
Octava mesa plenaria

La sesión inició a las 16:00 horas.

Aclaración del SITUAM:

- El Comité de Huelga mandató a la comisión negociadora a comentar que las propuestas que la Universidad ofreció no satisfacen al Sindicato. No existe respuesta al acuerdo 06/2019; continúa el rezago salarial; hay discriminación para el personal académico de tiempo completo, se ratifican los emplazamientos del aumento salarial del 20% y la retabulación de 15% para todo el personal de base.
- Se hicieron una serie de planteamientos para que la UAM reflexionara sobre sus propuestas. Pide a la UAM que se de respuesta como resultado de la reflexión. Lo que espera es la respuesta a lo que dijo el Sindicato la última vez, ya que fueron los últimos que hicieron uso de la palabra, y pregunta si hay un planteamiento nuevo.

Aclaración de la UAM:

- Se han presentado propuestas, como el incremento salarial de 3.4% y el 1.8% de ajuste al tabulador, a partir del contexto y la viabilidad financiera. Se hizo una propuesta por arriba de la inflación.
- Se dio respuesta a los emplazamientos punto por punto. Adicionalmente, propuso una serie de acuerdos, algunos dan respuesta a dudas planteadas por el SITUAM en el segundo emplazamiento.
- Está esperando respuesta del SITUAM, como resultado de la consulta con sus agremiados y conforme a sus procedimientos. Se pueden aclarar las dudas que haya sobre las propuestas para saber la opinión del SITUAM sobre éstas
- En respuesta a lo que el SITUAM señaló en los medios de comunicación, se aceptó la reunión para el día de hoy 29 de enero de 2021.
- Pide definir el orden del día para iniciar la discusión y abordar los puntos.

Orden del día aprobado:

1. Paquete económico:
 - a) Salario,
 - b) Vale de despensa, y
 - c) Acuerdo 06/2019;
2. Sector académico (segundo emplazamiento),
3. Disposiciones generales (segundo emplazamiento), y

4. Asuntos generales.

Desarrollo de la sesión:

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

El SITUAM manifestó:

- Subraya que las propuestas no satisfacen las peticiones del Sindicato.
- Cuestiona: si en el presupuesto estaba considerando el incremento a académicos; y, porqué la Universidad propuso el mismo 3.4% que le dieron a la UNAM.
- Hace referencia a que el 4.7% se incrementó a los trabajadores de la radio que es sector privado.
- En las propuestas, se excluye a algunos profesores de la retabulación, ya tiene 12 años que no se les retabula a éstos.
- Sobre el acuerdo de mayo de 2019, el sindicato lo rechazó, pero no renunció a lo que se comprometió con su firma, acabada la huelga de 2019, sin embargo, indica que la Universidad no lo cumplió.
- Llamó a la reflexión, está cerrando una ardua jornada de exposición de posturas que, hasta el momento, han sido irreconciliables, pareciera un diálogo de sordos.
- Cuestiona: por qué castigar a las y los profesores titulares de tiempo completo; solicita que el incremento al tabulador se aplique a todas y todos los trabajadores; porque discriminar a quien realiza las funciones sustantivas, los castigan salarialmente.
- Los años de rezago al salario, de las y los trabajadores académicos de tiempo completo, pueden generar en el mediano y en el largo plazo, un problema de viabilidad financiera para la Institución.
- Las becas que han sido un componente muy importante, creciente del ingreso de las y los trabajadores académicos, no son definitivas, es algo circunstancial, que dependen de la disponibilidad presupuestal y es fundamental para las y los trabajadores académicos.
- El no incrementar el salario de las y los profesores de tiempo completo, desincentiva la jubilación y esto es algo muy grave, porque lo que tienen son profesoras y profesores de tiempo completo, que no se pueden jubilar, porque su ingreso por la vía del salario, no les permite tener una jubilación decente, una jubilación acorde a sus necesidades de reproducción.
- Pide que la beca de docencia se integre al salario para que de verdad recuperen, las profesoras y los profesores investigadores, su ingreso y que se puedan jubilar, muchos ya están en edad de jubilarse y no lo pueden hacer.
- El incremento salarial no es una demanda necia, es una demanda justa de recuperación del salario de las y los profesores investigadores.

