



RUMBO A LA HUELGA: RIESGO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Plan de acción STAUACH



Antecedentes

En el plano laboral, desde la conformación del sindicato las causas principales de sanción eran, el despido de profesores por cuestionamientos de los estudiantes o por capricho de autoridades; en estas circunstancias el personal académico no contaba con ninguna instancia de apoyo ni forma de defenderse.

Se tenían condiciones de trabajo impuestas, con hacinamiento en oficinas viejas y mobiliario en estado deplorable, equipo insuficiente y de mala calidad en los laboratorios.

Estas fueron algunas causas de la lucha por construir el sindicato de académicos.

Qué logramos con el Sindicato

Entre muchas cosas que ahora tenemos, logramos:

Comprendimos y valoramos los conceptos de **SINDICALISMO UNIVERSITARIO**, colectivo académico, solidaridad, condiciones de trabajo digno y la lucha por todos los miembros del sindicato.

Aprendimos formas de lucha para la defensa de nuestros derechos como personal académico.

Logramos algunos derechos en prestaciones: Año sabático, comisión en viajes de estudio, pago de antigüedad, apoyo para estudios de postgrado, apoyo para capacitación o participación en eventos científicos, pago de salario y viáticos justos, admisión, promoción y permanencia en el empleo, entre muchas más.

Reconocimiento y respeto a nuestro gremio como importante organización en la defensa de nuestros derechos laborales.

Y logramos nuestro Contrato Colectivo de Trabajo que ha permitido poner orden en los procesos académicos, administrativos y laborales de los trabajadores académicos de la UACH.



¿Qué nos ocupa ahora?

La Unidad Jurídica de la UACH como está actuando

Desde la llegada de la actual administración se contrató al Lic. Aaron de la Rosa Zubran, el cual ya había colaborado con la administración de Carlos Villaseñor.

Sin embargo, ahora se le ha concedido más poder, se le contrataron un buen número licenciadas y licenciados y se le dio el cambio de Unidad Jurídica a Subdirección.

Con el respaldo de la rectoría y su ratificación en el cargo aprobado por el H. Consejo Universitario, se ha empoderado al grado de que no se hace ningún dictamen por su personal de apoyo sin que él y sólo él decida lo que amerita cada caso, dictamina y emite la sanción misma que el Director de Administración firma.

Procedimiento anterior para el caso de faltas de los académicos:

La autoridad del Departamento citaba al trabajador académico reportado y se le informaba de la queja, posteriormente se hacía una reunión de conciliación y se daba por terminado el problema.

En caso de no conciliar se mandaba acta administrativa a la contraloría, área de auditoría académica, ahí se hacía la investigación y pasaba al jurídico para dar atención al caso, se citaba a las partes y se llegaba a una conciliación

¿Cómo se empezó a modificar?

La denuncia la realiza cualquier persona no el titular de la dependencia como lo marca el CCT.

Se notifica del acta administrativa al académico, enviando la acusación para que el trabajador esté enterado de lo que se le acusa y se notifica al Sindicato para acompañar al académico.

Se presentan los involucrados separadamente para declarar, el que acusa declara o ratifica su denuncia (sin mostrar pruebas o evidencias) y luego declara el “acusado”, el cual rinde su declaración verbal o por escrito, y se le hacen de 5 a 10 preguntas algunas tendenciosas.

Finalmente declara el representante del Sindicato y se cierra el acta con las firmas y NO se entrega el acta a los involucrados hasta que la revise el titular del jurídico.

Pasamos del procedimiento que marca la Cláusula 11 a un procedimiento inédito en la UACH:

Se hace el reporte por estudiante o estudiantes, se lleva a UCAME y de ahí directo se va al jurídico para levantar un acta administrativa al “acusado”.

Sin pruebas ni evidencias y las más de las veces sin testigos.

¿Cuál es el pretexto para hacerlo directo?

Acusar de acoso y daño psicológico y con eso se le da curso a un acta administrativa, una acusación no fundamentada ni motivada como lo indican los procesos jurídicos.

Así, hemos llegado a 25 casos de actas administrativas contra profesores, y sigue...

Denuncias	Sanciones
Ser testigo en un juicio	Rescisión de contrato
Regaños a estudiantes o métodos lascivos de enseñanza	Rescisión de contrato u 8 días de suspensión sin salario
Acoso sexual	Rescisión de contrato
Cultivo de especies prohibidas	Artículo 161 LFT “Advertencia”
Firmar y no dar clase	Rescisión de contrato
No acatar una orden del jefe	8 días de suspensión sin pago
No dar clase	Artículo 161 LFT “Advertencia”
Acoso escolar y “tocamiento”	Rescisión de contrato
Acoso y daño psicológico	8 días de suspensión sin pago
Malas actitudes	En proceso aún no sabemos si habrá sanción y cuál será.

¿En dónde estamos ahora?

Se han incrementado las actas por denuncias de estudiantes por acoso y daño psicológico.

Se presentan las denuncias sin pruebas, algunas en sobre cerrado y no se dan a conocer al “acusado”.

