



33 Congreso General Ordinario

MESA DE POLÍTICA LABORAL

Resolutivos



Junio, 2009

MESA DE POLÍTICA LABORAL

33 Congreso General Ordinario

Los días 18 y 19 de junio de 2009 continuaron los trabajos del 33 Congreso General Ordinario con la integración de las Mesas de trabajo, en la correspondiente a Política Laboral, la mesa de debates se integró con los compañeros Plácido López Guerra, Rosa María Reyes Valdés y María Griselda Martínez Soria, secretaria de Conflictos del Comité Ejecutivo. Después de consultar con los delegados se acordó lo siguiente:

Orden del día:

1. Informe de la Secretaría de Conflictos. Lectura, análisis y aprobación en su caso.
2. Lectura de ponencias.
3. Mejora Salarial.
4. Materia de Trabajo y Plantilla.
5. Nuevas Unidades Académicas.
6. Proyección de revisión contractual 2010.
7. CENDI.
8. Bibliotecas.
9. Cafeterías.
10. Despedidos Políticos.

RESOLUTIVOS

1. Se leyó el informe de la Secretaría de Conflictos, después de lo cual se abrió una ronda de preguntas y respuestas, se analizó el documento con la participación de cinco oradores. Se procedió a la votación, quedando de la siguiente manera:

A favor de aprobar el informe, 37 votos.

En contra de aprobar el informe, 11 votos.

Abstenciones, 4 votos.

2. Se dio lectura a seis documentos en voz de distintos compañeros, relacionados con temas de Política Laboral.

3. Mejora salarial.

Se inicia la discusión a partir de la lectura del informe presentado por la Comisión Temporal de Mejora Salarial y con la ampliación de la información del Comité Ejecutivo, se acuerda lo siguiente:

- La Comisión Temporal de Mejora Salarial debe continuar sus trabajos a fin de cumplir su encomienda de mejora de los salarios del personal administrativo de base de la UAM.
- A partir de los resultados generados por el diagnóstico de la estructura del tabulador, presentado por el Sindicato en la mesa bilateral, se debe plantear a la representación de la Universidad la necesidad de corregir todos los problemas que tiene el tabulador, mediante un proceso de discusión y negociación, que permita mejorar los salarios del personal administrativo de base.
- La Comisión deberá continuar sus trabajos en la búsqueda de ampliar los fundamentos de argumentación para una mejora salarial.
- Se deben explorar todas las vías que conduzcan a la mejora salarial para todos los trabajadores.
- Emplazar públicamente a la UAM a que reconozca las conclusiones vertidas por su representación, que en mesa aceptaron, y a que dé respuesta de acuerdo al reconocimiento del problema estructural del tabulador.

- Estructurar un plan de acción, que involucre a todos los trabajadores, iniciando en las Unidades académicas y confluir en la Rectoría General, para exigir respuesta de las autoridades de la UAM.
- La información proporcionada por la Comisión, sobre la situación de las inconsistencias que se presentan en el tabulador, deberá publicarse y difundirse para el conocimiento de todas y todos los trabajadores.
- El tema de Mejora Salarial deberá integrarse como una prioridad en la Agenda Laboral sindical.
- Se nombre una comisión de transparencia, para efecto de demandar claridad en el manejo de los recursos presupuestales de la UAM.
- Denunciar públicamente la actitud del subdirector de Relaciones de Trabajo, Luis Luna, por obstaculizar el proceso de las negociaciones.

Se procedió a votar los resolutivos, quedando de la siguiente manera:

Por Sí aprobarlos,	35 Votos.
Por NO aprobarlos,	5 Votos.
Abstenciones,	cero Votos.

4. Materia de Trabajo y Plantilla

- Se elabore un censo del personal de confianza.
- Se elabore un censo del personal de base.
- Ambos censos se realizarán por Sección, Departamento, División, Coordinación, etcétera.
- Se tendrá que involucrar toda la estructura del Sindicato, iniciando por la información directa de las y los delegados departamentales

apoyándose en los trabajadores, comisiones, Grupos Internos Coordinadores y el Comité Ejecutivo.

- Se utilizará una metodología de acuerdo al organigrama de cada dependencia, ubicando al personal de confianza e irregular, así como al personal de base, de acuerdo a la organización del trabajo, la ubicación de plazas vigentes y las no cubiertas, estas últimas indicando los motivos por los que se encuentran desiertas, así como las que deban de ser de nueva creación, para demandar su contratación.
- Se tendrá que elaborar en un plazo máximo de un mes, con fechas tentativas, a partir del lunes 22 de junio y concluir el miércoles 22 de julio de 2009.
- La información deberá ser entregada al Comité Ejecutivo para procesarla, elaborando de ahí la demanda, que será presentada a la representación de la Universidad, con el objeto de abrir negociación.
- Allegarse de información documental, fotográfica o de vídeo.
- Hacer un manifiesto y campaña en defensa del empleo y materia de trabajo.
- Realizar una campaña de información y de exigencia al cumplimiento de la UAM del Acuerdo CMGCyR A-17-2009, que reconoce la experiencia en sustitución de la escolaridad.
- A través del abogado asesor del Sindicato, se busquen los mecanismos legales para exigir de la Universidad el cumplimiento del Acuerdo CMGCyR A-17-2009. De ser necesario interponer una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, JFCA.
- Denunciar públicamente el comportamiento de Luis Luna, quién se niega a reconocer dicho acuerdo, también por utilizar personal de base para impugnar procedimientos o evitar ingresos, lo que genera la suspensión

de derechos de los candidatos o de los trabajadores.

- Consignar a la CAVEF, a las y los trabajadores que se presten a colaborar con el personal de la patronal, para cancelar o suspender los derechos de los trabajadores de base que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo les corresponden.
- El Sindicato no aprueba y no reconoce las reubicaciones que de forma unilateral las y los trabajadores hayan negociado y aceptado.
- En el ejercicio del derecho del trabajador, establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, de demandar salario a través de la Comisión Mixta General de Tabuladores, exigir de la UAM el respeto a la Cláusula 70 del CCT y que ya se inicien los trabajos en mesa bilateral.
- Todos los casos que se encuentran interpuestos y vayan ingresando en la Comisión Mixta General de Tabuladores deberán ser resueltos por esta instancia, en apego a la cláusula 70 del CCT y de acuerdo a las demandas de los trabajadores.
- Para el caso de las plazas de CyAD de la Unidad Azcapotzalco, deberán continuar las negociaciones con la UAM y obtener solución.
- Se integra propuesta de metodología para la ubicación de las plazas, según los temas y las causas:

Plazas temporales no cubiertas.

