

**Grupo de trabajo  
Tema 2: Académicos**

Puntos 9, 11 12 y 13 del segundo emplazamiento a Huelga

A las 22:11 horas inició la sesión.

El SITUAM acreditó a las siguientes personas:

- Vázquez Ortega José Joel (Izt)
- Gomez Suárez Abigail Pamela (RG)
- Lomas Maldonado José Arturo (Izt)
- Reyes Jiménez Gisela (Azc)
- Artemio (no dijeron su apellido)
- Salmeron Gutiérrez Rocio (Azc)
- Luján Ponce Noemí (Xoc)
- Gutiérrez Serrano Claudia Ivette (RG)
- Jiménez Saldaña Uriel (Azc)
- Arregui Mena Ana Leticia (Cuaj)

La UAM acreditó a las siguientes personas:

- Lic. Gabriela Rosas Salazar, Directora de Legislación Universitaria;
- Lic. Benjamín Pérez García, Delegado de Enlace y Registro de Mobiliario;
- Mtro. Christian Iván Tapia Cabal, Subdirector de Relaciones de Laborales y Desarrollo de Personal, y
- Lic. Manuel Alejandro Fernández Marfil, Jefe del Departamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

**Aclaración del SITUAM:**

La representación del SITUAM solicita continuar y concluir el punto del orden del día relacionado con temas del personal académico (puntos: 9º, 11º, 12º y 13º del emplazamiento por violaciones) y el día de mañana domingo 24 de enero a las 13:00 horas empezar el correspondiente a disposiciones generales.

**Aclaración de la UAM:**

La representación de la Universidad insistió en tener un receso e iniciar mañana. Posteriormente accedió a que se continuara hoy con la discusión, en atención a lo que indicó el SITUAM.

**Metodología para el análisis de los puntos a tratar en la sesión:**

- I. Punto 9º del segundo emplazamiento a Huelga, y
- II. Puntos: 11º, 12º y 13º del segundo emplazamiento a Huelga.

**Desarrollo de la sesión:**

- I. **Punto 9º del segundo emplazamiento a Huelga.**

**El SITUAM señaló:**

- Que se leería el punto 9 del segundo emplazamiento por supuestas violaciones a las cláusulas **1, 2, 3, 7, 8, 9, 12, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 176 y 184, fracción I del CCT y a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 31**, relativas a lo siguiente:
  - **Imposición de modificaciones al trabajo, funciones diferentes y mayores cargas docentes.**
  - **Impide mantener equilibrio docencia, investigación y difusión de la cultura.**
  - **Trabajo en días de descanso semanal.**
  - **Pago doble y horas extraordinarias de la jornada máxima semanal.**
  - **No se respetan a licencias médicas de los trabajadores.**
  - **Acoso o amenazas con despido si no cumplían.**
- Piden que la UAM les de una respuesta. No hay más participación por su parte.
- En este punto no se tocó lo relativo a despidos injustificados.
- Las disposiciones que menciona no regulan las condiciones laborales, lo hace el CCT.
- Colegio Académico no tiene facultades para intervenir en asuntos sindicales.
- También se habló de la capacitación y eso también implica una situación de carácter bilateral.
- Aclara que se introducen algunos conceptos como flexibilidad laboral y otros que se mencionaron, pero no están como parte del CCT.
- Las condiciones en que operan en las funciones sustantivas de la UAM, en especial en la docencia, han sido presenciales; ha implicado modificación de las funciones a las contratadas.