Sin conocer el contenido de la denuncia (lo que daría oportunidad de hacer la declaración escrita), se lee por la o el licenciado que atiende y a partir de ahí el académico citado hace su declaración, se le hacen las preguntas y se cierra, sólo se da a leer la declaración para agregar y después se cierra de manera definitiva.

El conocer la denuncia posibilita al académico aportar evidencias y pruebas de descargo, con este procedimiento es incierto lo que se pueda hacer.

Jurídico



UCAME



Alumno (a)



Académico



Sindicato



Sin investigación



Cualquier persona incluso el licenciado asignado



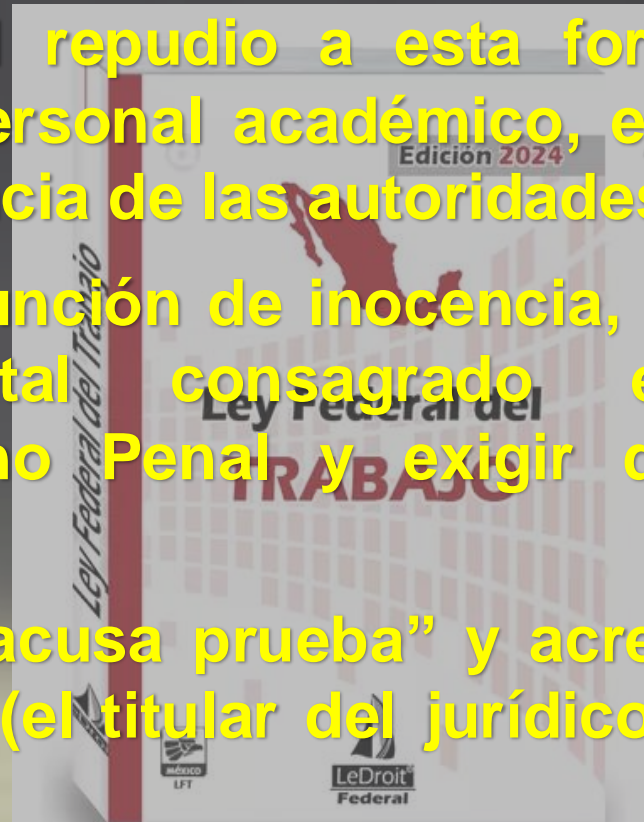
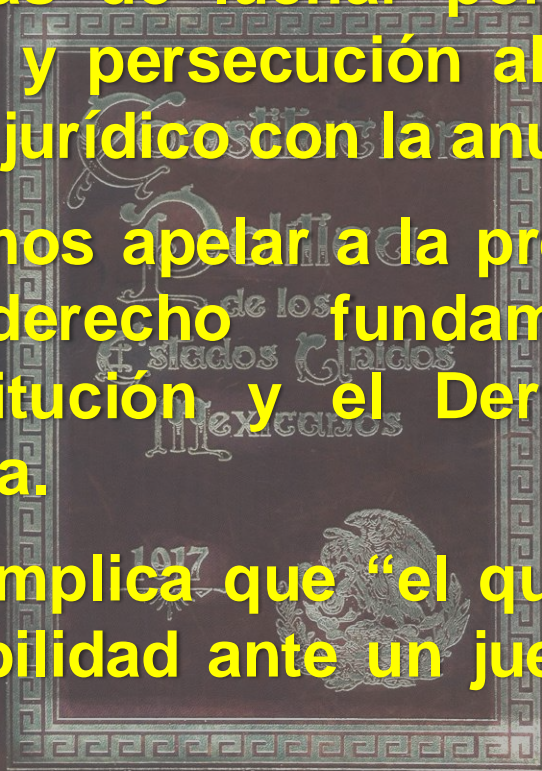
Qué debemos hacer

Además de luchar por el repudio a esta forma de acoso y persecución al personal académico, ejercido por el jurídico con la anuencia de las autoridades:

Debemos apelar a la presunción de inocencia, que es un derecho fundamental consagrado en la Constitución y el Derecho Penal y exigir que se cumpla.

Esto implica que “el que acusa prueba” y acredita la culpabilidad ante un juez. (el titular del jurídico no es juez).

Los casos que han sido sancionados son ilegales en tanto que se basan en la declaración del que acusa sin aportar evidencias probatorias de la supuesta falta, cometida por el académico.



ARTÍCULO 7o. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA E IN DUBIO PRO REO.

Toda persona se presume inocente y debe ser tratada como tal, mientras no quede en firme decisión judicial definitiva sobre su responsabilidad penal.

En consecuencia, corresponderá al órgano de persecución penal la carga de la prueba acerca de la responsabilidad penal. La duda que se presente se resolverá a favor del procesado. En ningún caso podrá invertirse esta carga probatoria.

Para proferir sentencia condenatoria deberá existir convencimiento de la responsabilidad penal del acusado, más allá de toda duda.

Que tenemos para defendernos

CCT

Cumplir con la Cláusula 82

Exigir que cumplan las Cláusulas 11 y 28

LFT:

Informarnos bien sobre el Artículo 161

Conocer y observar el Artículo 47 del Capítulo que se refiere a “Causas de rescisión de contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.

Constitución:

Los derechos fundamentales

Derecho penal y las garantías individuales

Derechos humanos

Y una de las más importantes armas...





GRACIAS

