



Ponencia

Y después del laudo qué?...

Y después del laudo qué?...

Es urgente recuperar la bilateralidad y el carácter mixto del sindicato para defender la universidad

Rosa Salazar
Noemí Luján

El laudo del 81 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), en el que se estableció que lo académico dejaba de ser asunto sindical, tuvo un impacto muy negativo en los derechos humanos laborales de las trabajadoras y trabajadores académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Dentro de las afectaciones que tuvo el laudo están:

1. Limitación de la negociación colectiva en materia académica

Al declarar que los asuntos académicos no eran materia sindical, se restringió la capacidad del SITUAM para negociar condiciones laborales relacionadas con: cargas de trabajo (horas frente a grupo, investigación, tutorías, etc.), evaluaciones y promociones y también se excluyó al sindicato del debate en torno al sentido y orientación de la educación que se imparte en la UAM.

Esto debilitó la protección colectiva de las trabajadoras y los trabajadores académicos, dejando decisiones clave en manos de la administración universitaria sin mediación sindical.

2. Vulneración de la autonomía y libertad académica

Si la JFCA consideró que temas como la organización del trabajo docente o los criterios de evaluación no eran negociables, las trabajadoras y los trabajadores académicos hemos quedado expuestos a arbitrariedades en la asignación de tareas, a presiones administrativas sin mecanismos sindicales de defensa.

Además de los efectos de este tipo de prácticas en el deterioro de la convivencia en los espacios académicos, se han afectado gravemente en algunos casos los derechos humanos como la libertad de cátedra (Art. 3º constitucional), la estabilidad laboral por la aplicación incorrecta de la legislación en el caso de despidos injustificados y la dignidad en el trabajo como se ha demostrado con la documentación de casos de hostigamiento, violencia laboral y malos tratos en contra de trabajadoras y trabajadores por parte de funcionarios de la administración universitaria.

3. Precarización laboral

Al separar lo académico de lo laboral, se abrió la puerta a una mayor flexibilización en las condiciones de trabajo y la distribución desigual e ilegal de cargas de trabajo, a la entronización de criterios unilaterales en la aplicación de las reglas y procedimientos para el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico. Esto ha afectado el derecho al desarrollo profesional y a la construcción de diversas vías para el mejoramiento salarial y laboral. Sin la intervención sindical, los académicos quedaron en desventaja frente a la administración universitaria.

4. Afectación a la igualdad y no discriminación

Las trabajadoras académicas (mujeres) suelen verse más perjudicadas por la falta de negociación en temas relacionados con la igualdad sustantiva y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. No es casual que una parte importante de las denuncias de acoso y hostigamiento laboral hayan sido presentadas por compañeras. La decisión de la JFCA pudo profundizar desigualdades de género al eliminar herramientas sindicales para exigir acciones afirmativas y la construcción del presupuesto con enfoque de género por ejemplo.

5. Debilitamiento del sindicato y la huelga

Si el sindicato no puede negociar aspectos centrales del trabajo académico, su rol protector se reduce, lo que disminuye su capacidad para convocar a la participación de trabajadoras y trabajadores académicos en defensa de derechos.

Lo anterior fragiliza el derecho a la libre asociación sindical (Art. 123 Constitucional, Convenio 87 OIT).

La resolución de la JFCA, al excluir lo académico de la negociación sindical, afectó derechos humanos laborales fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad, la estabilidad laboral y la autonomía académica. Esto generó un desbalance de poder a favor de la administración universitaria, exponiendo a los académicos a posibles abusos sin mecanismos efectivos de defensa colectiva.

La intervención del sindicato en la vigilancia de los procedimientos para la ocupación de plazas académicas (temporales y definitivas) es fundamental para garantizar transparencia, equidad y respeto a los derechos laborales en las instituciones de educación superior como la UAM.

Es urgente que el SITUAM, como sindicato mixto y titular del CCT, exija:

1. Garantía procesos transparentes y meritocráticos

El sindicato debe convertirse en contrapeso frente a posibles arbitrariedades de la administración, particularmente en la coyuntura actual de renovación de la planta académica. Si vigilancia debe evitar el nepotismo o favoritismos en la asignación de plazas. También deberá ser garante en contra de la discriminación por razones políticas, ideológicas o de género.

El SITUAM deberá diseñar estrategias de participación e información a toda la comunidad para vigilar que los concursos cumplan con los criterios públicos (convocatorias claras, jurados imparciales, evaluaciones objetivas).

2. Defensa de la estabilidad laboral y la planta académica. La exigencia de respeto a la cláusula 109 de nuestro CCT y la derogación del acuerdo 11/2018 son banderas inexcusables para la defensa de los derechos humanos laborales de las trabajadoras y los trabajadores académicos y para la preservación de la calidad de la educación.

3. Transparencia y vigilancia en la aplicación de la normatividad para la ocupación de plazas

El SITUAM debe exigir que las plazas se otorguen bajo concurso público y con base en las necesidades institucionales, no en preferencias de personas o grupos. Se construya una ruta que respete el compromiso institucional y el derecho a concursos preferenciales para profesoras y profesores temporales que contribuyen a necesidades permanentes de docencia.

4. Combate a la precarización y el abuso laboral

5. Protección de la libertad académica y la autonomía

Si las plazas se asignan por lealtad política o sumisión, se vulnera la libertad de cátedra (Art. 3º constitucional).

6. Cumplimiento de normativas nacionales e internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el derecho sindical a participar en procesos laborales (Convenio 154).

En México, la Ley Federal del Trabajo (Art. 123) protege la negociación colectiva en condiciones de empleo.

La intervención sindical es una barrera contra la opacidad y el abuso de poder. Sin ella, los trabajadores académicos quedan expuestos a arbitrariedades que erosionan sus derechos humanos laborales, la calidad educativa y la democracia universitaria.

Con base en las consideraciones anteriores, consideramos de vital importancia que el SITUAM realice acciones inmediatas para:

1. Consolidar, profundizar y transversalizar la Agenda Laboral Académica
2. Reglamentar y fortalecer el Consejo Académico Sindical
3. Impulsar una campaña de afiliación e información entre profesoras y profesores
4. Elaborar materiales informativos y formativos para el sector académico
5. Acompañar y asesorar a las trabajadoras y trabajadores en los procesos de jubilación
6. Constituir una defensoría legal sólida e integral para la defensa de las trabajadoras y los trabajadores frente al hostigamiento laboral, malos tratos y despidos injustificados.

Por el fortalecimiento del carácter mixto del SITUAM y el avance conjunto de trabajadoras/es académicos y administrativos hacia el Trabajo decente:

- * Garantía de Igualdad sustantiva y no violencia.
- * Respeto a la normatividad desde los derechos humanos/laborales.
- * Transparencia y rendición de cuentas.
- * Cero tolerancia a la violencia en los espacios de participación.
- * Gobernanza universitaria.