



LVIII

Congreso General Extraordinario
Unidad Iztapalapa

7, 8 y 9 DE NOVIEMBRE DE 2024

**VIOLACIÓN CLÁUSULA 18. CORRUPCIÓN.
USO INDEBIDO DE LA CLÁUSULA 18
POR LA PATRONAL. PRESUPUESTO Y PLAZAS
DE NUEVA CREACIÓN UNIDAD CUAJIMALPA.**

GIC-C. Karla Vizcarra, Daniel Sandoval, Emmanuel López, Leticia Arregui.

VIOLACIÓN CLÁUSULA 18. CORRUPCIÓN. USO INDEBIDO DE LA CLÁUSULA 18 POR LA PATRONAL. PRESUPUESTO Y PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN UNIDAD CUAJIMALPA.

El desplazamiento de materia de trabajo administrativo y académico a través de la cláusula 18 se ha convertido en un trampolín para que la patronal pueda meter a su gente a laborar a la universidad, violentando el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

¿Cómo lo hace? Abre un puesto de honorarios a través de la cláusula 18, que con el tiempo termina convirtiéndolos en “supuestas jefaturas” de sección o de área que continúan robando o desplazando materia de trabajo de nuestro Manual de Puestos Administrativo de Base (MPAB).

En Cuajimalpa hay oficinas en donde solo hay personal de confianza y de honorarios, en otras prácticamente superan al personal de base lo cual es una violación al CCT y a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Otra ilegalidad respecto a las contrataciones por la cláusula 18 es que existen más de 50 contratos por honorarios que supera la continuidad por años contratados, algunos llevan más de 4 años consecutivos por honorarios en plazas administrativas desplazando materia de trabajo.

De acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si estás siendo contratado por honorarios por servicios profesionales, pero ya cuentas con un horario fijo, con un jefe que da órdenes y, con un espacio y equipo de trabajo que proporcionó la institución, eso quiere decir que ya no es un trabajo temporal, significa que ya tiene una funcionalidad necesaria para la institución, por lo que estaría obligada a gestionar el trabajo definitivo. Sin embargo, cuando la administración contrata a través de la cláusula 18 es una obligación del sindicato analizar que no exista desplazamiento de materia de trabajo administrativo de base, académico o administrativo, es así que, el sindicato detecta la materia desplazada de los puestos. La ilegalidad y violación a los derechos humanos que radica en este tipo de contratación irregular es que nunca ese personal va a poder exigir la materia de trabajo porque ésta le pertenece al sindicato.

Presupuesto.

Recientemente en el consejo académico CUA-217 de la unidad Cuajimalpa, se habló del presupuesto de coordinaciones, cuando se cuestionó a la coordinación de vinculación el total del presupuesto destinado (\$1,976,000.00), el coordinador respondió que la mayor parte del presupuesto

se destina para pagar a “su personal”. Personal detectado y documentado a través de la cláusula 18 (honorarios) en el GIC de Cuajimalpa. Lo cual es incongruente, ya que el slogan que maneja la patronal, es que la prioridad son las actividades sustantivas, entonces, ¿Por qué en vez de estar destinando presupuesto en otros aspectos que tienen que ver con las actividades sustantivas de la universidad, terminan siendo distribuidos a personal irregular? Que, además, violenta el CCT. Es importante mencionar que, esa forma anómala del uso del presupuesto público por parte de la administración siempre genera recortes a otros rubros del presupuesto como son: a becas académicas o, a implementos de trabajo, tiempo extraordinario, trabajos de campo a estudiantes, y más. Pero el presupuesto a personal irregular siempre tendrá un rubro destinado de la administración universitaria.

Nosotros como sindicato, reconocemos que el personal irregular funge como una herramienta funcional para ir reduciendo la fuerza del sindicato, la cual se encuentra en la organización de la masa de sus bases, por lo que mantiene la funcionalidad de la universidad ya sea en una huelga o, en un paro estudiantil o, en cualquier tipo de situación que se encuentre la universidad a puertas cerradas. Es personal a modo, siempre disponible que flexibiliza las funciones del manual de puestos, y al mismo tiempo hace ineficientes a los departamentos o coordinaciones de la universidad en el ámbito administrativo, un ejemplo es el proyecto apoyo a la docencia, que básicamente hace funciones de técnico administrativo de cualquier coordinación de licenciatura de otras unidades, toda esa oficina es personal de honorarios a excepción de una secretaria de base, por lo que se destina una parte considerable del presupuesto (700,000.00) a esa oficina, básicamente para sostener el salario de ese personal. Y así, hay infinidad de ejemplos en toda la universidad.

