



11, 12, 13 y 25, 26 y 27 de noviembre de 1999
Unidad Azcapotzalco

**RESOLUTIVOS
DEL 23 CONGRESO
GENERAL ORDINARIO
DE JUNIO DE 1998**

**SOBRE
LA REESTRUCTURACIÓN
DEL TRABAJO
ADMINISTRATIVO DE BASE**



RESOLUTIVOS DEL 23 CONGRESO GENERAL ORDINARIO DE JUNIO DE 1998

SOBRE LA REESTRUCTURACIÓN DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO DE BASE

POR CONSIDERAR QUE ESTE DOCUMENTO ES DE GRAN UTILIDAD PARA ORIENTAR LAS DISCUSIONES DEPARTAMENTALES SOBRE LA REORDENACIÓN DEL MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE, SE PUBLICA EN ATENCIÓN DE LOS AFILIADOS DEL SITUAM

OBJETIVOS

1. Recuperación de materia de trabajo. Ésta que es una meta central del Sindicato y una condición irrenunciable de cualquier transformación del MPAB se refiere a la rearticulación entre los procesos laborales estipulados los perfiles con los fines últimos de la universidad. Así mismo, contempla la creación de nuevos puestos laborales para desahogar las funciones adjetivas o sustantivas correspondientes a las necesidades laborales estipuladas y no estipuladas que desarrollan irregulares y particulares externos.

2. Actualización de perfiles de puestos. Incorporación a las familias de puestos y a los puestos particulares de las funciones no reconocidas o no tipificadas que se desprenden de la introducción de nuevas tecnologías y de cambios organizativos. Así mismo, la actualización de los perfiles de puestos contempla la supresión de funciones no vigentes e incluso de los puestos obsoletos.

3. Preservación de plantilla. Ante un eventual proceso de reestructuración laboral en la UAM debe evitarse los recortes de la plantilla de personal administrativo de base y procurar la creación de nuevos puestos y plazas de acuerdo con el crecimiento de la planta física de la Institución, y en función de las nuevas herramientas de trabajo y de los cambios organizativos.

4. Actualización de plantilla. Creación de puestos y plazas nuevas de acuerdo con los cambios tecnológicos y con el crecimiento de las instalaciones universitarias. Lo anterior, independientemente del propósito del Sindicato por descongelar el universo de plazas administrativas de base bloqueadas por la Universidad, así como la apertura de aquellas que desempeñan indebidamente los trabajadores irregulares, la discusión deberá ser global sobre la reestructuración al MPAB.

5. Reconstitución del trabajo universitario. Reestablecimiento de nuestra identidad mediante la restauración del vínculo de los procesos laborales o funciones con la materia de trabajo; es decir, con los fines últimos de nuestro trabajo: generación del conocimiento, educación y difusión de la cultura.

6. Articulación entre los procesos laborales. Una revisión de los perfiles de los puestos administrativos de base debe tener como prioridad la posibilidad de rearticular los procesos laborales particulares con el entorno académico, es decir, con el profesorado y su actividad.

7. Mejoría salarial. Buscar la remuneración justa por las funciones involucradas, y en virtud de los requerimientos de capacitación y de riesgos de trabajo inherentes a las nuevas funciones.

8. Preservación del salario integral. Mantener el salario integral como forma de pago que deriva de la relación contractual de la UAM frente a los esquemas de flexibilización del salario.

9. Un MPAB que propicie la negociación colectiva. Privilegiar las formas de negociación colectiva en las relaciones laborales requiere que el MPAB no se inserte en formas de flexibilización del trabajo que promueven la individualización.

10. Preservación de condiciones de trabajo pactadas. La eventual revisión de un MPAB debe consolidar las condiciones laborales, planteadas, por lo que, en consecuencia, se deben descartar los esquemas que propicien la flexibilización de condiciones de trabajo como horarios, jornadas, turnos, higiene y seguridad, plantilla, etc.

11. Promover el trabajo asociado. Una reforma del MPAB ha de promover las formas de trabajo colectivo que propicie la colaboración entre los trabajadores por encima de los modelos de competencia entre los trabajadores. Esto implica evitar las fórmulas de flexibilización del trabajo que introducen esquemas de premios y estímulos por méritos o productividad.

12. Creatividad y apropiación del proceso de trabajo. Los procesos de trabajo que se revisen deben atender al

carácter creativo del trabajo universitario, lo que requiere de la apropiación por la base de dichos procesos, y superar los modelos rutinarios, monitoreados y sobrefiscalizados.

