

SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO COMITÉ EJECUTIVO

Chapingo, Estado de México.
9 de mayo de 2015.

UN PROGRAMA DE JUBILACIÓN UNIVERSITARIA

Propuesta

Presentación por el comité Ejecutivo en tres ponencias: 1) el trabajo de Patricia y Edmundo que se presentó en Querétaro; 2) el trabajo de Eunice sobre edades y antigüedad por Delegación; 3) este trabajo. Como nomás es una hora tenemos que dividir la propuesta para presentarla en 30-40 minutos, para dejar tiempo a preguntas e intervenciones.

UNA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LOS AFILIADOS (AS) AL STAUACH POR DELEGACIONES mayo 2014.

Por Eunice Ferra López

1. La razón

- Para contar con una base propia del STAUACH, independiente al de las autoridades
- Tener un análisis general en cuanto al número de afiliados y oscilaciones en cuanto a este número en el STAUACH.
- Realizar un análisis comparativo respecto al género y al área de conocimiento de los agremiados.
- Obtener una base para generar un programa de recambio generacional

2. Resumen

Se establecieron 11 rangos de edad, encontrando que son 19 delegaciones las que tienen mayor número de compañeros(as) entre 56 y 60 años de edad (53%). En total hay 51 compañeros(as) en los dos primeros rangos de edad que van de 25 a 35 años y equivalen al 5% de agremiados al STAUACH. Hay 25 compañeros entre 70 y 79 años y sólo uno de 80.

- Biología es la delegación más joven con 5 compañeros entre 25 y 30 años de edad, seguida por el Centro de Idiomas y DIMA.
- Disciplinas Humanísticas es la más vieja ya que cuenta con 13 afiliados-entre 66 y 70 años y 3 entre 71 y 75 años. Matemáticas queda en segundo lugar con 15 afiliado en el rango de 61 a 65 seguida por Agronomía y Química.

La delegación más grande es Fitotecnia con 61 agremiados, seguida por Agronomía y Disciplinas Humanísticas. La más pequeña es Chiapas con 5 agremiados, seguida por Sonora con 8. La de mayor número de las regionales es URUZA con 46, seguida por URUSSE con 23.

4. Género

La delegación con mayor número de mujeres es Disciplinas Humanísticas con 23, mientras que en Fitotecnia hay 47 varones, Lenguas Extranjeras es la única delegación que cuenta con más compañeras afiliadas, hay 11 y 6 varones. Las de mayor disparidad en cuanto a género es Zacatecas no hay ninguna compañera afiliada seguida por URUZA, URUSSE, Chiapas y Sonora que en cada una hay una afiliada.

Las de mayor equidad son Biología y Edificio Principal.

5. Puntos de atención

- La delegación más vieja es Humanidades
- Edificio Principal inicia en el rango de 51 a 55 años
- Sociología Rural no crece
- De mayor problemática Biología.
- En dos años en proceso de jubilación: 3 de fitotecnia, 3 de biología, 2 Detcu -Cruan, 1 de Oaxaca, 1 de URUSSE y 2 de Morelia.

6. Lo que falta

Completar el análisis por carrera, género y edad y realizar la investigación de los no afiliados y las categorías y niveles en cada delegación.

JUBILADOS DE CHAPINGO: LA ORGANIZACIÓN INEVITABLE DE UN PROGRAMA

Las diferencias nacionales de los trabajadores universitarios

En nuestro país se mantiene una discriminación laboral, que se expresa en un trato diferenciado sobre los mismos trabajadores. Esta discriminación es sostenida en leyes y reglamentos. Aparece en primer lugar en la diferencia entre Trabajadores del Apartado A, que se rigen por la Ley Federal del Trabajo y los Trabajadores del Apartado B, supuestamente todos trabajadores al servicio del Estado, que se rigen por la Ley específica para ellos.