Una de nuestras denuncias constantes como sindicato, es que en la unidad Cuajimalpa la mayoría de los puestos a nivel profesional establecidos en el MPAB se encuentran ocupados por personal irregular contratado a través de la cláusula 18, impidiéndonos crecer laboralmente al negarnos ascensos escalafonarios, ya que no existen plazas, la mayoría son de servicios.

Propuesta para el LVII Congreso Extraordinario Mover las plazas para mover la bolsa.

Nuestro CCT plantea a la comunidad universitaria, una relación humana y social, por ello reconocemos, que la patronal ha actuado de forma abusiva con el personal que ha contratado a través de la cláusula 18 consecutivamente de 3 años a más, quienes han ejercido una labor cotidiana. Personal que no cuenta con prestaciones y sin derechos laborales debido a su tipo de contratación. Quien ha incurrido en la ilegalidad es la administración universitaria no el personal que ha sido contratado de esta manera irregular.

Por lo que, podríamos plantear una propuesta en esta próxima mesa de negociación de revisión salarial y por violaciones el siguiente acuerdo:

Reorganización del trabajo, respeto al acuerdo 06/2019 y CCT. La patronal ha aprovechado los Consejos Divisionales y Académicos de las unidades para organizar de forma distinta la estructura administrativa a la establecida en el MPAB y contrato colectivo, esto les permite manipular a modo el presupuesto; recordemos que el CCT es un marco legal que los obliga a organizarse y a, respetar procesos con los trabajadores y trabajadoras del SITUAM que genera de manera instantánea un control al presupuesto público.

Hay oficinas que llevan personal de honorarios por años de manera consecutiva desplazando funciones de puestos administrativos, ocupando un lugar dado por la institución cumpliendo un horario fijo de trabajo, pagos quincenales, recibiendo indicaciones de un jefe, documentados por los GIC. Por lo que se justifica el robo de materia de trabajo y la violación a la cláusula 18 sobre funciones que pertenecen a puestos pactados con el sindicato.

Propuesta al Congreso: Regla del 5x5.

Personal irregular que lleva trabajando más de 5 años y que no supere más del 5% de plazas de la unidad de base, deberán a través de un acuerdo bilateral poder cubrir esas plazas con el puesto detectado en su lugar de adscripción laboral por más de 5 años. Para reorganizar las coordinaciones y departamentos de acuerdo a los puestos y funciones.

Dichas plazas en algún futuro deberán de moverse a través de la CMGAEPA.

Todos los demás contratos que desplazan materia de trabajo encontrados a través de la cláusula 18 y que no entran en la regla 5x5, deberán de negociarse con el sindicato

las plazas de nueva creación para regularizar el uso del presupuesto público a través de la vigilancia bilateral del CCT.

Nuevas funciones. Hay personal irregular que comienza a realizar funciones nuevas que no están establecidas en el manual de puestos, sin embargo, recordemos la cláusula 42; "Son trabajadores de base, todos aquellos trabajadores al servicio de la UAM que no queden comprendidos en la cláusula 40". Por lo que es necesario comenzar a negociar nuevos puestos de trabajo detectados a través de la cláusula 18, como ejemplo instructores, profesores de lenguas, entrenadores, manejo de redes sociales y más puestos detectados, en el caso de Cuajimalpa dicha documentación está disponible en el GIC. Para exigir esas plazas de nueva creación planteadas a través de esta cláusula.

Puestos irregulares sin contrato transparente. En la unidad Cuajimalpa existe personal que no cuenta con un contrato que nos permita analizar si existe o no desplazamiento de materia de trabajo, en la documentación relacionada a este tema la patronal no ha logrado justificar ni aclarar su tipo de contratación, sin embargo, se encuentran realizando funciones que desplazan materia de trabajo en distintos espacios laborales. Por lo que, se tiene que hacer un barrido en cada departamento para solicitar por escrito a través de los GIC de cada unidad a la administración la justificación de su contratación, de no tenerlo, el departamento debe de discutir los puestos pendientes que faltan por cubrir para solicitar dichos puestos.

Compañero, compañera: Es fundamental que nos organicemos en contra de la precarización laboral, ésta permite a la patronal reducir la calidad educativa a través de servicios ineficientes, puestos reducidos de presupuesto que impiden realizar nuestras funciones con la debida atención y esmero. Nuestro derecho a los ascensos escalafonarios es una obligación de la institución, por lo que, debemos de restablecer el orden de la malversación de los recursos utilizados que utiliza la patronal para implementar trabajos irregulares a través de la cláusula 18 y poder acceder a ellos a través del marco legal.

Por eso y más. Vamos juntos y juntas por la defensa de una universidad social y humanista.
SITUAM