



Ponencia

Escuela sindical
para el
SITUAM



ESCUELA SINDICAL PARA EL SITUAM

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA



SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

COMITÉ EJECUTIVO 2008-2010
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ANÁLISIS

ESCUELA SINDICAL PARA EL SITUAM

Comisión Especial Para Conformar el Programa de Escuela Sindical

Iztapalapa

José María Martinelli
Luis Bueno Rodríguez
Martín Gutiérrez Ángeles
Antonio Campero Flores
José Manuel Roldán
Eduardo Andrade
Gilberto García Santana

Xochimilco

Roberto Rocha
Ricardo Ortega Hernández
Griselda Cortés Martínez
Bulmaro Villarruel
Ernesto Montes Hernández
Amelia Escandón Solís
Jesús Miranda Jiménez
Arturo Flores Castellanos

Rectoría General

Jesús Sánchez Montiel
Jorge A. González Ordoñez
Salvador Jiménez Meneses

Comité Ejecutivo

Edilberta Manzano Jerónimo
Secretaría de Educación y Análisis

Antonio Aguirre y Meneses
Secretaría de Asuntos Académicos

Marcos Vargas Cuevas
Secretaría de Relaciones y Solidaridad



DIRECTORIO

Comité Ejecutivo 2012-2014

Secretaría General	Antonio Venadero Valenzuela
Secretaría de Organización	Arnulfo Agustín Medina
Secretaría de Conflictos	Griselda Martínez Soria
Secretaría de Trabajo	Aurelio Abad Torralba Ambrosio
Secretaría de Asuntos Académicos	Teresa Reyes Martínez
Secretaría de Prensa y Propaganda	Demetrio Ramón Méndez Alavez
Secretaría de Relaciones y Solidaridad	Marcos Vargas Cuevas
Secretaría de Finanzas	Ricardo Morales Ramírez
Secretaría de Educación y Análisis	Martín Gutiérrez ángeles
Secretaría de Previsión Social	José Ernestino Sánchez Soriano

Escuela Sindical para el SITUAM

Primera edición 2013

Talleres Gráficos SITUAM

Cuidado de la edición: Edilberta Manzano J.

Lo que importa es perfeccionar la educación y mejorar la instrucción pública: con ella no habrá preocupación que no caiga, error que no desaparezca, mejora que no se facilite. En conclusión: una nación nada necesita, sino el derecho de juntarse y hablar. Si es instruida, su libertad puede ganar siempre; perder, nunca.

Jovellanos (1744-1811)

Nota Preliminar

La necesidad de crear un programa de Escuela Sindical en el SITUAM concluyó en el 34 Congreso General Ordinario celebrado en la Unida Azcapotzalco, ahí el grupo de trabajo que lo elaboró a mandato del 33 CGO, presentó el resultado de su trabajo ante los delegados, quienes lo aprobaron como el programa de formación sindical oficial del SITUAM. Sin embargo, y aun cuando los Congresos siguientes lo ratificaron, fue hasta la gestión 2012-2014 que inició su aplicación.

El programa tiene como fin fortalecer la participación y la identidad de los afiliados con el SITUAM, acercarles herramientas teórico-metodológicas para la defensa de sus derechos laborales, y crear espacios colectivos con otros movimientos en la búsqueda de una sociedad más justa.

En virtud de que este es el programa aprobado por el máximo órgano de decisión del sindicato, presentamos su publicación tal como la acordó el Congreso con el propósito de difundirlo entre los afiliados para que se sumen a su desarrollo y a la vez reclamen su aplicación. De igual manera compartirlo con otras organizaciones sindicales que no cuenten con una escuela sindical y consideren les puede ser de utilidad.

ATENTAMENTE

“Por la unidad en la lucha social”

Martín Gutiérrez Ángeles

Secretaría de Educación y Análisis

Gestión 2012-2014

Presentación

Uno de los temas pendientes que el SITUAM ha dejado en su historia es el de la formación sindical para sus afiliados, 34 años han pasado desde su fundación y el tema sobre esta carencia ha sido motivo de análisis y discusión en prácticamente todos los Congresos Generales, en algunos han sido aprobadas propuestas de proyectos, sin embargo, todavía no contamos con una Escuela Sindical en activo, orientada bajo los principios que dieron origen a nuestra organización sindical.

Si bien en diversas gestiones del Comité Ejecutivo ha habido espacios para la formación sindical, éstos respondieron más a las necesidades inmediatas o como responsabilidad estatutaria aplicada por diferentes secretarios y secretarias que han asumido la cartera de Educación y Análisis, también existieron cursos de formación a iniciativa de grupos de trabajadores preocupados por generar activistas participativos y conscientes de la problemática laboral.

Todas esas experiencias, si bien deben ser reconocidas, no lograron afianzar un proyecto permanente y sólido, que observe las diferentes necesidades de formación que reclama la función sindical. Muestra de ello es que no contamos con un programa organizado y constante que ayude a recuperar la identidad de los afiliados hacia su sindicato y la situación nacional, pero, particularmente, que los acerque al SITUAM y su lucha por mejores condiciones de vida y trabajo.