Desacuerdo en CMGAEPA y/o CMGCyR, por impugnaciones, procesos de rescisión, incapacidades médicas, licencias, pre pensionarias, sin goce de sueldo, sindicales, a la base para ocupar puestos de confianza o académicos.

Plazas Definitivas no cubiertas.

Desacuerdo en CMGAEPA y/o CMGCyR, por impugnaciones, por propuestas de la UAM a

cambio de perfil, por reubicaciones de TAUAM y CENDI 3, por reubicaciones por dictamen médico, incapacidad médica total permanente, procesos de rescisión, jubilaciones, defunciones y plazas de nueva creación.

Se puso a consideración de los delegados, y se procedió a votar las propuestas, quedando de la siguiente forma:

Por SÍ aceptar las propuestas, 62 votos.

Por NO aceptar las propuestas, 0 votos.

Abstenciones, 0 votos.

5. Nuevas Unidades Académicas

- Solicitar a la representación de la Universidad los proyectos de cada uno de los centros de trabajo, casas de cultura y de las nuevas Unidades.
- Realizar con antelación recorridos, con el objeto de ubicar necesidades.
- Elaborar un proyecto del Sindicato de plantilla, de acuerdo a las necesidades ubicadas.
- Que todo el personal que se integre a la plantilla, ingrese por la vía del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Las plazas a ocupar por personal académico tendrán que ser convocadas de acuerdo a los procedimientos del CCT.
- Demandar la salida de las compañías externas y del personal irregular, cubriendo las necesidades de trabajo mediante la contratación del personal de base correspondiente.
- Para el caso de la Unidad Lerma, el Sindicato deberá elaborar un proyecto de plantilla de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por el Colegio Académico.

Se aprueban las propuestas con la siguiente votación:

Porque Sí se aprueben, 57 votos.

Porque NO se aprueben, 0 votos.

Abstenciones, 1 voto.

6. Proyección de Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo 2010

- Es necesario iniciar con tiempo la discusión en los Departamentos, de cuáles serán las cláusulas a discutir con la Universidad para su modificación en beneficio de las y los trabajadores.
- Es Indispensable ubicar e integrar todas aquellas cláusulas, que por motivo de pensión, jubilación y defunción, requieren ser incrementadas, con el objeto de proteger a los que se retiran por esas causas y en beneficio también de los deudos.
- Mantener informados a los trabajadores de la importancia de actualizar la información y la designación de sus beneficiarios.
- Con relación al punto anterior, exigir de la Universidad proporcione a los trabajadores información y asesoría a través del departamento Jurídico sobre los procedimientos en la JFCA, a efecto de conocer el estado en que se encuentran sus casos interpuestos por diversas causas.

Se aprueban las propuestas por consenso.

7. CENDI

- Establecer la mesa de negociación para los tres Centros de Desarrollo Infantil; su materia de discusión abordará las problemáticas, entre ellas, plantilla y la laboral.
- Para las negociaciones se tomará como base la discusión llevada en las plenarias realizadas en las últimas semanas y con base en el

Acuerdo 08/90.

- El Sindicato tiene que ser sensible a las demandas de sus agremiados, y tiene que ser opción para la solución de los problemas de los trabajadores.
- Considerando que el personal de Pedagogía sufre de enfermedades, producto de sus labores, se acuerda se establezca un convenio para la reubicación de las trabajadoras que hayan prestados sus servicios durante 15 años consecutivos en esa área de trabajo, siempre que sea decisión voluntaria, garantizando la capacitación y el cubrimiento de las plazas que queden desiertas por esta causa. El procedimiento deberá ser a partir de un programa paulatino de reubicaciones.
- Exigir que el personal de confianza cubra los requisitos profesionales, de acuerdo al cargo de cada Sección y Departamento que corresponda, que cuente con experiencia y capacidad para conducir cada uno de los CENDI, al mismo tiempo buscar que se garantice el pleno respeto de los derechos de los trabajadores.
- Hacer un pronunciamiento público, en términos de denuncia de las actitudes y la falta de ética y profesionalismo del personal de confianza en contra del personal de base y de los usuarios. Particularmente evidenciar las actitudes de prepotencia, persecución y discriminación ejercida por la encargada y la jefa de Servicios Especializados del CENDI 1.

Se lleva a cabo la votación para aceptar los acuerdos, quedando de la siguiente manera:

Por SÍ aceptarlos, 65 Votos.

Por NO aceptarlos, 0 Votos.

Abstenciones, 2 Votos.

8. Bibliotecas

- Reclamar a la representación de la Universidad que se cubran todas las plazas de cada una de las Secciones.
- Exigir de la UAM se le reintegre de inmediato la materia de trabajo al personal de la Biblioteca de la Unidad Iztapalapa.
- Continuar la discusión bilateral de la problemática de las tres bibliotecas.
- Demandar de la UAM respuesta a los planteamientos hechos por el Sindicato.
- La representación sindical deberá manifestar a la UAM que la reubicación del trabajador José Manuel es improcedente.
- El Comité Ejecutivo establecerá una reunión a la brevedad posible con autoridades de la Rectoría General, en la que deberán estar los responsables de Asuntos Laborales de cada GIC, y los trabajadores.

Se acuerdan las propuestas con la siguiente votación:

SÍ se aceptan, 42 Votos.

NO se aceptan, 0 Votos,

Abstenciones, 0 Votos.

9. Cafeterías

Se analizó la problemática de las cafeterías en su conjunto, llegando a los siguientes acuerdos:

- Con base en los recorridos realizados en cada una de las cafeterías y comedores, las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad deberán elaborar un diagnóstico de la situación en las que se encuentran las cafeterías.
- Con base en el diagnóstico, exigir de las autoridades de la UAM el cumplimiento de las

normas oficiales y demás reglamentos que correspondan para proporcionar las condiciones de trabajo al personal que labora en estos espacios, así como a los comensales.

- Deberán llevar a cabo recorridos periódicos, con la finalidad de garantizar que de las observaciones hechas con antelación sean corregidas con oportunidad.
- Solicitar en caso necesario la presencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como de la Secretaría de Salud.
- Con respecto a la Cafetería de la Unidad Azcapotzalco, se solicite a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, proporcione al GIC y al CE las observaciones y análisis realizados bilateralmente de los recorridos.
- Las comisiones General y de Unidad de Azcapotzalco deberán llevar a cabo un mapa de riesgo, con el objeto de que éste se integre al fundamento Legal.
- Exigir a las Comisiones de Higiene y Seguridad la realización de los mapas de riesgo en cada una de las cafeterías y comedores de la UAM.
- Solicitar a la representación de la UAM cubra la totalidad de las plazas.
- Para el caso del Comedor de Rectoría General, se acuerda que las plazas detenidas en la CMGCyR, se resuelvan en lo inmediato y de conformidad a los procedimientos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo. Para ello, los representantes sindicales deberán solicitarlo en mesa a la representación de la Universidad a la brevedad posible.
- Se hace un llamado a los trabajadores de base a que se respete la materia de trabajo de los compañeros, asumiendo cada uno sus funciones.
- No aceptar la invasión de personal de confianza e irregular para la realización de las funciones de base.