13. Calidad por encima de la cantidad. Por su naturaleza, el trabajo universitario requiere de condiciones específicas que privilegien la calidad por encima de los criterios productivistas de cantidad. En consecuencia, tal requerimiento debe ser objetivo central en la reformulación de los perfiles.

14. Capacitación y profesionalización. La eventual revisión del MPAB debe tener correlación con la capacitación y la profesionalización para que los trabajadores manejen los nuevos instrumentos técnicos y los procesos administrativos que se introduzcan en la reformulación de los puestos. No obstante, la capacitación y la profesionalización debe permitir al trabajador acceder a conocimientos que hagan posible el ascenso de categoría en categoría, en contraposición con la capacitación "promocional" limitada a la actualización en la misma plaza como mascarada para la flexibilización de los salarios y de las condiciones de trabajo. Esta última modalidad debe rechazarse.

15. Ampliar la plantilla de personal. La revisión del MPAB debe descartar los recortes de personal y propugnar por la preservación y ampliación de la actual plantilla de trabajadores.

ESTRATEGIA DE ACCIÓN COLECTIVA

1. Desde una perspectiva sindical del trabajo universitario estructurar un universo de puestos de trabajo administrativos de base.

2. Presentar un frente unitario de los trabajadores para una revisión integral de los puestos y sus salarios según el modelo sindical.

3. Evitar la dispersión y la división de los grupos gremiales, familias laborales o puestos individuales.

4. Sobre la flexibilización. Difundir entre los trabajadores la información sobre los riesgos inherentes a la flexibilización de las relaciones laborales y del salario con respecto a nuestras condiciones de trabajo y a la vida democrática de la organización sindical.

5. Coordinación de los conflictos. Iniciar una coordinación entre los sindicatos universitarios para emprender una lucha colectiva contra las modalidades de flexibilización laboral. Así mismo se abrirán los canales de comunica-

ción con otros contingentes para recabar experiencias ajenas y transmitir las propias.

6. Comunicación interna. Establecer canales abiertos entre los trabajadores académicos y administrativos de la UAM para analizar las repercusiones de los nuevos modelos laborales.

CRITERIOS DE ANÁLISIS DE PUESTOS

1. Análisis del universo laboral administrativo con relación a las funciones sustantivas y de apoyo.

2. Creación de nuevos puestos con relación a las necesidades permanentes que se desprenden de las funciones sustantivas y de apoyo.

3. Análisis y creación de puestos con relación a los servicios profesionales.

4. Recabación de puestos obsoletos.

5. Análisis según organigrama.

6. Cotejo de perfiles según mercado de trabajo.

7. Análisis de contenidos laborales genéricos.

8. Análisis de contenidos laborales específicos.

9. Revisión de procesos laborales específicos.

10. Actualización de perfiles en relación con las innovaciones tecnológicas.

11. Actualización de perfiles en relación con los cambios administrativos.

12. Evitar cualquier modalidad de compactación que se dirija a la constitución de puestos polivalentes con cargo a la plantilla de personal.

13. Técnicos académicos. Establecer los puestos del personal administrativo cuyas funciones señalen trabajo docente, difusión de la cultura o investigación para separarlos del proceso de reestructuración y demandar su reclasificación como técnicos académicos. Este mismo criterio se aplica al personal que, ocupando un puesto del área administrativa, realice en la práctica un trabajo relacionado con las funciones sustantivas enunciadas.

14. Autonomía laboral. La revisión de los puestos debe propiciar un mayor grado de autogestión de los procesos laborales, al consolidar dichas condiciones en los puestos que así lo manifiesten, y al abrir los espacios de auto-

mía en aquellos que implican una excesiva fiscalización y control.

15. Creación de nuevos puestos. Diseño de nuevos puestos de trabajo que se requieran por el empleo de nuevas tecnologías.

16. Recalificación de la fuerza de trabajo. El rediseño de los perfiles de los puestos por el cambio en los procesos de trabajo propiciados por las nuevas tecnologías, implica la elaboración de programas especiales de capacitación y profesionalización ex profeso para que los trabajadores puedan realizar las funciones nuevas. Esta capacitación debe tener bases de calidad y debe incluir aspectos como el manejo de telecomunicaciones, computación y todos los nuevos desarrollos técnicos que se han introducido.

17. Articulación de los procesos laborales. La reformulación del MPAB ha de contemplar la concatenación entre los diferentes procesos de trabajo dentro de las familias de puestos administrativos, entre las familias y entre el sector administrativo y académico.

18. Consolidación de los puestos unitarios. En sentido negativo, evitar la compactación de puestos, es decir, la fusión de puestos administrativos de base, lo que implica evitar la proliferación del trabajador "universal" o polivalente.