Es en ese contexto que el 33 Congreso General Ordinario, mandató la creación de un proyecto de Escuela Sindical para el SITUAM, a partir de una comisión abierta en la que participaran afiliados interesados en esta tarea. Producto de ese ordenamiento es que la Secretaría de Educación y Análisis hizo la convocatoria, a la que respondieron afiliados organizados y en lo individual, aunque en las sesiones no siempre hubo igual número de asistentes. El resultado de las reuniones del grupo de trabajo es publicado en este documento. Esperamos que el programa de Escuela Sindical del SITUAM responda a las inquietudes que sobre el tema de formación sindical han existido en nuestra organización.

A T E N T A M E N T E
"POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL"

Edilberto Manzano Jerónimo
Secretaria de Educación y Análisis
2008-2010

INDICE

PRESENTACIÓN

- 1 ¿QUÉ y POR QUÉ?
 - 1.1 *Diagnóstico: El problema y sus consecuencias*
 - 1.2 *Concepción y definición*
 - 1.2.1 Las dos vertientes de la formación
 - 1.2.1.1 La adquisición de conocimiento acumulado y construido colectivamente
 - 1.2.2 Principios
 - 1.2.2.1 Clasista e independiente
 - 1.2.2.2 Democracia y eficacia
 - 1.2.2.3 Apropiación permanente del conocimiento
 - 1.2.2.4 Creación de conocimiento con pedagogía para la acción: Conocer para reflexionar, crear y actuar
- 2 ¿PARA QUÉ?
 - 2.1. Objetivo
- 3 ¿PARA QUIÉNES?
 - 3.1 Participantes
 - 3.1.1 Diagnóstico
 - 3.2 Niveles
- 4 ¿DE QUÉ MANERA?
 - 4.1 Cursos por niveles
 - 4.1.1 Objetivo general
- 5 TEMÁTICA POR NIVEL.
 - 5.1. **Nivel Uno.** Un programa de introducción al SITUAM para trabajadores de nuevo ingreso
 - 5.1.1. Objetivos particulares
 - 5.1.2. Contenido.
 - 5.2. **Nivel Dos.** Un proyecto de formación político sindical dirigido a afiliados en general.
 - 5.2.1. Objetivos particulares
 - 5.2.2. Contenido.
 - 5.3. **Nivel Tres.** Un curso taller dirigido a representantes sindicales.
 - 5.3.1. Objetivos particulares
 - 5.3.2. Contenido.
 - 5.4. **Nivel Cuatro.** Creación de archivo digitalizado con tópicos básicos para el sector académico.
 - 5.4.1. Objetivos particulares
 - 5.4.2. Contenido
6. ¿CON QUÉ?
 - 6.1. Recursos
 - 6.2. Materiales didácticos.
 - 6.3. Humanos: Plantilla de asesores e instructores

PROGRAMA DE ESCUELA SINDICAL DEL SITUAM

Introducción

El tema de la Escuela Sindical es un asunto de interés y preocupación no sólo del Comité Ejecutivo sino del SITUAM en su conjunto. Si bien históricamente el Sindicato ha manifestado la necesidad de crear una Escuela Sindical para sus afiliados, lo cierto es que no hemos podido construir un proyecto integral que garantice una formación sindical permanente. Es en ese contexto que el XXXIII Congreso General Ordinario acordó, a partir de la propuesta presentada por la actual Secretaría de Educación y Análisis sobre el punto, y tras reconocer la existencia de propuestas que le anteceden y el imperativo de reiniciar de inmediato la formación de cuadros sindicales, que se lleve a cabo una reunión con todos los interesados en la conformación de un proyecto de Escuela Sindical.

Así, este texto es producto de una serie de reuniones de trabajadores sindicalizados interesados en conformar un proyecto de Escuela Sindical para el SITUAM, realizadas a partir del 7 de julio del 2009. En el documento se incorporan las ideas de los asistentes que respondieron al llamado surgido del XXXIII CGO, además de aportaciones que sobre el tema fueron presentados en documentos por parte de los compañeros de **Toma la Palabra**, colectivo **La Tribuna Programa General de Escuela Sindical**, y el de la actual **Secretaría de Educación y Análisis**. Resultado de diversas opiniones, el equipo de trabajo decidió establecer una serie de señalamientos que articulan el presente proyecto. Entre ellos se destaca la necesidad de una Escuela Sindical que atienda diferentes niveles en los que estén incluidos todos los afiliados con el fin de fortalecer al SITUAM tanto interna como externamente en una lógica clasista en defensa de los intereses de los trabajadores.

1. ¿QUÉ y POR QUÉ?