- Exigir a la Universidad que el personal de confianza cuente con la preparación profesional del ramo. Asimismo que no se proporcionen alimentos procesados, y que los criterios para dar los servicios sean uniformes para todas las cafeterías y comedores de la UAM.
- Denunciar públicamente el comportamiento de hostigamiento y malos tratos del personal de confianza hacia los trabajadores y usuarios. Particularmente el caso de Armando Cadena, jefe del Comedor de Rectoría General.

Las propuestas se acuerdan con la siguiente votación:

Por Sí aceptar, 45 Votos.
 Por No aceptar, 2 Votos.
 Abstenciones, 2 Votos.

10. Despedidos Políticos

- Se considera que es pertinente la apertura de una mesa de diálogo bilateral, en la que se atiende el punto de despedidos políticos.
- Dado que cada uno de los casos obedece a situaciones diferentes, se lleve a cabo el análisis bilateral de cada uno de ellos, y se busque solucionar los casos.
- Se proporcione la solidaridad a los compañeros, se haga un pronunciamiento público en su apoyo, a través de un desplegado denunciando el trato diferenciado que hace la JFCA y la UAM para diferir las resoluciones, mismas que para el caso del personal de confianza se determinan con prontitud.
- Realizar una movilización en la JFCA con el objeto de exigir imparcialidad en los laudos emitidos, que atiendan los juicios y resuelvan a la brevedad todos los casos, que por diversas causas los trabajadores de base

han establecido demandas.

- El representante de sindical del sector administrativo ante la JFCA, deberá informar y publicar aquellos casos que se han ganado.

Las propuestas se ponen a consideración quedando la siguiente votación.

Por Sí aceptar, 29 Votos.
 Por NO aceptar, 0 Votos.
 Abstenciones, 0 Votos.

Se concluyeron los trabajos de la Mesa de Política Laboral a la 19:15 horas del 19 de junio de 2009.

Mesa de Debates

María Griselda Martínez Soria, secretaria de Conflictos, Plácido López Guerra y Rosa María Reyes Valdez



33 Congreso General Ordinario

MESA DE POLÍTICA LABORAL

Resolutivos



Junio, 2009

MESA DE POLÍTICA LABORAL

33 Congreso General Ordinario

Los días 18 y 19 de junio de 2009 continuaron los trabajos del 33 Congreso General Ordinario con la integración de las Mesas de trabajo, en la correspondiente a Política Laboral, la mesa de debates se integró con los compañeros Plácido López Guerra, Rosa María Reyes Valdés y María Griselda Martínez Soria, secretaria de Conflictos del Comité Ejecutivo. Después de consultar con los delegados se acordó lo siguiente:

Orden del día:

1. Informe de la Secretaría de Conflictos. Lectura, análisis y aprobación en su caso.
2. Lectura de ponencias.
3. Mejora Salarial.
4. Materia de Trabajo y Plantilla.
5. Nuevas Unidades Académicas.
6. Proyección de revisión contractual 2010.
7. CENDI.
8. Bibliotecas.
9. Cafeterías.
10. Despedidos Políticos.

RESOLUTIVOS

1. Se leyó el informe de la Secretaría de Conflictos, después de lo cual se abrió una ronda de preguntas y respuestas, se analizó el documento con la participación de cinco oradores. Se procedió a la votación, quedando de la siguiente manera:

A favor de aprobar el informe, 37 votos.

En contra de aprobar el informe, 11 votos.

Abstenciones, 4 votos.

2. Se dio lectura a seis documentos en voz de distintos compañeros, relacionados con temas de Política Laboral.

3. Mejora salarial.

Se inicia la discusión a partir de la lectura del informe presentado por la Comisión Temporal de Mejora Salarial y con la ampliación de la información del Comité Ejecutivo, se acuerda lo siguiente:

- La Comisión Temporal de Mejora Salarial debe continuar sus trabajos a fin de cumplir su encomienda de mejora de los salarios del personal administrativo de base de la UAM.
- A partir de los resultados generados por el diagnóstico de la estructura del tabulador, presentado por el Sindicato en la mesa bilateral, se debe plantear a la representación de la Universidad la necesidad de corregir todos los problemas que tiene el tabulador, mediante un proceso de discusión y negociación, que permita mejorar los salarios del personal administrativo de base.
- La Comisión deberá continuar sus trabajos en la búsqueda de ampliar los fundamentos de argumentación para una mejora salarial.
- Se deben explorar todas las vías que conduzcan a la mejora salarial para todos los trabajadores.
- Emplazar públicamente a la UAM a que reconozca las conclusiones vertidas por su representación, que en mesa aceptaron, y a que dé respuesta de acuerdo al reconocimiento del problema estructural del tabulador.

- Estructurar un plan de acción, que involucre a todos los trabajadores, iniciando en las Unidades académicas y confluir en la Rectoría General, para exigir respuesta de las autoridades de la UAM.
- La información proporcionada por la Comisión, sobre la situación de las inconsistencias que se presentan en el tabulador, deberá publicarse y difundirse para el conocimiento de todas y todos los trabajadores.
- El tema de Mejora Salarial deberá integrarse como una prioridad en la Agenda Laboral sindical.
- Se nombre una comisión de transparencia, para efecto de demandar claridad en el manejo de los recursos presupuestales de la UAM.
- Denunciar públicamente la actitud del subdirector de Relaciones de Trabajo, Luis Luna, por obstaculizar el proceso de las negociaciones.

Se procedió a votar los resolutivos, quedando de la siguiente manera:

Por Sí aprobarlos,	35 Votos.
Por NO aprobarlos,	5 Votos.
Abstenciones,	cero Votos.

4. Materia de Trabajo y Plantilla

- Se elabore un censo del personal de confianza.
- Se elabore un censo del personal de base.
- Ambos censos se realizarán por Sección, Departamento, División, Coordinación, etcétera.
- Se tendrá que involucrar toda la estructura del Sindicato, iniciando por la información directa de las y los delegados departamentales

apoyándose en los trabajadores, comisiones, Grupos Internos Coordinadores y el Comité Ejecutivo.

