sindicales como campesinas, populares y estudiantiles, y no sustentar su política en la convergencia con el Congreso del Trabajo.

El Congreso Resuelve:

1° Es necesario que los trabajadores mexicanos cuenten con formas de coordinación clasista que impulsen la lucha y la unidad de acción como arma fundamental y, por ende, requiere de una política amplia, de convergencia con todos los sectores populares, para estructurar acciones y planteamientos de largo alcance.

2° Es necesario delimitar la participación de nuestro Sindicato en la Mesa de Concertación Sindical. Se reivindica no la concertación en abstracto, sino la coordinación para lucha, para la unidad de acción comprometida y clasista.

3° Es necesario profundizar la respuesta social frente a la crisis y las políticas estatales. En este sentido, una tarea central es la de impulsar el acuerdo del conjunto de las organizaciones democráticas para desarrollar un programa central de movilizaciones, que incorporen las demandas generales de suspensión del pago de la deuda y contra la política de austeridad. En particular, la Jornada Continental contra el pago de la deuda, a realizarse del 7 al 11 y el 28 de octubre, requiere de un impulso amplio de todas las organizaciones democráticas.

4° Para avanzar en el reagrupamiento de las fuerzas, se deberá impulsar la formación de una Comisión intersectorial, la realización de Foros y el impulso de actividades conjuntas.

5° Como una respuesta concreta a las necesidades de cobertura y solidaridad con las luchas de los trabajadores, se deberá impulsar la formación de un Comité de Sindicatos de Solidaridad y Contra la Represión a estas luchas.

6° Nuestro sindicato deberá impulsar estas propuestas con el conjunto de organizaciones fraternas, tanto en la Mesa de Concertación Sindical, como con aquéllos que no participan en este Frente.

### III. Movimiento Popular.

Respecto a la política de alianzas y solidaridad hacia los sectores del movimiento popular (colonos, campesinos y estudiantes), se recogen las propuestas del apartado anterior, relativas a la comisión intersectorial, la realización de foros y actividades conjuntas y el impulso a un programa de movilizaciones centrales. En particular, respecto al sector estudiantil de la UAM se considera fundamental continuar con el impulso y apoyo al proceso de organización democrática de este sector y, en general, al proceso de democratización de la UAM, por lo que nuestra organización deberá manifestar su disposición a promover la realización de un Congreso Universitario soberano, realmente representativo de los intereses universitarios.

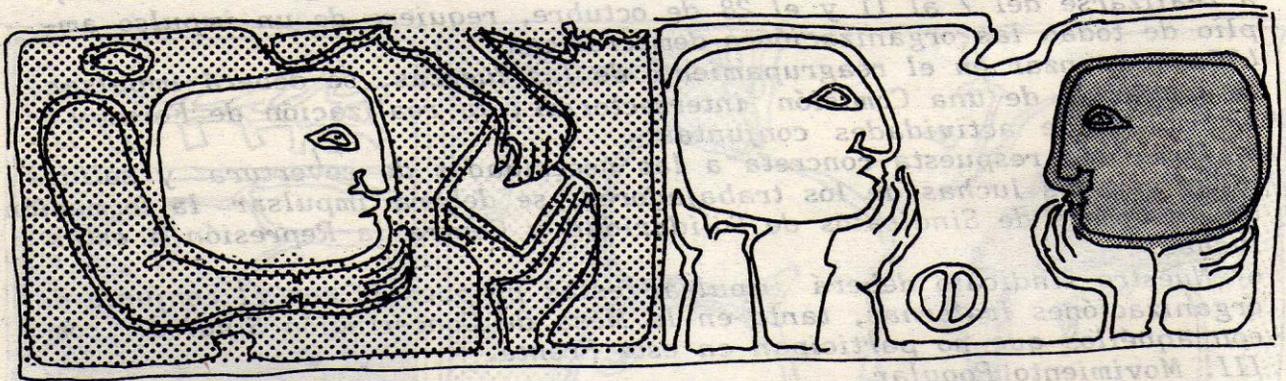
### IV. La Lucha Contra la Represión.