- Implica otras habilidades digitales, como el manejo de plataformas, que no correspondía a lo que los profesores hacen presencialmente.
- Impacto en los estudiantes, no todos cuentan con los requerimientos que implican estas nuevas formas de trabajo.
- Hay confusión de la UAM, ya que dice que el SITUAM no tiene participación en los asuntos académicos. En ninguna parte está esa prohibición. Así se ha manejado, pero no tiene que ver con la realidad. Cuestionan: en dónde dice que está prohibido. Contrasta con la realidad, si hay modificaciones a las condiciones de trabajo. Hay un cambio. La UAM no reconoce la realidad y así no se puede llegar a un acuerdo. Cualquier modificación requiere acuerdo de las partes, no puede ser sólo decisión de la UAM.
- No se toma en cuenta al SITUAM. Los profesores lo hacen por los alumnos, por eso están dando clases virtuales.
- El Colegio Académico se mete en cuestiones laborales y afecta a los temporales y a otros, afecta sus derechos. Hay límites.
- La UAM puede modificar su normatividad, pero no se puede meter con las cuestiones laborales.
- El problema que están tratando está en el CCT, no en el Reglamento Orgánico (RO).
- En el pliego petitorio está la propuesta para reparar las violaciones y resolver lo que se plantea a la UAM.
- La solución es un compromiso de la UAM para tratar con el SITUAM todo lo que se refiere al trabajo a distancia.
- Que la UAM acepte la violación, sin notificarlo a la junta, y que se busque la solución más adecuada.
- Pide sensibilidad por parte de la UAM.
- Que primero se dijo que la UAM no estaba notificada para atender las violaciones. El sindicato no pide tratar asuntos académicos, ni la modificación de la normatividad, ni de los planes y los programas de estudios.
- Dio lectura a diversos artículos de la normatividad nacional y de la legislación universitaria, así como del CCT.
- Que las cuestiones laborales no le corresponden al Colegio Académico. Piden no confundir a la comunidad ni a los trabajadores académicos, ya que los afectan y también afectan a la Institución.
- Los académicos tienen derechos laborales y humanos.
- La UAM maneja el trabajo voluntario. El SITUAM pelea por la colectividad.
- Los académicos por vocación y principios está dando docencia, pero la UAM no les dio los implementos para eso.
- El emplazamiento por violaciones no es un capricho del SITUAM, tiene que ver con cláusulas del CCT. Hay cuestiones que son competencia del

Colegio Académico, pero hay cláusulas que impactan las cuestiones laborales. En este contexto, el personal académico e incluso administrativo ha seguido laborando por el compromiso que tienen con los estudiantes. Esto no impide que, respetando la bilateralidad y al CCT, se estableciera algún acuerdo para que se diera esto.

- Pide respeto a la bilateralidad. Reitera que es personal académico con derechos laborales.
- El Colegio Académico invadió competencias sobre la relación laboral. Transformó la docencia, se está cumpliendo con los programas de estudio, se están dando los cursos curriculares. No es educación extraescolar. No está establecido en ninguna parte.
- Contradice el carácter mixto del SITUAM y del CCT. Cuestiona: Si no es competencia del SITUAM, entonces cuáles son las relaciones y los derechos laborales de los académicos. El PEER sí modifica las condiciones de trabajo. El SITUAM no está incidiendo en la creación de los perfiles que sí son competencia del Colegio Académico. Solicita a la Oficina del Abogado General que lo aclare.
- Se hicieron señalamientos sobre que la pandemia es extraordinaria de tal gravedad que demanda situaciones y esfuerzos extraordinarios. El PEER utiliza la palabra emergente. La definición de emergente es algo que acontece en un contexto extraordinario y de emergencia. La pandemia introdujo, en las condiciones de todos los seres humanos, a nivel global, que alteraron la cotidianidad.
- Cuestiona: esa emergencia sanitaria cancela las normas que regulan la relación entre la administración de la UAM y el SITUAM. No cancelaron los trabajos de los órganos colegiados, pero si la bilateralidad. No ha funcionado la bilateralidad.
- Duda que los estudiantes estén aprendiendo, los mismos estudiantes lo cuestionan. Ha exigido habilidades diferentes a las que tenían los profesores. Esa migración implica mucho más que un curso de capacitación y una cuenta de zoom; es un proceso complejo.
- Los alumnos requieren un acompañamiento distinto al que ofrece la UAM: una tableta y una cuenta de zoom, no es suficiente.
- Los profesores han visto afectadas sus condiciones de trabajo.
- La situación ya no fue una emergencia de un par de meses. Va más allá. No se sabe cuándo van a regresar presencialmente.
- Cuestiona: hay insensatez en pedir el cumplimiento a la bilateralidad. Sólo piden que se firme un acuerdo donde la UAM se comprometa a atender bilateralmente el problema, donde se especifique que esas condiciones son temporales, hasta que termine la pandemia. Hay elementos que indican que

sí se modificaron las condiciones y que se está trabajando en el cambio del modelo que ha caracterizado a la UAM.