- El Instituto Mexicano del Servicio Social (IMSS) reconoce como riesgo de trabajo el contagio por COVID-19 y en el comunicado 05/2021 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPyS) reconoce que el contagio por COVID-19 se considera un riesgo de trabajo.
- El Gobierno y el Banxico, indican que los aumentos de los salarios contractuales son del 5.8%, lo que implica que este porcentaje está alejado del ofrecimiento.
- Con respecto al presupuesto, la Universidad indica que hay gastos extraordinarios como por ejemplo para tablets, pero no así para el salario de los trabajadores.
- Cuestiona: ¿qué pasó con las gestiones ante las instancias competentes para ofrecer un mejor planteamiento?
- El año pasado la UAM informó que por decreto del presidente hubo una disminución del presupuesto, sin embargo, se reitera que el año pasado se dió incremento a la Universidad en el presupuesto del 3.4% para el ejercicio 2021; y cuestiona ¿porqué se ofrece el mismo porcentaje de aumento salarial?
- No hay equidad entre los salarios de funcionarios y del personal administrativo de base, cuestiona: ¿porqué todos los funcionarios tienen el mismo sueldo base?, ¿cuánto dinero se destina para aumentar el salario del personal de confianza y cuanto al personal de base?
- Las exigencias del Sindicato buscan resarcir el rezago salarial y contender los incrementos de la canasta básica.
- Tiene que haber un mayor esfuerzo por parte de la Universidad para presentar una mejor propuesta con alza de salario y mejores condiciones de trabajo.
- Se hizo un análisis del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), por lo cual solicita el aumento al vale de despensa en términos reales y no porcentuales.
- En el índice de precios de la canasta del consumidor se observa la variación porcentual mensual y anual.
- El Acuerdo 06/2019 indica que hay un rezago salarial, empalme, rangos y niveles salariales e inconsistencias que presenta el tabulador del peso organizativo de base y el tabulador del personal académico y las condiciones laborales y salariales.
- Los tabuladores del personal administrativo y personal académico están compactados.
- El Acuerdo 06/2016 no está abrogado y tampoco se propuso por etapas.
- Llamó a la reflexión de la Universidad y a que se haga un esfuerzo para hacer justicia al rezago salarial, trabajando bilateralmente.
- Dentro del marco normativo de la UAM hay un discurso de clasismo en contra de los trabajadores administrativos.
- El Seguro de Gastos Médicos Mayores, se ve mermado por la atención de COVID-19.
- Cuestiona: si la firma de un acuerdo afectaría la viabilidad financiera.
- Comenta 3 puntos importantes: poner en riesgo la viabilidad del presupuesto, lo hacen los funcionarios con sus altos salarios; hay veces en las que se hacen gestiones para el sector académico y hay veces que no; y, no se acepta que se diga que el referente es el nivel de inflación del año pasado.

- El Sindicato conoce la distribución del presupuesto, pero que se supone que la Universidad dijo que había hecho gestiones ante otras instancias para la mejora salarial, ratifica la nula respuesta al Acuerdo 06/2019; puede haber muchas salidas pero la Universidad no quiere hacer nada.
- No se atenta contra la viabilidad financiera con el Acuerdo 06/2019, se solicita ampliar los plazos del para atender dicha problemática.
- Solicitó se presente la propuesta que de soluciones a las demandas del sindicato con el fin de evitar un conflicto.

La UAM manifestó:

- Al entregar las propuestas por incremento salarial y ajuste al tabulador, hizo su mejor propuesta conforme a la viabilidad financiera.
- Sobre el segundo emplazamiento y vale de dispensa, se hizo una propuesta por arriba de la inflación, así como se propusieron diversos acuerdos que atienden los temas que ahí se tocan y se pueden resolver.
- Había dudas dentro del marco del segundo emplazamiento y se está esperando la respuesta del Sindicato con base en la consulta que iba a realizar.
- Reitera la voluntad de la Universidad para aclarar y resolver las dudas sobre las propuestas que ya hizo.
- Algunos temas no están en el emplazamiento y se pueden aclarar.
- La jubilación no es parte de la negociación, pues es materia del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que establece los topes conforme a la Unidad de Medida y Actualización (UMA).
- El personal de tiempo completo tiene diferentes estímulos que establece el propio Colegio Académico y éste no es un tema bilateral.
- Citó algunos montos de las partidas en donde la Universidad reconoce el trabajo de sus académicos de tiempo completo y es el resultado del producto de su trabajo a través del Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA).
- El incremento salarial, que se da en el mes de febrero, y el presupuesto, se establecen con quince Consejos Divisionales, con cinco Consejos Académicos y llega al Colegio Académico, esto sirve para dar seguridad a las prestaciones pactadas, por ejemplo, el Seguro de Gastos Médicos Mayores, entre otros.
- Con relación al ingreso presupuestal de la Institución en el 2019, año en el que hubo huelga, de igual manera, en el año 2020 con la pandemia, se pueden ver los gastos realizados. Sin embargo, hay recursos que en estricto sentido nunca entraron en las cuentas de la Institución.
- El presupuesto se incrementó en 3.01% para el año 2021, lo cual ya fue explicado detalladamente.
- El Acuerdo 06/2019 es de cumplimiento bilateral, se analizó y se hicieron dos propuestas, la primera se vio en agenda laboral y la segunda se presentó el 26 de noviembre de ese año, en la que se propuso un pago retroactivo al 1 de febrero de 2019 y el sindicato la