El SITUAM ratifica su participación en el Frente Nacional Contra la Represión (FNCR), como un frente que ha sido un instrumento consecuente en la lucha contra la represión. Su situación interna es de debilidad por el escaso número de organizaciones que se mantienen participando, lo que hace más difíciles las tareas de denuncia y presión tanto a nivel nacional como internacional, y las posibilidades de movilización del FNCR por sí mismo son casi nulas.

Considerando esta situación, nuestro Sindicato deberá impulsar la vinculación entre las tareas del FNCR y las luchas sindicales por lo que se pondrá a este Frente que se integre al Comité de Solidaridad con los trabajadores en conflicto y contra la represión a sus luchas, buscando además que la movilización de estos contingentes también pueda fortalecer las negociaciones que desarrolla el FNCR para obtener la libertad de los presos políticos. También, para dar mayor peso a las negociaciones y tener una información más precisa de ella, se planteará en el FNCR la incorporación de un representante de nuestra organización en esas negociaciones. Finalmente, con el objeto de apoyar sus trabajos, se acuerda destinar una cuota mensual al FNCR de \$ 25,000.00, así como el apoyo propagandístico al interior de nuestro centro de trabajo y a publicaciones del FNCR, de acuerdo a las posibilidades de nuestra organización.

#### V. Solidaridad Internacional.

Respecto a la solidaridad que nuestra organización brinda a las delegaciones de compañero latinoamericanos en nuestro país, se considera que será más amplia en la medida en que estas delegaciones desarrollen un trabajo más directo con los afiliados, de tal y como la han venido haciendo en los últimos meses los exiliados salvadoreños. Para profundizar el trabajo de solidaridad internacional, se realizarán en principio, reuniones para programar el trabajo con la participación de los Comités de Base de Solidaridad y los representantes de todas estas delegaciones.