Entre las condiciones del Apartado A y el Apartado B las diferencias son significativas: el derecho de huelga es cercenado para los del B, no tienen Contratos Colectivos de Trabajo sino Condiciones Generales de Trabajo, sus relaciones de trabajo son sumamente precarias y mantenidas en actitudes patrimonialistas por el Estado, al cual el corporativismo y la sumisión complementan. Estas son algunas diferencias.

El origen de esta diferenciación se remonta al periodo presidencial de Ávila Camacho, cuando México ingresó a la II Guerra Mundial. Esta situación obligó a mantener las relaciones de trabajo en una política estatal especial, la de la guerra, con las seguridades nacionales en primer lugar. Pero concluyó la guerra y la situación se mantuvo, articulada con el charrismo sindical y el control estatal. Eran los tiempos de la política keynesiana y las ofertas económicas hacían el correlato de la subordinación sindical.

De esa manera nació el IMSS para los trabajadores de las empresas privadas y el ISSSTE para los que se contratan al servicio del Estado. A pesar de ser instituciones que se amparaban en el reclamo obrero mundial de seguridad en salud, vivienda, economía, etc., el Estado posguerra lo incorporó dentro de las medidas que permitieron nivelar la demanda con la oferta en las crisis capitalistas recurrentes. La intervención del Estado con su política de bienestar social modeló a estas dos instituciones, resaltando diferencias que en ese momento de auge económico no se apreciaron de manera evidente.

Cuando los trabajadores universitarios, a fines de la década de 1970 y principios de la de 1980, se decidieron a organizarse sindicalmente, se abrió un periodo intenso de confrontación que culminó con el ingreso de las fuerzas represivas en 1977 para disolver la huelga en la UNAM, impedir el Sindicato y el Contrato Colectivo Nacional, la intervención sindical en la dirección y sentido de la Universidad, al separa por ejemplo artificialmente lo *laboral* de lo *académico*.

Con esta ruptura de la huelga de la UNAM¹, se perfiló una derrota histórica para el sindicalismo universitario, refrendada por la incorporación a la Ley Federal del Trabajo del Capítulo XVII del Título VI, donde se reglamentó respecto a la situación de lo laboral en las Universidades, con las restricciones señaladas y se mantuvo un fuerte control estatal sobre los trabajadores universitarios, académicos y administrativos.

Los universitarios impedidos legalmente para tener un solo Sindicato, un solo Contrato Colectivo, con un solo Tabulador de Salarios, con una sola relación de prestaciones y de sistemas de estímulos, nos diferenciamos en condiciones diversas y propuestas locales por institución. Divididos en cada Universidad, separados al interior mismo, se perfiló una situación muy difícil que dura más de 30 años².

Esta separación se impuso en las condiciones de ingreso a las condiciones de seguridad social: los de la Ciudad de México y área metropolitana, dependientes en parte de los presupuestos federales, se incluyeron en el ISSSTE. Los de los estados, donde participan los gobiernos estatales, se incluyeron en el IMSS o sus substitutos locales, con inclusiones de condiciones en los mismos Contratos Colectivos de Trabajo, o con apoyos estatales explícitos.

Esta situación repercutió en la seguridad social entendida como el derecho a la salud, a la vivienda, a la recreación y a la jubilación, entre otras. La implementación cada vez más férrea de las medidas neoliberales ha obligado ceder varios de estos beneficios, muchas veces sin entrarnos y sin posibilidades de acción o respuesta. Se han privatizado centros recreativos, se disminuyen los servicios médicos y hospitalarios, se reducen los créditos hipotecarios y se aumentan los intereses, se privatiza el Infonavit y el Fovissste, se manejan discrecionalmente los recursos del SAR, etc. No solo se disminuyen los servicios en estos aspectos sino se nos despoja de recursos propios de los trabajadores.

Esta situación no solo mantiene una separación y diferenciación artificial entre trabajadores de la misma rama industrial, por decirle de alguna manera cercana a lo legal a nuestra condición de universitarios, sino que amenaza con cercenar derechos consagrados en Contratos, leyes y costumbres.

