

ACTA DE ASAMBLEA DEL CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS

LOS ASUNTOS TRATADOS Y ACORDADOS EN EL CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS DE LA SECCION SINDICAL XOCHIMILCO DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA LLEVADA A CABO CON BASE A LA SEGUNDA CONVOCATORIA EN LA PLATAFORMA DE ZOOM, DEBIDO A LA PANDEMIA POR EL COVID-19, FUERON LOS SIGUIENTES:

1. INSTALACIÓN DEL CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS

EL CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS SE INSTALÓ A LAS 17:30 HORAS DEL DÍA DE HOY 18 DE FEBRERO DE 2021, CON EL REGISTRO DEBIDAMENTE ACREDITADOS DE 25 DELEGADOS CON DERECHO A VOZ Y VOTO. SE ANEXA LISTA DE DELEGADOS COMO ANEXO UNO.

LA MESA DE COORDINACIÓN DE LOS TRABAJOS DEL CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS SE INTEGRÓ POR EL COMPAÑERO DEL GIC:

ROBERTO ROCHA LÓPEZ

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

SE DIÓ LECTURA AL ORDEN DEL DÍA

1. INSTALACIÓN DEL CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS
2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA
3. INFORMACIÓN
4. BALANCE DE LA REVISIÓN SALARIAL
5. PLAN DE ACCIÓN
6. ASUNTOS GENERALES

- a) LA SENTENCIA DE LA SUPREMA CORTE SOBRE EL PAGO DE PENSIONES CALCULADO EN UMAS
- b) CASOS DE PERSONAL QUE SE ENCUENTREN EN PERIODO DE JUBILARSE

SE APROBÓ POR UNANIMIDAD.

3. INFORMACIÓN

COMENTA EL COMPAÑERO ARTURO LEÓN QUE LA COMISIÓN NEGOCIADORA ESTÁ ELABORANDO UN BALANCE Y ESTÁ PRÓXIMO A PUBLICARSE. EL PRIMERO DE FEBRERO SE FIRMARON 6 ACUERDOS, DAN EXPLICACIÓN DE ELLOS. SOBRE VIOLACIONES NO HUBO AVANCE, QUEDO PENDIENTE EL CONVENIO GENERAL, AUNQUE SE RETOMARON ALGUNAS COSAS DE ÉL. EXPLICAN LO DIFÍCIL DEL PROCESO EN LA NEGOCIACIÓN. LA DECISIÓN DE NO ESTALLAR FUE UNA DECISIÓN RESPONSABLE DEL SITUAM. TENEMOS QUE IR PREPARANDO LA REVISIÓN CONTRACTUAL DEL 2022 Y FORTALECER EL CARÁCTER MIXTO DEL SITUAM. CONSTRUIR UNA AGENDA ACADÉMICA. RETOMAR EL REGRESO SEGURO DE MANERA BILATERAL. IMPULSAR EL CAS. ACTIVACIÓN DE LAS AGENDAS LABORALES DE LOS GIC'S. URGE EL COMITÉ DE HUELGA DE BALANCE. ADECUACIÓN DE LOS ESTATUTOS. PEER. CERRAR FILAS ANTE LA AGRESIÓN DIRECTA CONTRA EL SINDICATO.

EL GRUPO INTERNO COORDINADOR DA LA INFORMACIÓN SOBRE EL OTORGAMIENTO DE LA PRESTACIONES POR PARTE DE LA UAM, DONDE SE SACO UN FLYER POR PARTE DEL GIC, EXPLICANDO QUE SE EMITIRÁ EL AVISO EL VIERNES 19 DEL PRESENTE. AL CSD SE LE DA LA UNA EXPLICACIÓN MÁS AMPLIA DONDE HAY LA SITUACIÓN DE QUE EXISTEN PERSONAS DE CONFIANZA, DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, QUE HAN TENIDO PÉRDIDAS FAMILIARES, ESTÁN ENFERMOS E INCLUSIVE ESTÁN CONVALECIENTES POR OPERACIONES.

SE DA LECTURA A LA RESOLUCIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE LA NACIÓN DE FECHA 17 DE FEBRERO DE 2021 RESPECTO A LA CUANTIFICACIÓN EN UMA DEL TOPE MÁXIMO DE LA PENSIÓN JUBILATORIA OTORGADA POR EL ISSSTE.