- En el caso de los temporales, se acrecentó la incertidumbre en las contrataciones, en la temporalidad, en la ya establecida, se suspendió en ocasiones su relación laboral. No se puede dejar de lado que quedó ausente la bilateralidad.
- Como parte de la reparación a la violación, no se plantea que se dejen de realizar las actividades, sino que se restituya la bilateralidad y se establezca mediante un acuerdo que, como ya lo dijo la UAM, una vez que las condiciones sanitarias y del semáforo lo permitan, regresemos a como estaban las funciones antes de la pandemia.
- El SITUAM está seguro que el CCT debe respetarse. El laudo armoniza las funciones que competen a la UAM sobre docencia, obviamente es facultad de la UAM, lo tiene claro. Se refiere a los derechos laborales, condiciones de trabajo que salvaguarda el CCT. No se toma en cuenta al SITUAM para tomar acuerdos bilaterales.
- Solicita dialogar para que se repare la violación, que es lo que ya se está haciendo.
- Pide se remuneren los gastos extraordinarios que tienen los trabajadores académicos por esta emergencia para dar docencia remota.
- Quiere que la UAM sea la mejor Universidad, pero presencial y desarrolle todas sus funciones; no quiere que la UAM se quede como una Universidad virtual.
- El gobierno ha sido muy prudente en no limitar los derechos. La suspensión de derechos, sería la única forma en que se limitarían los derechos laborales. Pero no es el caso. Por eso está en una revisión salarial.
- La obligación del SITUAM es defender los derechos de los académicos, como que se le pague su salario, aguinaldo, prima vacacional, de forma completa, no interrumpir su contratación por ahorrar recursos.
- De lo que plantea la UAM, se ratifica que tiene la intención de que lo emergente sea permanente. Parece que no existen los derechos laborales en lo académico. Pero al SITUAM corresponde hacer esa defensa, es preocupante porque por los desarrollos tecnológicos, estos avances, están sustituyendo profesiones enteras, por fortuna no es este el caso, pero como sindicato tenemos que procurar que esto no sea la tendencia.
- No se están valorando los impactos que trae la docencia, van más allá de las actividades de enseñanza-aprendizaje.
- Genera un desequilibrio en las actividades y funciones sustantivas conferidas a la UAM constitucionalmente y por la Ley Orgánica (LO).
- El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) refiere que se deben considerar aspectos del propio

CCT, en el propio RIPPAA se establece eso. En ese sentido, las consideraciones que hace el SITUAM quedan en firme por lo que se acaba de señalar.

- Habrá que cuestionarse porque no interesan los cursos de capacitación a los académicos.
- El laudo no les autoriza ni faculta a la UAM para hacer contratos alternos con el personal temporal académico. El trabajo de los académicos no es voluntario porque están de por medio las becas. El laudo no faculta a la UAM para violentar los derechos laborales.
- No existen contratos alternos, sólo el CCT.
- La UAM no puede anular los derechos laborales, justificándose en la normatividad.
- Cuestiona: cuáles son los derechos laborales de los trabajadores académicos.
- Reitera respeto para el SITUAM y para el CCT.
- Cuestiona: por el PEER no se realiza un trabajo contratado; no implica el pago de un salario.
- Hay cuestiones que no contempla el PEER, pero no se vislumbró la afectación de las relaciones laborales.
- El SITUAM reclama que el PEER tuvo que haberse discutido con el (SITUAM), para ver los cambios en las condiciones de trabajo. Eso debería estipularse en un acuerdo por escrito, aunque sea posteriormente. Es necesario resarcir esta violación.
- En las comisiones dictaminadores se les revierte lo del laudo de 1981.
- Cuestionó los factores de permanencia. La UAM no considera que se trata de que los académicos tengan un ingreso que no está regulado, la UAM lo maneja a su arbitrio. No toman en cuenta al SITUAM.
- La UAM quita los derechos a los trabajadores académicos temporales y les reduce su contrato, al amparo del laudo de 1981; dejan a los trabajadores en la indefensión. Hay un abuso de la UAM, transgrede los derechos.
- El SITUAM hace bien en reclamar sus derechos.
- Tienen que obligar a la UAM a tratar los asuntos bilateralmente.
- Los académicos tienen derechos humanos y laborales. No se puede eliminar la discusión sólo con que se ligue a la palabra “académico”.
- El laudo justo separó las cuestiones académicas de las laborales, tratándose del ingreso.
- El personal está solicitando que sus representantes intervengan en defensa de sus derechos laborales. Se trastocan los tratados internacionales, los derechos humanos; la situación es de fondo. Que la UAM diga que no va a permitir la libre asociación, aunque paguen su cuota sindical.