METODOLOGÍA

1. Asumir el marco de referencia para una eventual reestructuración del Manual de Puestos Administrativos de Base a los resolutivos del 22 Congreso General Ordinario.

2. Incorporación de materia de trabajo en las diferentes familias.

3. Incorporar en los puestos específicos funciones nuevas derivadas de las innovaciones tecnológicas.

4. Establecer los niveles: profesional, técnico, administrativo y manual en las diferentes familias.

5. Caracterización y creación de puestos nuevos por innovaciones tecnológicas.

6. Caracterización y creación de puestos por cambios organizativos.

7. Inventario de plazas ocupadas por irregulares y de las tareas desplazadas por servicios profesionales, y apertura correspondiente de plazas en los respectivos puestos.

8. Constitución eventual de una Comisión Técnica del Sindicato para la elaboración de un proyecto sindical de Puestos

Administrativos de Base que se desprendería de los presentes resolutivos del 22 Congreso General Ordinario y de los que se han emitido en años anteriores.

9. Formación de un banco de información en el cual se incluye el diagnóstico que ha elaborado el Comité Ejecutivo.

10. Consultas sectoriales y por familias de puestos para el esbozo de los perfiles.

11. Ratificación por las instancias decisorias del Sindicato, del Proyecto Sindical del Proyecto del Manual de Puestos.

12. Análisis de condiciones de trabajo.- La elaboración de un nuevo MPAB, requiere paralelamente de una investigación acuciosa de sus impactos en las condiciones de trabajo, como las relativas a la salud y seguridad de los trabajadores, así como la elaboración de mapas de riesgo y de nocividad laboral que deberán desembocar en la creación de medidas preventivas y en la tipificación de los padecimientos profesionales correspondientes.

CRITERIOS SALARIALES Y DE RETABULACIÓN

1. **Salarios.** Tomar como referente de trabajo los presentes resolutivos, del 22 Congreso General Ordinario, para la revisión del tabulador que resultará de una eventual reestructuración del Manual de Puestos Administrativos de Base.

2. **El salario integral como forma de pago única.** Eliminación de los criterios de flexibilización del salario en cualquiera de sus modalidades como carrera administrativa, estímulos, bonos, capacitación promocional en el mismo puesto laboral, etc.

3. **Cotejo de salarios con puestos homologables al mercado de trabajo en México.**

4. **Adecuación salarial.** Ante la introducción de nuevas funciones que se desprendan de la innovación tecnológica: aumento salarial proporcional y a precios constantes de nuevas habilidades, conocimientos y riesgos laborales.

**ATENTAMENTE:
COMITÉ EJECUTIVO**

RESOLUTIVOS DEL 23 CONGRESO GENERAL ORDINARIO, DE JUNIO DE 1999, SOBRE LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO DE BASE