4. BALANCE DE LA REVISIÓN SALARIAL

SE DA LA PALABRA A 9 COMPAÑEROS, QUE EXTERNARON LO SIGUIENTE:

HUBO RECHAZO A LOS ACUERDOS DEL PEER Y RETORNO SEGURO, ES CORRECTO NO HABERLOS FIRMADO. HAY DEMANDAS QUE NO SE CUMPLIERON. EL CE NO SE COMPROMETIO A TRABAJAR CON OTROS SINDICATOS, FENSU, CNTE, CONTU, ETC. HAY QUE RECUPERAR AL SINDICATO. APOYAR LA LUCHA DEL MAGISTERIO RESPECTO A LA REFORMA EDUCATIVA. AMENAZA DEL TELETRABAJO A LOS DERECHOS LABORALES. NECESIDAD DE LA UNIDAD. SE EXTERNA LA POSICIÓN DE RECHAZO AL TELETRABAJO. EL CE SE NEGÓ AL DESPLEGADO EN CONTRA DEL TELETRABAJO.

PRIORIDAD ES EL INMOVILISMO DEL SINDICATO. ES POSITIVO EL BALANCE, LO POCO O MUCHO QUE SE GANÓ ES UN TRUNFO. EXHIBIÓ NUESTRAS DEBILIDADES. HAY UNA BUROCRATIZACIÓN DEL SINDICATO. SE REQUIERE EL COMITÉ DE BALANCE. LA LEGITIMIZACIÓN DEL CCT ES UN MERO TRÁMITE. HAY QUE EXIGIR DESDE ABAJO QUE LA VIDA SINDICAL SE REACTIVE.

LA ADMINISTRACIÓN HA AVANZADO, EL SINDICATO SE LO HA PERMITIDO. DEBEMOS HACER DE LADO LOS INTERÉSES PARTICULARES. LLAMADO A LA UNIDAD. LAS NUEVAS GENERACIONES DEBEN CONOCER LA HISTORIA DEL SINDICATO. EL COMITÉ DE BALANCE DEBE SER UN ESPACIO ABIERTO DE DEBATE. EL CCT EMPIEZA A SER LETRA MUERTA. HAY QUE ATENDER LOS TEMAS DE LAS UMAS, LEGITIMACIÓN DEL CCT Y PRESTACIONES, POR EJEMPLO, EL CRÉDITO DE EQUIPO DE CÓMPUTO DONDE LOS PROVEEDORES DAN PRECIOS MUY ALTOS. HAY QUE REVISAR EL FONDO DE RESISTENCIA, QUE SE DÉ CUENTAS CLARAS.

REVISIÓN SALARIAL FUE UN ÉXITO, PARTICULARMENTE LOS GIC'S SE UNIERON. LA COMISIÓN NEGOCIADORA DESNUDÓ A LA ADMINISTRACIÓN Y EL LAUDO. HAY QUE CONSTRUIR UN FRENTE ANTE LA ADMINISTRACIÓN, Y LLAMARA A LA UNIDAD AL INTERNO. DEFENDER LA SALUD Y LA VIDA DE LOS

SINDICALIZADOS, INGRESAR EN SEMÁFORO VERDE. IR RECUPERANDO LA MATERIA DE TRABAJO. EL DEPARTAMENTO DE CÓMPUTO QUIZA SEA DE LOS MÁS AFECTADOS. REACTIVAR LAS COMISIONES MIXTAS, DEFENDER LA BILATERALIDAD SE DEBE DE DEFENDER. RECUPERAR LA PARTICIPACIÓN DESDE LOS DELEGADOS. HAY QUE ARMAR UN PROYECTO SINDICAL QUE BENEFICIE AL COLECTIVO, EL CCT Y LA DEFENSA DE LOS ESTATUTOS.