1.1. Diagnóstico: El problema y sus consecuencias.

El olvido en el que por muchos años se tuvo el tema de formación sindical para los afiliados al SITUAM dejó como saldo trabajadores desinteresados por la problemática social y laboral del Sindicato, que no reconocen al SITUAM como la instancia que les brindó la oportunidad de establecer una relación laboral con la UAM, que no hacen suya la historia de las conquistas de nuestros derechos individuales y colectivos, que no conocen la conformación de las instancias sindicales de dirección y ejecución, ni la política externa y de alianzas experimentadas en nuestra organización; por todo ello no participan en las movilizaciones que se realizan en pro de resolver nuestros conflictos laborales, ni se interesan por influir en la toma de decisiones sindicales, lo que significa no reconocerse, más allá de la formalidad de su afiliación sindical, como parte de un sector específico de trabajadores organizados: el universitario, e integrantes de una clase social.

Esta pérdida de identidad presenta un carácter dual: por un lado, la ausencia de formación sindical no ha permitido que todos los trabajadores de la UAM, administrativos y académicos, reconozcamos que nuestra materia de trabajo es justamente el conocimiento, en cualquiera de sus modalidades: su acumulación y sistematización, su recreación y difusión. Por otro lado, no permite que el Sindicato y sus integrantes se reconozcan como una conjunción sindicato -trabajadores universitarios pertenecientes a una institución pública. El resultado se expresa en términos de poca capacidad para construir e imprimir su visión de educación pública, científica y gratuita en la Universidad, lo que a su vez genera en el accionar del Sindicato y de sus integrantes una pérdida del sentido universitario.

Aspectos tan importantes como el manejo de documentos elementales, incluidos el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal de Trabajo y el Estatuto sindical, entre otros, permiten que los trabajadores, al desconocerlos, queden a expensas de interpretaciones unilaterales por parte de las autoridades universitarias. Con esto, el perfil clasista y la democracia de nuestra organización se deterioran. Otra manifestación de esta carencia se expresa en la escasa renovación de las representaciones sindicales en las diversas instancias con cuadros jóvenes y preparados. A 34 años de su conformación, el SITUAM enfrenta no sólo apatía y desconocimiento por parte de los agremiados, también carece, incluso entre los afiliados más antiguos, de cuadros profesionalizados que atiendan con eficacia, y de forma planeada y organizada las diferentes instancias de representación con que cuenta la estructura sindical. Con esto se deteriora la bilateralidad y el ejercicio de los derechos y uso de las prestaciones establecidas en el CCT, así como la atención a los representados.

Llega a suceder que representantes sindicales desconocen las herramientas de la relación bilateral y no cuentan con estrategias de negociación. Como consecuencia de lo anterior, nuestra organización ha dejado de ser, para muchos, un auténtico espacio de defensa de sus intereses con un perfil y sentido universitario desfigurado y disminuido. Las instancias de representación y el Sindicato como tal pierden paulatinamente su carácter de instrumento útil para los trabajadores, tanto para la lucha y como herramienta eficaz para el disfrute de sus conquistas. Al grado que, ante la falta de una formación sindical que permita a los afiliados identificarse y sentirse parte del SITUAM, buscan garantizar sus necesidades laborales con su jefe de Departamento u otra autoridad universitaria.

Para contrarrestar esas deficiencias requerimos un perfil político en los afiliados basados en nuestra Declaración de Principios a fin de robustecer la participación democrática en las acciones sindicales y en la toma de decisiones, a partir de elaborar un plan de concientización de los

agremiados que atienda la actualidad laboral y recupere la memoria histórica de nuestro Sindicato, ya que de no continuar esta línea seguiremos enfrentando el aislamiento de los trabajadores. Es por eso que resulta imperativo avanzar en la formación de cuadros en gestión así como a quienes aspiren a ocupar representaciones sindicales.

1.2. Concepción y definición.

1.2.1. Las dos vertientes de la formación: el círculo virtuoso de la movilización y el conocimiento.

En principio, podemos señalar que la percepción de la realidad externa e interna, su construcción y modificación ocurre cuando menos en el ámbito de los trabajadores por la concurrencia de dos dimensiones de actuación íntimamente relacionados y que se retroalimentan de manera permanente: la movilización y el conocimiento colectivamente construido. Esta combinación nos permite hablar de la construcción del círculo virtuoso de la movilización y el conocimiento como la aspiración última de una propuesta de escuela sindical y de todo proyecto educativo sustentado en una visión clasista. La movilización actúa sobre la realidad externa para modificarla, al mismo tiempo que incide en nuestra propia realidad interna como individuos, grupo o clase social y nos construye como trabajadores, nos educa. El conocimiento, por su parte, tiene como punto de partida la comprensión acumulada de la realidad externa e interna para actuar sobre las mismas y transformarlas. Así, la Escuela Sindical del SITUAM pretenderá abordar la segunda dimensión, la de la formación, pero con el propósito claro de incidir en la construcción de una movilización consciente e informada.