- Se utilizará una metodología de acuerdo al organigrama de cada dependencia, ubicando al personal de confianza e irregular, así como al personal de base, de acuerdo a la organización del trabajo, la ubicación de plazas vigentes y las no cubiertas, estas últimas indicando los motivos por los que se encuentran desiertas, así como las que deban de ser de nueva creación, para demandar su contratación.
- Se tendrá que elaborar en un plazo máximo de un mes, con fechas tentativas, a partir del lunes 22 de junio y concluir el miércoles 22 de julio de 2009.
- La información deberá ser entregada al Comité Ejecutivo para procesarla, elaborando de ahí la demanda, que será presentada a la representación de la Universidad, con el objeto de abrir negociación.
- Allegarse de información documental, fotográfica o de vídeo.
- Hacer un manifiesto y campaña en defensa del empleo y materia de trabajo.
- Realizar una campaña de información y de exigencia al cumplimiento de la UAM del Acuerdo CMGCyR A-17-2009, que reconoce la experiencia en sustitución de la escolaridad.
- A través del abogado asesor del Sindicato, se busquen los mecanismos legales para exigir de la Universidad el cumplimiento del Acuerdo CMGCyR A-17-2009. De ser necesario interponer una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, JFCA.
- Denunciar públicamente el comportamiento de Luis Luna, quién se niega a reconocer dicho acuerdo, también por utilizar personal de base para impugnar procedimientos o evitar ingresos, lo que genera la suspensión

de derechos de los candidatos o de los trabajadores.

- Consignar a la CAVEF, a las y los trabajadores que se presten a colaborar con el personal de la patronal, para cancelar o suspender los derechos de los trabajadores de base que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo les corresponden.
- El Sindicato no aprueba y no reconoce las reubicaciones que de forma unilateral las y los trabajadores hayan negociado y aceptado.
- En el ejercicio del derecho del trabajador, establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, de demandar salario a través de la Comisión Mixta General de Tabuladores, exigir de la UAM el respeto a la Cláusula 70 del CCT y que ya se inicien los trabajos en mesa bilateral.
- Todos los casos que se encuentran interpuestos y vayan ingresando en la Comisión Mixta General de Tabuladores deberán ser resueltos por esta instancia, en apego a la cláusula 70 del CCT y de acuerdo a las demandas de los trabajadores.
- Para el caso de las plazas de CyAD de la Unidad Azcapotzalco, deberán continuar las negociaciones con la UAM y obtener solución.
- Se integra propuesta de metodología para la ubicación de las plazas, según los temas y las causas:

Plazas temporales no cubiertas.

Desacuerdo en CMGAEPA y/o CMGCyR, por impugnaciones, procesos de rescisión, incapacidades médicas, licencias, pre pensionarias, sin goce de sueldo, sindicales, a la base para ocupar puestos de confianza o académicos.

Plazas Definitivas no cubiertas.

Desacuerdo en CMGAEPA y/o CMGCyR, por impugnaciones, por propuestas de la UAM a

cambio de perfil, por reubicaciones de TAUAM y CENDI 3, por reubicaciones por dictamen médico, incapacidad médica total permanente, procesos de rescisión, jubilaciones, defunciones y plazas de nueva creación.

Se puso a consideración de los delegados, y se procedió a votar las propuestas, quedando de la siguiente forma:

Por SÍ aceptar las propuestas, 62 votos.

Por NO aceptar las propuestas, 0 votos.

Abstenciones, 0 votos.

5. Nuevas Unidades Académicas

- Solicitar a la representación de la Universidad los proyectos de cada uno de los centros de trabajo, casas de cultura y de las nuevas Unidades.
- Realizar con antelación recorridos, con el objeto de ubicar necesidades.
- Elaborar un proyecto del Sindicato de plantilla, de acuerdo a las necesidades ubicadas.
- Que todo el personal que se integre a la plantilla, ingrese por la vía del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Las plazas a ocupar por personal académico tendrán que ser convocadas de acuerdo a los procedimientos del CCT.
- Demandar la salida de las compañías externas y del personal irregular, cubriendo las necesidades de trabajo mediante la contratación del personal de base correspondiente.
- Para el caso de la Unidad Lerma, el Sindicato deberá elaborar un proyecto de plantilla de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por el Colegio Académico.

Se aprueban las propuestas con la siguiente votación:

Porque Sí se aprueben, 57 votos.

Porque NO se aprueben, 0 votos.

Abstenciones, 1 voto.

6. Proyección de Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo 2010

- Es necesario iniciar con tiempo la discusión en los Departamentos, de cuáles serán las cláusulas a discutir con la Universidad para su modificación en beneficio de las y los trabajadores.
- Es Indispensable ubicar e integrar todas aquellas cláusulas, que por motivo de pensión, jubilación y defunción, requieren ser incrementadas, con el objeto de proteger a los que se retiran por esas causas y en beneficio también de los deudos.
- Mantener informados a los trabajadores de la importancia de actualizar la información y la designación de sus beneficiarios.
- Con relación al punto anterior, exigir de la Universidad proporcione a los trabajadores información y asesoría a través del departamento Jurídico sobre los procedimientos en la JFCA, a efecto de conocer el estado en que se encuentran sus casos interpuestos por diversas causas.

Se aprueban las propuestas por consenso.

7. CENDI

- Establecer la mesa de negociación para los tres Centros de Desarrollo Infantil; su materia de discusión abordará las problemáticas, entre ellas, plantilla y la laboral.
- Para las negociaciones se tomará como base la discusión llevada en las plenarias realizadas en las últimas semanas y con base en el

Acuerdo 08/90.

- El Sindicato tiene que ser sensible a las demandas de sus agremiados, y tiene que ser opción para la solución de los problemas de los trabajadores.
- Considerando que el personal de Pedagogía sufre de enfermedades, producto de sus labores, se acuerda se establezca un convenio para la reubicación de las trabajadoras que hayan prestados sus servicios durante 15 años consecutivos en esa área de trabajo, siempre que sea decisión voluntaria, garantizando la capacitación y el cubrimiento de las plazas que queden desiertas por esta causa. El procedimiento deberá ser a partir de un programa paulatino de reubicaciones.
- Exigir que el personal de confianza cubra los requisitos profesionales, de acuerdo al cargo de cada Sección y Departamento que corresponda, que cuente con experiencia y capacidad para conducir cada uno de los CENDI, al mismo tiempo buscar que se garantice el pleno respeto de los derechos de los trabajadores.
- Hacer un pronunciamiento público, en términos de denuncia de las actitudes y la falta de ética y profesionalismo del personal de confianza en contra del personal de base y de los usuarios. Particularmente evidenciar las actitudes de prepotencia, persecución y discriminación ejercida por la encargada y la jefa de Servicios Especializados del CENDI 1.

