
Octava mesa plenaria (Continuación)

A las 16:10 horas inició la sesión.

Aclaración de la UAM:

- Con relación al orden del día, se cerró el punto 1 de la sesión octava, por lo cual la Universidad solicita seguir el orden del día.

Desarrollo de la sesión:

- 1. Paquete económico: salario, ajuste al tabulador, vale de despensa y acuerdo 06/2019.**

El SITUAM manifestó:

- Que se atienda el tema del paquete económico, en específico el Acuerdo 06/2019, en cuestión del salario es una cuestión que ya se ha planteado desde hace muchos años, con respecto al ajuste al tabulador del personal académico de tiempo completo, reitera que es una cuestión discriminatoria y que el aumento al vale de despensa no cubre con las necesidades del Sindicato.
- Se reconozca la petición de los salarios, y cuestiona: si el sindicato pregunta una cosa, la UAM no responde a la pregunta.
- Insiste en que el salario del sindicato esta bajo y que se mejore, por eso la solicitud de que sea superior a lo que están ofreciendo la UAM.
- ¿Por qué el salario de los trabajadores administrativos es tan bajo?, aclara que no todos los académicos tienen estímulos y que atiendan la petición del Sindicato.
- Que es flexible y solidario y no pone en peligro la viabilidad de la universidad.
- Para reorganizar el organigrama se requiere presupuesto.
- Que la Universidad explique, en qué se emplean los recursos propios de la universidad.
- No se puede explicar a los trabajadores que hay presupuesto para otras cosas y no para salarios.
- El aspecto económico afecta a todos los sectores, para el Sindicato es importante abordar estos puntos por lo que se va a insistir en dicho punto.
- Que la Universidad explique al sector académico de tiempo completo, por qué no van a tener nuevamente ajuste al tabulador, que se siente aludido por la discriminación que se les está haciendo.
- Las becas y estímulos no se reconocen como salario, sin embargo se pagan impuestos por ello.

- Que se atiendan las solicitudes del sindicato.
- La Universidad puede hacer un esfuerzo para llevar a cabo el Acuerdo 06/2019.
- evalúa como insuficientes las propuestas que presentó la Universidad en el paquete económico
- Necesita propuestas para poder avanzar, el punto no esta cerrado y sí tenemos mucho que dialogar, porque si no, no estamos entendiendo bien los conceptos de dialogo y negociación.
- Causa ruido el tema del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) ya que se está revisando el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y las cuestiones laborales de la Institución, reitera que por mandato de los trabajadores solicitan una respuesta al Acuerdo 06/2019.
- Solicito haya una redistribución equitativa para los trabajadores.
- Que la propuesta de la universidad no cumple con las solicitudes del sindicato y discrimina a los académicos.
- La Universidad presente una propuesta que de solución al Acuerdo 06/2019, un ajuste al tabulador para todos los trabajadores (académicos y administrativos).
- En la UAM la autonomía se maneja a conveniencia de la representación universitaria.
- La función de los órganos colegiados es atender las cuestiones sustantivas de la Universidad, como las académicas y del personal administrativo en las áreas de servicio, como mandos medios, instancias de apoyo.
- Las evaluaciones de tipo administrativo, académico, científico, técnico y operativo a fin de comprobar que se respeten los principios constitucionales, legales y universitarios, que refieren a la capacidad de redimir conflictos que surgen al interior de la universidad se rige constitucionalmente y legalmente y su solución está a reserva a un régimen jurídico.
- No se trata de regresar a los temas anteriores, se trata de contestar las preguntas que plantea el Sindicato.
- Relaciona los siguientes temas de académicos:
 - Punto 9: modificación de funciones en la organización del trabajo.
 - Punto 11: Cláusula 91 omisión de la fecha de inicio de labores.
 - Punto 12: Clausula 109 no se cumple el tiempo de contratación de causales.
 - Punto 13: Derechos establecidos para el personal temporal.

La UAM señaló:

- Esta sesión es producto de la convocatoria hecha por parte del Sindicato para analizar los temas que están sobre la mesa.
- Se hizo referencia a los temas de partida regularizable, ingresos adecuables, presupuesto, subsidio federal, todo lo anterior aprobado por el Colegio Académico.
- La remuneración de los funcionarios y la reorganización se hacen con base en la normatividad.