Es lo que amenaza a las condiciones de la jubilación, a la que acusan injustamente de los desfalcos presupuestarios de las universidades y de los gobiernos. Como si la corrupción y el abuso no existieran por parte de los gobernantes y autoridades.

El derecho a la jubilación

Es un derecho que nos ganamos después de decenas de años de trabajo. Representa un triunfo mundial de la clase trabajadora, que es la única que produce riqueza socialmente. Los derechos de la jubilación se incluyen en las demandas obreras del siglo XIX y durante el siglo XX. Fueron efectivamente retomadas por los estados con sus acciones dentro de la política keynesiana de bienestar social, no para apoyar a los trabajadores en sus condiciones de trabajo y de vida, sino para garantizar la nivelación de la demanda -entendida como la capacidad de consumo de la población- con la oferta capitalista, incapaz de poder vender todas sus ofertas de mercancías.

¹ Con la que nació el STUNAM, al integrar al Sindicato de Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) y el histórico y precursor Sindicato de trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM). La formación del STUNAM permitió confrontarlo con las Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la UNAM, las AAPAUNAM que funcionan en los hechos como un verdadero sindicato blanco, incapaz de luchar por las demandas laborales de este sector universitario.

² Esta separación se ve amparada en la formación de tres centrales de trabajadores universitarios, no solo actuando con diferentes orientaciones sino la más de las veces compitiendo y enfrentándose. Así tenemos la Confederación de Trabajadores Universitarios (CONTU) de filiación blanca, muy subordinada a los gobiernos federal y estatales, y a sus propias autoridades. En esta participan los Sindicatos de las universidades Veracruzana, del estado de México, las AAPAUNAM, etc. con cerca de 70-80 organizaciones, algunas muy pequeñas. La Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU) que se presenta con una propuesta clasista y de interlocución con el gobierno pero que ha funcionado como contenedor de la movilización y de acciones más decisivas para los universitarios. En esta central se incluyen el STUNAM y diferentes sindicatos de las Universidades estatales. Finalmente tenemos a nuestra Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, de la Educación Superior, la Investigación y la Cultura (CNSUESIC), donde se destacan el SITUAM, el SUTIN, los Sindicatos Agropecuarios incluidos los de Chapingo y del CP, y los de Antropología, Bellas Artes, CNCA, etc. Lo abigarrado de su composición no impide un funcionamiento crítico, con dificultades para organizar movilizaciones y funcionar. Es una opción de solidaridad y movilización, crítica y de lucha frente a las políticas del gobierno.

De ahí que la jubilación se entienda de dos maneras diferentes, como un derecho ganado por la lucha de los trabajadores y establecido en los contratos colectivos y en las leyes, y como una dádiva del sistema capitalista para lograr su sobrevivencia dentro de una política definida.

Por ello, se confrontan en este terreno dos concepciones de mundo, amparadas en visiones de clase. Unos la utilizan como si fueran condiciones movibles dentro de una dinámica estatal y de solución para los patrones de la crisis capitalista, otros la aprecian como un derecho y una condición de esperanza de trabajo y de vida.

El derecho a la jubilación, como cualquier otra forma de derecho se convierte en una arena de confrontación entre dos concepciones.

La situación de los académicos en Chapingo

Como se aprecia del trabajo “Jubilación digna y sustitución ordenada de académicos” presentado en el “1er FORO NACIONAL DE JUBILADOS UNIVERSITARIOS, QUERETARO, ABRIL 2014” por el Comité Ejecutivo Sindical a través de la Mtra. Patricia Vera Caletti y del Mtro. Edmundo A. Pérez Godínez³, se presenta una situación difícil para las universidades públicas, sobre todo las federales que se incorporan al sistema del ISSSTE y se mantienen con presupuestos federales. Es el caso de la UNAM, el IPN (pese a sus condiciones en el SNTE), la UPN, la UACH (como universidades nacionales), así como la UAM, la UACM, la ENAH y muchas otras.