Se lleva a cabo la votación para aceptar los acuerdos, quedando de la siguiente manera:

Por SÍ aceptarlos, 65 Votos.

Por NO aceptarlos, 0 Votos.

Abstenciones, 2 Votos.

8. Bibliotecas

- Reclamar a la representación de la Universidad que se cubran todas las plazas de cada una de las Secciones.
- Exigir de la UAM se le reintegre de inmediato la materia de trabajo al personal de la Biblioteca de la Unidad Iztapalapa.
- Continuar la discusión bilateral de la problemática de las tres bibliotecas.
- Demandar de la UAM respuesta a los planteamientos hechos por el Sindicato.
- La representación sindical deberá manifestar a la UAM que la reubicación del trabajador José Manuel es improcedente.
- El Comité Ejecutivo establecerá una reunión a la brevedad posible con autoridades de la Rectoría General, en la que deberán estar los responsables de Asuntos Laborales de cada GIC, y los trabajadores.

Se acuerdan las propuestas con la siguiente votación:

SÍ se aceptan,	42 Votos.
NO se aceptan,	0 Votos,
Abstenciones,	0 Votos.

9. Cafeterías

Se analizó la problemática de las cafeterías en su conjunto, llegando a los siguientes acuerdos:

- Con base en los recorridos realizados en cada una de las cafeterías y comedores, las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad deberán elaborar un diagnóstico de la situación en las que se encuentran las cafeterías.
- Con base en el diagnóstico, exigir de las autoridades de la UAM el cumplimiento de las

normas oficiales y demás reglamentos que correspondan para proporcionar las condiciones de trabajo al personal que labora en estos espacios, así como a los comensales.

- Deberán llevar a cabo recorridos periódicos, con la finalidad de garantizar que de las observaciones hechas con antelación sean corregidas con oportunidad.
- Solicitar en caso necesario la presencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como de la Secretaría de Salud.
- Con respecto a la Cafetería de la Unidad Azcapotzalco, se solicite a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, proporcione al GIC y al CE las observaciones y análisis realizados bilateralmente de los recorridos.
- Las comisiones General y de Unidad de Azcapotzalco deberán llevar a cabo un mapa de riesgo, con el objeto de que éste se integre al fundamento Legal.
- Exigir a las Comisiones de Higiene y Seguridad la realización de los mapas de riesgo en cada una de las cafeterías y comedores de la UAM.
- Solicitar a la representación de la UAM cubra la totalidad de las plazas.
- Para el caso del Comedor de Rectoría General, se acuerda que las plazas detenidas en la CMGCyR, se resuelvan en lo inmediato y de conformidad a los procedimientos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo. Para ello, los representantes sindicales deberán solicitarlo en mesa a la representación de la Universidad a la brevedad posible.
- Se hace un llamado a los trabajadores de base a que se respete la materia de trabajo de los compañeros, asumiendo cada uno sus funciones.
- No aceptar la invasión de personal de confianza e irregular para la realización de las funciones de base.

- Exigir a la Universidad que el personal de confianza cuente con la preparación profesional del ramo. Asimismo que no se proporcionen alimentos procesados, y que los criterios para dar los servicios sean uniformes para todas las cafeterías y comedores de la UAM.
- Denunciar públicamente el comportamiento de hostigamiento y malos tratos del personal de confianza hacia los trabajadores y usuarios. Particularmente el caso de Armando Cadena, jefe del Comedor de Rectoría General.

Las propuestas se acuerdan con la siguiente votación:

Por Sí aceptar, 45 Votos.

Por No aceptar, 2 Votos.

Abstenciones, 2 Votos.

han establecido demandas.

- El representante de sindical del sector administrativo ante la JFCA, deberá informar y publicar aquellos casos que se han ganado.

Las propuestas se ponen a consideración quedando la siguiente votación.

Por Sí aceptar, 29 Votos.

Por NO aceptar, 0 Votos.

Abstenciones, 0 Votos.

Se concluyeron los trabajos de la Mesa de Política Laboral a la 19:15 horas del 19 de junio de 2009.

10. Despedidos Políticos

- Se considera que es pertinente la apertura de una mesa de diálogo bilateral, en la que se atienda el punto de despedidos políticos.
- Dado que cada uno de los casos obedece a situaciones diferentes, se lleve a cabo el análisis bilateral de cada uno de ellos, y se busque solucionar los casos.
- Se proporcione la solidaridad a los compañeros, se haga un pronunciamiento público en su apoyo, a través de un desplegado denunciando el trato diferenciado que hace la JFCA y la UAM para diferir las resoluciones, mismas que para el caso del personal de confianza se determinan con prontitud.
- Realizar una movilización en la JFCA con el objeto de exigir imparcialidad en los laudos emitidos, que atiendan los juicios y resuelvan a la brevedad todos los casos, que por diversas causas los trabajadores de base

33 Congreso General Ordinario

Mesa de Política de Alianzas

Resolutivos

33 Congreso General Ordinario

Mesa 3

Política de Alianzas

Con la participación de seis delegados registrado iniciaron los trabajos de la Mesa de Política de Alianzas. Ante la mínima asistencia de delegados decidimos no votar propuesta alguna, sin embargo, consideramos necesario elaborar un resumen sobre el análisis de coyuntura y política de alianzas para el SITUAM a partir del informe del secretario de Relaciones y Solidaridad y de las intervenciones de los asistentes. El documento pretende servir de base para la discusión en la Segunda Plenaria del 33 Congreso General Ordinario del SITUAM.

En la sesión se hizo referencia acerca de la poca asistencia a esta mesa de trabajo, a la que se consideró de suma importancia, y que, sin embargo, no atrae la atención de los delegados; un motivo puede ser, se dijo, “porque durante muchos años no se atendió esta cartera de Relaciones y Solidaridad.”

En la sesión fueron presentadas tres propuestas que deberán ser sancionadas por la Plenaria.

- 1.- Promover la unidad de todos los sectores, particularmente, el de los universitarios, a partir de una política incluyente que observe las demandas más sentidas, en general y por sector con el fin de incidir en la creación de un movimiento nacional en contra de la oligarquía financiera y los gobiernos de derecha.
- 2.- Discutir y aprobar una serie de ejes de lucha que el SITUAM deba proponer en los diferentes espacios de organización del movimiento social, sindical y popular, entre otros.
- 3.- Propuesta de proyecto de convenio de unidad, lucha y solidaridad para impulsar en el Frente Amplio de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior, FASUES.