- Es responsable con el diálogo, reitera puntualmente el incremento salarial de 3.4% anual directo a salario y 1.8 % adicional de ajuste a tabulador para los trabajadores administrativos de base, y para académicos de medio tiempo y tiempo parcial.
- Sobre el vale de despensa, se ofrece un 4%, porcentaje mayor al índice de la inflación.
- Respecto al Acuerdo 06/2019, la Universidad ya afirmó la imposibilidad de proponer un acuerdo similar en su contenido, por su capacidad económica, no está en condiciones de hacerlo, los argumentos ya se vertieron.
- Las becas para profesores de tiempo completo son del 96%, se aclara que los profesores que tienen maestría y doctorado tienen otro tipo de estímulo.
- Para el RIPPA, se ha solicitado mejoras a fin de enriquecer el reglamento para beneficio de todos. Sin embargo, dicho Reglamento, es competencia de otro espacio, es decir, del Colegio Académico y el laudo es claro ello, pues ahí se indica que facultad es de cada quien.
- Al inicio de cada sexenio se emite un programa especial para el sector a partir por ejemplo del Programa de modernización educativa 1988-1994 a través de la política educativa estableció el Programa de los estímulos académicos sujetos a evaluación, estos programas sexenales tienen cobertura para todas las instituciones públicas de educación superior que reciben un subsidio federal y como la UAM entra dentro de ellas se acoge a esta política.
- En el sexenio 1994-2000, se nombró Programa de Desarrollo Educativo y en éste se habla de que los estímulos académicos no son parte del salario y son sujetos a evaluación de los productos académicos por pares académicos.
- En el sexenio 2000-2006, se llamó Programa Nacional de Educación, en el que se refrenda que estas políticas son nacionales para todas las instituciones de educación superior que reciben subsidio federal.
- En el año 2007, 2012, 2013, 2018, 2020, 2024, que se refieren a distintos periodos sexenales, se denomina Programa sectorial de educación y vuelve a tener las mismas cualidades.
- Tanto la UAM como todas las instituciones del país que reciben un subsidio federal, obligatoriamente deben cumplir con las políticas nacionales que se emiten desde el Poder Ejecutivo.
- El 27 de enero del 2021, en la mesa de negociación la representación de la Universidad presentó las propuestas económicas que se refieren al salario, y señaló que era el máximo al que se podía llegar en las condiciones que nos encontramos.
- La reorganización es facultad de la Universidad y la hace en el marco de su competencia, conforme a la normatividad, respetando las necesidades de la Rectoría General.

2. Tema 2. Sector académico.

EI SITUAM manifestó:

- El tema de académicos debe ser acordado entre ambas partes y no debe intervenir Colegio Académico; por lo cual, la Universidad tomó decisiones que no son de su competencia.
- Hay una modificación en las condiciones de trabajo, por tal motivo es obligación de la Universidad llegar a un acuerdo con los trabajadores, ya que dicho tema nunca lo trataron con el sindicato, y ahora lo llaman trabajo “voluntario”.
- Los académicos dan clases virtuales con el objeto de atender a los alumnos debido a que son la razón de ser de la Universidad, pero la patronal no dio ni siquiera insumos, lo que sí hizo la UNAM.
- Se debe tratar con el sindicato de manera bilateralmente, invitando además a saber el significado del CCT.
- Insiste en que el Colegio Académico no debe ver los temas académicos.
- Solicita se les de oportunidad a los temporales para su contratación, debido a que son muy profesionales, e insiste en su sensibilidad para tomar un acuerdo.
- En 2010 se crearon dos Comisiones: una para tiempo completo y la otra de medio tiempo, y actualmente la administración es diferente.
- Se ha violado la cláusula 91 y la 109 cuando se mete una convocatoria de concurso de oposición de debería de poner fecha de inicio de labores como se menciona en la cláusula 91 del CCT.
- La Universidad siempre quiere meter al RIPPPA cuando se está hablando del CCT que el CCT está por encima del RIPPPA.
- Desde hace mucho tiempo se ha manejado así con situaciones precarias para los profesores asociados y los de medio tiempo, que no tienen antigüedad, entre otras prestaciones, también manifiesta que, si ya se sabe que las causales de los profesores son la mayoría sabático, porque no se prevé desde antes la contratación de los mismos; las cargas de trabajo son muchas, ya que tienen alrededor de 30 alumnos. Así como reorganizan el organigrama se debería reorganizar dichas condiciones.
- Con respecto a la retención de aguinaldos comenta que se les pague como corresponde ya que se estipula en la Ley Federal de Trabajo y, de no hacerlo, es un acto grave.
- No se solicitó capacitación para los trabajadores.
- En este espacio se ha discriminado a las profesoras y profesores de la Universidad, en particular a los de tiempo completo, al negarles la retabulación. Si pidió retabular a todos los trabajadores, particularmente, que no se excluyan a los profesores de tiempo completo.
- Se les convocó a cursos de capacitación de nuevas tecnologías, para profesoras y profesores y no se inscribieron, y ahora la propuesta de la administración es reunir a la Comisión de Capacitación para acordar los programas en nuevas tecnologías; cuestiona: creen que es lo que necesitamos ahorita, así como los estudiantes necesitan tablets.
- La pandemia ha servido para cancelar la bilateralidad.

