

## Sexta reunión plenaria

---

A las 17:54 horas dio inicio la sesión.

### Se aprobó el siguiente orden del día:

1. Salario
  - Retabulación
  - Vale de despensa
2. Informes de Mesa Académicos (Puntos: 9, 11, 12 y 13)
3. Informes de Mesa Disposiciones Generales (Puntos: 4, 5, 6, 7, 8, 10, 14 y 15)
4. Asuntos Generales
  - Información
  - Próxima reunión

### Desarrollo de la sesión:

1. **Salario**
  - **Retabulación**
  - **Vale de Despensa**

El SITUAM solicitó:

- Una respuesta de la Universidad.
- Una propuesta lo antes posible para efectuar su evaluación con los trabajadores y para que lo sepa la comunidad universitaria.

La UAM manifestó:

- En este momento se sigue negociando con las instancias federales para estar en posibilidades de hacer una propuesta financieramente viable.
- Respecto al salario, ajuste y el vale de despensa, se hará propuesta en los tiempos que marca el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

### **2. Informes de Mesa Académicos (Puntos: 9, 11, 12 y 13)**

La UAM expuso:

- La contratación y permanencia del personal académico es competencia de la UAM con base en el Laudo de 1981; que el Proyecto Emergente de Enseñanza Remota (PEER),

está sustentado por la Ley Orgánica, aprobado en la sesión 474 del Colegio Académico, de ninguna manera se pretende cambiar la forma de proporcionar la docencia.

- Que la aplicación del PEER es temporal y voluntario por parte del personal académico.
- Hay un impedimento jurídico para discutir con el Sindicato los temas académicos.
- Se explicó la forma en que se lleva a cabo la contratación del personal por tiempo determinado.
- Más del 80% de las convocatorias se contratan por trimestre y se prorrogan por 2 o 3 trimestres más, a veces llegan al año, por necesidades de la UAM.
- Estas contrataciones son una facultad de los Departamentos, conforme a sus necesidades académicas, según el Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico (RIPPA).
- Agregar dos elementos; es una situación temporal y emergente y está en términos de la reglamentación vigente; hay límites de lo que puede demandar el SITUAM respecto a las labores académicas.
- Respecto a la responsabilidad de la UAM, el Colegio Académico se responsabilizó de dictar el PEER que fue consultado con todos los sectores representados en dicho órgano.
- El esfuerzo de los profesores ha sido muy grande, así como la realización de su trabajo de forma voluntaria.
- La Ley Orgánica y el Reglamento Orgánico disponen que se identifiquen necesidades y planeación académica a través de 16 causales que dan origen a la posibilidad de contratar académicos temporales y se extiende al RIPPA, que es competencia de la Universidad, no es de carácter bilateral. La Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico (CMGVPIPPA) tiene la función sólo de vigilar los procedimientos académicos.
- Se reiteró lo que se dijo respecto a las contrataciones temporales en el sentido de que conforme a la facultad de la Universidad de fijar sus términos de ingreso y conforme a las necesidades académicas de los departamentos se convocan. Al respecto el RIPPA establece que las contrataciones de personal académico ordinario por tiempo determinado son hasta por un año, y si bien en un inicio se convocan por un trimestre, lo cual se ha hecho en el 80% de los casos conforme al Acuerdo 11/18 del Rector General, la gran mayoría se prorrogan por uno o hasta dos trimestres más si la causal lo permite y la necesidad académica subsiste, por lo que, si bien no se ajustan estrictamente al año debido a la organización de las actividades de la Universidad por trimestres, si se contrata al personal académico ordinario por tiempo determinado casi por el año en la mayoría de los casos.
- Que con base en lo anterior, al prorrogarse las convocatorias, se cubren a menudo los periodos intertrimestrales y vacaciones, con lo cual se cubren los conceptos de nómina correspondientes a estos periodos como son prima vacacional y aguinaldo, además del vale de despensa.