QUÉ POLÍTICA HA REALIZADO EL SITUAM QUE NOS LLEVA A NO RESOLVER LOS PROBLEMAS Y CUÁL ES LA POSICIÓN DE LAS AUTORIDADES. NO HUBO MOVILIZACIÓN SIN EMBARGO ANTERIORMENTE CON LA POCA MOVILIZACIÓN HEMOS CONSEGUIDO ALGO. TENEMOS QUE DISCUTIR EL TELETRABAJO Y EL REGRESO DE MANERA PRESENCIAL TODAS LAS UNIDADES AL MISMO TIEMPO. EMPEZAR CON LA DISCUSIÓN DE LA LEY DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, PENSIONES, CONTRARREFORMA A LA LFT. LEGITIMAR EL CCT POR VOTO LIBRE, SECRETO Y DIRECTO

LA REVISIÓN SALARIAL FUE UN ÉXITO, LA UNIDAD XOCHIMILCO FUE PARTE FUNDAMENTAL DE ELLO. HAY QUE IMPULSAR UNA CAMPAÑA DE AFILIACIÓN PARA PERSONAL ACADÉMICO. REVISAR EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES. SOBRE EL REGRESO SEGURO HAY QUE EXIGIR APEGARNOS A LOS LINEAMIENTOS FEDERALES, RESPETO A LA BILATERALIDAD E HIGIENE Y SEGURIDAD. IMPULSAR EL CAS Y LA AGENDA ACADÉMICA. CAMBIO O ELECCIÓN DE NUEVOS DELEGADOS PARA REACTIVAR LOS DEPARTAMENTOS. HAY QUE LEGITIMAR EL CCT (2023). PREPARAR REVISIÓN CONTRACTUAL 2022 DESDE AHORA, EMPEZAR A ARMAR LA DOCUMENTACIÓN.

HAY QUE SUMAR ESFUERZOS. CEÑIRNOS AL ESTATUTO Y EL CCT. TODOS LOS ACUERDOS QUE QUEDEN PENDIENTES, QUE SE TRABAJE EN ELLOS PARA RETOMARLOS EN EL FUTURO. EN CLÍNICAS JAMÁS SE HA TOCADO LA RETABULACIÓN DE ESOS PUESTOS. LAS COMISIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEBEN DE ASUMIR EL REGRESO SEGURO POR LO RIESGOSO QUE ESTO IMPLICA.

FELICITACIÓN A LA COMISIÓN NEGOCIADORA POR SU ACTUAR FRENTE A LOS ADMINISTRADORES. FORTALECER EL SINDICATO MIXTO. NECESITAMOS LA APORTACIÓN INTELECTUAL DE LOS ACADÉMICOS Y LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS AFILIADOS. DEJEMOS UN MEJOR SINDICATO QUE EL QUE RECIBIMOS.

HAY RECONOCIMIENTO AL TRABAJO DEL GIC POR CONJUNTAR A LOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS. A LA PROFESORA NOEMÍ POR SU POSICIÓN POLÍTICA Y POR SU DISCURSO. HAY QUE UBICAR, ¿QUIÉN ES EL ADVERSARIO? TEMAS PRIORITARIOS: TELETRABAJO, CONDICIONES CONCRETAS, DÓNDE DEBE REALIZARSE, BAJO ESTE ESCENARIO NO HAY NI EL EQUIPAMIENTO NI LA CAPACITACIÓN NECESARIA. INCORPORAR AL CUERPO ACADÉMICO, ESCUCHARLE, NO CUESTIONARLE. NOS COMENTAN SOBRE UN PROYECTO DE COMUNICACIÓN POLÍTICA AL INTERIOR DEL SINDICATO QUE AYUDE A RESOLVER EL PROBLEMA. (ANEXO 2)

SE DEBE REFRENDAR EL RECHAZO AL TELETRABAJO, PERO SE DEBE DISCUTIR SOBRE EL TELETRABAJO AL INTERIOR DEL SINDICATO.

5. PLAN DE ACCIÓN

- SOLICITAR AL COMITÉ EJECUTIVO QUE LLAME AL COMITÉ DE HUELGA URGENTE POR EL TEMA DE LAS UMAS Y, A MÁS TARDAR, EL 3 DE MARZO EL COMITÉ DE HUELGA DE BALANCE QUE DEBE SER UN ESPACIO ABIERTO DE DEBATE
- CAMPAÑA DE AFILIACIÓN PARA PERSONAL ACADÉMICO
- EN AGENDA LABORAL ENTRE SECRETARIOS GENERALES SE DEBE REVISAR LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES PORQUE LAS LIMITAN MUCHO.
- CONVOCAR A AGENDA LABORAL EN XOCHIMILCO.
- LAS NUEVAS GENERACIONES DEBEN CONOCER LA HISTORIA DEL SINDICATO.
- REGRESO SEGURO CONSTRUIDO DESDE LAS UNIDADES Y CONCLUIR