rechazó; esa propuesta estaba asociada con la ampliación presupuestal, nunca se dijo que ese dinero estuvo a las arcas de la Universidad.

- Explicó los argumentos que dan sustento al ofrecimiento que ha hecho la Universidad al SITUAM:
 - La Universidad presentó una planeación presupuestal que es dictaminada favorablemente, a partir de la información que se va dando en diferentes etapas de los escenarios públicos,
 - La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana, A.C. (ANUIES), es una asociación civil, no es una institución pública federal, no participa en una formulación de un tope presupuestal,
 - Se señaló el impacto que tiene el capítulo 1000 en las 61 partidas a partir del cual se refleja el aumento de salarios,
 - Los recursos no ejercidos en el año, por normatividad, se devuelven a la federación, por lo que, no se tienen ni guardaditos, ni ahorritos, ni nada,
 - En los cambios de calendario, se toman en cuenta los compromisos que tiene la Universidad con diferentes órganos de la administración, tanto con la Secretaría de Salud, como, a partir de reglas de operación que son emitidas, con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP),
 - Dentro de los procesos derivados de la huelga del año 2019, también ejerció un presupuesto adicional y extraordinario para los alumnos que estaban en los programas de posgrados, ésta también fue una resolución del Colegio Académico, y
 - El Proyecto Emergente de Enseñanza Remota (PEER) quedó condicionado al término de la emergencia sanitaria.
- La propuesta de la Universidad es responsable, seria y está reflexionada y analizada de manera sintética.
- Se ha argumentado el cómo y porqué la Universidad llegó al ofrecimiento hecho al SITUAM, que está acorde con el presupuesto.
- En el presupuesto aprobado por el Colegio Académico no se define ni aprueba el aumento anual, ya que éste pasa por una adecuación externa como lo establece la Ley, que debe transitar por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y estar autorizada por la SHCP.
- El porcentaje de aumento ofrecido no puede ser diferente al de otras Universidades debido a que se rigen por las mismas normas.
- Con relación al comunicado del 28 de enero del presente año, emitido por la STyPS, donde se refiere al contagio de COVID-19 como riesgo de trabajo, éste sólo involucra y está dirigido al personal que por sus funciones se encuentre en riesgo. Para una institución como la Universidad no se considera un riesgo de trabajo.