OBJETIVOS

1. Recuperación de materia de trabajo. Esta que es una meta central del Sindicato y una condición irrenunciable de cualquier transformación del MPAB se refiere a la rearticulación entre los procesos laborales estipulados los perfiles con los fines últimos de la universidad. Así mismo, contempla la creación de nuevos puestos laborales para desahogar las funciones adjetivas o sustantivas correspondientes a las necesidades laborales estipuladas y no estipuladas que desarrollan irregulares y particulares externos.
2. Actualización de perfiles de puestos. Incorporación a las familias de puestos y a los puestos particulares de las funciones no reconocidas o no tipificadas que se desprenden de la introducción de nuevas tecnologías y de cambios organizativos. Así mismo, la actualización de los perfiles de puestos contempla la supresión de funciones no vigentes e incluso de los puestos obsoletos.
3. Preservación de plantilla. Ante un eventual proceso de reestructuración laboral en la UAM debe evitarse los recortes de la plantilla de personal administrativo de base y procurar la creación de nuevos puestos y plazas de acuerdo con el crecimiento de la planta física de la Institución, y en función de las nuevas herramientas de trabajo y de los cambios organizativos.
4. Actualización de plantilla. Creación de puestos y plazas nuevas de acuerdo con los cambios tecnológicos y con el crecimiento de las instalaciones universitarias. Lo anterior, independientemente del propósito del Sindicato por descongelar el universo de plazas administrativas de base bloqueadas por la Universidad, así como la apertura de aquellas que desempeñan indebidamente los trabajadores irregulares, la discusión deber ser global sobre la reestructuración al MPAB.
5. Reconstitución del trabajo universitario. Restablecimiento de nuestra identidad mediante la restauración del vínculo de los procesos laborales o funciones con la materia de trabajo; es decir, con los fines últimos de nuestro trabajo: generación del conocimiento, educación y difusión de la cultura.
6. Articulación entre los procesos laborales. Una revisión de los perfiles de los puestos administrativos de base debe tener como prioridad la posibilidad de rearticular los procesos laborales particulares con el entorno académico, es decir, con el profesorado y su actividad.
7. Mejoría salarial. Buscar la remuneración justa por las funciones involucradas, y en virtud de los requerimientos de capacitación y de riesgos de trabajo inherentes a las nuevas funciones.
8. Preservación del salario integral. Mantener el salario integral como forma de pago que deriva de la relación contractual de la UAM frente a los esquemas de flexibilización del salario.
9. Un MPAB que propicie la negociación colectiva. Privilegiar las formas de negociación colectiva en las relaciones laborales requiere que el MPAB no se inserte en formas de flexibilización del trabajo que promueven la individualización.
10. Preservación de condiciones de trabajo pactadas. La eventual revisión de un MPAB debe consolidar las condiciones laborales, planteadas, por lo que, en consecuencia, se deben descartar los esquemas que propicien la flexibilización de condiciones de trabajo como horarios, jornadas, turnos, higiene y seguridad, plantilla, etc.
11. Promover el trabajo asociado. Una reforma del MPAB ha de promover las formas de trabajo colectivo que propicie la colaboración entre los trabajadores por encima de los modelos de competencia entre los trabajadores. Esto implica evitar las formulas de flexibilización del trabajo que introducen esquemas de premios y estímulos por méritos o productividad.
12. Creatividad y apropiación del proceso de trabajo. Los procesos de trabajo que se revisen deben atender al carácter creativo del trabajo universitario, lo que requiere de la apropiación por la base de dichos procesos, y superar los modelos rutinarios, monitoreados y sobrefiscalizados.

13. Calidad por encima de la cantidad. Por su naturaleza, el trabajo universitario requiere de condiciones específicas que privilegien la calidad por encima de los criterios productivistas de cantidad. En consecuencia, tal requerimiento debe ser objetivo central en la reformulación de los perfiles.

14. Capacitación y profesionalización. La eventual revisión del MPAB debe tener correlación con la capacitación y la profesionalización para que los trabajadores manejen los nuevos instrumentos técnicos y los procesos administrativos que se introduzcan en la reformulación de los puestos. No obstante, la capacitación y la profesionalización debe permitir al trabajador acceder a conocimientos que hagan posible el ascenso de categoría en categoría, en contraposición con la capacitación "promocional" limitada a la actualización en la misma plaza como mascarada para la flexibilización de los salarios y de las condiciones de trabajo. Esta última modalidad debe rechazarse.

15. Ampliar la plantilla de personal. La revisión del MPAB debe descartar los recortes de personal y propugnar por la preservación y ampliación de la actual plantilla de trabajadores.

ESTRATEGIA DE ACCION COLECTIVA

1. Desde una perspectiva sindical del trabajo universitario estructurar un universo de puestos de trabajo administrativos de base.

2. Presentar un frente unitario de los trabajadores para una revisión integral de los puestos y sus salarios según el modelo sindical.

3. Evitar la dispersión y la división de los grupos gremiales, familias laborales o puestos individuales.

4. Sobre la flexibilización. Difundir entre los trabajadores la información sobre los riesgos inherentes a la flexibilización de las relaciones laborales y del salario con respecto a nuestras condiciones de trabajo y a la vida democrática de la organización sindical.

5. Coordinación de los conflictos. Iniciar una coordinación entre los sindicatos universitarios para emprender una lucha colectiva contra las modalidades de flexibilización laboral. Así mismo se abrirán los canales de comunicación con otros contingentes para recabar experiencias ajenas y transmitir las propias.

6. Comunicación interna. Establecer canales abiertos entre los trabajadores académicos y administrativos de la UAM para analizar las repercusiones de los nuevos modelos laborales.

CRITERIOS DE ANALISIS DE PUESTOS

1. Análisis del universo laboral administrativo con relación a las funciones sustantivas y de apoyo.

2. Creación de nuevos puestos con relación a las necesidades permanentes que se desprenden de las funciones sustantivas y de apoyo.

3. Análisis y creación de puestos con relación a los servicios profesionales.

4. Recabación de puestos obsoletos.

5. Análisis según organigrama.

6. Cotejo de perfiles según mercado de trabajo.

7. Análisis de contenidos laborales genéricos.

8. Análisis de contenidos laborales específicos.

9. Revisión de procesos laborales específicos.

10- Actualización de perfiles en relación con las innovaciones tecnológicas.