ENTRE SECRETARIOS (LINEAMIENTOS FEDERALES, RESPETO A LA BILATERALIDAD, HIGIENE Y SEGURIDAD) CUANDO ESTEN LAS CONDICIONES QUE EL COMITÉ DE HUELGA REVISE SÍ YA SE PUEDE INGRESAR ANTES DE MANERA GRADUAL.

- TOMANDO EN CUENTA QUE EL GIC DEBE DE INTEGRAR Y ATENDER A TODOS LOS TRABAJADORES, A QUE LOS ACADÉMICOS NOS HAN SOLICITADO QUE SE ATIENDA EL TEMA DE LAS CLASES EN LÍNEA Y SE REFLEJA COMO TELETRABAJO, AUNQUE ALGUNOS COMPAÑEROS INSISTAN QUE EL CONGRESO MANDATO NO REALIZARLO, LOS PROFESORES ESTÁN HACIENDO DICHO TRABAJANDO Y QUE DEBIDO A QUE SE DEBEN DISCUTIR LAS CONDICIONES MÍNIMAS NECESARIAS DE TRABAJO, EL GIC DENTRO DE SUS FUNCIONES DEBE DE PROPONER, INTEGRAR Y PROPORCIONAR LOS MEDIOS PARA LAS DISCUSIONES QUE FORTALEZCAN LA VIDA SINDICAL Y PODER HACER PROPUESTAS CONSTRUCTIVAS QUE ABONEN AL BENEFICIO COLECTIVO.

EL GIC HARÁ UNA CONVOCATORIA ABIERTA PARA CONFORMAR GRUPOS DE TRABAJO QUE LLAMEN A FOROS PARA ESTUDIAR LOS TEMAS PENDIENTES Y URGENTES CON LA IDEA DE GENERAR INSUMOS PARA ABRIR LA DISCUSIÓN EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN. SE PROPONE INCORPORAR A LOS COMISIONADOS MIXTOS. EN ESTE MOMENTO SE DARÁ PRIORIDAD A DOS TEMAS, LA CONDICIONES DEL REGRESO SEGURO Y EL TELETRABAJO.

1. REFORMA LABORAL, TELETRABAJO, LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CCT, LEGITIMACIÓN): FELIX, GENARO, BETZHA E IRINA-
2. RETORNO SEGURO: PACO Y ROBERTO
3. REORGANIZACIÓN DEL SINDICATO PARA FORTALECERLO (ESTATUTO): ISRAEL
4. PENSIONES:

- REACTIVAR LAS COMISIONES MIXTAS EN ESPECIAL HIGIENE Y SEGURIDAD
- IMPULSAR EL CAS Y LA AGENDA ACADÉMICA, EN ESPECIAL RETOMAR

EL TEMA DE TEMPORALES

- TRABAJAR SOBRE EL CAMBIO O ELECCIÓN DE NUEVOS DELEGADOS PARA LA REACTIVACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS
- QUE EL COMITÉ EJECUTIVO REALICE UNA ACTIVIDAD EN LÍNEA PARA EL 4 DE MARZO
- EL 8 DE MARZO, EL GIC REALIZARÁ UNA ACTIVIDAD TAMBIÉN EN LÍNEA
- QUE EL CGD PROMUEVA LA ADECUACIÓN DEL ESTATUTO (EQUIDAD, ESTALLAMIENTOS A HUELGA)
- QUE LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN LLAMEN A ELECCIONES DE COMITÉ EJECUTIVO Y LA ESTRUCTURA QUE SE TENGA QUE RENOVAR.
- REALIZAR FOROS DE DISCUSIÓN Y ACERCAMIENTO CON LOS ESTUDIANTES
- TRABAJAR SOBRE LA LEGITIMACIÓN EL CCT
- EMPEZAR DESDE AHORITA REVISIÓN CONTRACTUAL 2022 (DOCUMENTAR) REVISAR LOS INGRESOS DE LA UNIVERSIDAD COMO ARGUMENTOS PARA ABRIR LAS FUTURAS NEGOCIACIONES

6. ASUNTOS GENERALES

- LA SENTENCIA DE LA SUPREMA CORTE SOBRE EL PAGO DE PENSIONES CALCULADO EN UMAS

LA RESOLUCIÓN VIOLA LOS DERECHOS HUMANOS Y EL CONVENIO DE LA OIT PROPUESTA DE DESPLEGADO PÚBLICO DEL SITUAM EN CONTRA DE ESTA RESOLUCIÓN. HABRÍA QUE MOVILIZARNOS.

