

Coyoacán Distrito Federal, A 25 de julio de 2011.

**Señor Alberto Pulido Aranda
Secretario de Prensa Y Propaganda Del
Sindicato De Trabajadores De La
Universidad Nacional Autónoma De México.**

Señor secretario, permítame distraer su atención.

Adjunto al presente escrito, se encuentra ponencia del señor Guillermo Morales Cibaja, quien actualmente se encuentra adscrito al Primer Grupo Nocturno Del Departamento De Vigilancia, De La Dirección General De Servicios Generales y solicita por este medio, se incluya en las ponencias al congreso, próximo a realizarse.

Soy un miembro más del Sindicato De Trabajadores De La Universidad Nacional Autónoma De México, y quiero registrar mi expresión en la mesa de política laboral, razón por la cual, pido que la exposición que ahora anuncio, sea entregada en el paquete que a los congresistas y delegados en general, se les hará entrega y esta sea junto con su papelería, Y PARA EL CASO DE QUE NO HUBIESE TIEMPO SUFICIENTE PARA QUE SE ANEXE EN LAS PUBLICACIONES, PIDO DE USTED EL APOYO MATERIAL PARA HACÉRSELO LLEGAR A LOS PARTICIPANTES AL CONGRESO.

Agradezco de antemano la atención que tiene para con la presente, y le menciono que me encuentro a sus órdenes para cualquier comentario, duda y/o aclaración.

Respetuosamente.

**Guillermo Morales Cibaja.
Profesionista Titulado
Adscrito Al Primer Grupo Nocturno
Del Departamento De Vigilancia
De Dirección General De Servicios Generales.**

**SEÑORES CONGRESISTA EN GENERAL.
SEÑORES QUE PRESIDEN LA MES DE POLÍTICA LABORAL.
PERSONAS QUE NOS ACOMPAÑAN**

Como Es Sabido Por Todos Y Cada Uno De Nosotros, Recientemente Se Presentó En La Cámara De Diputados Las Reformas Que Plantea El Ejecutivo Federal, Por Conducto Del Secretario Del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, Reformas Que Han Sido Aplaudidas Por Países Como Francia, ALEMANIA, GRAN BRETAÑA, ESPAÑA Y MAS RECIENTEMENTE GRECIA, Es necesario destacar que México pertenece como país miembro al Fondo Monetario Internacional, y razón de más para que no esté exento de las políticas de cambio que favorezca por mucho al g8 (el grupo de países más poderosos del mundo, y que son quienes ponen las cartas sobre la mesa, y que difícilmente están a discusión. Menester recordar que las modificaciones sociales, dieron la vuelta al mundo, Y ATERRIZARRON EN MEXICO, LA LET DEL IMMS, FUE PRIMORDIAL PARA LA MODIFICACION A LA LEY DEL ISSSTE. Se comenta que debido a la situación política del país, se han detenido las REFORMAS LABORALES, pero en realidad es algo que difícilmente no pasaran, muchos han dicho que no se han aplicado por que se han llevado a cabo movilizaciones, la realidad, es que MEXICO SE ENCUENTRA EN SITUACION DE CAMBIO POLITICO, Y ES UN ENCARGO DEL FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, y como muestra de castigo, el actual secretario de hacienda ERNESTO CARSTENS CARSTENS, no fue elegido como presidente aun y con las cartas que tiene. LA REFORMA LABORAL MAS RECIENTE, ES AQUELLA QUE ACABA DE APLICAR EN UN PAIS MAS PODEROSO QUE EL NUESTRO, ITALIA.

Luego entonces que le puede esperar a México? Así, de tajo, Se Deja A Un Lado Todas Y Cada Una De Las Vidas Perdidas En Las Luchas Históricas Y Defensas Laborales Que Por Años Se Han Llevado. México Tiene Compromisos Políticos Y Laborales Con La República Francesa, Y Recientemente, Por Conducto Del Partido Revolucionario Institucional, Y Apoyado En Su Momento De Manera Oscura Por El Partido De La Revolución Demócrata, Instadas desde palacio Nacional Por Felipe Calderón Hinojosa, Se Presentaron Ante El Congreso De La Unión, Paquete De Reformas A La Ley Federal Del Trabajo; Y Como Consecuencia Y Debido A Las Políticas Del Fondo Monetario Internacional, Deberá De Adecuar Nuestro País, Su Política Laboral, Ahora La Pregunta Sera, ¿Qué Es Lo Que Aportara La Clase Trabajadora, En Términos Generales Y Que Es Lo Que Aportara El STUNAM De Manera Particular Y Por Conducto De Quien Se Debe De Plantear?, Es Una Pregunta Tan Relevante Que Se Debe De Empezar O Organizar Y Marcar La Línea A Seguir Para Que Nuestra Voz Sea Escuchada En El Congreso Nacional. Como Consecuencia De Las Reformas “Que Se Ponen A Consideración De La Cámara De Diputados”, Se Encuentra Dentro De Las Más Transcendentales Y Que Dejaran Una Amplia Marca En El Ámbito Laboral, Lo Relativo A La Modificación A Los Contratos Ley Y A Los Contratos Colectivos De Trabajo, esto trae con ello modificaciones sustanciales, de fondo y de forma.

¿Qué Tanta Repercusión Pueden Traer Al Desarrollo Del Trabajador?, Es Una Pregunta Que Debe De Hacerse En Todo Momento, El Trabajador Universitario De Manera Particular, Y De Manera General También, Pues Dentro De Las “Modificaciones Que Se Plantean, Se Encuentran Los Contratos Por Horas, Por Días, Por Meses, “¿Y Aquel Que Puede Beneficiar Al Trabajador?”, Contrato Por Obra Determinada.

Con Lo Anterior, Desaparecerá De Forma Paulatina, La Seguridad Social, Y Aquella Que Sea Parte De Una “Prestación”, Estará Condicionada A Ciertos Requisitos, Que Con Los Contratos Que Se Plantean, El Obrero No Tendrá Acceso A Ello.

Hablar De Intervenciones Quirúrgicas, De Situaciones De Rehabilitación, Es Impensable, Entonces Hacerlo En Pensiones O/Y Jubilaciones, Es Una Locura. Desde Ahora, Es Necesario Ubicar Que Es Lo Que Se Debe De Plantear En La Próxima Reunión A Celebrarse Por Parte De La UNAM Y El STUNAM, Con Motivo De La Revisión Contractual, Necesario Es Aportar Todo Tipo De Ideas A Aquellos Que Serán Integrantes De La Comisión Revisora.

Es Sabido Por Muchos De Nosotros Que Con El Paso Del Tiempo Se Han Visto Mermadas Muchas De Las Prestaciones Que Se Encuentran Contempladas En El Contrato Colectivo De Trabajo Que Rigen Nuestras Relaciones Laborales Con La UNAM.

Pues Bien, No Nos Dedicemos A La Crítica Destructiva Únicamente, Llevemos A Cabo La Aportación Necesaria A Nuestra Delegación, Dejemos Que Nuestros Representantes, Sean En Verdad Nuestra Voz, Reflexiones Sobre Todo Cuanto Necesitamos, Pero Sobre Todo, Permanezcamos Unidos En Una Voz Que Beneficie En Todo Momento Nuestra Organización, Que Aun Y Con Todos Los Baches Que Se Le Han Puesto, Continua Adelante.