Resumen de la Mesa de Política de Alianzas

Es evidente que el capitalismo nacional y extranjero, representado por la Organización de Comercio y Desarrollo Económico, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la Alianza para la Seguridad y Prosperidad de América Latina y la Iniciativa Mérida, ha desatado en los últimos años una agresiva embestida en contra de la población mundial, en particular, hacia los trabajadores mexicanos. El gobierno federal, como aliado directo de las políticas neoliberales, aplica estrategias orientadas a cancelar las conquistas constitucionales de los trabajadores del campo y de la ciudad; además de comprometer la soberanía y la economía nacional. Tales estrategias, hoy por hoy, tienen a

la inmensa mayoría de los mexicanos en condiciones de pobreza, y a nuestro país, al borde de la bancarrota.

Las reformas estructurales del gobierno ilegítimo de Felipe Calderón avanzan como garantía para el capitalismo y los patrones. Las privatizaciones, la reforma energética, las nuevas leyes del IMSS y del ISSSTE, con sus modificaciones ésta al régimen de pensiones y jubilaciones, la Alianza por la Calidad Educativa, y actualmente la Reforma Integral a la Educación Media y Superior, que entrará en vigor en agosto próximo, entre otras, han sido aplicadas ante una disminuida resistencia por parte de los sectores afectados, y en general, de la población. Aunque debemos señalar que el gobierno utilizó también en su aplicación la represión, el encarcelamiento y la criminalización de los movimientos sociales, además de un fuerte cerco informativo por parte de los monopolios de la información, Televisa y TV Azteca.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo es la mayor tarea inmediata del gobierno federal y seguramente entrará a discusión de las Cámaras después de las elecciones de julio, cuando se hayan definido los cambios en el Legislativo. Entre los efectos más graves de dicha reforma está el desmantelamiento de las conquistas laborales y la aplicación de un modelo basado en la productividad, al amparo de contratos colectivos flexibles; además de la anulación del derecho de huelga.

Adelantándose a los hechos la clase empresarial aprovecha la situación de crisis económica y con la tutela de las autoridades laborales violenta derechos de los trabajadores. A los constantes despidos de personal (700 mil en los últimos siete meses), se suma la imposición de paros técnicos o disminución de jornadas, que traen aparejados descuentos a los salarios. Situaciones, éstas, en las que los patrones no cumplen con las obligaciones legales marcadas por la ley, pero sobretodo, han aumentado las tasas de desempleo. Los contratos colectivos de trabajo, en este esquema de crisis, son cercenados, violentados y anulados, ante el temor de los sindicatos por la amenaza del despido masivo o el cierre de los centros de trabajo.

Debido a la crisis económica y política en nuestro país se debe advertir la necesidad de una consistente política de alianzas, pues ante la falta de una vía organizativa que frene la situación adversa (destrucción de los derechos sociales y laborales conquistados por los trabajadores) se presenta una gran oportunidad en el movimiento laboral. Ésta se da en tal condición que permite abordar, además del estado actual de los trabajadores, el problema del trabajo informal y precario, la situación de los jóvenes, así como el de la crisis ecológica. Todos estos aspectos reclaman que el SITUAM proponga la más amplia unidad de los trabajadores de nuestro país.

Por lo que corresponde al sector de los trabajadores universitarios, los recortes al presupuesto destinado a la educación superior anunciados recientemente por la Secretaría de Hacienda, determinarán en mucho las posibilidades de logros en las revisiones contractuales y salariales de los sindicatos hacia 2010, aun cuando en el caso de la UNAM, el Politécnico y la UAM, fue autorizado que sean las propias instituciones las que determinen los montos y rubros en los que ha de aplicarse el recorte presupuestal. Es claro que la disposición de la Secretaría de Hacienda profundizará las restricciones que ya aplican autoridades de las instituciones de educación superior hacia los sindicatos; los casos más recientes se pudieron apreciar en los casos de las huelgas del Colegio de Posgraduados, la Universidad Autónoma Chapingo, y la

Universidad de Sonora, y en la UAM en 2008. Para avanzar en la construcción de un movimiento sólido del sindicalismo es necesario rearticular a la CNSUES y asirla de una plataforma política y de acción, recuperando el Convenio de Solidaridad pactado anteriormente, pero sobre todo, que impulse en su conjunto la creación de un sindicato nacional de trabajadores universitarios.

Del análisis anterior se desprende que no ha sido posible concretar un proyecto único que realmente pueda contener la embestida de la derecha y el capital y que nos permita avanzar de manera unitaria. En esa dirección, el SITUAM debe promover en los diferentes espacios un Frente Único que pondere en sus demandas aquéllas que respondan a las necesidades más sentidas de la población, dentro de un proyecto de defensa de la nación y de los derechos y conquistas del pueblo mexicano. Tal proyección debe incluir urgentemente la movilización de los sindicatos, fuerzas políticas y organizaciones sociales, así como a todos los sectores que hoy defienden la soberanía y los derechos de los mexicanos.

En ese sentido, el 33 CGO del SITUAM debe ratificar su precepto originario de “Ante la ausencia de una organización genuina que imponga los intereses populares, optamos por el sindicato como un instrumento más de lucha que permita una organización mínima y nos vincule a otras luchas populares creando un movimiento popular independiente.” Esto significa que debemos dirigirnos con una propuesta de unidad que contenga demandas incluyentes en contra de las políticas de la derecha y sus aliados, en todos los espacios de lucha: CNSUES, FASUES, Frente Sindical Mexicano, Diálogo Nacional, Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, Frente Amplio Progresista, y a todas las organizaciones que promueven la movilización unitaria.

Para dicha tarea es necesario que el SITUAM recupere la participación de sus agremiados no sólo en su vida interna, sino en la preocupación de integrarse al movimiento nacional. En esa línea debemos retomar el trabajo de los Comités de Base y Solidaridad en cada Sección Sindical, olvidados por nuestro Sindicato, y conformados en sus años de actividad por compañeros comprometidos con la lucha social que representa la solidaridad y unidad de base a base.

Mesa de debates:

Amelia Escandón, Unidad Xochimilco, Marcos Vargas, Comité Ejecutivo.

19 de junio del 2009



33 Congreso General Ordinario

MESA DE POLÍTICA SINDICAL

Resolutivos



Junio, 2009

Relatoría de la Mesa de Política Sindical

El pasado jueves 18 de junio de 2009, siendo las once treinta de la mañana, se instaló la Mesa de Política Sindical del 33 Congreso General Ordinario.