- Cuestiona: si existe disposición para reparar la violación con la firma del acuerdo.
- Como no hay acuerdo, manifiestan que este asunto pasará a la plenaria para hacer constar lo conducente.

**La UAM manifestó lo siguiente:**

- La UAM niega las supuestas violaciones del segundo emplazamiento, señaladas como novena, decima primera, decima segunda y, decima tercera, a las cláusulas 1, 2, 3, 7, 8, 9, 12, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 176 y 184, fracción I del CCT y a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 31.
- La Universidad sustenta sus acciones de acuerdo en lo previsto en el artículo 3, fracción VII de la Constitución, donde se otorga la garantía de autonomía a las instituciones de educación superior para fijar, entre otras cosas, los términos de ingreso promoción y permanencia a su personal académico.
- Lo anterior también lo sustenta el artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo al indicar que las instituciones de educación superior, con base en su autonomía, tiene la facultad de regular sus aspectos académicos. En ese sentido, las supuestas violaciones plasmadas en el segundo emplazamiento no forman parte de la de la negociación bilateral.
- Que la Ley Orgánica en su artículo 2, fracción I, prevé que la Universidad tiene por objeto impartir educación superior en sus modalidades escolar y extraescolar, es decir, establece la posibilidad de utilizar nuevos métodos de enseñanza con la intención de que los servicios educativos se proyecten más allá del recinto escolar.
- Asimismo, que las Políticas Operacionales de Docencia promueven que los alumnos empleen las tecnologías de información para analizar, adquirir y transmitir conocimientos.
- Que el Reglamento Orgánico prevé que el Rector, los Directores de División y los Coordinadores tienen facultades para apoyar el cumplimiento de los planes y programas de estudio y resolver los problemas administrativos.
- Por tanto, de cara a la pandemia, el Colegio Académico aprobó el Proyecto Emergente de Enseñanza Remota (PEER) con la intención de evitar afectaciones al alumnado dado que están suspendidas las actividades presenciales en la Universidad por la pandemia SARS COVID 19.