Como Es Se Sabe, Desde Hace Ya Varios Lustros, La Vida Política Laboral En México, Ha Sido Un Parte-Aguas Para Sus Similares Extranjeras, Y Sin Embargo Debido A Todos Y Cada Uno De Los Antecedentes Tan Positivos Que Han Creado Los Sindicatos Y Agrupaciones Laborales, En Beneficio De Sus Agremiados, La Tarea En La Actualidad Es Desaparecer Todas Las Organizaciones Sindicales.

En Efecto, No Hace Mucho La Suprema Corte De Justicia De La Nación, Dicto Jurisprudencia Para Que Una Empresa, Sin Importar El Ramo, Pueda Contratar Al Personal Que Necesite, Sin Que Este Pertenezca Al Sindicato, Titular De La Materia De Trabajo, Con El Cual Tenga Relación Laboral.

¿Por Qué Es Necesario Este Comentario?, Por Que Es Una Mala Maniobra De Coquetear, O Dicho Como Debe De Ser, Es Una Mala Maniobra Por Parte Del Empleador En Perjuicio Del Trabajador Para Condicionar Su Relación Laboral, Tal Vez Pagando Un Mejor Salario, Pero Dejándolo Sin Prestación Alguna

Con Esto, Se Deja En Desventaja A Todos Pues Tal Vez Se Abren Mas Plazas, Pero Sin Respaldo Legal Alguno, En Síntesis Esto Es Parte De Lo Que Se Maneja Como Reforma Laboral, Ahora Debemos De Plantearnos Como Parte De Un Sindicato, Seguiremos En Discrepancia Para Que Se Lleve A Cabo Lo Que Dice El Refrán Y Sea En Perjuicio De Todos Y Cada Uno De Nosotros: "Divide Y Vencerás".

Y Por Ello Se Debe De Seguir Con Lo Mas Importante La Unión Por Parte Del STUNAM Y En Beneficio De Todos Y Cada Uno De Nosotros, No Debemos De Descuidar Ninguna Parte Y Como Se Puede Apreciar, Nuestro Contrato Adolece De Muchos Vacíos Y Violaciones Que Han Dado Al Traste Con La Vida Laboral Y Sindical Nuestra.

Expuesto Lo Anterior, Pido Se Realicen Adecuaciones A La Actualidad Laboral, Modificaciones A Algunas Cláusulas De Nuestro Contrato Colectivo De Trabajo En Vigor, Y Considero Deben De Quedar Como Se Exponen A Continuación:

Clausulas 14.- Contratación De Trabajo Materia Del Presente Contrato.

...La UNAM se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización del trabajo materia de este contrato y,...(sic)

...Y Para El Caso De Que Exista Una Vacante De Confianza Y Algún Elemento De La Dependencia Donde Se Encuentra Dicha Vacante, Ya Haya Desarrollado Las Labores Y/O Conozca De Ellas, Y Convenga A Este El Cambio Laboral, Previo Acuerdo Entre La UNAM Y El Sindicato, **SE LE TENDRÁ PREFERENCIA SIEMPRE**, Sobre Cualquier Contratación Que Se Haga, Al Trabajador Universitario De Base.

Clausula 17.- Contratación De Medias Plazas.

...La UNAM se obliga con el STUNAM a partir de la vigencia de este ordenamiento a no contratar a nuevos trabajadores para cubrir las jornadas de plaza y media comprendidas en el numeral 4 de la cláusula 27,...(sic)

...Sin embargo y por contarse con los argumentos suficientemente fuertes, aquellos trabajadores que en la actualidad se encuentren dentro de los rangos que se requiera por cuestiones del trabajo que desempeñan, **SERÁN CONTEMPLADOS PARA QUE SE LES CONTRATE DE MANERA INMEDIATA CON LA MEDIA PLAZA** que se requiere, y para el supuesto que por parte de la dependencia exista error en el contrato individual del trabajador, al momento de elaborarse su alta, dicho error beneficiara de manera inmediata al trabajador.

Para El Caso De Los Jefes De Servicio Y De Los Profesionistas Titulados, deberá de reconocerles la contratación de la media plaza de manera inmediata, **COMO PARTE DEL ESTIMULO AL COMPLEMENTO DEL SALARIO**, siendo con una jornada continua.

Para El Caso De Las Personas Que Se Encuentran Desarrollando Sus Labores En La Jornada Nocturna, Será De Manera Inmediata A La Firma De La Revisión Del Presente Contrato

Esto con base en el numeral 3 inciso c) de la cláusula 27.

Clausula 25.- Derecho A Dependencia De Adscripción Y Unidad Escalonaría.

...Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad escalonaría...(sic)

“La Universidad Se Compromete De Manera Inmediata A Valorar La Situación De Aquellos Trabajadores Que Actualmente Cuenten Con Un Grado A Nivel Licenciatura A Destinar El Presupuesto Necesario A Fin De Que Se Le Reclasifique En Su Dependencia De Adscripción, Como Profesionista Titulado, O Bien Darle La Opción Al Trabajador Para Que Se Le Instale De Inmediato En Dependencia Aquella En Donde Pueda Desarrollar Su Profesión Según Sea Su Elección Del Trabajador O Lo Que Mejor Le Convenga”.

Se Da El Supuesto Que En La Actualidad, Se Encuentran Un Gran Número De Trabajadores Universitarios Realizando Estudios A Nivel Licenciatura, Los Tiene Truncos Y/O Esta Por Recibirse Y/O Es Recién Titulado Y/O Está A Nivel Doctorado, Y Es Por Eso Que Expongo La Siguiete Modificación Al Contrato Colectivo De Trabajo:

Hoy día, Existen En La Universidad Nacional Autónoma De México, Trabajadores Administrativos, Que Tienen Una Carrera A Nivel Licenciatura, Trunca, En Revisión De Estudios Para Pronto Titularse, Recién Titulados, O Bien Han Continuado Con Sus Estudios A Nivel Postgrado, Y Pueden Encontrarse Dentro Del Presente Supuesto Y/O En Aquel De Líneas Citadas Arriba.

Trabajamos En La Universidad Que Más Reconocimientos Tiene A Nivel Latinoamérica, Y Sin Embargo La Institución Es Candil De La Calle Oscuridad De Su Casa, Por El Solo Hecho De Que No Reconoce El Esfuerzo De Aquellos Quienes En Todo Momento Han Dado La Cara Para Que LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Sea Hoy Por Hoy Un Orgullo No Solo A Nivel Nacional Sino También A Nivel Extranjero, <Y SIN EMBARGO SOMOS LOS PEONES DEL AJEDREZ>, Nos Sacrificamos Para Que El Rey No Caiga En Jaque, Y Al Final De Todo Quien Se Lleva Los Reconocimiento Y Las Fanfarrias Son Quienes Solo Dieron La Cara, Sin Embargo Para Los Errores, Somos Quienes Recibimos El Castigo.

Clausula 27.- Jornadas Máximas De Trabajo

...3.-La jornada de trabajo para el personal de administración, profesional, especializado técnico y especializado obrero será continua y podrá ser diurno,

mixta o nocturna con duración máxima de 32 horas respectivamente como sigue:...(sic)

c) Las labores...