PROMOVER EL AMPARO ANTE ESTA DECISIÓN JUDICIAL, QUE LO COORDINÉ EL COMITÉ EJECUTIVO EN CONJUNTO CON OTROS SINDICATOS. AL PARECER TENEMOS DE 15 A 30 DÍAS A PARTIR DEL 17 DE FEBRERO DEL PRESENTE. TIENE PRINCIPIO DE INCONSTITUCIONAL, HACER MENCIÓN DEL ART. 123, E INCONVENCIONAL. CONVOCAR A ABOGADOS EXPERTOS, DEMOCRÁTICOS, PARA REVISAR ESTE TEMA DEL AMPARO QUE SE HAGA UN FORO. EL MIÉRCOLES SERÍA EL TIEMPO MÁXIMO QUE SE LE DÉ AL COMITÉ EJECUTIVO PARA ATENDER ESTA SITUACIÓN.

SE REALIZARÁ UN FORO VIRTUAL, EN XOCHIMILCO, EL MARTES 23 A LAS 4 PM CON EL PROFESOR JUAN DE DIOS Y OTROS ABOGADOS QUE SE PUEDAN CONTACTAR.

- CASOS DE PERSONAL QUE SE ENCUENTREN EN PERIODO DE JUBILARSE

DEBE DE EXISTIR UN MECANISMO QUE SE PUDIERA DESARROLLAR EN LO INMEDIATO CUANDO UN COMPAÑERO SE CONTAGIE DE COVID PARA QUE SE LES RESPETE LA JUBILACIÓN. QUE SE AGILICÉ EL TRÁMITE. QUE SE LLEVE A COMITÉ EJECUTIVO EL TEMA PARA QUE HAGAN LA SOLICITUD.

AL NO HABER OTRO ASUNTO QUE TRATAR, EL COMPAÑERO ROBERTO ROCHA LÓPEZ, DIÓ POR CONCLUIDO EL CONSEJO SECCIONAL DE DELEGADOS DE LA SECCION SINDICAL XOCHIMILCO, A LAS 21:27 HORAS, DEL DÍA 18 DE FEBRERO DE 2021.

CONSTANDO LA PRESENTE ACTA DE 14 FOJAS ÚTILES.



C. ROBERTO ROCHA LÓPEZ

ANEXO DOS

Propuesta y consideraciones generales de un proyecto de Comunicación Política para el Situm.

Prof. Roberto Roy Meza Baca. Participante del GIC Xochimilco.

Luego de la reunión del Gic Xochimilco, se presenta la oportunidad de realizar a nivel técnico una propuesta de participación de los integrantes del gremio en un esquema de comunicación política en dos niveles, interior y exterior al sindicato.

La estrategia consiste en reconocer las debilidades o imprecisiones del cuerpo sindical y orientar la información del mismo hacia sus agremiados, al entender cómo conciben la función y acción del sindicato en sus ámbitos de participación y qué esperan de la organización sindical en lo personal. Lo colectivo y lo particular.

El lograr que los temas de interés sean adecuadamente abordados por las diferentes instancias del sindicato, plantea establecer una red formal de contacto en tres niveles que opere como vínculo a la vez conceptual y práctico, a partir de temas concretos y puntuales de deliberación y decisión:

Ejemplo derivado de la reunión del GIC Xochimilco.

-El teletrabajo y sus condiciones de implementación y operación en la UAM.

-Los niveles de responsabilidad jurídica institucional, al solicitar el regreso presencial de los trabajadores en las unidades en el denominado color naranja de la situación pandémica, basado en el criterio de la autonomía, frente a la disposición legal institucional federal, de no volver a la presencia de los trabajadores (administrativos y académicos) hasta el color verde, por lo que se presenta una posible controversia (no de criterio sino legal) al respecto.