- Es grave que después de los datos que presentó el Sindicato, se siga hablando de presuntas violaciones y se dé respuesta a peticiones.
- Piden se indique cuáles son los derechos laborales de las y los trabajadores académicos, porque el Sindicato hace una interpretación del laudo muy distinta a la de la UAM, para el SITUAM, el laudo hace un llamado a que los sindicatos no intervengan en las cuestiones que tienen que ver con el ingreso promoción y permanencia del personal académico, para que no se introduzcan criterios que distorsionen la meritocracia, para que no se hereden las plazas.
- El laudo no puede cancelar los derechos de los trabajadores cada que aducimos una demanda de los profesores, están cancelando la bilateralidad, además, están impidiendo la formación de cualquier sindicato de académicos.
- Los profesores dan un servicio, son servidores y tienen derechos y obligaciones que cumplir en ese marco, hace un llamado a modificar la actitud intransigente, ya se demostró que la UAM está violando el contrato colectivo, restauremos, repongamos, encontremos la salida a través de las comisiones mixtas, a través de la bilateralidad.
- Ve dos problemáticas: Los tiempos completos con excesivo trabajo; las becas y estímulos tendrían que ser parte del salario integrado, entonces el sindicato tendría que estar discutiendo los montos de las becas y estímulos, ya lo defiende el CCT que es la base de la relación laboral
- La figura del profesor de tiempo determinado, sus funciones se han vuelto permanentes.
- Subraya que se ha reducido el salario, los tiempos de contratación, que se está violando el CCT, el RIPPAA y la Ley Federal y que la causa es el acuerdo del Rector 12/2018.
- El acuerdo 11/2018 no es un acuerdo del rector en turno pero ha reducido las contrataciones, pues no permite contrataciones de tiempo completo. Dicho acuerdo indica que los profesores de tiempo determinado solo cubren docencia y ahí se estaría violando la Cláusula 187 del CCT.
- A algunos los profesores, apenas ayer, 29 de enero, se les pagó la prima vacacional.
- Propone que la Universidad realice inmediatamente los pagos, que se defina la fecha de pago a todas y todos los trabajadores temporales en estas mesas de negociación.
- Solicita que se pague lo correspondiente por ley, las prestaciones de prima vacacional y aguinaldo sin que medie una solicitud por escrito por parte del trabajador.
- A los profesores temporales que reclaman sus derechos, que exigen el pago de su prima vacacional, que exigen el pago de su aguinaldo, y quienes participan en el sindicato, quienes exigen el respeto a sus derechos, simplemente les bloquean la posibilidad de poder volver a ser recontratados, se les “boletina”.
- Nosotros no minimizamos la pandemia.
- La constitución no debe interpretarse a conveniencia.
- No hemos recibido respuesta a los puntos 9, 11 y 12 del emplazamiento y sus demandas son legales.

- En la Universidad rige el CCT y en segundo lugar, la Ley Federal del Trabajo.
- El laudo no violenta ni precariza los derechos laborales de los académicos.
- La Universidad se centra en temas que no son deben tocar en mesa.
- Hizo la lectura de la fracción VII, del Artículo 3 Constitucional.
- Afirma que lo que pretende la Universidad es modificar las condiciones del trabajo sin aceptar la propuesta del Sindicato a fin de reparar esta parte a la violación al CCT.
- Que puede haber acoso laboral en contra de los profesores.
- Que 330 plazas de 8,416 están perfiladas para el tronco divisional y absorben todo el tiempo de contratación.
- Sí deben generar condiciones para pagar aguinaldo y prima vacacional como lo establece el CCT y la Ley Federal Trabajo.
- Que la UAM iba a resolver el pago de los aguinaldos y primas vacacionales, es una prestación ya devengada.
- Pide que se haga un acuerdo escrito en esta mesa de negociación y se diga cuando se va a pagar el aguinaldo y la prima vacacional.
- La Universidad hace total omisión a las propuestas que realiza el sindicato, los tiempos de contratación se deben de llevar a cabo.