- El sindicato fue quien rechazó el acuerdo 06/2019, el cual solamente era aplicable a la revisión salarial de 2019. Los recursos mencionados en tal acuerdo pertenecían al año fiscal 2019, por tanto, no pueden ser aplicados a otro año fiscal.
- Se debe ponderar lo trabajado en las mesas, lo que se ha presentado; estamos en medio de una emergencia nacional, esto lo hace diferente a otras propuestas que se han presentado.
- Somos una Universidad que depende del subsidio federal para integrar del presupuesto.
- Nuestro presupuesto se encuentra publicado, se puede consultar y es transparente.
- Estas propuestas, se realizan con base en la seguridad presupuestal y la viabilidad financiera, es el máximo esfuerzo de la Universidad y deben ser valoradas de manera integral. Está ahora en la mesa del Sindicato y debe analizarlo.
- El Acuerdo 06/2019 generó trabajos de manera bilateral y se presentaron las propuestas. La universidad entregó propuestas que tenían un beneficio para trabajadores de la Universidad, se aclaró que eran recursos del 2019 y que éstos no transitaban de un año a otro y, en su caso, debían ejercerse antes de una fecha determinada. Mismo que el SITUAM rechazó. Estamos en una condición diferente a la del 2019 y las condiciones actuales no nos permiten ahora hacerlo.
- Sobre el Vale de despensa precisó que la Universidad pudo incrementar la despensa en efectivo en 4%, este incremento es mayor al que se llega al cierre de la inflación para este año, que es de 3.15%, así como el incremento al monto del vale de despensa en efectivo, se ha hecho al menos en los últimos tres años, con un incremento mínimo del porcentaje de la inflación de cada año.
- Respecto al Acuerdo 06/2019, ambas partes acordaron que se tendrían que revisar las inconsistencias que se pudieran identificar en el tabulador y a partir de ello, generar una metodología para proponer un ajuste al tabulador.
- Cualquier movimiento que se haga al tabulador, cualquier ajuste porcentual, ya sea horizontal o vertical, implica un incremento de los salarios de los trabajadores. La Universidad ha tenido una política de mejorar los salarios de los trabajadores administrativos y académicos de esta Universidad, para los académicos se ha hecho énfasis en los de medio tiempo y tiempos parciales, así como de los trabajadores administrativos. En los últimos tres años el incremento que se ha dado al salario de los trabajadores ha sido por arriba de inflación para el año que corresponde.
- El 15 de octubre de 2019 se envió el oficio SG.3016.2019 al Secretario General del Sindicato, dónde se hizo la primera propuesta del resultado del análisis del grupo de trabajo bilateral. El acuerdo fue analizado en la agenda laboral del 19 de noviembre de 2019, se presentaron argumentos y sugerencias por parte de la representación sindical.
- Se hizo una segunda propuesta por parte de la Universidad, producto del trabajo que hizo la comisión mixta de tabuladores y las observaciones que hizo el propio comité ejecutivo en la agenda laboral. La segunda propuesta está plasmada en el oficio SG.3789.2019 del 25 de noviembre de 2019, donde se ponen los tiempos que se tenían para firmar este nuevo acuerdo (12/2019).

- El acuerdo 12/2019 contenía tres etapas, en la primera, en la que se revisaría el empalme de la distancia entre rangos y niveles. La segunda, relativa a la revisión de los puestos que posiblemente estuvieran ubicados en un rango diferente al que les correspondía, revisando los criterios, técnicamente hablando, los factores de escolaridad, experiencia y funciones. Y en la tercera, se analizarían otras instituciones de educación superior que guardaran similitud con la UAM. Los ajustes al tabulador tendrían efecto retroactivo al 1 de febrero de 2019. La intención en ese momento de hacer estas dos primeras etapas y hablar de una tercera, posteriormente a la firma del acuerdo, siempre fue en consideración de los recursos que la Universidad pudiera tener o gestionar. Se reitera que en el año 2019 se dio un ajuste al tabulador del personal administrativo y al personal académico de medio tiempo y tiempo parcial.
- Subraya que los ajustes al tabulador fueron rechazados por el Sindicato en la reunión de agenda laboral del 26 de noviembre de 2019.
- Se aclaró que la comparación entre el tabulador académico y administrativo no se puede hacer de la forma en que la parte sindical la está presentando, ya que para ello se debe tener una metodología con criterios o características sólidas, para determinar este tipo de comparativos.
- No ha dejado de cumplir con sus funciones y no es ajena a lo que sucede con la comunidad universitaria de la que es parte.
- La Universidad reacciona adecuadamente y da razones válidas, debemos avanzar en beneficio de la universidad pública y atendiendo la responsabilidad social.
- Explicó como se calcula el presupuesto regularizable.
- Ya que el presupuesto de la Universidad depende, mayoritariamente, del subsidio federal, por tanto, ya no es posible un acuerdo como el que se tenía en 2019, ni otro equivalente, la situación no permite a la UAM hacer ese compromiso.

Receso de 30 minutos.

El SITUAM señaló:

- La Universidad no responde los planteamientos del Sindicato, también comenta que hay acciones que se pueden hacer que no comprometen la viabilidad presupuestal, que se pensaba que la Universidad venía con otras propuestas, pero no.
- Las dudas ya están aclaradas, pero no proponen nada más y eso no es llegar a un acuerdo.
- A los profesores los han dejado de lado, se les paga muy mal.
- Quiere nuevas propuestas y es el mandato del Comité de Huelga.
- El sindicato nunca ha puesto en riesgo la viabilidad financiera de la Institución.
- Se reitera que el acuerdo 06/2019 sigue vigente.
- Solicita muestras de la disponibilidad y voluntad política para no llegar a la huelga. Se reconoce el trabajo del personal académico pero no se ve reflejado económicamente.