1.2.1.1. La adquisición de conocimiento acumulado y construido colectivamente.

El conocimiento es patrimonio de la humanidad. Es un bien social público producto de la historia de la humanidad en sus aproximaciones sucesivas para la comprensión de su propia naturaleza y de la naturaleza externa. Tal conocimiento se ve influido por distintos intereses derivados de la división de las sociedades en clases sociales. En suma, el conocimiento es un bien público, por ello es preciso pugnar porque sea colectivo y no sea utilizado para intereses personales, es un derecho que otorga a quien lo ejerce, mayores posibilidades de transformar su realidad. Se trata, en nuestro caso, de apropiarse del conocimiento, particularmente de aquel conocimiento teórico y práctico, científico y técnico, construido bajo una perspectiva de los trabajadores y sus organizaciones o que le sean de utilidad. Tal apropiación del conocimiento tiene como punto de partida la socialización del conocimiento acumulado a través de la experiencia y el aprendizaje anterior de los participantes en el proceso educativo.

Le sigue la sistematización, también colectiva, de ese conocimiento y la recuperación del conocimiento materializado en los objetos de conocimiento –libros, folletos, revistas, videos, fotos, piezas musicales, publicaciones electrónicas, etc.- para la creación de nuevo conocimiento que habrá de traducirse en acciones transformadoras colectivas e individuales. Para efecto de nuestra Escuela Sindical es necesaria la transmisión de los conocimientos adquiridos a través de trabajos realizados por quienes concluyen los diferentes niveles, además que se puedan sumar como formadores de nuevos sindicalistas.

1.2.2. Principios.

1.2.2.1. Clasista e independiente.

Responder a una necesidad de formación sindical para los afiliados al SITUAM implica que ésta parta de una conceptualización clasista que oriente sus acciones. Debe ser tal, que observe las definiciones políticas que el SITUAM ha marcado en su quehacer histórico como instrumento de

lucha de los afiliados en contra de la opresión de autoridades gubernamentales, universitarias y en sí en contra del sistema capitalista; así como su proceder en los espacios de organización democráticos que atienden las demandas de los diferentes sectores de la sociedad. En esa dirección la fundamentación de la Escuela Sindical del SITUAM debe estar orientada a crear sindicalistas críticos, propositivos y participativos con relación a los lineamientos políticos de nuestra organización, en torno a la defensa de nuestros intereses colectivos, en la más amplia unidad de los afiliados, con otros sindicatos universitarios y otros sectores, y con plena claridad acerca de nuestra condición de clase. Que alcance, en el terreno humanitario y social, la sensibilidad necesaria para insertarnos conscientemente en el movimiento nacional democrático y plural en contra del sistema gubernamental basado en la explotación, la represión y la criminalización de las luchas sociales.

Desde este principio, la Escuela Sindical del SITUAM constituye, junto con la movilización, el instrumento para que los afiliados al Sindicato transitemos de nuestra condición de integrantes de una clase social a una en que estemos concientes de esta pertenencia, de la organización de la sociedad en clases sociales antagónicas y de tomar en nuestras propias manos la defensa de nuestros intereses como clase. La formación contribuirá así a desterrar la presencia de la alienación con el uso de procesos autogenerados, colectivos y participativos. Tal contribución no cumplirá con su propósito a menos que se plantee abiertamente la formación de afiliados críticos y libertarios.

1.2.2.2. Democracia y eficacia.

La Escuela Sindical del SITUAM debe preparar a los trabajadores para la democracia, entendida como un medio y un fin, en permanente ejercicio y profundización. Tal formación, por lo tanto, debe orientar a los trabajadores para su participación individual y sobre todo colectiva en la toma de decisiones y en las acciones sindicales, de tal forma que se apropien de su instrumento de organización y lucha y el Sindicato cierre así la brecha entre representantes y representados, entre "el sindicato –entendido como la representación o la estructura sindical– y los trabajadores de base". Una democracia que para ser tal, reconozca la existencia de la diversidad de perspectivas y visiones sindicales entre los trabajadores, y por lo tanto, auspicie la formación de grupos y corrientes sindicales de acuerdo a la identidad de sus planteamientos político-sindicales. Una democracia que con la promoción del respeto y la tolerancia entre las distintas posiciones sea capaz de construir consensos o arribar a decisiones mayoritarias respetadas e instrumentadas por todos los afiliados. Finalmente, una democracia en la que el propio sindicato y su estructura faciliten la participación de los afiliados.