La UAM señaló:

- Se han tocado muchos temas repetidos (incluyendo lo tratado en las mesas) y la Universidad ha dado respuesta a cada uno de ellos.
- El PEER, aprobado en el Colegio Académico por su mayoría, y la mayoría de académicos que participaron en una previa evaluación, permanecerá mientras esté la contingencia sanitaria, se estableció para proporcionar herramientas.
- Que en la página de la UAM hay información sobre:
 - Los cursos que están en UAM-Virtual para adquirir de manera rápida el aprendizaje a distancia y así atender el PEER, y
 - Experiencias en materia de salud mental, en donde participan todas las Unidades Universitarias y lo que significa en confinamiento. Por tanto, la Universidad ha aportado información para ir en acompañamiento ante esta pandemia para académicos, alumnos y trabajadores administrativos
- Respecto del segundo emplazamiento, se debe aclarar lo siguiente:
 - 11ª. Tiene que ver con las convocatorias con la fecha de inicio de labores, y esta fundamentada con el laudo mencionado, y
 - 12ª. Tiene que ver con la contratación de académicos que están al margen del CCT.
- Habría que esperar a que pase la pandemia para iniciar las clases presenciales.
- Muchos temas son de interés y competencia del Colegio Académico, por eso se insiste que no se puede tocar en esta negociación.
- No se ha puesto en riesgo la integridad de las personas, por ello los dos procesos de selección se llevaron a cabo vía remota en 2020.

- Hizo una remembranza de cómo se realizó el cambio en las relaciones laborales del personal académico en el desempeño de sus actividades especiales. Después de desacuerdos del sindicato, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en 1982 determinó que corresponde a la Universidad regular los términos de las contrataciones de su personal académico, en donde el sindicato no podría intervenir. En concreto, que sólo las autoridades de las Instituciones lleven a cabo la revisión de los aspectos que intervendrán en la contratación, promoción y permanencia del personal académico. Todo lo relacionado con la contratación del personal Académico era competencia del Colegio Académico.
- Niega que los derechos laborales del personal académico se estén violentando.
- Con respecto al pago del aguinaldo de los profesores por tiempo determinado, se aclara que esto se ajusta al proceso que debe llevarse a cabo al término de una relación laboral, todo conforme a la Ley Federal del Trabajo.
- Respecto a la nueva modalidad de trabajo relacionada con el Proyecto Emergente de Enseñanza Remota (PEER), se reitera que éste es un proyecto temporal mientras prevalezca la emergencia sanitaria, en el que se establece la protección de la salud, asimismo, se aclara que está dirigido a aquellos profesores que estén en posibilidad de realizarlo y por el bienestar de la comunidad estudiantil.
- En las reformas del RIPPPA de 2019, se indicó y se aclaró en su momento, que no era posible establecer en las convocatorias de los concurso de oposición una fecha de inicio de contratación, debido a los tiempos en que se resuelven las inconformidades de estos procesos, por tanto, se atribuyó a los Directores de División, establecer esta fecha de inicio del trabajo, la cual no debe de exceder de los 30 días hábiles posteriores a la resolución del concurso.
- En lo relacionado con las contrataciones temporales, el sindicato menciona una violación a la Cláusula 109 del CCT, sin embargo, se aclara que el RIPPPA y el CCT regulan disposiciones distintas e independientes, por tanto, no se considera que existan violaciones a dicha cláusula.
- Se invita al Sindicato a ser cuidadoso en sus afirmaciones relacionadas con el trabajo que llevan a cabo las Comisiones Dictaminadoras.
- Petición 9.^a, con relación al PEER, menciona que está sustentado en la Ley Orgánica, y lo aprobó el Colegio Académico en las sesiones 474, 479 y 485, celebradas el 17 de abril, 10 de julio y 19 de noviembre de 2020.
- Petición 11.^a, que corresponde a la cláusula 91, obedeció a una reforma de 2019.
- El artículo 118, fracción XII, corresponde a la presentación de recursos.
- El Acuerdo 11/2018 del Rector General, menciona que si permite contrataciones de tiempo completo.
- Artículo 32 de la Ley Orgánica, señala que no pueden hacer contrataciones mayores a un año.
- Cumplimos con la entrega de las prestaciones para el personal académico temporal en tiempo y forma.