- Pide sensibilidad para apoyar los ingresos de los trabajadores de base y académicos porque se cree que sí hay posibilidades.
- Insiste en la ruta de la mejora salarial para todos los puestos de la Universidad y todo lo que marca el Acuerdo 06/2019.
- La Universidad sólo pretende contender con un sector académico cuando el Sindicato es mixto.
- Que se atienda la demanda del Sindicato y se busque una alternativa para mejorar las propuestas que se han puesto en la mesa.
- El 27 de enero apenas se entregó la propuesta por parte de la Universidad y el 28 se hizo la valoración para presentar contrapropuestas porque se consideran insuficientes las que ofrece la Universidad.
- Se mejoren los ofrecimientos y ojalá lleguen a un acuerdo antes del 1º de febrero.
- El pliego se presentó el 17 de diciembre, la propuesta es insuficiente, no se presenta ningún cambio ni modificación al respecto.
- Solicitó que el ajuste del vale de despensa en efectivo de los años 2016, 2017 y 2018, sea conforme a la inflación.
- El acuerdo 06/2019 tiene vigencia de un año porque dice anual, el término anualidad solamente compromete a que esta situación se va a estar buscando, y repitiendo de forma continua cada año, se puede interpretar de varias maneras.
- La intervención de la Institución es que reconozcan el Artículo 1º Constitucional, en cuanto a la progresividad, en cuanto al derecho *pro homine* y que reconozcan que evidentemente el acuerdo es vigente, que se cumpla.
- Dar una solución, y que haya una propuesta en este momento, porque si no, lo dejan, si lo dejan, el siguiente emplazamiento va a seguirse de tracto sucesivo, se va a tener que de nuevo a emplazar por el incumplimiento de este acuerdo.
- Reitera que el acuerdo 06/2019 sigue vigente ya que no se ha cumplido y está firmado bilateralmente, para abrogarlo es necesario elaborar otro acuerdo que lo sustituya y no lo hay.
- Rechazar el acuerdo no significa renunciar a él.
- Desconocer un acuerdo bilateral implica una irresponsabilidad, escuchar la interpretación jurídica le tomó de sorpresa, ya que más allá de un aspecto jurídico es una irresponsabilidad que no se cumpla el acuerdo.
- El Sindicato sí presentó una propuesta referente al acuerdo.
- El Acuerdo 06/2019 no tiene vigencia, en dicho acuerdo se planteó analizar el empalme salarial, pregunta sí lo que quiere la Universidad es que se vaya con otras instancias para que se cumpla el acuerdo y asumir las consecuencias.
- Llama a mantener una buena disposición para negociar.
- Se puede revisar qué es lo que está deteniendo el posible cumplimiento del Acuerdo 06/2019 y la mejora salarial.
- Propone que las partes de forma colegiada o separada busquen conseguir presupuesto para solucionar el retraso salarial.

- La Universidad debe expresar una propuesta que genere las posibilidades para mejorar las condiciones necesarias para que el presupuesto no sea un problema repetitivo en las negociaciones.
- Convoque a que la universidad presente una propuesta que de salida a las demandas del sindicato.

La UAM manifestó:

- Dio lectura del comunicado de la UAM, con lo cual se aclaró que se atendió la convocatoria del Sindicato para negociar. Precisó que la Universidad atiende y está consciente de los dos emplazamientos a huelga.
- Aclaró nuevamente que las condiciones económicas de 2019 no aplican para 2021 por el tema presupuestal, por lo cual se afirma la responsabilidad que tiene la Institución para avanzar en las diferentes propuestas.
- La propuesta de Acuerdo 12/2019 no fue firmada por la Representación sindical, por tanto, no es responsabilidad de la Institución.
- El 24 de diciembre y el 21 enero se presentó una respuesta puntual y formal a cada uno de los dos emplazamientos del Sindicato.
- La Universidad presentó su propuesta por escrito el 27 de enero de 2021, la cual está en función de sus posibilidades, las cuales se refrendan.
- Respecto al Acuerdo 06/2019, es importante mencionar que dicho acuerdo estaba sujeto a condiciones específicas para la Universidad y el Sindicato, el cual este último rechazó en su momento. Se aclaró que no es posible extender la vigencia o prorrogar un acuerdo que ya no está vigente.
- Se aclaró que las condiciones que se viven actualmente no permiten presentar una propuesta diferente a la ya presentada.
- El Acuerdo 06/2019 establecía obligaciones concretas para las partes y en su primer considerando primero establecía que la universidad depende del subsidio que anualmente le otorga el Gobierno Federal. El segundo párrafo establecía un plazo no mayor a 45 días hábiles para ambas partes y conforme a los recursos disponibles de la Institución para presentar una propuesta de los puestos que debían reubicarse y el ajuste al tabulador.
- Se aclaró que este acuerdo implicaba un análisis y una propuesta conjunta, no contenía un porcentaje para la retabulación, necesitaba el análisis y que las partes se pusieran de acuerdo para concretarlo.
- Este acuerdo contenía una condición que al no cumplirse trajo como consecuencia que la obligación del compromiso se agote, como ya transcurrieron los 45 días a los que se refiere éste sin que se llegara a un acuerdo nuevo, perdió vigencia, se agotó el tiempo que se pactó de manera bilateral.
- La primera propuesta que hizo la representación de la Universidad para atender el Acuerdo 06/2019, fue producto de un trabajo que se hizo de manera bilateral en la