El Comité Ejecutivo propuso la siguiente Orden del día:

1. Informe de la Secretaría de Organización, lectura, análisis y aprobación en su caso.

Proponiéndose la discusión de los siguientes asuntos:

- a) Aspectos estatutarios.
- b) Proceso electoral.
- c) Funcionamiento de la Estructura Sindical.
- d) Formación Sindical.
- e) Personal de base del SITUAM, renuncia de Ernestina Villalobos.
- f) Secretaría de la Mujer.
- g) Secretaría del Jubilado.

2. Informe de la Secretaría de Trabajo, lectura, análisis y aprobación en su caso.

Proponiéndose la discusión de los siguientes asuntos:

- a) Impugnaciones de plazas.
- b) Problemática de firmas en la Bolsa de Trabajo.
- c) Demandas interpuestas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.- Informe de la Secretaría de Prensa y Propaganda, lectura, análisis y aprobación en su caso.

4.- Informe de la Secretaría de Finanzas, lectura, análisis y aprobación en su caso.

5.- Informe de la Secretaría de Educación y Análisis, lectura, análisis y aprobación en su caso.

Proponiéndose la discusión de los siguientes asuntos:

- a) Capacitación.
- b) Formación Sindical.

6.- Informe de la Secretaría de Previsión Social, lectura análisis y aprobación en su caso.

A partir de esta propuesta de Orden del día, los delegados intervinieron expresando diversos argumentos, entre otros que consideraban que si ya se había aprobado el informe general, no era necesario aprobar los informes por Secretaría, por lo que se propuso discutir lo que tenía que ver con la Política Sindical; en cambio otros oradores consideraban pertinente exponer los informes y evaluarlos, no obstante, la mayoría de los delegados asistentes estuvieron de acuerdo en que se iniciará la discusión de la mesa a partir de los puntos de política sindical contenidos en la propuesta inicial de

Orden del día que se desprendían del Informe de la Secretaría de Organización, así como las ponencias presentadas al Congreso por diversos compañeros.

Respecto a la convocatoria a elecciones ordinarias para renovar a los Grupos Internos Coordinadores y Comisiones Mixtas, se planteó que se abordara en la plenaria, cuestión que también fue aprobada. De tal forma que finalmente la Orden del día quedó de la siguiente manera:

Política Sindical

1. Reflexión general sobre aspectos estatutarios.
2. Formación Sindical.
3. Secretaría de la Mujer.
4. Mecanismos de decisión.
5. Licencias sindicales para la Unidad Cuajimalpa.

6 Secretaría de Trabajo

- a) Impugnaciones.
- b) Demandas ante la JFCyA.
- c) Cendis.

7. Informe de la Secretaría de Finanzas.

8. Capacitación.

Una vez acordada la orden del día, el siguiente paso fue dar lectura a los distintos documentos presentados por diversos compañeros, iniciando con el informe de la Secretaría de Organización;

posteriormente los compañeros de La Tribuna leyeron tres documentos, asimismo, la compañera Alfonsina Flores Ocampo y el compañero Ricardo Ortega Hernández compartieron sendos documentos. También los compañeros del Frente Democrático Universitario Sindical, y los profesores Roxana Guevara Ramos y Miguel Ángel Abreu, expusieron sus textos.

PRIMERO. Se abordó el tema de todo lo que tiene que ver con la política sindical, enfocándose la problemática estatutaria, donde se reconoce que existe una problemática.

a) se reconoce que existen una serie de problemas al interior de nuestra organización, que van desde la falta de formación sindical hasta la falta de capacidad de los comisionados sindicales para resolver los problemas que se presentan, entre otros.

Asimismo, se reconoce la necesidad de dar paso a la formación sindical de los trabajadores en general y urgentemente a los compañeros sindicalizados de nuevo ingreso, los cuales deberán conocer sus derechos como sindicalizados y como trabajadores, sin dejar de lado a los comisionados que deben conocer su quehacer así como todos los acuerdos y temáticas que abordan frente a la UAM, por lo que

se deben implementar cursos de capacitación y formación sindical a diferentes niveles. De ahí que se acuerda, que la Secretaría de Educación y Análisis y la de Organización convoquen a una reunión amplia con todos aquellos compañeros que quieran participar en un proyecto de formación sindical, que sea incluyente y que además retome los acuerdos de otros Congresos sobre formación sindical, Escuela Sindical o talleres sindicales.

Por otro lado, hubo insistentes participaciones en el sentido de que no se debe escatimar la aplicación de recursos en la formación sindical, que debe ser profesional y de calidad. En ese sentido, también debe considerarse la utilización de la infraestructura y los recursos profesionales con los que se cuenta en nuestra Universidad, acudiendo con los diferentes grupos de profesores sindicalistas, a los cuales, se les planteará que colaboren con la formación sindical, como expositores o formadores, desde su propia especialidad.

Otro de los acuerdos en ese rumbo es que se dé a conocer el organigrama del SITUAM, para que los afiliados conozcan la organización del Sindicato, las responsabilidades, facultades y competencias de los órganos de gobierno y de representación, los derechos y obligaciones de los afiliados.

Este resolutivo se sometió a consideración de los delegados de la mesa obteniendo la siguiente votación 34 VOTOS A FAVOR; 0 EN CONTRA Y 1 ABSTENCIÓN, por lo que resultó aprobado.

SEGUNDO. Se pasó a la discusión de los aspectos estatutarios iniciando con el tema de la creación de la Secretaría de la Mujer, así como la de la tercera edad, dándosele mayor énfasis en la primera. Al respecto se expresaron diversas opiniones sobre la creación o no de dicha Secretaría.

Por un lado, se planteó, que no es necesaria esa instancia, que han sido un gran número de compañeras las que han participado en las diferentes instancias sindicales y el hecho de que no exista esta Secretaría no ha sido ningún impedimento para que las compañeras participen en las diferentes instancias, que a la fecha muchas de ellas ocupan diferentes cargos en el Sindicato, que los derechos contractuales se aplican para hombres y mujeres por igual, además existen algunas otras conquistas en el C.C.T como El Espacio de la Mujer, el cual, no se utiliza en algunas Unidades y por lo tanto debe ser aprovechado ese espacio.

Por otro lado, se planteó la necesidad de crear la Secretaría de la Mujer, como una cuestión de equidad y género, que permita dar certidumbre a las mujeres en el tratamiento de sus problemas entre los que destacan, los de salud, los ocasionados por hostigamiento del que son objeto, toda vez, que con la nueva instancia se podrían resolver problemas reales, ya que tendría facultades deliberativas y resolutorias para abordar los problemas laborales, y de las diversas índoles de las mujeres.