- Es materia exclusiva de la universidad fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico porque se reconoce como una garantía institucional prevista en el artículo 3° Constitucional.
- Las peticiones 11, 12 y 13, tienen que ver con cuestiones que le corresponden exclusivamente a la Universidad y no se pueden atender como están plasmadas en el pliego petitorio porque estamos frente a un procedimiento jurídico.
- Debido a que el Sindicato ha hecho alusión a aspectos que no están considerados en los pliegos petitorios, la Universidad ha tenido que subir al micrositio los pliegos petitorios para que la comunidad tenga certeza de lo que el Sindicato solicitó.
- Las medidas sanitarias emitidas por la Secretaría de Salud son obligatorias para todos, no son susceptibles de negociación y no se pueden someter a consulta.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), lanzó una iniciativa el pasado 31 de marzo que definió como un mecanismo para preservar las fuentes de empleo, para lo cual creó un sitio para que los empleadores, trabajadores y el público en general encontrara un conjunto de herramientas, guías, material de difusión, cursos y consejos prácticos para que todos defendamos el trabajo.
- La reforma que se realizó a la Ley Federal del Trabajo indica que en caso de contingencia sanitaria los patrones están obligados solamente a pagar el salario mínimo por un mes. Sin embargo, las instituciones de educación superior se han sumado a la iniciativa de defender el trabajo y promovieron como una medida las clases a distancia, además tienen el propósito de no afectar a los alumnos en todos los niveles. Derivado de ello, el 19 de abril, la Universidad a través del Colegio Académico aprobó el PEER para buscar una solución temporal y excepcional para que los alumnos continuaran con la formación académica. Se aclara que el proyecto no busca modificar el modelo educativo de la Universidad, ni las condiciones de trabajo.
- Se negó que la Universidad viole la Ley Federal del Trabajo, la cual establece claramente que las cuestiones académicas son de competencia exclusiva de la Universidad.
- La respuesta dada al segundo emplazamiento por la Universidad, es pública y debe ser leída en su integridad; así como, los proyectos de acuerdo presentados por la Universidad. La Universidad considera que es lo que puede atender, asimismo, es el fundamento del porqué considera que ha cumplido.
- Somos un espacio de libertad en sentido amplio (la Universidad), por lo cual no existe persecución de ningún tipo, ni hay personas “boletinadas” para que no se les contrate. Si existe o ha sucedido, debe denunciarse ante las autoridades con los medios de prueba idóneos, para erradicarla.
- En el ámbito académico, se evalúa por pares y no hay nepotismo. Se ingresa por méritos estrictamente académicos a través de una planeación académica.
- El proceso de las prestaciones de los temporales es complicado a raíz de la huelga; podemos hablar de eso como estragos de la compactación de calendarios y tiempos (trimestres e inter-trimestres cortos). Ello, más la pandemia, complica el trabajo, ya que

es a distancia. No obstante, cualquier situación particular se puede atender, pues se busca resolver y no afectar a nadie, con sus prestaciones generadas y no devengadas, pues son sus derechos. Atendemos, en este contexto, lo más que hemos podido.

- Se cumple con todo su personal, respecto del pago del aguinaldo, conforme a la normatividad aplicable; así como, conforme a nuestra planeación administrativa y el calendario de nómina respectivo.
- Conforme al calendario de nómina, si se tiene ese requerimiento o solicitud por parte del personal temporal, en el sentido de cobrar el aguinaldo que les corresponde, lo cumplimos en tiempo y forma, pues es un derecho generado.
- Sobre el programa de becas:
 - Señaló el comportamiento histórico de la UAM referente a las becas.
 - PRONABES Programa Nacional de Becas para la Educación Superior, del 2000 al 2006, fue el primer programa de becas, se estableció un acuerdo de SEP con la aportación de 50 y 50, el cual quedó sujeto a reglas de operación que se emitían desde la Secretaría de Hacienda.
 - Programa Nacional de Becas del 2006 al 2014.
 - Programa de Becas Elisa Acuña para Educación Superior, 2019.
 - Actualmente se tienen 19 modalidades de becas, las cuales vienen de parte del subsidio federal, estas becas son: beca de licenciatura, beca de manutención, beca de posgrado, beca de idiomas, beca de movilidad internacional, beca de movilidad nacional de licenciatura, beca de movilidad de participantes de licenciaturas, beca de movilidad internacional de posgrado, beca de movilidad de participantes de posgrados, beca de excelencia, beca de participación en eventos, beca de grupos vulnerables, beca de estancias postdoctorales, beca de servicio social, beca de estudio de posgrado para profesores, beca de superación académica para estancia de investigación, beca de movilidad nacional de posgrado, beca para la continuidad de estudios de licenciatura, beca para la movilidad virtual y becas de movilidad de posgrados en instituciones superiores de México, aparte de becas de apoyo extraordinario y las becas especiales que se dieron para contender a partir de lo que se señaló en el programa PEER.
 - Nunca se ha suspendido el pago de las becas y señaló que estas becas están sujetas a reglas de operación.
- Sobre el PEER.
 - Señaló que a partir del mes de abril la Universidad entró en una disyuntiva, entre cerrar la Universidad, seguir con el método o bien, asumir el carácter inédito y nuevo para diseñar una nueva hoja de ruta académica que le permitiera atravesar una crisis generalizada no nada más nacional si no una crisis de carácter internacional que de pronto dejó de ser epidemia, dejó de ser pandemia y se convirtió en una sindemia.