Por otro lado, junto con la democracia, la Escuela Sindical debe proporcionar a los afiliados, pero sobre todo a los responsables de los distintos niveles de representación, los instrumentos técnicos adecuados para el cumplimiento eficaz de sus obligaciones. De hecho, en un sindicato con amplios compromisos de servicio y asesoría a sus afiliados el ejercicio de las funciones de los representantes no puede realizarse de manera improvisada, lenta y burocrática sino de forma ágil, planeada y oportuna. La propia relación con las autoridades en los procesos de negociación e instrumentación de acuerdos, así como la gestión del CCT exige de los representantes y comisionados un funcionamiento eficaz, ya que su gestión es temporal y deben buscar los mejores resultados en beneficio de los afiliados. Así las cosas, se puede decir que, la ineficacia en el cumplimiento de las obligaciones sindicales y en la instrumentación de las decisiones de los órganos de gobierno del Sindicato, estorban y deterioran a la democracia, al mismo tiempo, que un funcionamiento solamente centrado en la eficacia puede derivar en autoritarismo. En suma, la Escuela Sindical debe fomentar una combinación entre una creciente democracia y una cada vez mayor eficacia.

1.2.2.3. Apropiación permanente del conocimiento.

Debe ser una Escuela Sindical que dote a los afiliados, desde su incorporación a la plantilla laboral de la UAM, de los conocimientos legales y sindicales que les permitan condiciones de igualdad con relación al resto de los afiliados, pero sobre todo que les indique sus derechos y obligaciones. Una escuela que forme no sólo en el terreno del conocimiento histórico y legal sino que genere en el afiliado una concepción del trabajo desde su condición de clase, en aras de motivar conciencias acerca de la necesidad de mantener la unidad de los trabajadores como medio para transformar su situación social y laboral.

Con relación a la actualidad laboral y el desarrollo de nueva tecnología, sabemos que han cambiado los procesos y medios de trabajo, realidad de la que no estamos plenamente concientes, en paralelo nuestro Sindicato mantiene las viejas formas de lucha para enfrentar esta actualidad diferente. Es necesario, por lo tanto, conformar una Escuela Sindical que:

1. Nos ayude a comprender la nueva realidad laboral en la que operamos.
2. Proporcione elementos a los trabajadores para que se apropien del conocimiento de esa realidad laboral, de los procesos de trabajo y de las nuevas tecnologías. Incluso, éstas deben utilizarse en la propia Escuela Sindical para potenciar sus alcances.
3. Promueva el reconocimiento de los afiliados, independientemente de su trabajo concreto, desde el trabajador de intendencia hasta el profesor-investigador, como parte integrante de una clase social pero, sobre todo, como trabajadores del conocimiento que laboran en una institución cuya materia de trabajo es justamente el conocimiento.
4. Facilite con lo anterior la incidencia de los afiliados en el proyecto universitario de la UAM para garantizar que se mantenga y profundice su carácter público, gratuito y científico, características que definen la naturaleza de una institución como la nuestra, obligada a cumplir con la educación como un bien público y un derecho social y con esto a regresar a la sociedad lo que le pertenece.
5. Ayude a encontrar nuevas formas de organización y de lucha que sin eliminar métodos de comunicación como la prensa escrita, hablada y gráfica, utilizadas tradicionalmente por nuestro Sindicato, ahora se utilicen de una manera que se supere el empirismo y aplique técnicas apropiadas.

Por otra parte, es indiscutible que la formación sindical no depende solamente de uno o varios cursos o talleres, debe ser una actividad constante. La propia realidad cambiante y dinámica del trabajo y de las relaciones laborales exige que la Escuela Sindical, además de ser un programa institucional del SITUAM, tenga ese carácter. Asimismo, debe operar de manera permanente, es decir, que cuente con programas anuales, semestrales y/o bimestrales en los que sea posible incluir diferentes niveles de formación con la perspectiva de crear auténticos cuadros que se sumen en el futuro a las diferentes instancias de representación, pero a la vez que analice los problemas desde diferentes puntos de vista.

Finalmente, la Escuela Sindical debe reivindicar el alto potencial educativo de las humanidades y las distintas expresiones culturales por lo que, además de programar ciclos de conferencias con temas relevantes o coyunturales, se debe recurrir a las obras de teatro, al cine debate, la fotografía, los concursos de ensayo sobre las experiencias recientes del SITUAM, entre otros.

1.2.2.4. Creación de conocimiento con pedagogía para la acción: Conocer para reflexionar, crear y actuar.

Por eso, la Escuela Sindical debe contar con un modelo pedagógico ordenado y lógico; dinámico y participativo, que atraiga el interés de los afiliados a partir de sus contenidos temáticos. Un modelo que permita aplicar de inmediato los conocimientos adquiridos y que a la vez invite a continuar con el programa de formación. En consecuencia, la Escuela Sindical debe cubrir las necesidades de formación de cuadros para el SITUAM, ubicar a los trabajadores en su identidad histórica, prepararlos para defender sus derechos en general y, para luchar por mejores condiciones de vida

y trabajo con el resto de los sectores nacionales e internacionales que hoy luchan por cambiar el rumbo de la sociedad.

Otro elemento importante a tomar en cuenta es, sin duda, la metodología con la que se va a abordar la formación, ya que la experiencia nos muestra que muchos planes y programas de formación sindical obtienen pobres resultados o se vienen abajo por el desinterés que suscita entre trabajadores una metodología convencional, ligada a la concepción transmisiva de la educación.