Y Para Determinar La Jornada De 28 Horas A Que Se Refiere El Presente Inciso Se Deberá De Tomar Siempre Como Referencia El Resultado Aquel que se Obtenga De Dividir 28 Horas Entre 5 Cinco Días Laborales Que Es La Jornada Que Se Desarrolla Desde Siempre En La UNAM, Siendo El Resultado, La Jornada En Horas Que Desempeñara En La Jornada Nocturna, El Personal De Base Que Se Encuentre En El Presente Supuesto, tal y como lo contempla la ley federal del trabajo.

En El Caso Que El Tiempo Laborado Exceda 28 Horas A La Semana, Este, Se Pagara Como Tiempo Extraordinario de manera automática

Además De Que Se Dejara El Antecedente Para Que El Personal Que Se Encuentre En El Presente Supuesto, Será Contratado De Manera Inmediata Con Media Plaza Más, Pues Se Han Dado Las Condiciones Laborales Y Los Argumentos Legales Para Que Se Regule La Presente Situación, Y Para El Caso De Que No Lo Acepte La Autoridad Quedara Precedente Para Que Intervenga De Inmediato El Comité Ejecutivo Para Su Pronta Regulación.

EN LA ACTUALIDAD SE DESARROLLA ESTA PRACTICA, Y POR PARTE DE LAS AUTORIDADES, SON DIVERSAS LAS ARGUCIAS, PARA EVITAR EL PAGO Y RECONOCIMIENTO DE LA PRESENTE EXPOSICIÓN.

Clausula 48.- Ropa, Útiles Instrumentos Y Materiales De Trabajo

...La UNAM esta obligada a proporcionar a los trabajadores los útiles, los instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias; igualmente a los que así lo requieran para su labor,...(sic)

En Relación A La Ropa De Trabajo De Los Trabajadores Del Departamento De Vigilancia,...

Se debe de comprender dentro de esta cláusula, las unidades que se le brinden para el desempeño de sus funciones, deberán de ser parte de lo que se entiende como instrumentos y materiales de trabajo Y Para Aquellos Que Tengan El Nombramiento De Profesionistas Titulados, Se Les Deberá De Considerar Para Que Se Les Haga Entrega De Las Respectivas Dotaciones A Que Tienen Derecho Los Elementos Que Se Encuentren Dentro Del Presente Supuesto, Y Será Equitativa Al Nombramiento Que Se Encuentre Contemplado En El Departamento De Vigilancia, Y Para El Caso De Que Haya Confusión Por Parte De La Autoridad, La Entrega Se Hará Con Apego A Lo Que Determine La Comisión Autónoma De Seguridad E Higiene En El Trabajo Del Sindicato De Trabajadores De La Universidad Nacional Autónoma De México.

EXISTEN TANTOS VACÍOS EN EL PRESENTE CONTRATO, QUE DE PARTE DE LOS CONGRESISTAS SE PUEDE LLEVAR A CABO UNA ADECUACIÓN DE MANERA PAULATINA PERO EFECTIVA, Y POR QUE NO EMPEZAR, POR SEÑALAR ALGUNOS DE ELLOS.

Clausula 49.- Defensa en caso de accidente automovilístico.

...La Universidad defenderá, sin costo alguno para el trabajador, mediante su Dirección General de Asuntos Jurídicos, en caso de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos de la institución, siempre que al ocurrir el accidente se estén utilizando en el servicio contratado, y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en estos dos últimos casos existe prescripción médica. De igual manera cuando el accidente suceda en el trayecto del domicilio a su centro de trabajo y viceversa, siempre y cuando haya autorización expresa del titular o de quien tenga facultades delegadas, en los términos del inciso a), numeral 9, de la cláusula 4 de este contrato colectivo, para resolver que el trabajador se lleve el vehículo a su domicilio...(sic)

La Universidad defenderá, sin costo alguno para el trabajador, mediante su Dirección General de Asuntos Jurídicos, en caso de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos de la institución, siempre que al ocurrir el accidente se estén utilizando en el servicio contratado, y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en estos dos últimos casos existe prescripción médica. De igual manera cuando el accidente suceda en el trayecto del domicilio a su centro de trabajo y viceversa, siempre y cuando haya autorización expresa del titular o de quien tenga facultades delegadas, en los términos del inciso a), numeral 9, de la cláusula 4 de este contrato colectivo, para resolver que el trabajador se lleve el vehículo a su domicilio, **EXIMIENDO AL TRABAJADOR EN TODO MOMENTO DE CUALQUIER REPONSABILIDAD**

La realidad es muy distinta, por que en muchas ocasiones cuando el vehículo de la institución llega a tener alguna colisión, sin importar el por qué, al trabajador universitario se le da inicio con una acta de INVESTIGACION ADMINISTRATIVA?, en la cual se le sanciona pidiéndole que se haga cargo de los daños, cuando bien le va, y si no se le rescinde el contrato, o se le sanciona con días, por lo cual esta cláusula considero que debe de ser más clara.

Clausula 57.- Reubicación Por Carrera Técnica O Profesional

...Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores administrativos la UNAM reubicara a aquel personal que haya concluido alguna carrera a nivel universitario,...(sic)

...Y A Fin De Poderlos Contemplar, La UNAM Se Obliga A Generar Junto Con El Sindicato Un Banco De Datos De Todos Los Trabajadores Que Se Encuentren En El Presente Supuesto.

Se Le Dará Preferencia Siempre Al Trabajador De Base Para Que Con Apego A Su Propia Conveniencia Decida Seguir En La Dependencia En La Cual Se Encuentre Inscrito O Se Le Haga Saber Las Opciones Con Las Cuales Ciente La UNAM Para Que El Trabajador Este En Posibilidades De Elegir.

La UNAM Sin Escatimar Recursos, Destinara Los Suficientes Para Que El Trabajador Que Se Encuentre En El Supuesto A Que Se Refiere La Presente Cláusula, Sea Beneficiado En El Menor Tiempo Posible.

Clausula 63.- Revisión Y Actualización Permanente Del Catálogo De Puestos

...Como parte del proceso de actualización permanente del Catálogo de puestos del Personal Administrativo de Base la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores Analizara y discutirá de inmediato...(sic)

Además La UNAM Se Compromete A Imprimir Los Ejemplares Suficientes A Fin De Poder Hacer Saber A Los Mandos Con Que Ciente La Institución De Las Funciones Que Deberán De Omitirse Pedirles Realicen Los Trabajadores De Base Y Que No Se Encuentran Contempladas En El Cátalo A Que Se Refiere La Presente Clausula.

Clausula 64.- Prima Dominical.

...El trabajo en día domingo será compensado con una prima adicional del 50% del salario de cada día...(sic)

El Trabajo En Día Domingo Será Compensado Con Una Prima Adicional Del 50% Del Salario De Cada Día, Del Trabajador Aquel Que La Desempeñe, Y En El Presente Supuesto Estarán Todos Y Cada Uno De Los Trabajadores, Sin Importar La Jornada Que Desempeñen.

LO ANTERIOR EN RAZÓN DE QUE EN LA ACTUALIDAD LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, PAGA LA PRIMA DOMINICAL DE MANERA DIVERSA EN TODAS LAS DEPENDENCIAS.

Cláusula 97.- Ayuda A Profesionistas De Licenciatura Y Posgrado Que Se Titulen.