- Este programa PEER como proyecto estuvo ligado a cambios en el calendario, relacionado con el programa de becas y para ofrecer tres trimestres al año.
- Se plantearon condiciones propias para la Universidad de flexibilidad.
- Sobre la vida académica:
 - Comentó que está en desacuerdo con lo expresado referente a la vida académica, ya que la plaza que se dictamina pasa por una comisión, dónde ésta revisa tanto los procedimientos y el juicio académico y cualquier representante de la Universidad, independientemente del lugar que ocupa en ella, puede denunciar que no está de acuerdo con los procedimientos o con el juicio académico, y así se tienen las pruebas, esta comisión lo toma en cuenta y regresa el proceso a donde está marcada la irregularidad.

Receso de 30 minutos.

La UAM señaló:

- Se debe contextualizar y poner todos los procesos, hay dos que no son equivalentes, ya que tienen lógicas diferentes:
 - Personal administrativo de base, y
 - Personal académico.
- Respecto al segundo emplazamiento, hace mención a los siguientes temas:
 - Sobre al personal que no ha cobrado el aguinaldo, se ha indicado el mecanismo para llevarlo a cabo desde noviembre de 2019, en caso de conocer algún caso, coméntenlo para dar solución,
 - Hay que recordar que a partir de diciembre se recrudece la pandemia,
 - La parte de la Universidad es respetuosa, al escuchar las opiniones de la Representación Sindical, y
 - Respecto a los Órganos Colegiados (Patronato) y las Comisiones Dictaminadoras son importantes en la vida institucional.
- Ante las medidas dictadas por las autoridades sanitarias competentes y la suspensión de las actividades presenciales en la UAM para evitar afectaciones al alumnado y continuar con una de las funciones sustantivas de la UAM como es el de impartir docencia y formar profesionales, el Colegio Académico en la sesión urgente 474 aprobó el proyecto emergente de enseñanza remota PEER el cual garantiza los derechos del alumnado como una solución temporal excepcional para continuar con su formación académica y profesional.
- La Universidad no pretende cambiar el modelo educativo ya que es una medida aprobada en cuanto se mantenga la emergencia sanitaria provocada por el virus COVID-19.
- El PEER es de carácter emergente temporal y la participación en el por parte del personal académico es voluntaria y la UAM brinda las condiciones necesarias de asesoría y soporte técnico, para ello se habilitó el sitio UAM-VIRTUAL donde

convergen las acciones de todas las unidades universitarias para ofrecer al alumnado y al personal académico las plataformas, recursos alternativos de apoyo e información oportuna durante esta emergencia sanitaria.