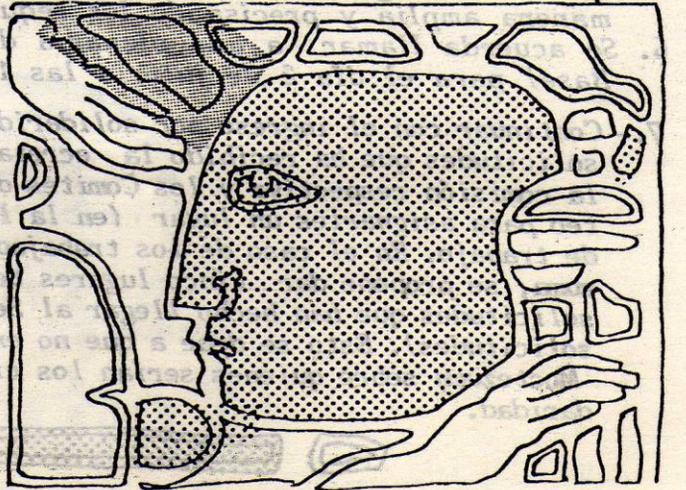
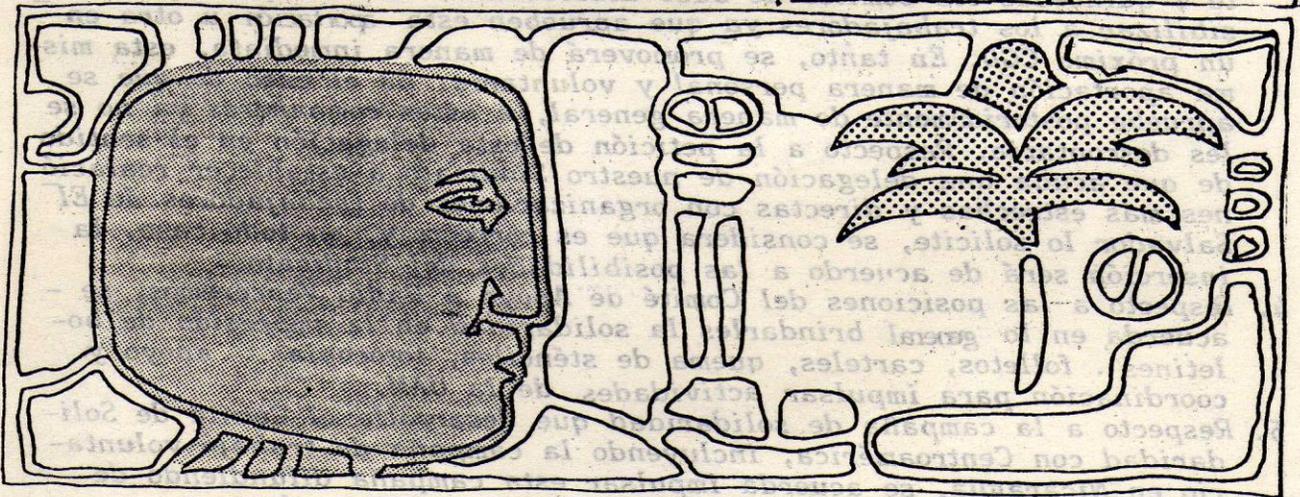
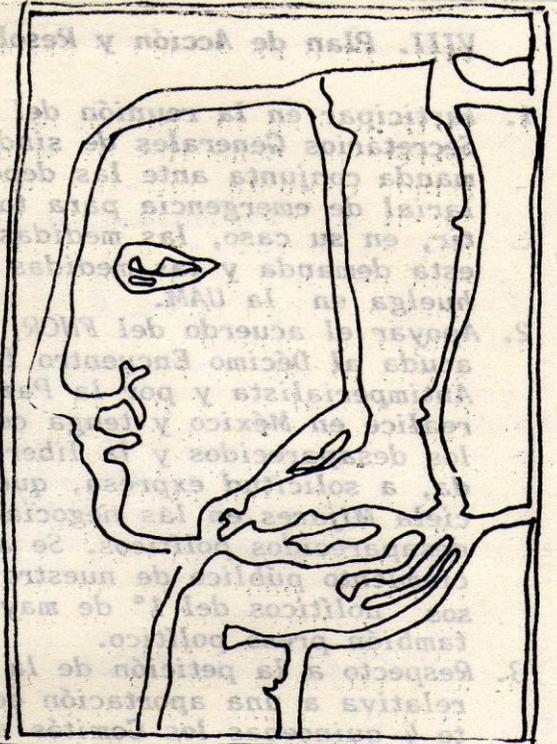


#### VI.- COMITES DE BASE DE SOLIDARIDAD

se evalúa que el trabajo de los Comités de Base ha decaído por varias razones: no ha habido plenarias, falta información y coordinación de la Sría. correspondiente, no cuentan con un fondo para materiales y viáticos y no cuentan con tareas definidas ni programas de trabajo. Siendo un instrumento fundamental para promover la política de relaciones y solidaridad, así como promover la solidaridad de los afiliados con las diversas luchas, se considera necesario dotar a los Comités de Base de un Fondo revolvente. Por otra parte, respecto a su funcionamiento, los Comités de Base de Solidaridad no deben depender del Secretario de Relaciones y Solidaridad, aunque sí coordinarse con él. Las tareas que deben asumir son las de impulsar las políticas emanadas de los diversos órganos de gobierno de nuestro Sindicato. Así como la de promover la solidaridad con las luchas obreras, populares e internacionales. Para ello elaborar su programa de trabajo y, con la coordinación del Secretario de Relaciones, realizarán diversas reuniones de trabajo en las comisiones respectivas de otras organizaciones y de las delegaciones extranjeras.