Como parte del programa de superación académica...

1.- se realizara un estudio de quienes habiendo concluido los estudios correspondientes a una licenciatura.....

Y por tratarse de casos excepcionales, la UNAM se compromete a realizar la pronta reubicación al puesto de profesionista titulado, al trabajador aquel que se encuentre en el presente supuesto, destinando el presupuesto necesario para el caso de que en la dependencia de adscripción no se cuente con dicho nombramiento, y/o mientras se realiza el movimiento a la dependencia que así lo requiera.

Cláusula 98.- Ayuda A Profesionistas Para La Adquisición De Libros.

La UNAM proporcionara a cada uno de los trabajadores con nombramiento de profesionista.....

...Un vale trimestral valioso por la cantidad de \$500.00 (quinientos pesos 00/100m.n.)

No Debe De Hacerse Caso Omiso A Lo Que Ahora Se Plantea Y Con La Presente Exposición Espero Se Viertan Muchas Más Por Aquellos Que Se Avoquen A La Lectura De Este Esbozo De Trabajo, Así Pues Ojala Y Haya Más Aportaciones Para Que La Modificaciones Que Se Hagan De Manera Respectiva A Las Clausulas A Las Que Se Aludan Tenga El Agregado Que Deba De Tener Y Sea En Beneficio Del Gremio Y No De La Persona.

Sea Pues El Presente Un Aviso Para Que En El Futuro Próximo Cercano, Se Cuente Con La Anunciación Respectiva, En Donde Se Plantea La Necesidad De Voltear Hacia El Trabajador, Que Es La Base De La Pirámide, Y Que En La Mayoría De Las Veces Su Voz No Tiene La Acústica Que Se Requiere Para Que A Lo Que Se Dice Se Le Preste La Atención Necesario.

De Manera Simple Y Mesurada, Expongo El Presente Trabajo El Cual Tiene Carencias, Pero Es Perfectible, Y De Antemano Agradezco Todas Y Cada Una De Las Críticas Que Se Le Hagan A Mi Ponencia, Sean Buenas Gracias, Sean Negativas Muchas Gracias, Pues Con Ello Podre Darle Cuenta Que Puedo Despertar El Interés De Todos Y Cada Uno De Aquellos Que Se Enteren De Lo Que Aquí Se Plasma.

Gracias pues por el tiempo que se le dio a mi trabajo por parte de ustedes.

Respetuosamente:

**Guillermo Morales Cibaja.
Profesionista Titulado Adscrito Al Primer
Grupo Nocturno Del Departamento De Vigilancia
De La Dirección General De Servicios Generales**

Coyoacán Distrito Federal, A 25 De Julio De 2011

**SEÑORES QUE PRESIDEN LA MESA DE POLÍTICA LABORAL.
SEÑORES CONGRESISTAS.
PERSONAS QUE NOS ACOMPAÑAN.
COMPAÑEROS EN GENERAL.**

Ponencia Del Señor Guillermo Morales Cibaja, Del Primer Grupo Nocturno Del Departamento De Vigilancia, De La Dirección General De Servicios Generales El Cual Pide Sea Registrado en la mesa de trabajo de "Política Laboral". Haciendo Las Siguietes, opiniones.

En cuanto A La Capacitación Laboral.

Necesario Reflexionar Sobre La Capacitación Laboral, La Cual Se Encuentra Asentada De Manera Correcta En La Ley Federal Del Trabajo, Pero Que A La Fecha Deja Mucho Que Desear, Pues En La Máxima Casa De Estudios, Lugar En Donde Se Prestan Los Servicios Por Parte Del Personal De Base, Se Encuentran Muchos Vacíos.

Así Las Cosas, Pues La Capacitación Laboral, No Se Debe De Encuadrar Únicamente En Aquello Referente A Los Cursos De Preparación, No.

La Capacitación Laborar En Todo Momento Debe De Comprender Por Parte Del Comité Central Del STUNAM, La Participación De Los Delegados Sindicales Referentes A Las Diferentes Normas Legales, Aplicables Dentro Y Fuera De La Esfera Laboral.

A Mayor Abundamiento, Considero Que Por Parte Del Comité Central Del STUNAM, Mediante Cursos Programados En Los Cuales Se Haga Saber Los Derechos Y Obligaciones Que Como Trabajadores, Tenemos Ante La Universidad Nacional Autónoma De México, Referente En Lo Que Se Señalada En:

- ✦ La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.
- ✦ La Ley Federal Del Trabajo
- ✦ La Legislación Universitaria.
- ✦ Los Estatutos Del Sindicato De Trabajadores De La Universidad Nacional Autónoma De México.
- ✦ El Contrato Colectivo De Trabajo Entre La UNAM Y El STUNAM.

Ahondando En El Presente Tema, Considero Que También Es Necesario Saber Los Alcances Y Limitaciones De La Autonomía Universitaria, A Que Se Refiere, Considerar Que La Autonomía No Es Lo Mismo Que Extraterritorialidad Y/O Vulnerabilidad.

A Manera De Explicación, Se Transcribe A Continuación De Manera Literal, Lo Que Se Encuentra De Manera Expresa En El Artículo 123, Apartado "A" De La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, Artículo Del Cual Se Origina La Ley Federal Del Trabajo.

Artículo 123.- Toda Persona Tiene Derecho Al Trabajo Digno Y Socialmente Útil; Al Efecto, Se Promoverán La Creación De Empleos Y La Organización Social Para El Trabajo, Conforme A La Ley.

El Congreso De La Unión, Sin Contravenir A Las Bases Sigüientes, Deberá Expedir Leyes Sobre El Trabajo, Las Cuales Regirán:

A.- Entre Los Obreros, Jornaleros, Empleados Domésticos, Artesanos Y De Una Manera General, Todo Contrato De Trabajo:

I.- La Duración De La Jornada Máxima Será De Ocho Horas;

II.- La Jornada Máxima De Trabajo Nocturno Será De 7 Horas.
Quedan Prohibidas: Las Labores Insalubres O Peligrosas, El Trabajo Nocturno Industrial Y Todo Otro Trabajo Después De Las Diez De La Noche De Los Menores De Dieciséis Años;

III.- Queda Prohibida La Utilización Del Trabajo De Los Menores De Catorce Años. Los Mayores De Esta Edad Y Menores De Dieciséis Tendrán Como Jornada Máxima La De Seis Horas.

IV.- Por Cada Seis Días De Trabajo Deberá Disfrutar El Operario De Un Día De Descanso, Cuando Menos.

V.- Las Mujeres Durante El Embarazo No Realizarán Trabajos Que Exijan Un Esfuerzo Considerable Y Signifiquen Un Peligro Para Su Salud En Relación Con La Gestación; Gozarán Forzosamente De Un Descanso De Seis Semanas Anteriores A La Fecha Fijada Aproximadamente Para El Parto Y Seis Semanas Posteriores Al Mismo, Debiendo Percibir Su Salario Íntegro Y Conservar Su Empleo Y Los Derechos Que Hubieren Adquirido Por La Relación De Trabajo. En El Período De Lactancia Tendrán Dos Descansos Extraordinarios Por Día De Media Hora Cada Uno Para Alimentar A Sus Hijos;

VI.- Los Salarios Mínimos Que Deberán Disfrutar Los Trabajadores Serán Generales O Profesionales. Los Primeros Regirán En Las Áreas Geográficas Que Se Determinen; Los Segundos Se Aplicarán En Ramas Determinadas De La Actividad Económica O En Profesiones, Oficios O Trabajos Especiales.