Además de lograr entender el riesgo de contagio latente presente en esas condiciones de regreso a las instalaciones.

- Responder de manera precisa al contenido de la legislación federal sobre el teletrabajo, en cuanto al acceso pertinente a los instrumentos, lenguajes tecnológicos y actualización (que no capacitación) necesarios para el ejercer y desarrollar trabajo universitario (ya sea presencial o a distancia), que deben ser dotados y entregados a los trabajadores (académicos y administrativos) por la institución contratante de sus servicios de manera gratuita y no por medio de un costo para el trabajador (no objetando condiciones presupuestales) y,

-La solicitud de la reintegración de las Comisiones Mixtas, cuyo justo propósito, incide en implementar las políticas de buen desempeño (performance) del trabajo universitario (administrativo y académico en su conjunto, de acuerdo a la naturaleza mixta conformada y objetivada por la organización del Situm); además de caracterizar formalmente las relaciones laborales en puntos concretos referidos al Contrato Colectivo de Trabajo establecido históricamente entre la Uam y el Situm.

- Atender al significado concreto que implica dentro de la cultura laboral, las relaciones de producción y participación de los trabajadores en la universidad, los términos “legales y lingüísticos” específicos de: Productividad y Trabajo Voluntario, a nivel conceptual y práctico y,

De esta manera por medio de estos ejemplos, se atenderá, no sólo a nivel deliberativo sino práctico, lograr diferenciar las opiniones y posturas personales de las perspectivas

institucionales y colectivas, presentes en un sindicato de perfil democrático, más allá de su filiación y composición administrativa y académica (que deben atenderse en conjunto).

En materia comunicativa, la orientación y aplicación colectiva de una posible acción sindical en torno a un proyecto de comunicación política del y en el Situam. Plantea como perspectiva una línea de trabajo a nivel informativo, didáctico y de difusión específicos; acerca de los principios, valores, derechos y posibilidades que el gremio adquiere al participar dentro del Situam.

Un ejemplo:

-Contar con las herramientas y estrategias en defensa de los trabajadores de la Uam, respecto a sus relaciones laborales frente a la postura de la “administración universitaria”, no basada en criterios interpretativos, sino fundamentados en lo general en la ley federal del trabajo (al observar los cambios y adiciones presentados por la actual ley al respecto) y su especificidad en el contrato colectivo de trabajo, celebrado formalmente entre el Situam y la Uam.

Todo esto aún dentro de las condiciones extraordinarias que implica una situación de pandemia, la cuál por sus mismas condiciones, hace momentáneo y transitorio, el presentar adecuaciones no permanentes a la actividad laborar dentro de la Uam, como consecuencia de la emergencia de salud que se vive en el país y tiene repercusiones directas sobre los trabajadores y su ejercicio laboral (administrativo y académico), que lo mismo impacta sobre los estudiantes y su formación.

Pero se debe considerar a nivel gremial, la posibilidad de, por medio de un acuerdo formal, legal e institucional entre el Situam y la Uam. Ante el probable cambio dentro del esquema integral y estructural universitario, hacia un modelo presencial y a distancia combinados, el cual debe partir de una adecuación complementaria entre las partes involucradas (administrativos, académicos, estudiantes y autoridades, cada uno en su propio terreno) sujeta a la actualización, en tal sentido, al contrato colectivo de trabajo vigente. Por lo que se deberá establecer claramente, el nivel de participación e incidencia del sindicato en tal posible modelo universitario que se prevé aplicar y, su consideración en la próxima revisión del contrato colectivo de trabajo. Para con tal antecedente, pensar en qué sentido recomponer las bases en el espíritu del estatuto sindical y los cambios necesarios que se presentarán en tal situación, por medio de un “Consejo general integral sindical”.

Pero, sobre todo, atender a las afectaciones que implicará en el desarrollo de nuestra institución a nivel laboral, educativo e institucional. Por medio de establecer un llamado sindical, hacia la posibilidad de un “Acuerdo colectivo universitario, sindical (con sus diversos componentes administrativos y académicos), estudiantil y de la administración universitaria”. Frente a un “proyectado” cambio de y hacia un “nuevo modelo de universidad” en el horizonte de nuestra institución.