- Asimismo, se desarrolló un portal centralizado para integrar información necesaria del alumnado y personal académico para implementar el PEER de acuerdo con las necesidades de cada una de las personas involucradas donde se proporcionan las herramientas tecnológicas junto con tutoriales, guías y opciones de asistencia y apoyo tecnológico y académico. La UAM es respetuosa de las condiciones laborales, las jornadas de trabajo laboradas, los días de descanso y el derecho del personal académico a presentar recetas médicas; y no acosa, ni ha acosado, ni ha amenazado a sus profesores como lo asegura el SITUAM.
- En cuanto a los ajustes del calendario escolar aprobado por el Colegio Académico, corresponde como facultad exclusiva de la universidad normar y aprobar los aspectos académicos derivados de su autonomía lo cual no corresponde al ámbito del SITUAM.
- El SITUAM se fundamenta en disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que no existen como lo es el Art. 131 fracción III, esta disposición no tiene fracciones y su contenido no se relaciona con lo que solicita el SITUAM ya que éste se refiere al reparto de utilidades. La UAM presentó propuesta de acuerdo relacionado con las necesidades de capacitación del personal académico a través del cual la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento acordará lo relativo a la actualización o capacitación para el personal académico particularmente haciendo el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la impartición de docencia. Así mismo se aclara y se refrenda la decisión institucional sobre el carácter temporal del proyecto emergente de enseñanza remota.
- En cuanto a la petición décima que tiene que ver con un caso particular de un profesor que fue rescindido la respuesta de la universidad es la siguiente, la UAM cumple con las formalidades establecidas en la cláusula 6 del CCT y respeta el derecho de los trabajadores que son rescindidos para interponer los recursos correspondientes particularmente en el caso de la persona referida por el SITUAM, se observó a cabalidad el procedimiento previsto en la citada cláusula se dio la oportunidad de ser escuchado, se llevo a cabo un análisis conjunto del acta, se recibió su escrito de solicitud de reconsideración y se le notificó oportunamente la respuesta correspondiente; inclusive en este procedimiento participó la representación sindical quién compareció a las actas de entrevista y análisis conjunto en cuanto a la supuesta violación a las cláusula 61 fracción primera que señala el SITUAM. Se debe considerar que ambas disposiciones se refieren a un derecho que corresponde ejercer exclusivamente a los trabajadores por lo cual resulta improcedente responsabilizar a la UAM cuando un trabajador no interpone un recurso.
- En cuanto a la cláusula 208 fracción III que cita el SITUAM debe considerarse que esta tiene dos condicionantes que el trabajador debe cumplir, primero que haya presentado el recurso ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución y segundo que

no haya incurrido en violencia física o injurias en contra del personal directivo y funcionarios de la UAM entre otros supuestos, eso corresponde a las peticiones novena y décima.

- Petición 11.^a, que tiene que ver con la cláusula 91 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), la Constitución en el Art. 3, fracción 7^a, prescribe que las Universidades que tengan autonomía tendrán la facultad de gobernarse a sí mismas.
- La Ley Federal de Trabajo en su artículo 6^o, capítulo 17^o, en su artículo 353-L, estatuye que corresponde única y exclusivamente a las universidades e instituciones autónomas por ley, regular los aspectos académicos.
- El Colegio Académico en su sesión pública 461, celebrada el 22 de julio de 2019, aprobó una reforma al RIPPPA, en el artículo 118, fracción XII.
- Con respecto al pliego petitorio de 15 puntos mencionados en el segundo emplazamiento, se reitera que la Universidad ha dado respuesta en todos aquellos puntos que, por su naturaleza, requieran la bilateralidad.
- Hay dos sindicato por atender y lo hace con base en la legislación, no obstante reconocemos que el SITUAM tiene la titularidad del CCT. Hay dos propuestas de acuerdo, ya se atendieron los puntos 9, 10, 11,12 y 13. Solicita avanzar en los siguientes puntos del orden del día con las propuestas de acuerdo que la Universidad puso sobre la mesa.

El SITUAM manifestó:

- Existe una coincidencia en el punto 9 relacionado con la modificación de funciones y se envía contrapropuesta para su revisión y posible firma.
- En el tema académico se enviará la propuesta que realizó el Sindicato para poder llegar a un acuerdo.
- En el tema de disposiciones generales se plantea lo del robo de materia de trabajo.

3. Tema 3. Disposiciones generales

El SITUAM manifestó:

- Petición 3^a: cumplir cabalmente el convenio general firmado en 2019.
- Petición 4^a: el Protocolo UAM toca problemáticas laborales con el sindicato ya que modifica procesos de trabajo.
- Petición 5^a: Existe coincidencia con relación a los cursos de capacitación, se harán las modificaciones y se envía contrapropuesta para revisión y posible firma.
- Petición 6^a: Existe coincidencia con relación al desplazamiento de materia de trabajo, se envía contrapropuesta para revisión y posible firma.
- Petición 7^a: Los monitores desplazan la materia de trabajo y la bilateralidad.
- Petición 8^a: la universidad violenta el convenio y el CCT ya que contrata obras a precio alzado y convenios institucionales e interinstitucionales.

- Petición 13^a: modifica las funciones procesos de trabajo de los trabajadores de los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI).
- Petición 15^a: se violenta bilateralidad ya que se niega entrada a los GIC a sus áreas de trabajo dentro de las Unidades.
- Con relación al protocolo se tiene que respetar el CCT, puede haber coincidencia con relación al regreso seguro si se acuerda de manera bilateral y se saca del protocolo.