- Los profesores temporales son una alternativa laboral con posibilidad de desarrollo académico para ellos.
- Por la pandemia, se realizó desde marzo la modificación al Calendario Escolar para atender las evaluaciones de recuperación, mismo que se había movido por la huelga. En semáforo naranja se volvió a modificar, ya que la Universidad debe ofrecer tres trimestres en el año, por su compromiso con la Secretaría de Educación Pública (SEP), así como otorgar las becas correspondientes. Cuando se modifica el calendario, debe atender dicho compromiso, en este caso, con la Secretaría de Salud para que se hagan pasantías de Ciencias de la Salud. De no hacerlo, los estudiantes perderían un año. Los 9 sábados se establecieron para refuerzo de la docencia como subir bibliografía y otros materiales para que los estudiantes siguieran con los beneficios de sus becas.
- Se ha entrado en una situación de salud que no está establecida en ningún contrato, porque es inédita y nadie sabía que sucedería.
- Dos situaciones importantes:
  - La emergencia sanitaria, pues la enfrentamos con todas las posibilidades que se cuentan para cumplir nuestra función social;
  - Las medidas tomadas para cumplir la función social de la UAM, por ejemplo, el PEER (eso es lo que tenemos y eso nos rige académicamente). El Colegio Académico lo aprobó y es el órgano que nos representa y es el competente, pues es un espacio democrático y ahí está reflejada la voz de todos los sectores, además este proyecto fue muy discutido, con diversas posturas y así se decidió.
- El PEER busca mitigar y contender con una obligación institucional que es la educación de sus alumnos; se insiste que es emergente y temporal, por lo cual no busca modificar el modelo académico de esta casa de estudios.
- Se contrata conforme a las necesidades y la planeación académicas, ello a través de los órganos colegiados y conforme a su competencia, respetando la normatividad Universitaria. Para ello se utilizan las causales y recursos generados, que dan origen en estricto sentido, a la necesidad de contratar, en su caso, al personal temporal, y esto no es de discusión bilateral, sino es facultad exclusiva de la Universidad.
- Durante la emergencia sanitaria, se han realizado varias prorrogas de profesores temporales, como situación extraordinaria de la manera más eficiente; para ello, se ha utilizado la flexibilidad que permite el PEER, sin violentar nuestra normatividad universitaria, con lo cual se busca mitigar los efectos de la pandemia.
- La UAM respeta a otras instituciones de educación superior, por eso no realizamos calificativos y, en su caso, los rechazamos.
- La pandemia es temporal, esperamos que, en su momento, podamos regresar a trabajar con la potencialidad laboral al 100%, para cumplir con nuestro objeto más eficientemente.

- Que la Universidad, como Institución Pública Federal, tiene la misión ante el Estado de impartir educación superior, así como la necesidad de impartir tres trimestres en un año, para no afectar derechos de alumnos y obligaciones de la Universidad.
- Que el calendario no puede ser analizado de manera auto confinada por qué éste toca escenarios de compromiso social, administrativo y de recursos, a través de las becas para los alumnos, toca un compromiso de formación que tienen todo el sector salud con los alumnos de la UAM, también toca un proceso de flexibilidad para poder estar dentro de los márgenes que se tienen comprometidos con la Secretaría de Educación Pública.
- Que la universidad refrenda los derechos de todo el personal académico, siempre ha buscado respetar las condiciones de trabajo, así como los derechos pactados en el CCT, por tanto, no se han trastocados los derechos del personal académico ni de ningún otro trabajador.
- La Universidad ya respondió el emplazamiento y se hará una propuesta cuando sea pertinente.

### El SITUAM expuso:

- Hay precarización de los profesores temporales, no hay apego a la cláusula 109 del CCT sobre las causales que contiene, las contrataciones se hacen bajo la interpretación del RIPPA.
- Las temporales son por año sabático que es de 12 meses y así deben darse las contrataciones; la cláusula 184 se refiere a la necesidad del equilibrio entre las funciones sustantivas de la UAM, un profesor de tiempo completo realiza esas funciones.
- Se contratan categorías inferiores y medios tiempos o tiempos parciales por lo que no hay equilibrio académico para la formación de los estudiantes.
- Cubren el 35% a 40% de carga académica y sus contrataciones a veces son por 11 semanas y no incluye las evaluaciones por lo que tendría que extenderse a la semana 12 o hasta la 15, o incluso se efectúan por 4 semanas y los estudiantes se quedan sin profesores.
- No se les paga la prima vacacional, ni el vale de despensa y se les corta la contratación antes del año. No en todos los casos hay recontractaciones. Sin embargo, se les pide escolaridad de Licenciatura, Maestría o Doctorado e incluso no se especifica el área para la que se requieren. No hay homogeneización de procedimientos.
- En el tabulador de académicos, los profesores de medio tiempo ganan un poco más de cinco mil o seis mil pesos, sin impuestos. Además, se condiciona el pago del aguinaldo a que hagan su finiquito y renuncien a su antigüedad.

- Aunque el PEER es temporal, la Rectoría General avanza a un proyecto distinto al modelo UAM, a funcionar como las universidades sin renombre donde no se contrata profesores sino facilitadores que sólo aclaran dudas.
- Se exige que la Universidad convoque a concursos de oposición, las plazas temporales y se respeten los derechos laborales de los académicos temporales, que se rigen en el CCT.
- La sesión pasada, cuando se plantearon las mesas se dijo que se trataba de no reproducir el debate.
- Cuestiona: Que tienen que ver las beca y el Calendario Escolar con las relaciones laborales de los académicos temporales. No se escucharon propuestas concretas por parte de la Universidad.

