

COMUNICADO RECTORÍA 2015-6: UN BALANCE DE LA REVISIÓN CONTRACTUAL Y SALARIAL

Por primera vez en la historia de esta Universidad, la revisión contractual y salarial llegó hasta la decisión sindical de estallar la huelga. La crispada situación social y económica externa, aunada al tenso horizonte de conflicto interno, se hicieron presentes con fuerza. Cuestiones concretas, además, entraron en juego y generaron ruido adicional: las declaraciones del rector a la prensa que fueron leídas como anuncio de recorte de personal; la inclusión del tema del Acuerdo 83 en las negociaciones y en una presentación en carteles que agudizó la polarización; la presentación de un paquete de numerosos puestos de confianza; una carta desde un área de la administración que, con copia al sindicato, planteaba demanda discutible de renivelación salarial a la Secretaría General, y los desajustes en los datos de la nómina.

Estos factores llevaron a que la votación del viernes 27 de febrero, a favor de estallar la huelga, fuera una de las manifestaciones más evidentes de esa tensión y de la necesidad de mejorar las expresiones en los procesos bilaterales, las relaciones Consejo Universitario-comunidad, y entre grupos de la Universidad. Estuvimos a punto de entrar a una fase del conflicto que hubiera sido sumamente problemática para la institución y sus trabajadores. Afortunadamente, la decisión de la prórroga permitió a todos un análisis más a fondo. Al solicitarla, el sindicato abrió paso a que ambas partes pudiéramos encontrarnos en distintos puntos importantes de la negociación. Algunos de ellos son los siguientes:

1. En primer lugar, se alcanzó un objetivo que se propuso desde el comienzo de las negociaciones: garantizar que el salario de las y los trabajadores no sufriera deterioro, es decir, que éste fuera igual o mayor a la inflación. El aumento de 4.1 por ciento, sumado a beneficios como días económicos y de vacación, claramente logra este propósito.
2. En segundo lugar, también, como se propuso desde el comienzo, nos concentramos en dos temas fundamentales para la mejoría de las condiciones de vida de las y los trabajadores: el primero, dar comienzo a la integración de las compensación al salario, a fin de fuera posible que las y los trabajadores disfrutaran plenamente del derecho a una pensión completa por jubilación (así como el aumento en otros beneficios del ISSSTE). El segundo, reconocer económicamente, y por primera vez, la antigüedad laboral de las y los trabajadores. En el tema de las compensaciones, y gracias a la prórroga sindical, pudimos ir construyendo bilateralmente una propuesta final de integración de la compensación al salario en el plazo solicitado de cinco años. Para esto incluimos los recursos resultado de la eliminación de plazas en la Secretaría General y los destinados a dar un aumento a los niveles correspondientes a los coordinadores y rector, así como los provenientes de otros ajustes. No podemos dejar de mencionar que éste es un logro fundamental, pues en ninguna institución en el país se ha podido pactar, y menos comenzar a revertir, la política que ya cumple 24 años del uso de compensaciones en lugar de salario pleno. Nuestra institución es tal vez la única que está dando pasos muy claros en ese sentido. Aunque la administración lo propuso, quedó pendiente el tema del pago por antigüedad cada cinco años, que podría servir posteriormente como ancla para aumentos adicionales. Sin embargo, el otorgamiento de más días de vacaciones, que en lugar del pago por antigüedad (quinquenio) prefirieron los trabajadores, no deja de ser un beneficio en términos de descanso y de aumento en la prima vacacional.

3. Finalmente, en lo que se refiere al tema del mejoramiento y fortalecimiento de la UACM, que fue el marco aceptado para la discusión bilateral, el balance es mixto. Por un lado, fue importante la eliminación, entre otras, de la cláusula transitoria 10 que señalaba que los trabajadores de confianza podían pasar a formar parte del personal definitivo de base sin transitar por la comisión bilateral respectiva. Esto era una ruta abierta a la discrecionalidad en manos de funcionarios. Por otro lado, no pudimos llegar a un acuerdo en la cláusula transitoria 12 sobre la regularización de quienes, sin ser académicos, y frecuentemente de manera discrecional, son asignados a funciones de docencia. Desde la administración proponíamos establecer bilateralmente una fecha de cierre (semestre 2014-II) y abrir el proceso de oportunidad de regularización, preferencial para quienes estuvieran en el supuesto de la cláusula, incluyendo la posibilidad de inconformarse con el procedimiento. No fue posible llegar a un acuerdo, pero queda abierta la puerta a la discusión sobre este tema y al cabal cumplimiento de la cláusula 19 del CCT. Esto facilitaría que la UACM, como otras instituciones, tuviera un procedimiento de ingreso regulado por los órganos académicos colegiados correspondientes.

En otros aspectos se plantearon iniciativas interesantes de la parte sindical sobre la eliminación de la contratación de profesores de asignatura y la regularización del trabajo, que permitirán avanzar en acuerdos.

En resumen, fue una jornada intensa y dura, pero productiva en logros concretos y en lecciones para la UACM y para quienes en ella laboramos. Se mostró con claridad la posibilidad de llegar a acuerdos que, beneficiando a las y los trabajadores, evitaron un conflicto mayor y fortalecieron a la Universidad. Aunque es posible que algunos de estos acuerdos traigan como consecuencia ciertas dificultades para la atención a las demandas y necesidades específicas de la institución y la comunidad, en conjunto –con ventajas y desventajas- este período ofrece elementos que deben ser material para el análisis sobre cómo continuar con los esfuerzos por mejorar la UACM. En un año difícil lo que viene requiere del compromiso pleno y la generosidad de todos.

Hugo Aboites
Rector

Un saludo afectuoso a todas las compañeras estudiantes y trabajadoras.