11. Actualización de perfiles en relación con los cambios administrativos.

12. Evitar cualquier modalidad de compactación que se dirija a la constitución de puestos polivalentes con cargo a la plantilla de personal.

13. Técnicos académicos. Establecer los puestos del personal administrativo cuyas funciones señalen trabajo docente, difusión de la cultura o investigación para separarlos del proceso de reestructuración y demandar su reclasificación como técnicos académicos. Este mismo criterio se aplica al personal que, ocupando un puesto del rea administrativa, realice en la práctica un trabajo relacionado con las funciones sustantivas enunciadas.

14. **Autonomía laboral.** La revisión de los puestos debe propiciar un mayor grado de autosugestión de los procesos laborales, al consolidar dichas condiciones en los puestos que así lo manifiesten, y al abrir los espacios de autonomía en aquellos que implican una excesiva fiscalización y control.
15. **Creación de nuevos puestos.** Diseño de nuevos puestos de trabajo que se requieran por el empleo de nuevas tecnologías.
16. **Recalificación de la fuerza de trabajo.** El rediseño de los perfiles de los puestos por el cambio en los procesos de trabajo propiciados por las nuevas tecnologías, implica la elaboración de programas especiales de capacitación y profesionalización ex profeso para que los trabajadores puedan realizar las funciones nuevas. Esta capacitación debe tener bases de calidad y debe incluir aspectos como el manejo de telecomunicaciones, computación y todos los nuevos desarrollos técnicos que se han introducido.
17. **Articulación de los procesos laborales.** La reformulación del MPAB ha de contemplar la concatenación entre los diferentes procesos de trabajo dentro de las familias de puestos administrativos, entre las familias y entre el sector administrativo y académico.
18. **Consolidación de los puestos unitarios.** En sentido negativo, evitar la compactación de puestos, es decir, la fusión de puestos administrativos de base, lo que implica evitar la proliferación del trabajador "universal" o polivalente.

METODOLOGIA

1. Asumir el marco de referencia para una eventual reestructuración del Manual de Puestos Administrativos de Base a los resolutivos del 22 Congreso General Ordinario.
2. Incorporación de materia de trabajo en las diferentes familias.
3. Incorporar en los puestos específicos funciones nuevas derivadas de las innovaciones tecnológicas.
4. Establecer los niveles: profesional, técnico, administrativo y manual en las diferentes familias.
5. Caracterización y creación de puestos nuevos por innovaciones tecnológicas.
6. Caracterización y creación de puestos por cambios organizativos.
7. Inventario de plazas ocupadas por irregulares y de las tareas desplazadas por servicios profesionales, y apertura correspondiente de plazas en los respectivos puestos.
8. Constitución eventual de una Comisión Técnica del Sindicato para la elaboración de un proyecto sindical de Puestos Administrativos de Base que se desprendería de los presentes resolutivos del 22 Congreso General Ordinario y de los que se han emitido en años anteriores.
9. Formación de un banco de información en el cual se incluye el diagnóstico que ha elaborado el Comité Ejecutivo.
10. Consultas sectoriales y por familias de puestos para el esbozo de los perfiles.
11. Ratificación por las instancias decisorias del Sindicato, del Proyecto Sindical del Proyecto del Manual de Puestos.
12. **Análisis de condiciones de trabajo.**- La elaboración de un nuevo MPAB, requiere paralelamente de una investigación acuciosa de sus impactos en las condiciones de trabajo, como las relativas a la salud y seguridad de los trabajadores, así como la elaboración de mapas de riesgo y de nocividad laboral que deben desembocar en la creación de medidas preventivas y en la tipificación de los padecimientos profesionales correspondientes.

CRITERIOS SALARIALES Y DE RETABULACION

1. **Salarios.** Tomar como referente de trabajo los presentes resolutivos, del 22 Congreso General Ordinario, para la revisión del tabulador que resultará de una eventual reestructuración del Manual de Puestos Administrativos de Base.
2. El salario integral como forma de pago única. Eliminación de los criterios de flexibilización del salario en cualquiera de sus modalidades como carrera administrativa, estímulos, bonos, capacitación promocional en el mismo puesto laboral, etc.
3. Cotejo de salarios con puestos homólogos al mercado de trabajo en México.
4. **Adecuación salarial.** Ante la introducción de nuevas funciones que se desprendan de la innovación tecnológica: aumento salarial proporcional y a precios constantes de nuevas habilidades, conocimientos y riesgos laborales.