### 3. Informes de Mesa Disposiciones Generales (Puntos: 4, 5, 6, 7, 8, 10, 14 y 15)

El SITUAM expuso:

- El Protocolo Sanitario de la UAM y sus anexos, invaden la relación laboral UAM-SITUAM, funciones establecidas y procesos de trabajo; invade las facultades de las comisiones de higiene y seguridad.
- Las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, Higiene y Seguridad, Conciliación y Resolución, CMPAEP y Tabuladores, cuyas facultades han sido suspendidas siendo estas necesarias, asimismo, en los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) los cursos se plantearon unilateralmente.
- Protección Civil asume facultades de las comisiones de higiene y seguridad.
- Que se activen las comisiones porque ha habido afectaciones a los trabajadores (ejemplo: el debido proceso en una rescisión).
- Se atendieron los siguientes puntos del Convenio General: desplazamiento de materia de base, contrataciones por honorarios; plazas de nueva creación; 64 plazas; 14 plazas para UAM radio; 3 plazas de Educadora en Inglés; reuniones ordinarias conforme a la Cláusula 4; entre otros puntos del Convenio.
- Se hicieron recorridos a las instalaciones y la Universidad se comprometió a no seguir contratando personal de confianza y no se cumple. Falta la segunda etapa después de los recorridos.
- El Acuerdo 04/2020 del Rector de Azcapotzalco viola la relación laboral contratada con el Sindicato, los monitores desplazan a los ayudantes que la UAM ya no cubre, así como las funciones de los médicos y enfermeras.
- Las contrataciones de servicio social, carácter civil y convenios interinstitucionales se han hecho al margen del CCT y violan los procedimientos establecidos. No se informó del Proyecto del Predio Las Brujas, cuya construcción dicen está a cargo de la Alcaldía Tlalpan. Se pide información precisa de ese proyecto.

- Sobre la rescisión de un trabajador académico en pandemia, quien es vulnerable y de edad avanzada, se violó la cláusula 5 del CCT y se contestó con el citatorio de la cláusula 6 del CCT.
- Violación al Acuerdo UAM-SITUAM 08/90 del CENDI, por la pandemia de todos modos las trabajadoras han laborado en bienestar de los niños. Las herramientas proporcionadas a los trabajadores están incompletas o ellos no tienen internet. Se amenazó a los trabajadores en caso de que no tomaran los cursos.
- Se viola el respeto a la vida interna del SITUAM, al impedir el acceso de las representaciones sindicales a las instalaciones de la Universidad. Se exige que se dé al acceso correspondiente.
- Se han hecho comentarios que el SITUAM no ha planteado; hay intervención de la UAM en la vida sindical y se solicita el respeto al CCT y a su titular.
- Es importante que la Universidad dé respuestas al pliego petitorio interpuesto por el SITUAM.

La UAM manifestó:

- Se abordaron 7 puntos de la petición sindical, era indispensable el intercambio de información con el Sindicato porque algunas de ellas eran muy generales, con el objeto de tener más elementos para su análisis.
- La mayoría de los puntos tienen que ver con el contexto de la emergencia sanitaria, que no ha permitido laborar normalmente.
- Sobre el punto 4: el Protocolo es una medida sanitaria de la máxima autoridad de salud del país, que dicta acciones a seguir para disminuir el contagio por COVID-19. Su cumplimiento debe ser vigilado por un Comité, el cual no usurpa las funciones de higiene y seguridad, la cual tiene facultades de prevención de riesgos de trabajo en los que no encuadra esta enfermedad. El Protocolo es temporal, a implementarse durante la pandemia.
- Sobre el punto 5: se requirió mayor aclaración de diversos puntos, como la suspensión del funcionamiento de las comisiones mixtas, ya que las instalaciones están cerradas y algunas funcionan de acuerdo a la presentación de asuntos propios de ellas como la de Conciliación y Resolución.
- Sobre el punto 6: respecto al cumplimiento al Convenio General, sobre plazas cuya información se dio; así como sobre las plazas de nueva creación.
- Sobre el punto 7: respecto al Acuerdo 04/2020 relativo al apoyo económico y temporal a los Monitores de Responsabilidad Social, la UAM dio el sustento normativo de este Acuerdo, el cual está vinculado con las políticas generales y operacionales de la Universidad para apoyar la vinculación de los estudiantes. Sus funciones no tienen que ver con las del Ayudante, ni con las del MPAB y la UAM cumple con la cláusula 215, fracción XXVIII.