Comisión Mixta General de Tabuladores, el 15 de octubre de 2019 con el oficio SG.3016.2019.

- Se atendieron las observaciones en la medida de las posibilidades de la institución y se presentó un nuevo oficio SG.3789.2020 del 25 de noviembre, mismo que se entregó el 26 del mismo mes y año en una reunión de agenda laboral. Sin embargo, la representación sindical lo rechazó en todos sus términos, no presentó contrapropuesta, ni solicitud de prórroga, tampoco presentó alguna modificación a la propuesta o algún tema adicional a ella.
- El incremento al monto en efectivo del vale de despensa mensual, no se realiza en los términos que refiere el Sindicato, si no que cada año se incrementa de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 158, fracción primera, párrafo segundo, del CCT, la cuál indica la base de cálculo y cual es el parámetro para ajustarlo.
- Se reitera que el Acuerdo 06/2019 ya no está vigente, pues debía concretarse en ese mismo año fiscal. Se reitera que en el punto primero de dicho acuerdo se estableció un compromiso de ambas partes, por ello la Universidad presentó al SITUAM su propuesta, misma que éste rechazó, sin presentar alguna contrapropuesta. Por lo cual, se reitera la imposibilidad de presentar otra propuesta relacionada con el mencionado acuerdo.
- Van 10 años consecutivos de ajustes y retabulaciones.
- La comparación salarial que hacemos con otras instituciones de educación superior nos muestra que estamos prácticamente a la par o incluso por arriba de algunas de los estados de la república.
- El tema de ajustar el tabulador, pasa también por la necesidad del ajuste del Manual de puestos del personal administrativo de base.
- La Universidad plantea acuerdos factibles de realización. En un contexto de emergencia la Universidad no se puede comprometer a acciones irresponsables, pues depende del presupuesto federal y de las políticas del Gobierno Federal que emita para las Instituciones de Educación Superior.
- Coincide con el Sindicato en la necesidad de atender el rezago salarial, pero esto debe ser de manera bilateral. Asimismo, se reitera que el Acuerdo 06/2019 debió atenderse durante 2019. Por lo cual, se insiste en que no se condicionó ningún elemento para poder concretar el citado acuerdo.
- Resolver la problemática estipulada en el acuerdo, debe de realizarse de manera bilateral, los trabajadores deben estar involucrados. Debido a la situación de salud que se vive, es necesario que por el bien de la Universidad se transite a una nueva cultura laboral, con nuevas formas de trabajo, todo siempre de manera bilateral.
- No se puede comprometer a algo que no se puede cumplir, más aun en este contexto que tenemos hoy día. Nuestra Casa de estudios es responsable y no se va a poner en riesgo, dadas las condiciones del 2020 y 2021.

Receso 30 minutos

El SITUAM señaló:

- Insiste en la retabulación para los académicos y una respuesta sobre el Acuerdo 06/2019.
- Solicita los documentos en Word de los acuerdos para hacer algunas anotaciones.
- Solicitan un receso para el día de mañana 30 de enero, a las 16:00 horas.

La UAM manifestó:

- Está de acuerdo con el receso y la fecha de la próxima sesión.
- Se enviará la documentación en word que solicitó el SITUAM.
- Se cerró el tema 1.

Próxima reunión 30 de enero de 2021 a las 16:00 horas.