VII- FRENTE ANTINUCLEAR Y ECOLOGISTA :

Siendo una experiencia reciente nuestra participación en esta lucha y considerando que en este Frente ( compuesto por el Pacto Ecologista y los grupos antinucleares), no existe homogeneidad -- respecto a su filiación política ni acuerdos programáticos de fondo, se considera conveniente -- seguir participando sólo en contra de la puesta en marcha de la central nuclear de Laguna Verde. Para la definición de una política más clara -- respecto a estas cuestiones, se deberá profundizar en la discusión al interior de nuestra organización y con otras agrupaciones, considerando la posibilidad de impulsar la formación de un -- frente de sindicatos que se interesen en estas cuestiones.



## VIII. Plan de Acción y Resolutivos Especiales.

1. Participar en la reunión del 24 de junio en el local del SITUAM, con -- Secretarios Generales de sindicatos universitarios, para acordar una demanda conjunta ante las dependencias gubernamentales por aumento salarial de emergencia para todos los trabajadores universitarios. Discutir, en su caso, las medidas de acción conjunta para presionar sobre esta demanda y las medidas de solidaridad con el eventual estallido de huelga en la UAM.
2. Apoyar el acuerdo del FNCR, en el sentido de que la representación que acuda al Décimo Encuentro Internacional de la Juventud Antifascista, -- Antimperialista y por la Paz, proponga que el siguiente Encuentro se realice en México y tenga como demandas centrales la presentación de los desaparecidos y la libertad a los presos políticos. También se acuerda, a solicitud expresa, que el SITUAM represente a la compañera Graciela Mijares en las negociaciones que el FNCR tenga con motivo de los desaparecidos políticos. Se aprueba también la publicación de un pronunciamiento público de nuestro Sindicato exigiendo la libertad de los presos políticos del 1° de mayo de 1984 y del compañero Eladio Torres, -- también preso político.
3. Respecto a la petición de la delegación del FDR-FMLN de El Salvador, -- relativa a una aportación económica de 200 pesos por trabajador durante 4 quincenas los Comités de Base desarrollarán una campaña para sensibilizar a los trabajadores ya que aprueben esta aportación u otra en un próximo CGD. En tanto, se promoverá de manera inmediata, esta misma aportación de manera personal y voluntaria. En el caso de que se apruebe posteriormente de manera general, a estos compañeros ya no se les descontaría. Respecto a la petición de esta delegación en el sentido de que acuda una delegación de nuestro Sindicato a establecer relaciones más estrechas y directas con organizaciones de trabajadores de El Salvador lo solicite, se considera que es correcto y, en todo caso, la inserción será de acuerdo a las posibilidades del Sindicato.
4. Respecto a las posiciones del Comité de Apoyo a Radio Venceremos, se acuerda en lo general brindarles la solidaridad en la impresión de boletines, folletos, carteles, quema de stenciles, fotocopias, apoyo y coordinación para impulsar actividades de la UAM.
5. Respecto a la campaña de solidaridad que desarrolla el Comité de Solidaridad con Centroamérica, incluyendo la campaña de trabajo voluntario en Nicaragua, se acuerda impulsar esta campaña difundiendo de manera amplia y precisando los requerimientos que se planteen.
6. Se acuerda llamar a una plenaria de solidaridad (de los Comités de Base) para el día 2 de julio a las 17:00 horas en el local sindical.
7. Continuar con el ingreso por solidaridad, para ello es indispensable que las solicitudes que ha recibido la secretaria de Relaciones sean revisadas por la comisión respectiva y los Comités de Base de Solidaridad, realizar el sorteo para asignarles un lugar (en la lista) y queden incorporados en la bolsa de trabajo. En el caso de los trabajadores liquidados de la cervecería Moctezuma, se propone dar cinco lugares teniendo que realizarse un sorteo de las solicitudes que han hecho llegar al Secretario de Relaciones (son más de 40 solicitudes). Esto se debe a que no existe acuerdo entre los liquidados de Moctezuma sobre quienes serían los cinco compañeros que ingresarán por solidaridad.