En cuanto a la práctica comunicativa política, serviría en consecuencia para involucrar a todos los elementos universitarios en juego en la Uam. Con un trabajo en principio al interior de nuestra institución, que sirva de amalgama e identificación propia en tres pasos: “identifico cuál es la idea, me identifico con la idea, me apropio de la idea y socializo la idea”

(mercadotecnia y prospectiva social, no asombrarse con tal término en su sentido negativo, sino en su sentido técnico y práctico, para la obtención de un objetivo deseado, construido y planeado para el futuro), proceso comunicativo propuesto desde el seno mismo del sindicato en tres líneas.

A) Como imagen participativa de todos los miembros integrantes del hacer y quehacer universitario. B) Como una postura colectiva frente a la administración de la Uam y, C) Al exterior, Como una proyección y posicionamiento afirmativo del sindicato a nivel social, como elemento remedial, frente a la opinión negativa que tiene nuestro gremio en la sociedad. Como consecuencia de una campaña institucional denostando a nuestro sindicato y sus miembros.

Así, posiblemente, por un lado, al interior reforzaría el trabajo bien calificado de nuestros negociadores en la pasada revisión, como personas respetuosas de las formas, calificadas y correctamente formadas para establecer acuerdos y negociaciones con la institución. Y no ser impulsados por la irracionalidad y la confrontación agresiva, además de faltos de criterio y conocimiento de las pertinentes reglamentaciones (cual es la imagen creada históricamente en contra del sindicato y sus miembros). Es la primera, la nuestra, la cual se debe conservar y difundir.

Y por otro, asegurar la reproducción consciente de la idea de un sindicato que arropa a sus miembros y los representa con eficiencia y pertinencia, ante la administración universitaria y la sociedad.

Por otro lado, como se plantea en un proyecto de comunicación política (aquí propuesto en lo general), se busca conformar un diálogo concertador y no discriminante entre administrativos y académicos en principio. Pues se debe entender “quien es el adversario real” y no “el próximo imaginario”. Para caracterizar el nivel y sentido de participación de cada miembro del sindicato en la acción y cotidianidad del mismo y, aprender a respetar las posturas y visiones particulares existentes dentro de una asociación gremial de carácter democrático, no impositivo o parcial dominante.

Además, se ha podido observar en tanto problema a atender, como primer punto que desvía la mirada de los temas centrales. Que se debe contribuir a un acercamiento y entendimiento entre administrativos y académicos, con el propósito de establecer consensos y acuerdos sustentables en el escenario sindical de carácter solidario y no confrontado. Y recordar, existe el derecho a disentir en un ambiente democrático.

El proyecto de comunicación propuesto, en segundo término, examina otra condición observable que desvía la atención e interrumpe centrarse en la discusión y resolución de los temas nodulares. El exceso y repetición de puntos ya tratados y resueltos, que prolonga el tiempo de deliberación y desgasta la atención de los participantes en las reuniones (claro está, no se cuestiona el derecho soberano de los sindicalizados a expresar sus ideas y manifestar sus controversias).

En cuanto a la denominada “pedagogía laboral”, los mensajes presentados deben de servir y contener información funcional concreta, respecto del conocimiento de los estatutos y acciones estrictas del sindicato, para atender a las dudas o inquietudes del gremio y, no

generar discusiones que se traducen en debates interminables. Por lo que deben precisarse por anticipado como puntos de entrada en cada nivel de reunión.

Finalmente, en la propuesta comunicativa, es necesario poner el énfasis en la calidad de información que se debe difundir entre los estudiantes. No sólo acerca de cuestiones relativas a develar la actitud de la administración universitaria y su posición frente al sindicato (que para los académicos es conocida y cuestionada), que se puede constatar en las transmisiones o consulta videográfica de las reuniones acerca de los desacuerdos, inconformidades e incumplimientos, que en opinión documentada y justificada del sindicato no se atienden precisa y debidamente.

Deberíamos centrarnos en caracterizarlas, pues únicamente sirven al interior para manifestar el sentir y la emoción de los sindicalizados. Pero en los chicos es un elemento distractor.

Gracias por la atención a este documento general y faltaría la puesta en función que debe discutirse con el cuerpo administrativo y académico previamente y agregar sus consideraciones y aportes.