

CON PUNTO DE ACUERDO, POR EL QUE SE EXHORTA A LA SENER, LA STPS Y EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES NUCLEARES A RESOLVER EL CONFLICTO PLANTEADO POR LA REVISIÓN SALARIAL DE LOS TRABAJADORES DE ÉSTE, A CARGO DE LA DIPUTADA NORMA ROCÍO NAHLE GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La que suscribe, diputada Rocío Nahle García, del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en los artículos 6, numeral 1, fracción I, y 79, numerales 1, fracción II, y 2 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta a consideración de esta soberanía la siguiente proposición con punto de acuerdo de urgente u obvia resolución, bajo las siguientes

Consideraciones

1. Revisión salarial

A las cero horas del primero de abril de 2017, vence el plazo para revisar los salarios pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ) con el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (Satín).

El poder adquisitivo de los salarios ha caído por debajo de los porcentajes en los que han aumentado los precios de los productos de la canasta básica. Ésta se ha incrementado en aproximadamente 30 por ciento en lo que va del actual sexenio, acompañada por una inflación de 16.18 por ciento, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). En el inicio de este año, se llegó a una tasa de inflación mensual de 0.31 por ciento y, para el periodo de enero de 2016 a enero de 2017, fue de 4.72 por ciento, según datos oficiales. El aumento de precio de los energéticos, afecta la totalidad de la actividad económica y agrava una caída salarial, que inició desde la década de los ochenta y que de manera ininterrumpida afecta negativamente las condiciones de vida de la población mexicana.

Los topes salariales y las políticas hacendarias, generan un pronunciado desequilibrio de los factores de producción, por lo que el Sutin demanda un aumento al salario cuota diaria de 15 por ciento.

2. Propuesta de retiro programado por consentimiento de mutuo

El ININ cuenta actualmente con una plantilla de personal sindicalizado de 600 trabajadores, con una edad promedio de 55 años. Muchos de éstos en el corto plazo estarán buscando su jubilación o pensión (50 por ciento) y hay casos de enfermedad que pueden agravar la situación, por lo que es previsible una disminución en la productividad institucional, pérdida del conocimiento en los temas nucleares y dificultades para alcanzar las metas de ingresos propios como contribución con el presupuesto asignado al ININ.

Para tratar de enfrentar este problema el Sutin propone la contratación de personal joven de nuevo ingreso, con perfiles acordes a las necesidades del instituto, de manera simultánea con un programa de Retiro Programado por Consentimiento Mutuo para personal de edad avanzada, en etapa de jubilación o con enfermedades crónico-degenerativas. El fin es obtener un retiro digno, sin pérdida de plazas, con la indemnización acordada en el Contrato Colectivo de Trabajo y fortalecer la materia de trabajo, mediante la cobertura de estas plazas con personal joven de nuevo ingreso.

Para dar viabilidad a la propuesta de Retiro Programado por Consentimiento de Mutuo, se requiere contar con recursos económicos aplicados a un número aproximado de 25 trabajadores por año, de manera programada, con el fin de que puedan transmitir sus conocimientos a los nuevos trabajadores que se contraten a su salida (en el proceso pre-jubilatorio). El cambio de un trabajador con una antigüedad de 30 años, a uno de nuevo ingreso –sin antigüedad– contribuirá en el concurso de los nuevos servicios. Las plazas de los trabajadores liquidados serían

cubiertas con el nivel inferior de la misma categoría de la plaza registrada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), lo que representaría un ahorro adicional por la diferencia del nivel salarial desde 25 hasta 66 por ciento aproximadamente por el pasivo laboral. Con una partida presupuestal etiquetada para este fin, con un importe aproximado de 70 millones de pesos, se puede dar inicio a esta propuesta.

3. Conversión de plazas ya evaluadas y dictaminadas

El ININ comunicó al Sutin el 29 de junio de 2015, que realizó la solicitud de cambio de categorías y niveles salariales de 14 plazas que fueron evaluadas y dictaminadas favorablemente en cumplimiento a las cláusulas 38 Evaluación del Trabajo, 67 Acreditación de Méritos y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), proceso que realiza –según el ININ– a través del Módulo de Servicios Personales, del Portal Aplicativo de la SHCP, y que al solicitarlo, la Unidad de Control Presupuestario y la Dirección General de Programación y Presupuesto B de la dependencia, piden al ININ cumplir con los numerales 13 y 15 de las disposiciones específicas para la operación del módulo de servicios personales. Señalan lo siguiente: “Se procederá a la conversión de plazas si se cancela el número de plazas equivalentes a 30 por ciento de ahorro en recursos, con motivo de las 14 plazas sindicalizadas o, en su defecto, se utilizarán las plazas actualmente vacantes, para ubicar en ellas al personal promovido.”

Esto no está contemplado en ninguna parte del CCT firmado entre el ININ y el Sutin, y sí en cambio, están pactadas las promociones derivadas del Reglamento de Evaluación del Trabajo (RET), firmado por las partes en 1990, que sustituyó los movimientos escalafonarios, por lo que tales pretensiones están fuera del CCT. Aceptar tal hecho, de ubicar a los trabajadores ya promovidos –que han ejercido sus derechos de puesto de trabajo y salarios al nivel otorgado desde el año fiscal pasado–, constituiría un incumplimiento al CCT.