Por el contrario, debemos impulsar un modelo educativo *participativo* que:

- 1) Tome en cuenta la experiencia sindical (memoria colectiva) pero también la experiencia de vida de las personas a las que va dirigido;
- 2) Plantee las situaciones del presente que queremos transformar, para indagar en la teoría y en la historia los elementos que nos ayuden a explicarla y entender su origen;
- 3) Basada en los principios sindicales democráticos, fomente el análisis y la discusión respetuosa de los diversos puntos de vista;
- 4) Se oriente necesariamente y casi por definición al desarrollo de los destinatarios como personas, militantes sindicales y ciudadanos;
- 5) Persiga, antes que nada, mejorar la acción sindical de una manera participativa.
- 6) Permita la participación de afiliados de otros sindicatos y organizaciones sociales, logrando así, el intercambio de experiencias e información.

2. PARA QUÉ.

2.1 Objetivo

Construir una Escuela Sindical que permita al SITUAM recomponer la ruta fijada desde su surgimiento como sindicato independiente (principios y valores) y que otorgue herramientas que ayuden a los representantes a realizar un mejor papel frente a la representación de la UAM, así como la formación de cuadros sindicales.

3. PARA QUIÉNES

- a) Trabajadores de nuevo ingreso.
- b) Afiliados en general
- c) Instancias de representación: Delegados, Comisiones Mixtas, Grupo Interno Coordinador, Comisiones Autónomas y Comité Ejecutivo

3.2. Niveles.

En esa esfera, es necesario que los trabajadores cuenten, desde su primer ingreso a laborar, con la orientación suficiente acerca de sus derechos y obligaciones sindicales y de trabajo con el fin de ubicar al Sindicato como el instrumento de defensa de sus intereses, que cuenten con los elementos mínimos que les permita identificarse con su condición de afiliado y las ventajas de serlo. Aunque también debe incursionar en el análisis de la problemática laboral que plantee las situaciones del presente que queremos transformar.

Por lo que toca a la profesionalización de cuadros sindicales, necesitamos consolidar un proyecto idóneo en los diferentes niveles de representación, que fortalezca al Sindicato en el terreno de la bilateralidad, adecuando estrategias de política general y reforzando los aspectos específicos de cada instancia de representación (Delegados, Comisiones Mixtas, Grupo Interno Coordinador, Comisiones Autónomas y Comité Ejecutivo). En este caso, la formación sindical debe ser obligatoria. También debemos contar con una plantilla de asesores especializados, preferentemente de afiliados al SITUAM (académicos y administrativos), en cada tema dirigido a la profesionalización y en general a etapas como:

- a) Inductiva.
- b) General: para todos los afiliados.

- c) Para representaciones sindicales: Modalidades 1) generales y 2) específicas dependiendo del tema de trabajo
- d) Diplomados.

4. ¿DE QUÉ MANERA?

4.1. Cursos por niveles.

4.1.1. Objetivo General.

Contribuir a la formación política de trabajadores que reconozcan los principios, valores y objetivos que dieron origen a nuestra organización; que reflexionen sobre los niveles de participación de todo sindicalizado y su responsabilidad en el accionar del Sindicato, de tal forma, que se generen activistas sindicales con capacidad de innovar propuestas de incidencia política y social a favor de un sindicalismo y una sociedad con justicia y democracia.

5. TEMÁTICA POR NIVEL

5.1. Nivel uno. Un programa de inducción al SITUAM para trabajadores de nuevo ingreso.

5.1.1. Objetivos particulares:

- a) Conocer brevemente la historia del SITUAM, surgimiento y desarrollo.
- b) Reconocer al SITUAM como organización que defiende los intereses y derechos de los trabajadores.
- c) Conocer los aspectos básicos de los documentos que regulan la vida interna del Sindicato; Estatuto, reglamentos y acuerdos.
- d) Conocer los aspectos básicos de los instrumentos legales que rigen las relaciones laborales en la UAM; Contrato Colectivo de Trabajo, Ley Federal del Trabajo, entre otros.

5.1.2. Contenido:

1. Semblanza histórica del SITUAM.
2. Qué es y en qué consiste el Estatuto como ordenamiento que rige los órganos de representación y deliberación.
 - 2.1 Cómo está conformado el organigrama.
 - 2.2 Qué son los órganos de representación.
 - 2.3 Qué son los órganos de deliberación.
3. Instrumentos legales que rigen las relaciones laborales en la UAM.
 - 3.1 El Contrato Colectivo de Trabajo UAM-SITUAM.
 - 3.2 Ley Federal del Trabajo.
 - 3.3 Estatutos, análisis general.
4. Antecedentes Históricos de la lucha de los trabajadores.
 - 4.1. Historia general del movimiento obrero.
 - 4.1.1. Principales movimientos obreros de los siglos XIX y XX.
 - 4.1.2. Organización obrera, sindicatos y sociedad.
 - 4.1.3. Movimiento obrero en América Latina.
 - 4.1.4 Historia del sindicalismo universitario y sus perspectivas.
 - 4.1.5 El papel del sindicato, diversos tipos de sindicatos y sus funciones.
5. Talleres de prensa y propaganda opcionales: serigrafía, mantas, audiovisuales e historietas.