Los Salarios Mínimos Generales Deberán Ser Suficientes Para Satisfacer Las Necesidades Normales De Un Jefe De Familia, En El Orden Material, Social Y Cultural, Y Para Proveer A La Educación Obligatoria De Los Hijos. Los Salarios Mínimos Profesionales Se Fijarán Considerando, Además, Las Condiciones De Las Distintas Actividades Económicas.

Los Salarios Mínimos Se Fijarán Por Una Comisión Nacional Integrada Por Representantes De Los Trabajadores, De Los Patrones Y Del Gobierno, La Que Podrá Auxiliarse De Las Comisiones Especiales De Carácter Consultivo Que Considere Indispensables Para El Mejor Desempeño De Sus Funciones;

VII.- Para Trabajo Igual Debe Corresponder Salario Igual, Sin Tener En Cuenta Sexo Ni Nacionalidad.

VIII.- El Salario Mínimo Quedará Exceptuado De Embargo, Compensación O Descuento.

IX.- Los Trabajadores Tendrán Derecho A Una Participación En Las Utilidades De Las Empresas, Regulada De Conformidad Con Las Siguietes Normas: En Cuanto A Lo Que Se Señala Por Parte De Los Derechos Y Obligaciones De Los Trabajadores, En La **Ley Federal Del Trabajo**, Solo Por Mencionar Algunos Aspectos Considero Que Es Menester Mío Insertar De Manera Literal Los Siguietes Artículos De La Ley En Cita:

Artículo 18 En La Interpretación De Las Normas De Trabajo Se Tomarán En Consideración Sus Finalidades Señaladas En Los Artículos 2o. Y 3o. En Caso De Duda, Prevalecerá La Interpretación Más Favorable Al Trabajador.

Artículo 47 Son Causas De Rescisión De La Relación De Trabajo, Sin Responsabilidad Para El Patrón:

II. Incurrir El Trabajador, Durante Sus Labores, En Faltas De Probidad U Honradez, En Actos De Violencia, Amagos, Injurias O Malos Tratamientos En Contra Del Patrón, Sus Familiares O Del Personal Directivo O Administrativo De La Empresa O Establecimiento, Salvo Que Medie Provocación O Que Obre En Defensa Propia;

XV. Las Análogas A Las Establecidas En Las Fracciones Anteriores, De Igual Manera Grave Y De Consecuencias Semejantes En Lo Que Al Trabajo Se Refiere.

El Patrón Deberá Dar Al Trabajador Aviso Escrito De La Fecha Y Causa O Causas De La Rescisión.

El Aviso Deberá Hacerse Del Conocimiento Del Trabajador, Y En Caso De Que Éste Se Negare A Recibirlo, El Patrón Dentro De Los Cinco Días Siguiendo A La Fecha De La Rescisión, Deberá Hacerlo Del Conocimiento De La Junta Respectiva, Proporcionando A Ésta El Domicilio Que Tenga Registrado Y Solicitando Su Notificación Al Trabajador.

La Falta De Aviso Al Trabajador O A La Junta, Por Sí Sola Bastará Para Considerar Que El Despido Fue Injustificado.

Capítulo II Obligaciones De Los Trabajadores

Artículo 134 Son Obligaciones De Los Trabajadores:

III.- Desempeñar El Servicio Bajo La Dirección Del Patrón O De Su Representante, A Cuya Autoridad Estarán Subordinados En Todo Lo Concerniente Al Trabajo;

IV.- Ejecutar El Trabajo Con La Intensidad, Cuidado Y Esmero Apropriados Y En La Forma, Tiempo Y Lugar Convenidos;

COMENTARIO. La Transcripción De Lo Anterior, Se Debe A Que En La Actualidad Se Requiere Como Lo Vengo Mencionando Una Capacitación Para El Trabajador, Si Pero No Únicamente Una Capacitación En Cuanto Al Desarrollo De Técnicas De Desarrollo Laboral, Pues Remata El Presenta Artículo Diciendo” A Cuya Autoridad Estarán Subordinados En Todo Lo Concerniente Al Trabajo” Sino También En Cuanto A La Necesidad De Hacerle Saber Al Trabajador Sus Alcances Por Sus Obligaciones Y Por Sus Derechos.

Así Las Cosas, Se Requiere Que Para El Trabajador Se Sepa Defender Ante Las Arbitrariedades De Las Autoridades, Y/O De Aquellos Quienes Las Representan, Necesario Capacitar Mediante Cursos Previamente Programados A Aquellos Quienes Tienen Delegada La Representación De Los Trabajadores.

Considero Preponderantemente Necesario Que En Cuanto A La Defensa Del Trabajador, En Razón De Las Actas Administrativas En Contra De Este Se Inician, Se Encuentra Un Gran Vacío Legal, Y Muchas De Las Veces Es Un Hueco Que La Autoridad Ve Como Un Abismo En Contra Del Trabajador.

Si, Pues Resulta Que Aquellos Que Nos Representan? En Las Comisiones Mixtas De Conciliación, No Tienen Ni La Más Remota Idea De Lo Que Debe De Ser El Planteamiento De Una Defensa, Y Peor Aún Por Ello No Ven La Responsabilidad Que En Ellos Recae.

A Manera De Ejemplo: En La Cláusula 22 Del Contrato Colectivo De Trabajo Del Personal Administrativo, Se Señala:

IDE NO ESTAR CONFORME LA RESOLUCIÓN QUE DICTE EL REPRESENTANTE DE LA UNAM....LAS RESOLUCIONES SERÁN VALIDAS PARA LAS PARTES POR SIMPLE MAYORÍA Y EN CASO DE EMPATE, SE RECURRIRÁ AL PERITO EN DERECHO QUE POR ORDEN LE CORRESPONDA CONOCER DEL ASUNTO CONFORME A LA LISTA QUE FORMULARAN DE COMÚN ACUERDO LOS REPRESENTANTES.....DE NO ESTAR CONFORME EL TRABAJADOR CON LA RESOLUCIÓN, SE ENTENDERÁ QUE TIENE RESERVADOS SUS DERECHOS...(SIC)]

De Quien Se Puede apreciar Que Siendo La Ley Federal Del Trabajo Un Ordenamiento Legal, Y En El Cual Se Señalan Los Pasos A Seguir Ante Un Conflicto Laboral, Y Que Es De Aquí De Donde Se Puede apreciar Se Encuentran Extraídos Algunos Aspectos Del Contrato Colectivo De Trabajo Firmado Entre La UNAM Y El STUNAM, Se Contradice De Manera Soberbia Y Atroz Aquello Que Se Señala Con Acierto En **El Artículo 18 De La Ley Federal Del Trabajo Y Que De Nueva Manera Se Transcribe:**

“Artículo 18 En La Interpretación De Las Normas De Trabajo Se Tomarán En Consideración Sus Finalidades Señaladas En Los Artículos 2o. Y 3o. En Caso De Duda, Prevalecerá La Interpretación Más Favorable Al Trabajador” (Sic).