El CCT en su cláusula 68 Promociones, establece que el organismo gestionará los recursos económicos suficientes para las evaluaciones de los trabajadores. Resulta inexplicable para el Sutin, cómo los efectos en salarios de las evaluaciones han sido aplicados desde 2014 sin que la SHCP no dé la autorización correspondiente para la conversión de estas plazas, y ahora se proponga una solución en la cual el sindicato no puede sustituirse en lo que es una responsabilidad de los servidores públicos (mandos medios y superiores del instituto) en la gestoría correspondiente.

Solicitamos que el ININ cubra a la brevedad las plazas vacantes sindicalizadas pendientes y gestione una solución adecuada para continuar con las evaluaciones pendientes sin afectar la relación laboral ININ-Sutin plasmada en el CCT.

4. Aplicación colectiva y universal del contrato colectivo de trabajo

Las relaciones laborales en el ININ se encuentran regidas por el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que se encuentra depositado y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y surtiendo sus efectos legales. Éste, es de aplicación general para todos los trabajadores de planta y temporales y se aplica en todos los establecimientos, dependencias o instalaciones actuales o aquellas que se incorporen en el futuro al organismo.

Contra estas disposiciones, la administración del instituto unilateralmente ha aplicado de manera diferenciada entre los trabajadores, el pago de la prestación aguinaldo, a la que tienen derecho los trabajadores del ININ anualmente.

En 2010, el ININ solicitó al Sutin que se realizara el procedimiento para la contratación de personal de planta para ocupar puestos de trabajo vacantes del tabulador registrado dentro de la normativa establecida en el CCT.

A partir de esta fecha, se han incorporado al ININ 51 compañeros de planta a los cuales en los años 2010, 2011, 2012 y 2013, dependiendo de su fecha de incorporación, les fue pagado el aguinaldo como a todos los trabajadores.

En 2014, el ININ de manera diferenciada y discriminatoria aplicó a los 51 compañeros el descuento del ISR, contraviniendo lo estipulado en la cláusula 106 del CCT en la que se establece “libres de todo descuento”, por concepto de aguinaldo, mientras el pago para todos los demás trabajadores lo hizo como establece el CCT, libre de todo descuento. En ningún caso procede disminución de las prestaciones o desconocimiento de los derechos consagrados. El Sutin solicita el resarcimiento de tal percepción para cada uno de los 51 casos afectados.

5. Contratación de personal por honorarios

La contratación del personal por honorarios por parte del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, constituye una clara violación al Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre el ININ y el Sutin.

Además, de la violación al contrato ININ-Sutin, está la violación al **acuerdo** publicado en el Diario Oficial de la Federación, por el que se emiten las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos, por parte de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, en el título cuarto, De la Celebración de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales por Honorarios.

6. Insuficiencia de presupuesto para proyectos de investigación

La parte más importante del instituto son los proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico que año con año se aprueban para ser desarrollados por los investigadores y profesionistas. Para su aprobación, estos proyectos se pueden dividir en dos grandes grupos, aquellos que cuentan con apoyo externo, conseguido éste cuando se someten a alguna convocatoria externa de instituciones como Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) o Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología (Comecyt) por ejemplo; el otro gran grupo son aquéllos que no cuentan con apoyo externo y su financiación proviene íntegramente del ININ.

De lo anterior surgen tres problemas importantes, el primero es que por la falta de recursos, lo asignado para los proyectos es insuficiente, pues si descontamos los salarios de los investigadores, en promedio se asigna del orden de 30 mil pesos anuales, lo cual es a todas luces insuficiente; el segundo problema es que el número de proyectos aprobados sin apoyo externo es en promedio 15, quedando fuera incluso proyectos que han sido calificados como de alta calidad y necesidad; finalmente, ha sucedido que algunos proyectos con una calificación alta no son aprobados, lo cual va en detrimento del crecimiento del trabajo científico.

Consideramos de suma importancia que los problemas antes mencionados se resuelvan, sobre todo el de la falta de recursos para el buen desarrollo de los proyectos de investigación y desarrollo tecnológico. Cabe mencionar que a pesar de la falta de recursos, el año pasado el número de artículos en revistas indizadas, así como los recursos por venta de servicios fue superado con lo proyectado originalmente.

7. Llamado a la solución del conflicto

Es ante este panorama complicado que un importante centro de investigaciones de nuestro estratégico sector energético vive hoy una coyuntura crucial. La producción científica de la dupla ININ-Sutin rebasa incluso los límites del tema energético, ya que las investigaciones abarcan temas tan sensibles como la medicina nuclear, saneamiento ambiental, producción de alimentos, por mencionar los más destacados.

Las negociaciones han avanzado en los últimos días y creemos que es posible una negociación digna que salve la mejora de tan importante gremio y a la vez apunte soluciones a la temática aquí planteada y que ha sido recogida de voz directa de los protagonistas.

Ante la inminencia de la fecha límite para impedir una huelga, proponemos a esta soberanía el siguiente

Punto de Acuerdo

De urgente u obvia resolución.

Único. Se exhorta a todos los protagonistas de la revisión de condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, esto es, la Secretaría de Energía, el mismo instituto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al propio Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear a que se hagan todos los esfuerzos que permitan llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes, se fortalezca esta valiosa institución científica y los trabajadores e investigadores obtengan un justo reconocimiento a su valioso esfuerzo laboral.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 30 de marzo de 2017.

Diputada Norma Rocío Nahle García (rúbrica)