En este trabajo se aprecia que nuestra planta de académicos esté envejecida. El 50% de los académicos tiene más de 60 años de edad y más de 30 de servicio. Acaso como nunca se presente esta situación. Pero lo que no debe olvidarse es el origen de esto, que no ocurre con la misma fuerza en las universidades que tienen el régimen del IMSS, ni entre los trabajadores administrativos.

En nuestro caso es conocido que pese a las restricciones, los administrativos tienen una prestación singular que se mantiene en otros Sindicatos y Contratos Colectivos, que las plazas se heredan de padres a dependientes, lo cual es un aliciente para la jubilación, entendida dentro de las estrategias de economía familiar. Esto puede ocasionar distorsiones institucionales pero sin duda es un estímulo a la jubilación oportuna, que es mantenida viva como condición de trabajo y de vida. La otra cuestión que estimula es que los trabajadores cuando se jubilan puede que no reduzcan sus ingresos, e incluso los incrementen mediante diversos mecanismos.

Esto no sucede con los académicos. Incorporados al régimen del ISSSTE, sus límites en pensiones son de 10 salarios mínimos, cuando en el IMSS son de 25. Significa que los académicos jubilados, en su gran mayoría, cuando obtienen la pensión disminuyen sus ingresos salariales, además de que pierden las opciones de *estímulos complementarios* y de los sistemas de *becas*⁴.

Adicionalmente pierden otras prestaciones, como el mantener el apoyo para los Seguros de Gastos Médicos Mayores (SGMM), de Vida, de Automóvil, etc.

Si bien es cierto que los académicos jubilados son desde septiembre pasado miembros del STAUACH por acuerdo del propio Estatuto Sindical, esta condición no se expresa en mejoría alguna, salvo que ahora pueden disponer de una credencial de académico jubilado o que pueden participar en la organización, o que tienen derecho a los

³ Jubilación digna y sustitución ordenada de académicos, Querétaro abril 2014.

⁴ En Chapingo, tenemos dos programas de estímulos, los llamados SUPIs y los estímulitos. En el primer caso es manejado por un colectivo de profesores, sin intervención sindical directa. El segundo se estableció y se opera de manera discrecional por las autoridades. En la UNAM se tienen 9 programas de estímulos. En la UAM se tienen 5. VERLOS con ARMANDO y con MUNDO. Con estos programas de estímulos se pueden tener ingresos mensuales de alrededor de 50, 000 pesos, sin contar con el Sistema de becas de CONACyT que se expresa por ejemplo en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Otros ingresos para los académicos, nada desdeñables, son mediante la venta de servicios profesionales, que ante la disminución del Estado y las condiciones salariales se incrementaron hasta extremos que rayan en el cinismo y la corrupción.

seguros a precio igual al de los activos, siempre que paguen el 100% de las primas. En el caso del SGMM y con las condiciones de pensión descritas, lo hacen insostenible para ellos.

Hacia un programa Universitario de Jubilación

Requerimos precisar nuestras demandas al respecto y demostrar no sólo su justeza sino su viabilidad institucional. El Programa al respecto debe incluir diferentes aspectos, mismos que presentamos a su consideración para pensarlos y mejorarlos.

Apoyos económicos y de trámites para los jubilados

Requerimos un programa de apoyo universitario que estimule la jubilación. Una de las atenciones es que la UACH asuma el costo de los SGMM en el 100% durante los siguientes cinco años después de la jubilación, y posteriormente y hasta la muerte del trabajador en las mismas condiciones de los activos: 80% la institución, 20% el trabajador.

De la misma manera se mantendrán las condiciones de los seguros de vida y de automóvil, que ya han sido pactadas bilateralmente.