Metodología: Conferencias, pláticas, mesas redondas, talleres.

Dirigido a: Trabajadores de reciente ingreso (preferentemente).

Lugar: Sección Sindical de cada Unidad.

5.2. Nivel dos. Un proyecto de formación político sindical dirigido a trabajadores en general.

5.2.1. Objetivos particulares:

Formación de trabajadores críticos, participativos, propositivos y preocupados por la situación de los trabajadores de la UAM y del país en general. Dotarlos de elementos que les permitan contar

con conocimientos para defender sus intereses de clase desde una perspectiva de independencia sindical.

5.2.2. Contenido

1. Antecedentes históricos de la lucha de los trabajadores
 - 1.1. Historia general del movimiento obrero.
 - 1.1.1. Principales movimientos obreros de los siglos XIX y XX.
 - 1.1.2. Organización obrera, sindicatos y sociedad.
 - 1.1.3. Movimiento obrero en América Latina.
 - 1.2. Historia reciente.
- 2 El sindicalismo en México.
 - 2.1. Antecedentes históricos del movimiento obrero.
 - 2.1.1 Organización obrera durante el porfiriato.
 - 2.1.2 Organización obrera durante la Revolución.
 - 2.1.3 La Casa del Obrero Mundial y organizaciones sindicales.
 - 2.1.4 La Constitución de 1917 y el Artículo 123.
 - 2.1.5 Apartados «A» y «B» de la LFT.
 - 2.2. La organización de centrales obreras en México.
 - 2.3. Organizaciones sindicales contemporáneas en México, CTM, Congreso del Trabajo, UNT, FSM, Coordinadoras Sindicales.
 - 2.3.1 Las nuevas estrategias sindicales
- 3 El sindicalismo universitario.
- 4 Globalización y neoliberalismo.
 - 4.1. Neoliberalismo.
 - 4.2. Sindicalismo y neoliberalismo.
 - 4.2.1 Alternativas frente a ese modelo económico.
 - 4.2.2 Situación actual del movimiento de trabajadores.
 - 4.3 Economía mexicana durante el neoliberalismo.
- 5 El SITUAM.
 - 5.1. Su estructura.
 - 5.2. Estatutos.
 - 5.3. Declaración de Principios.
 - 5.4. Sus luchas y estrategias.
 - 5.5. Relación con el movimiento nacional y universitario.

6 Talleres de prensa y propaganda opcionales: serigrafía, mantas, audiovisuales e historietas.

Metodología: Conferencias, pláticas, mesas redondas.

Dirigido a: Trabajadores afiliados al SITUAM.

Lugar: Sección Sindical de cada Unidad.

5.3. Nivel Tres. Un curso-taller dirigido a representantes sindicales.

5.3.1 Objetivos particulares:

Que los representantes sindicales, incluidos los delegados, conozcan el CCT, los acuerdos bilaterales referentes a su representación, así como otros ordenamientos legales que rigen la bilateralidad laboral dentro de la Universidad a fin de realizar una eficaz defensa de los derechos de los trabajadores.

Proporcionar estrategias de negociación que permitan una mejor administración del CCT, además de talleres que sirvan para la elaboración de informes y manejo de programas de cómputo.