Y Al Momento De Entrar Al Análisis De Lo Que Se Encuentra Señalado En La Cláusula 22 De Nuestro Contrato Colectivo De Trabajo, Se aprecia De Entrada La Enorme Contradicción Legal:

“Y En Caso De Empate, Se Recurrirá Al Perito En Derecho Que Por Orden Le Corresponda Conocer Del Asunto Conforme A La Lista Que Formularan De Común Acuerdo Los Representantes.....De No Estar Conforme El Trabajador Con La Resolución, Se Entenderá Que Tiene Reservados Sus Derechos...”(Sic)

Necesario Destacar Que No Existe Hasta El Momento Lista Alguna De Perito En Materia Laboral, Por Parte De Los Trabajadores Administrativos De Base, En La Comisión Mixta De Conciliación, Y Es Muy Necesario Que Dentro De La Celebración De Los Congresos Se RESALTE Y DESTAQUE ESTE ERROR GARRAFAL, Ya Que Es Parte De La Política Laboral, Es Parte Esencial De Lo Que Es La Capacitación Laboral Por Parte De El Comité Ejecutivo Del STUNAM En Beneficio De Sus Agremiados, Y Con Ello Se Queda Abierto Un Hueco Abismal En La Cláusula 22 Del Contrato Colectivo De Trabajo Del Personal Administrativo De La UNAM.

Necesario también y URGENTISIMO Pues, Señalar Que Existe Una Contradicción Enorme En Todo Y Cuanto Lo Que Se Encuentra Asentado En La Cláusula 22 De Nuestro Contrato Colectivo De Trabajo Y La Ley Laboral.

Así Las Cosas, Luego Entonces, Y A Manera De Síntesis, Se Debe De Appreciar Que LA CAPACITACIÓN EN POLÍTICA LABORAL, No Solo Deberá De Entenderse Aquella, En Cuanto Al Mejor Desempeño Y Desarrollo De Las Artes Y Técnicas Que Deban De Emplearse Para El Desarrollo Del Trabajo Para El Cual Fuimos Contratados, Sino También La IMPERIOSA NECESIDAD De Poder Appreciar El Marco Jurídico En El Cual De Manera Rutinaria Nos Desempeñamos.

Considero Necesario Resaltar Lo Que Se Encuentra Inserto En Los Estatutos Del Sindicato De Trabajadores De La Universidad Nacional Autónoma De México.

CAPITULO II De La Membresía Del Sindicato

Artículo 7. - Son Miembros Del Sindicato Todos Los Trabajadores Al Servicio De La UNAM Que No Sean Trabajadores De Confianza, Que Se Afilien Al Mismo Y Cumplan Con Los Requisitos Establecidos En El Presente Estatuto. Habrá Tres Tipos De Afiliados:

A) Activos: Designación Que Corresponde A Los Trabajadores Que Prestan Sus Servicios Directamente A La UNAM.

B) Comisionados: Son Aquellos Trabajadores Cuyos Servicios Son Prestados Directamente Al Sindicato En Sus Oficinas Generales O Cualquier Otra Instalación Sindical.

C) Jubilados Y Pensionados: Son Aquellos Que, Habiendo Sido Trabajadores De La UNAM, Han Decidido Voluntariamente Mantener Su Calidad De Socio Activo Del STUNAM, Conforme A Los Lineamientos Especiales Que Al Respecto Establece El Presente Estatuto.

Artículo 8.- La Afiliación Al Sindicato Es Personal Y Voluntaria, Cualquier Miembro Podrá Retirarse Del Sindicato En El Momento Que Expresa Por Escrito Su Voluntad De Hacerlo, Sin Que Esto Afecte Su Situación Laboral.

Artículo 9.- Podrán Ser Miembros Del Sindicato Quienes Llenen Los Siguyentes Requisitos:

A) En Lo General A Los Que Se Refiere El Artículo 7.

B) Protestar Cumplir Y Hacer Cumplir El Presente Estatuto Y Los Acuerdos Que Emanen De Los Órganos Del Sindicato.

Artículo 10.- Conservarán Su Calidad De Afiliados Del Sindicato, Con Todos Sus Derechos Y Obligaciones, Aquéllos Que Habiendo Sido Separados Por El Patrón Mantengan Con Él Relación De Litigio, Demandando Reinstalación, Hasta Que Sea Absuelto El Patrón Y Quede Ejecutoriado El Laudo.

También Los Que Se Hayan Separado Temporalmente Del Trabajo Y Aquellos Que Hayan Sido Separados Del Trabajo Por Causas Sindicales, Políticas O Ideológicas, Conservarán Su Calidad De Afiliados Al Sindicato, Siempre Que Así Lo Manifiesten, En Cuyo Caso El Sindicato Luchará Hasta El Último Momento Por Su Reinstalación.

COMENTARIO. He Manifestado Durante El Desarrollo De La Presente Exposición, Que Efectivamente Debe De Llevarse A Cabo La Capacitación De Los Trabajadores Administrativos, Pero No Únicamente En Lo Referente Al Mejor Desarrollo Del Empleo De Técnicas Y Soluciones Para El Mejor Desarrollo De Su Trabajo.

La Capacitación Laboral Debe De Entenderse También En La Participación Directa En Los Problemas Y Mejoramientos Del Sindicato Y Como Miembros, Debemos De Estar Debidamente Capacitados Para Enfrentarnos A Todos Y Cada Uno De Los Problemas Que Surjan En El Desempeño De Nuestra Relación Laboral.

Así Las Cosas, Luego Entonces Cuando Al Trabajador Se Le Brinde La Capacitación Laboral Y Sindical Que Es Necesaria, Este Se Encontrara Siempre En La Mejor Posibilidad De Poder Plantear No Solamente Una Mejor Defensa, Sino También Mejores Soluciones En Bien De La Clase Trabajadora.

De Igual Forma, Continuarán Con Su Calidad De Socios Activos Los Jubilados Y Pensionados Que Así Lo Manifiesten Mediante Su Afiliación A La Organización De Jubilados Y Pensionados De La UNAM (OJUPEUNAM) Y Estén Dispuestos A Cumplir Con Las Normas Establecidas En Los Estatutos De Ambas Organizaciones. Aquéllos Que Fueren Separados Del Trabajo Por Causas Sindicales, Políticas O Ideológicas, Conservarán Su Calidad De Afiliados Al Sindicato, Siempre Que Así Lo Manifiesten, En Cuyo Caso El Sindicato Luchará

Hasta El Último Momento Por Su Reinstalación. Para Ejercer Su Derecho A Votar Y Ser Votado, El Interesado Deberá Informar Su Situación Por Escrito A Las Secretarías De Organización Administrativa O Académica Según Sea El Caso Y A La De Actas, Acuerdos Y Archivo.

Artículo 11.- La Calidad De Miembro Del Sindicato Se Suspende Por:

A) Desempeñar Un Puesto De Confianza De La UNAM.

B) Por Desempeñar Un Puesto De Funcionario Designado Por La Junta De Gobierno De La UNAM O El Rector O Desempeñar Un Puesto De Autoridad En Otra Institución De Enseñanza Media Superior O Superior, En El Caso De Los Trabajadores Que Se Sancionen Con Suspensión Temporal.

C) Por Violación Al Estatuto O Acuerdos Del Sindicato Que Se Sancionen Con Suspensión Temporal.