Deberá establecerse un Gestor para Jubilados Académicos que atienda los trámites, promueva los instructivos necesarios y desarrolle su actividad para permitir una mayor gestión de los procedimientos, sin que meta al académico en mayores situaciones de estrés por las dificultades de estos trámites. El Sindicato podrá apoyar con transporte y otros para el mejor desempeño de este gestor.

Un Programa de Preparación para la Jubilación

Al contar con un padrón confiable de jubilados académicos y de conocer las tendencias de jubilación para los próximos años, la UACH y el STAUACH podrán accionar diferentes acciones. Una de ellas es preparar a los académicos para la jubilación, mediante tutorías, talleres y seminarios, donde se vislumbren opciones de vida, de actividades y de trabajo durante y después de los trámites de jubilación.

Este programa será elaborado mediante conversaciones con las autoridades y el Sindicato.

Un Programa de Reemplazo Ordenado

De todos es conocido, aunque no de manera precisa, el alcance en distorsiones dentro de la plantilla de académicos. Ajustar estas distorsiones y corregirlas bilateralmente representa fortalecer a la Institución y al propio Sindicato. Con estos ajustes es posible tener algunos recursos universitarios para los proyectos de jubilación.

Una preocupación de los académicos que sostienen proyectos estratégicos de la UACH -de docencia, de investigación, de posgrado, de servicio o vinculación, deportivos, artísticos y culturales, etc.- es que al jubilarse se perderán, y con ello años de esfuerzos colectivos universitarios. Se requiere que se prepare y se organice la substitución ordenada, que permita darle continuidad a los trabajos estratégicos en todos estos aspectos.

La opción es doble: permitir el ingreso de académicos jóvenes que se adscriban a los laboratorios, campos y proyectos de trabajo estratégico, cercanos a los responsables que establecerán un calendario de actividades donde se ceda paulatinamente la responsabilidad a los jóvenes y se disminuya la acción directa de los responsables actuales. Al mismo tiempo, se debe permitir que los responsables actuales, pese a que se hayan jubilado, se mantengan cercanos y vinculados a los proyectos y espacios de trabajo, con retribuciones económicas especiales y encargos directos, como veremos enseguida.

Actividades Académicas para Jubilados, experiencia en acción

En buena medida nuestra formación académica, científica, técnica, profesional y de posgrado en los diferentes aspectos se la debemos a la UACH. No sólo es una Universidad generosa sino que se refrenda constantemente su compromiso social, en todos los aspectos. Que nos hayamos preparado sólo es parte de su objetivo institucional de poder realizar de mejor forma sus objetivos.

Los jubilados en este sentido, podrán continuar tareas: de investigación, de formación de profesores, de capacitación a técnicos, de elaboración de textos necesarios, con sus experiencias, aportes y resultados, de cursos curriculares acordados de manera explícita, de representación de la Institución en diferentes niveles (ante organizaciones de productores, asociaciones científicas, profesionales y gremiales, gobiernos, instituciones nacionales y extranjeras, etc.). ello representa la posibilidad de darle continuidad a una experiencia institucional que sin duda es una riqueza universitaria, acaso lo mejor de su patrimonio.

Una de las opciones es que los jubilados, junto con los activos y sus familiares, puedan desarrollar empresas sociales acordes con la filosofía institucional y los objetivos de los trabajadores. **Estas empresas son de producción, de servicios y de capacitación.**

La estructura se establece mediante un Cuerpo Directivo que promueve la formación de los empresarios y los capacita para sus tareas, que se orientan hacia lo que nos hemos desempeñado durante años, y en lo cual somos expertos. Enseguida se tendrá una Gerencia de proyectos, que gestiona y administra los recursos económicos y abre posibilidades de desarrollo. la base de las acciones son las empresas, sean Unidades de Producción (UP), despachos de servicio o de capacitación. Las mismas UP pueden ser los espacios de capacitación.

Jorge Gustavo Ocampo Ledesma