5.3.2. Contenido.

1. Contrato Colectivo de Trabajo.
 - 1.1 Análisis general del CCT. Cláusulas relativas a:

- 1.1.1 Relaciones laborales, rescisión laboral y su negociación; jubilaciones, contratación colectiva, entre otras.
- 1.2 Análisis del clausulado del CCT correspondiente a cada nivel de representación.
 - 1.2.1. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.
 - 1.2.2. Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico.
 - 1.2.3. Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo.
 - 1.2.4. Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.
 - 1.2.5. Comisión Mixta General de Tabuladores.
 - 1.2.6. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.
 - 1.2.7. Comisión Mixta Local de Higiene y Seguridad.
 - 1.2.8. Comisión Mixta General de Prestaciones.
- 1.3 Revisión de acuerdos UAM-SITUAM que correspondan a temas específicos de cada instancia de representación.
- 2. Ley Federal del Trabajo.
 - 2.1. Retrospectiva de sus cambios fundamentales en la historia.
 - 2.1.1. Reformas de 1970-1980.
 - 2.1.1.1. Legislación de excepción para universitarios, Art. 3ro. Constitucional.
 - 2.1.2. Cambio de días de descanso por decreto (fines de semana largos).
 - 2.1.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria (del Apartado B) del Artículo 123.
 - 2.2. Análisis de la Nueva Ley Federal del Trabajo (noviembre de 2012).
 - 2.2.1. Reformas a la Ley Federal del Trabajo 2012.
- 3. Ley del ISSSTE.
 - 3.1. Análisis del proceso de su reciente reforma.
 - 3.2. Implicaciones de los cambios hacia los beneficiarios, retroceso en la seguridad social.
 - 3.3. Análisis del apartado de pensiones y jubilaciones (PENSIONISSSTE).
 - 3.4. FOVISSSTE y los desarrolladores de vivienda
- 4. Legislación universitaria en la UAM (<http://www.uam.mx/legislacion/index.html>)
 - 4.1. Definición y conceptualización.
 - 4.2. Legislación de excepción para universitarios Art. 3ro Constitucional.
 - 4.3. Como ordenamiento de los objetivos de la UAM.
 - 4.4. Análisis de contenidos fundamentales.
- 5. Herramientas necesarias para los representantes.
 - 5.1. Taller: Cómo presentar un informe de actividades.
 - 5.2. Taller de redacción básico.
 - 5.3. Taller de oratoria.
 - 5.4. Introducción a la computación.
 - 5.4.1. Word básico.
 - 5.4.2. Excel básico.
 - 5.4.3. Internet y correo electrónico.
- 6. Técnicas y estrategias de negociación.
 - 6.1. Programación Neurolingüística (PNL).
 - 6.2 Interpretar el lenguaje no hablado.
 - 6.3 Sociodramas.
- 7. Historia, estructura, Declaración de Principios y funcionamiento del SITUAM.
 - 7.1. Su estructura.
 - 7.2. Estatutos.

- 7.3. Declaración de Principios.
- 7.4. Sus luchas y estrategias.
- 8. Universidad, sindicatos y sociedad.
 - 8.1. Relación del SITUAM con los movimientos nacional y universitario.
 - 8.2. Política de Alianzas.
 - 8.3. Frentes Nacionales.
 - 8.3.1. FENDESCAC.
 - 8.3.2. ANOCP.
 - 8.3.3 Consejo Nacional de Huelga – Sindicato Mexicano de Electricistas.
- 9. Cambios en los procesos de trabajo y sus repercusiones en la Educación Superior.
 - 9.1. Modelos productivos.
 - 9.1.1. Intensificación en la jornada de trabajo debido a la introducción de nueva tecnología y la depreciación del salario.
 - 9.3. El caso de la UAM.
 - 9.3.1. Relaciones individuales fuera del marco del CCT.
 - 9.3.1.1. Contrataciones por honorarios.
 - 9.3.1.2. Proyectos a precio alzado.
 - 9.3.1.3. Una mirada al *Outsourcing*.
 - 9.4. Modificación de las funciones y procesos de trabajo y la disminución de la plantilla laboral.
 - 9.5. Relaciones colectivas efímeras: contrataciones de académicos (medio tiempo y tiempo parcial) contenidas en el CCT.
 - 9.6. El SITUAM ante las nuevas tecnologías, ¿qué ha pasado, qué hemos hecho?
- 10. La nueva cultura laboral: la compactación, flexibilización, polivalencia y diversas formas de pago.
 - 10.1. Análisis desde un contexto general.
 - 10.2. Definición y conceptualización de sus componentes.
 - 10.3. El SITUAM ante la propuesta de la UAM.
 - 10.4. Cómo enfrentar la Nueva cultura laboral (NCL).
 - 10.5. La NCL y la mercantilización del conocimiento.

Metodología: Exposición, análisis de documentos, trabajo en equipo por comisiones, talleres.

Dirigido a: Comisionados mixtos, Grupos Internos Coordinadores, Comisiones Autónomas, y Comité Ejecutivo.

Lugar: Local Sindical.

5.4. Nivel cuatro. ACADÉMICOS. Creación del archivo digitalizado con tópicos básicos para el sector académico.

5.4.1 Objetivos particulares.

Crear un archivo digitalizado que contenga aspectos básicos sobre tópicos de interés para el sector académico, que deberán estar comentados por asesores conocedores de la materia.

5.4.2. Contenido.

- 1. Breve historia del SITUAM.
- 2. Estatutos.
- 3. Contrato Colectivo de Trabajo.
- 4. Ley Orgánica.
- 5. RIPPPA.
- 6. TIPPA.
- 7. Becas y estímulos.
- 8. Acuerdo sobre licencias académicas.

Metodología: Salas de discusión, información en formato de disco compacto, por correo electrónico, *blogs*, foros, conferencias, entre otros.
Dirigido a: académicos afiliados al SITUAM

Escuela Sindical para el SITUAM se imprimió en los talleres gráficos del SITUAM en marzo del 2013
Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana
Calzada de Tlalpan 1036, Col. Nativitas, Delegación Benito Juárez, C.P. 03500, México, D.F.
La primera edición consta de 2000 ejemplares.

Con formato: Sangría: Izquierda: 1.27 cm