D) Por Ocupar Altos Puestos Funcionarios En Instituciones Gubernamentales, Designados Directamente Por El Poder Ejecutivo.

Artículo 12.- La Calidad De Miembro Del Sindicato De Reanuda:

A) Al Dejar De Desempeñar El Puesto De Confianza.

B) Al Dejar De Desempeñar El Cargo Conferido Por La Junta De Gobierno O El Rector.

C) Al Cesar Los Efectos De La Sanción Sindical Que Le Haya Sido Aplicada De Conformidad Con El Presente Estatuto.

D) Al Dejar De Desempeñar Un Puesto De Autoridad En Otra Institución De Enseñanza Media Superior O Superior.

E) Al Dejar De Desempeñar El Cargo De Funcionario Público Al Que Se Refiere El Inciso D) Del Artículo Anterior.

Artículo 13.- En Todos Los Casos Señalados En El Artículo Precedente, Para Que Se Reanude La Calidad De Miembro Del Sindicato Se Requerirá Que El Interesado No Haya Actuado Durante El Periodo De La Suspensión, Lesionando Los Intereses Del Sindicato Y De Sus Miembros, Y Que Además Durante El Mismo Período Haya Continuado Cumpliendo Con La Obligación De Pagar Puntualmente Las Cuotas Sindicales Ordinarias Y Extraordinarias. De Existir Denuncia, Por Parte De La Membresía Del Sindicato De Que El Interesado Incurrió En Alguna De Las Faltas Arriba Señaladas, La Reanudación De La Calidad De Afiliado Quedará Sujeta Al Dictamen Definitivo Que Se Emita Por El Órgano Sindical Competente Conforme A Los Procedimientos Marcados En Este Estatuto.

Artículo 14.- La Calidad De Miembro Del Sindicato Se Pierde:

A) Por Renuncia Escrita Presentada Por El Interesado Al Comité Ejecutivo Del Sindicato.

B) Por Expulsión.

C) Cuando Se Pierda Toda Relación De Trabajo Con La UNAM.

Artículo 15.- Los Jubilados No Podrán Ocupar Puestos De Dirección, Representación O Fiscalización. Aunque Podrán Organizarse En La Instancia Que A Su Interés Convenga Para La Defensa De Sus Derechos Que Como Sector Corresponda.

CAPITULO III

De Los Derechos Y Obligaciones De Los Miembros Del Sindicato

Artículo 16.- Son Derechos De Los Miembros Del Sindicato:

A) Tener Voz Y Voto En Las Asambleas Ordinarias Y Extraordinarias De Su Delegación, Así Como Tener Derecho A Voz En Todas Las Instancias Deliberativas Y Resolutivas, Siempre Y Cuando Se Solicite A Través De Un Delegado.

COMENTARIO. Considero Que Debe De Entrarse A Un Análisis Detallado Lo Que Se Encuentra Inserto En Líneas Arriba, Pues En Cuanto A Lo Que Se Puede Apreciar El Desconocimiento De Una Defensa, Sería El Colapso Para Una Mala Representación, Luego Entonces Necesaria La Capacitación Laboral En Todos Y Cada Uno De Los Ámbitos Que Encierren El Desarrollo De Nuestro Trabajo.

Al Momento De Enterarse Aquel Quien Tenga La Necesidad De Saber A Lo Que Se Refieren Todos Y Cada Uno De Los Artículos De Nuestro Estatuto, Apreciara Que Algunos De Ellos Son Letra Muerta Y Que Otros Son Vitales Por Necesidad, **PRECISAMENTE POR ELLO, Es Necesaria Destacar Una Participación De Manera Directa Por Parte De Los Trabajadores Para Saber Lo Que Es LA CAPACITACIÓN LABORAL.**

B) Votar Y Ser Votados Para Ocupar Cargos De Dirección Sindical.

C) Ser Representados Y Patrocinados Por El Sindicato Para La Defensa De Sus Derechos, En Los Problemas Que Surjan Con Motivo Del Trabajo O Ante Las Autoridades Administrativas Y Jurisdiccionales.

COMENTARIO. Lo Cual A La Fecha No Ocurre, Pues Cuando Surgen Conflictos Legales Entre La Universidad Nacional Autónoma De México, Y Algún Trabajador Administrativo, Este Último Con Su Peculio Deberá De Cubrir El Patrocino De Un Abogado En Las Instancias Judiciales.

Y En Cuanto A Lo Que Menciona De Las Instancias Administrativas, Al Carecer Aquel Quien Nos Representa De La Exacta Aplicación De La Ley, Deja En Estado De Indefensión A Aquel Que Patrocina.

D) Disfrutar De Los Derechos Que Obtenga El Sindicato En Favor De Sus Afiliados En La Forma Y Términos Contractuales, De Convenios, Reglamentos Y Los Establecidos En El Presente Estatuto.

E) Solicitar Se Convoque A Congreso, Asambleas Del Consejo General De Representantes, Del Comité Ejecutivo O En Su Caso, Convocar Llenando Los Requisitos Establecidos En El Presente Estatuto.

F) Presentar Iniciativas Tendientes A Mejorar El Trabajo Del Sindicato Y Solicitar Informes Al Consejo General De Representantes, Al Comité Ejecutivo, A Las Comisiones Autónomas, A Las Comisiones Contractuales, A Las Comisiones De Trabajo Que Nombre El Consejo General De Representantes Y A Los Delegados De Su Delegación, Quienes Informarán De Conformidad Con Lo Establecido En El Presente Estatuto Y A Petición De Las Asambleas Delegacionales En Casos Que Sean De La Incumbencia Interna De La Propia Delegación.

G) Consignar Ante Los Órganos Sindicales Correspondientes, En Los Términos De Este Estatuto, Las Irregularidades Que Se Observen En El Funcionamiento Del Sindicato, Así Como Las Violaciones Que Se Cometan A Los Ordenamientos Bilaterales Vigentes En La UNAM Y Al Presente Estatuto.

H) Proponer A Su Familiar O A La Persona Que El Afiliado Designe Para Laborar En La UNAM, Conforme A Lo Dispuesto Por El Reglamento De La Bolsa De Trabajo Del Sindicato.

I) Nombrar Defensor O Defenderse Por Sí Mismo, Cuando Sea Juzgado Por La Comisión Autónoma De Honor Y Justicia De Acuerdo Con Las Facultades Que Le Confiere El Presente Estatuto.

J) Libertad Para Organizarse En Tendencias Y Corrientes Sindicales Y Ejercer La Más Amplia Libertad De Expresión Dentro De Los Lineamientos Del Presente Estatuto.

K) Tener Acceso A Los Órganos De Difusión Del Sindicato, En Los Cuales Se Publicarán Sus Iniciativas Y Ponencias, Siempre Y Cuando No Contravengan Los Acuerdos Sindicales Y El Presente Estatuto.

1) Los Demás Que Establece El Presente Estatuto. Además, Para Los Afiliados Comisionados Es Derecho:

M) Ser Propuestos Por El Sindicato Para Que La UNAM Los Incorpore Como Trabajadores De Base, Comisionados Para Laborar En El Sindicato.