Se planteó que debería haber mecanismos transversales para atender la problemática de la mujer, así como darle contenido estructural; también se argumentó que esta propuesta era parte de las reformas estatutarias, ya que se trataba de crear dos nuevas secretarías, y habría que darle un nuevo cuerpo al Estatuto sindical. Sin embargo, algunos oradores enfatizaron que en estos momentos no se estaba en condiciones de reformar el Estatuto Sindical.

Por lo que se acordó: convocar a un Foro abierto de la mujer, donde puedan participar también hombres, para diagnosticar la problemática específica, en donde se abordarán todos los temas importantes, entre ellos, la salud, condiciones laborales, así como, visibilizar todos los demás problemas propios de la mujer y sus necesidades. Se enfatizó que se espera también la participación de todos los compañeros, no sólo de las mujeres.

TERCERO. Mecanismos de toma de decisión.

Con respecto a lo establecido en los Estatutos, se acordó mantener los mecanismos de toma de decisión que ya están establecidos para estallar huelga y para el levantamiento de la misma.

Por otro lado, se acordó, que la Secretaría de Organización convoque a todos los ex secretarios de Organización para que se revisen los estatutos y se haga un proyecto que aborde y que corrija el Estatuto Sindical, en lo que tiene que ver, con las incongruencias y contradicciones, procesos electorales, así como, los errores que hay dentro del propio cuerpo del Estatuto, del mismo modo integrar los acuerdos tomados en los diferentes Congresos.

Asimismo, se acordó que los representantes que no cumplan con sus deberes y obligaciones, se les apliquen los Estatutos, para que regresen a su base.

Para lo cual se acuerda: convocar a un foro amplio de discusión que revise lo pertinente, si se debe convocar a un Congreso Extraordinario o algún otro evento para atender la reforma Estatutaria sobre los temas mencionados con anterioridad, la fecha tentativa para realizar el foro sería octubre del presente año.

Con respecto a las auditorías se acordó continuar con las mismas, toda vez que son acuerdos de los Congresos sindicales.

Las anteriores propuestas de resolutivos se aprobaron por 26 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones.

En cuanto a la toma de decisiones por parte de las instancias se acordó:

Que la eventual firma de acuerdos de impacto general que sean susceptibles de firma con la Universidad, deberá ser sometida a previa consulta entre los trabajadores y los órganos de gobierno para su aprobación, que no podrán contravenir lo dispuesto por el Contrato Colectivo de Trabajo, ni las políticas generales del Sindicato.

Que las negociaciones deben estar acompañadas de las movilizaciones, por lo que debe convocarse a los afiliados.

Que los delegados no hagan acuerdos que vayan en contra de derechos de los trabajadores, refiriéndose específicamente a los cambios de horario o de plaza. En caso de que así sea, se les apliquen las sanciones estipuladas en los artículos del Estatuto sindical.

Se acuerda también que los comisionados no deben acudir a las comidas con la representación de la UAM.

En caso de existir denuncias éstas deben de ser documentadas, y de existir algún caso que tenga que atender la CAVEF, se deberá de llevar a cabo el procedimiento estatutario para aplicar una sanción.

Que los comisionados mixtos rindan su informe de asistencia y actividades mensualmente, tal como lo establece el Artículo 58 Fracción VIII del Contrato Colectivo de Trabajo.

Se acuerda que debe desaparecer la figura del coordinador sindical en las comisiones mixtas pactadas en el CCT.

También se señaló que los informes del Comité Ejecutivo más que ser objeto de discusión para su aprobación o no, deben servir para analizar los problemas, corregir situaciones y delinear políticas y propuestas que permitan seguir avanzando a nuestro Sindicato.

Los anteriores resolutivos se sometieron a la consideración de los delegados, resultando aprobados con la siguiente votación: 26 votos a favor, 3 en contra y 0 abstenciones.

CUARTO. Respecto a las licencias para los representantes sindicales de la Unidad Cuajimalpa, se acordó por 35 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones que se tomen las cuatro licencias para Cuajimalpa, de las cuales tres serán para el Grupo Interno Coordinador y una para la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Mientras se llevan a cabo las próximas elecciones, una licencia se utilizara para la CMGV-PIPPA. Lo anterior en el claro entendido de que en dicha sección sindical deberá contar con el total de las representaciones sindicales previstas en el CCT.

Otro de los acuerdos en este punto fue Incorporar a la Unidad Cuajimalpa como sección sindical al Estatuto Sindical.

Otro aspecto que se abordó fue que en la próxima revisión contractual se deberán solicitar licencias para los integrantes de la Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización.

Convocar a todos los representantes para las próximas elecciones.

En cuanto a la plantilla trabajadores de la Unidad Cuajimalpa, a partir de que se informó que no ha sido posible cubrir en su totalidad dado el intenso proceso de rotación de personal, se planteó que se convenga que los compañeros trabajadores que ocupen plazas en dicha Unidad, y obtengan un ascenso escalafonario o cambio de

adscripción, no se muevan de su plaza hasta que ésta sea cubierta por otro trabajador, para ello se consideró pertinente retomar como referente el Acuerdo que existe en los CENDI para cubrir las vacantes.

Aun y cuando el punto de plantilla debería tocarse en la mesa de Política Laboral, se acuerda exigir a la Universidad que cumpla con el acuerdo sobre plantilla acordada en la revisión contractual del año pasado, así como la salida inmediata de las compañías externas y del personal irregular.

Por otro lado, exigir a la Universidad la entrega de los implementos de trabajo, y que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad se ponga al tanto de esta problemática, aunque se aclaró que los implementos fueron entregados.

Se propuso que un próximo CGD se realice en la Unidad Cuajimalpa. Que se concrete una movilización para protestar por la presencia de las compañías externas y para que éstas salgan, además para que se contrate personal de base.

Se propuso que un próximo CGD se realice en la Unidad Cuajimalpa.

Por otra parte, se hizo alusión a la problemática de Casa Galván, referida a la plantilla, para el efecto de demandar las contrataciones necesarias.

Quedaron pendientes de la Orden del día acordada por la mesa los siguientes puntos.

6. Trabajo.

- a) Impugnaciones.
- b) Demandas ante la JFCyA.
- c) Cendis.

7. Informe de Finanzas.

8. Capacitación.

Mesa de Debates

María Onésima Hernández, secretaria de Organización, Rodolfo Ramírez Ramírez, secretario de Finanzas, Sergio Gutiérrez Sánchez, Bertha Consuelo, Isaac Campos Campusano y Ana Elena Martínez, secretaria de Trabajo.