La UAM señaló:

- Propuso revisar las contra propuestas de acuerdo por parte del Sindicato, para poder dar una respuesta.
- Lo siguiente, respecto a las propuestas presentadas por el SITUAM en el segundo emplazamiento:
 - Petición 1. Convenio general firmado en mayo de 2019, sobre creación de nuevos puestos: la Universidad hace una propuesta, una vez se vean algunos puestos, por ejemplo, el de educadora de inglés para los CENDI, anexarlos en el Manual de puestos. La temporalidad de esto está en función del semáforo de la autoridad Sanitaria
 - Petición 4, Protocolo Sanitario de la UAM ante el Covid 19: hay una propuesta a la disposición del semáforo sanitario para acordar con los GIC: jornadas, horarios, etc. Y la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, comenzará actividades.
 - Petición 5. Facultades para las Comisiones Mixtas: la propuesta de la Universidad es continuar el trabajo de la CMGCyA, y la Comisión de Tabuladores atenderá las funciones de los nuevos puestos señalados en el convenio 2019.
 - Petición 6. Son 12 plazas de nueva creación, se cumplirá con la creación de los puestos antes señalados.
 - Petición 7. Desplazamiento de materia de trabajo, figura de monitor: la Universidad preciso el carácter académico y da continuidad al convenio firmado.
 - Petición 8. Obras a precio alzado: aclara que no hay obras de precio alzado.
 - Petición 15. La Universidad negó la entrada a las instalaciones a la parte Sindical: se explicó la aplicación del semáforo epidemiológico y se propone que los integrantes de los Grupos Internos Coordinadores ingresarán cuando el semáforo epidemiológico se encuentre en color amarillo.
- La Universidad ha dado respuestas puntuales a las peticiones que ha hecho el sindicato.
- Hace referencia a la 4^a. petición, sobre el protocolo sanitario, reitera que el sustento normativo está en la Constitución Mexicana, Ley General de Salud y Ley Federal del Trabajo, conforme a los cuales toda persona tiene derecho a la protección de su salud.
- Que en caso de epidemia la Secretaria de Salud indicará las medidas extraordinarias indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud como la cuarentena, el aislamiento, la suspensión del trabajo, del servicio, entre otras. Dichas medidas son obligatorias y no están sujetas a negociación ni a consulta.

- Es obligación de los patrones atender de forma inmediata las disposiciones que indique la autoridad sanitaria en caso de emergencia sanitaria y obligación de los trabajadores observar las disposiciones que indiquen los patrones para su seguridad y protección.
- En cumplimiento a las disposiciones sanitarias, la Universidad elaboró el protocolo sanitario, el cual es temporal y está enfocado a reducir el riesgo de contagio. Cabe señalar que el protocolo sanitario de la UAM se creó con base en los Lineamientos Técnicos emitidos por la Secretaría de Salud, lo cuales también indican que se debe designar un Comité para vigilar las medidas sanitarias a aplicar. Por tanto, no invade las funciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, puesto que no se trata de accidentes ni enfermedades de trabajo.
- Se hizo una propuesta de acuerdo relacionada con las peticiones tercera y sexta, que son relacionadas con las definiciones de las funciones, registros y salarios de los puestos nuevos y que aparecen en el Convenio General que se firmó en 2019.
- Con relación a los CENDI, también se presentó una propuesta para atenderlo relativo al puesto de educadora en inglés.
- También se presentó una propuesta relacionada con la petición decimo cuarta que es para cursos de capacitación de los CENDI.
- Se presentó una propuesta para los cursos de capacitación del personal académico que la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento revisará lo conducente con base a lo que marca el propio CCT.

Receso de 20 minutos.

La UAM señaló:

- Se recibieron seis propuestas en versión PDF, sin identificar todos los detalles que el SITUAM propone.
- La Universidad propone la siguiente sesión para el 31 de enero del año en curso, a las 10:00 horas, y se dará respuesta por oficio a las contrapropuestas enviadas por el SITUAM.
- Está de acuerdo en que la próxima sesión sea a las 09:30 horas del día señalado.

El SITUAM manifestó:

- Solicita que la sesión se lleve a cabo a las 9:30 horas del día señalado.
- Reitera la petición para que la Universidad presente una propuesta para mejorar los temas académicos, particularmente, los de medio tiempo y tiempo parcial.

Próxima reunión 31 de enero de 2021 a las 9:30 horas.