N) Son Derechos De Los Jubilados, Todos Los Anteriormente Descritos En Los Incisos Anteriores Siempre Que No Tengan Que Ver Con Votar O Ser Votados Para Ocupar Puestos De Dirección En El Sindicato, Asumiendo Para El Caso Lo Establecido En Sus Normas Estatutarias Particulares

Artículo 17.- Son Obligaciones De Los Miembros Activos Del Sindicato:

A) Cumplir Y Hacer Cumplir El Presente Estatuto Y Las Decisiones De Los Órganos De Dirección Sindical, El Congreso, El Consejo General De Representantes, Las Asambleas Delegacionales, Así Como Los Resultados De Los Procesos De Elección Del Sindicato.

COMENTARIO. En Cuanto A Lo Que Se Menciona En El Presente Apartado, Recalco En Todo Y Cuanto He Venido Manifestado, La Capacitación No Debe De Ser En Un Solo Punto, Necesario Avocar A Los Miembros Del Sindicato, Sin Excepción A Conocer Las Normas Legales Que Se Encuentran Vigentes En Nuestra Esfera De Trabajo.

B) Desempeñar Con Lealtad Y Eficiencia Los Cargos Y Las Comisiones Que Les Sean Conferidos Por El Congreso General, El Consejo General De Representantes Y Las Asambleas Delegacionales, A Través De Los Procedimientos Establecidos Por El Presente Estatuto.

C) Asistir Puntualmente A Las Asambleas Ordinarias Y Extraordinarias Correspondientes Y A Los Actos Políticos Sindicales Convocados Por Los Órganos De Dirección.

D) Tratar Los Asuntos De Trabajo Y Conflictos Que Los Afecten Por Conducto Del Órgano Sindical Que Corresponda.

E) Promover El Desarrollo Y Consolidación Del Sindicato Y Facilitar El Cumplimiento De Sus Tareas, Así Como Tener Por Encima De Cualquier Interés Personal O De Grupo Los Intereses Del Sindicato.

F) Cooperar Con Todos Los Medios A Su Alcance Al Engrandecimiento Del Sindicato Y Al Mejoramiento De Las Condiciones De Vida Y De Trabajo De Los Afiliados Al Mismo.

G) Guardar Reserva De Los Asuntos Sindicales Que Por Indicación De Algún Órgano De Dirección No Deban Trascender Fuera Del Sindicato.

H) Informar Al Órgano Sindical Correspondiente Las Violaciones Que Se Cometan Al Contrato Colectivo De Trabajo Y Al Presente Estatuto Y Proporcionar Al Comité Ejecutivo Del Sindicato, Los Datos Relativos A Cambios De Trabajo O Domicilio. Así Como Comparecer Y Cooperar Con Los Órganos De Fiscalización Cuando Así Se Le Solicite.

I) No Violar Los Derechos De La Bolsa De Trabajo, De Otro, Miembro Del Sindicato.

J) Contribuir Al Fortalecimiento Interno Del Sindicato Participando Activamente En Todas Las Labores Del Mismo, Denunciando Ante El Órgano Correspondiente, Cualquier Manifestación De Burocratismo, Malversación De Fondos O Traición A Los Intereses Del Sindicato.

K) Contribuir A Fortalecer Exteriormente A La Organización, Difundiendo Su Experiencia Y Sus Principios, Asesorando A Compañeros De Otros Centros De Trabajo.

L) Cubrir Con Prontitud Las Cuotas Ordinarias Y Extraordinarias.

M) Abstenerse De Gestionar Su Preferencia En El Trabajo Frente A Los Mejores Derechos De Otros Afiliados Activos.

N) No Violar Los Derechos Escalafonaria De Otros Afiliados Activos.

Ñ) Abstenerse De Afiliarse A Cualquier Otra Organización Sindical De La UNAM.

O) Inscribirse En Las Guardias Y Asistir A Ellas En Caso De Huelga.

P) Las Demás Que Establece El Presente Estatuto.
Además De Las Anteriores, Es Obligación De Los Afiliados Comisionados:

Q) Cumplir Fielmente Con Todas Las Disposiciones Del Reglamento De Trabajo Y Aquellas Que Dicten Los Órganos De Gobierno Del Sindicato.

EN SÍNTESIS: La Capacitación Laboral Es Necesaria En Cualquier Momento, Sí; Sin Embargo Debe De Entenderse Que La Misma No Es Solamente Aquella Que Se Refiere En Cuanto A La Mejor Aplicación De Técnicas Y Mejoras Para Aplicarlas Al Momento Del Desempeño De Nuestras Labores, Sino También Para El Momento De Desarrollar Nuestro Interés En La Vida Sindical Y Política, Pues En La Actualidad Nuestros Esfuerzos Deben De Ir Encaminados A Un Mejor Planteamiento De La Defensa De La Ley Laboral Y Por Consiguiente En La Excelente Defensa De Nuestro Contrato Colectivo De Trabajo. Entendible Pues Que Para Que Fuera El Caso, Ya Grandes Filósofos En Su Momento Expusieron Que Un Pueblo Lleno De Ignorantes Siempre Será El Mejor Para Ser Sometido.

“EN EL PUEBLO DE CIEGOS, EL TUERTO ES REY”.

Si En Materia Laboral Nos Comprometemos A Ser Mejores, Y A Estar Siendo Capacitados De Manera Constante, **Mejor Será El Planteamiento Que Para El Momento De Una Defensa Y Exigencia De Aumento Salarial Podemos Hacer. Así Las Cosas, En Un Futuro, Y Al Momento De Que Se Pueda Plantear Una Buena Capacitación Hacia Los Trabajadores, Estos Contaran Con Las**

Mejores Armas Para Su Defensa Y Para Planificar Sus Peticiones Con Bases Y Fundamentos, No Solamente Laborales, Pues Al Encontrarnos Mejor Capacitados De Manera Técnica Y Laboral, Mejor Arma Tendremos Para Hacer Peticiones; Sin Embargo Menester Resaltar En Cualquier Momento Que En Cuanto Una Persona Se Encuentra Mejor Preparada En Cualquier Ámbito Mejor Planteamiento En Cuanto A La Defensa De Su Materia De Trabajo Podrá Hacer.

Necesaria La Capacitación Para El Mejor Desarrollo Del Trabajador, Pero No Solamente De Manera Técnica Y De Desarrollo De Conocimiento, Sino También Dentro De La Política Laboral En Cuanto A Sus Derechos Y Obligaciones, Sin Dejar A Un Lado El Conocimiento De Sus Herramientas Laborales Para Pelear Por Lo Que Por Ley Le Corresponde.

Luego Entonces, Si La Capacitación En Su Momento, Abarca Lo Más Relevante Y Esencial Que Sería Lo Técnico, Únicamente Nos Encontraremos Aptos Para El Desempeño De Las Funciones Para Las Cuales Fuimos Contratados, Si, Pero Más Sin Embargo, Si La Capacitación Es En Cuanto A La Materia De Trabajo, Y En Cuanto A La Regulación Legal De La Misma Se Refiere, Mejor Será El Resultado Para Exigir En Con Documentos En La Mano, Y Así Mismo Para Poder Convencer Y Exigir El Respeto Irrestricto De Uno Como Persona.

Gracias pues por el tiempo que se le dio a mi trabajo por parte de ustedes.

Respetuosamente:

**Guillermo Morales Cibaja.
Profesionista Titulado Adscrito Al Primer
Grupo Nocturno Del Departamento De Vigilancia
De La Dirección General De Servicios Generales**