- Sobre el punto 8: se explicó sobre el Proyecto de Construcción de una Clínica de la Alcaldía Tlalpan y que estará a cargo de la misma.
- Sobre el punto 10: se dio información sobre un trabajador rescindido por afectar el derecho de una mujer, en términos generales, ya que esa información es confidencial y se comentó que no se violentó su derecho conforme a las cláusulas 5 y 6 del CCT, ya que tuvo la asistencia del Grupo Interno Coordinador (GIC) y el acceso a la solicitud de la reconsideración que no ejerció.
- Sobre el punto 14: con relación a los cursos de capacitación al CENDI se explicó el contexto, se informó que no se violenta el CCT ni las facultades de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento. Asimismo, que las trabajadoras están laborando voluntariamente, a través del acompañamiento a distancia de las y los menores inscritos con las actividades pedagógicas que se programan semanalmente.
- Sobre el punto 15: se comentó que no se viola el respeto a la vida interna del SITUAM, que se impidió el acceso de las representaciones sindicales a las instalaciones de la Universidad por el color del semáforo sanitario, donde solo se permiten actividades esenciales. Cuando las condiciones sanitarias lo permitan se podrá dar acceso a las instalaciones.
- El protocolo de sanidad es una obligación de la Universidad en su carácter de patrón derivada de los diversos lineamientos que publicó tanto la Secretaría de Salud como la propia Secretaría del Trabajo que contempla todas y cada una de las medidas que se establecieron por estas.
- Se dejó claro que las medidas que ahí se establecen tienen como objetivo general mitigar el contagio ante el virus SARS COV2 COVID 19 a toda la comunidad universitaria, pues es interés primordial de la Universidad cuidar su salud y la de su familia, y son medidas temporales y extraordinarias
- Los procesos de trabajo que se proponen son procesos que igualmente tienen como único fin mitigar la propagación de esta enfermedad y proteger la salud de las y los trabajadores, medidas que son sugeridas tanto por organismos internacionales como por autoridades federales y locales.
- La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHyS) tendrán en su momento una participación importante conforme a sus atribuciones en este ámbito coadyuvando y vigilando de acuerdo a sus funciones que se cumplan con las medidas establecidas.
- Coincidimos que el derecho a la salud es prioridad para ambas representaciones, partiendo de esto se logrará un retorno gradual, ordenado y cauto para los trabajadores y nuestros alumnos
- Aclaró al Sindicato el estado de las plazas de nueva creación y plazas correspondientes al objeto del Convenio General del 5 de mayo de 2019 y sus anexos.
- Al ser el Convenio General un compromiso bilateral, cada parte debe asumir su responsabilidad en su cumplimiento.
- Respecto a las plazas para nuevos centros de trabajo, no se ha dado el supuesto; sobre las 12 plazas de nueva creación, la Universidad presentó los perfiles nuevos del

área de COSIB y el Promotor de Vinculación; las 64 plazas de nueva creación fueron cubiertas al 100%.

- Las 14 plazas de UAM Radio, no se han retirado de la mesa, porque no se han aprobado por el SITUAM; y, las 3 plazas de Educadora en Inglés para los CENDI, la Universidad las presentó, pero no se ha obtenido una respuesta por parte del SITUAM.
- Que la Universidad no considera que existan violaciones a los puntos del pliego petitorio del segundo emplazamiento y aclara que se ha cumplido con las medidas sanitarias establecidas para contender con la pandemia por COVID-19, en términos de su responsabilidad y conforme a lo que dispone la máxima autoridad de Salud.

#### 4. Asuntos Generales

- **Información**

El SITUAM comentó:

- Solicita se informe cómo se aplica la medida en salarios y prestaciones respecto al Impuesto Sobre la Renta que se va a implementar este año.
- Se solicita una explicación detallada sobre cómo se ejercerán estas medidas que implementó el Gobierno Federal.

La UAM manifiesta:

- En el Diario Oficial de la Federación, en la resolución miscelánea fiscal para 2021, se publicó la modificación a la Ley del Impuesto Sobre la Renta. En ella, se reconoce un incremento en la inflación, situación por lo cual, se tendría un beneficio en el ISR para quienes dentro de un rango salarial perciben menores ingresos; por lo cual, la UAM aplicará este beneficio de la reforma a partir de la próxima quincena; es decir, existirá un menor impacto en el impuesto para los trabajadores que perciben menor salario.
- Se toma nota de lo expuesto por el Sindicato.

- **Próxima reunión**

Miércoles 27 de enero de 2021, con el horario por definir.