- Que el PEER es un programa totalmente flexible y que respeta los principios de libertad de cátedra e investigación, previstos en la cláusula 184 del CCT.
- Además, que la Universidad brinda la asesoría y soporte técnico a los profesores.
- En ese sentido se considera que la UAM no ha modificado las condiciones de trabajo del personal académico ya que ha sido respetuosa de las condiciones laborales.
- La recisión de un profesor es un tema particular y no se discutirá en la mesa. Sólo se apegarán a las cuestiones colectivas.
- Solicita no hacer descalificaciones y mantener el respeto.
- Reitera que en el artículo 3, fracción 7 de la Constitución y en el artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo señala claramente que corresponde exclusivamente a las universidades regular los aspectos académicos, es decir, excluye a cualquier otra entidad para conocer sobre estas cuestiones.
- Asimismo, el Laudo de 1981 determina claramente cuáles son las cuestiones académicas y cuáles son laborales relativas al salario, las vacaciones y las prestaciones.
- Que el programa PEER durará sólo mientras exista la pandemia pues dicho programa se creó para evitar afectaciones al alumnado a fin de continuar con la impartición de docencia. Cabe señalar que el PEER está sustentado en Ley Orgánica, el Reglamento Orgánico y las Políticas Generales y Operacionales.
- Además, que la impartición de docencia de forma remota ya existía en la Universidad pues hay varios planes y programas de estudio que ya se estaban impartiendo Unidades de Enseñanza Aprendizaje (UEA's) en esa modalidad.
- El laudo del 1981, ratificado en 1982 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), ratifica la separación entre las condiciones académicas y las laborales, por tanto, no se requiere abonar a la definición.
- Por otro lado, el PEER fue aprobado por el Colegio Académico para continuar con la impartición de docencia, aunado a las estrategias como: aulas en zoom, entrega de tabletas, espacios con contenidos digitales, etc., a fin de brindar las mejores condiciones para las actividades del personal académico.
- Se reiteró que el PEER sólo será mientras exista la pandemia, al regreso a la "nueva normalidad" se darán clases presenciales.



- Además, ante la emergencia sanitaria se debe atender lo que indique la LFT y está, a su vez, debe atender lo que indique la autoridad sanitaria; como lo es el “quédate en casa”.
- Se han otorgado cursos para el personal académico, pero lamentablemente no asisten a los cursos, por tanto, se debe trabajar de forma bilateral para revisar qué se puede hacer para que los profesores asistan a las capacitaciones. Ambos deben revisar qué pueden hacer en conjunto para mejorar esta situación.
- Que el SITUAM solicita la definición sobre asuntos laborales y académicos; el laudo a que se hizo referencia, de la SCJN, justamente lo define. Es una interpretación del máximo tribunal, no de la UAM. Desde esos años se dio la definición. Hay otras interpretaciones o diferencia de apreciación, distintas. Pero para la UAM, con ese laudo, está ratificada la definición concreta.
- Las condiciones sanitarias no son disposiciones que tomó la UAM, por eso todos los trabajadores están resguardados en sus domicilios.
- El RIPPPA, no es bilateral.
- Por un lado, están los cursos formativos, competencia del Colegio Académico. Por el otro, los cursos de capacitación. Se han ofertado cursos a los académicos, pero el personal no los está tomando. Es importante revisar esta situación, esto si es bilateral, pero es probable que no se esté haciendo un buen trabajo por parte de la CMGCyA. Se pueden programar cursos de capacitación sobre las TIC.
- Respecto de la capacitación que se menciona para el personal académico se aclara:
  - a) La actualización con cursos formativos, es facultad exclusiva del RIPPPA, y
  - b) Respecto al Programa General de Capacitación, el personal académico no asiste y se cancelan los cursos programados.
- No hay modificaciones a los procesos de trabajo del personal académico, debe quedar claro que el proyecto es temporal y voluntario por parte de ellos, y una vez que el semáforo epidemiológico lo permita se regresará a la normalidad; es decir, de manera presencial.
- En las sesiones del Colegio Académico en las que se aprobó el PEER, si se menciona que el programa se mantiene mientras dura la emergencia sanitaria. La UAM no tiene intención de modificar el modelo académico.
- Ya se argumentó que el PEER es temporal y que no se va a modificar el modelo académico, por tanto, la Universidad no advierte que exista ninguna violación al CCT con el PEER debido a que sólo funcionará mientras exista

la pandemia y se ratifica que la Universidad no desea modificar el modelo académico.

**II. Puntos: 11º, 12º y 13º del segundo emplazamiento a Huelga.**

**El SITUAM manifestó lo siguiente:**

- El SITUAM hizo relatoría del procedimiento de contratación del personal académico temporal.
- Considera que se viola el tiempo de contratación, ya que se hace trimestralmente, no por el tiempo que dura la causal.
- Deja en condiciones de vulnerabilidad al personal.
- En la UAM (3 unidades), se convocaron 884 plazas temporales, constituye 1/3 parte de todo el personal académico. Faltó contabilizar lo de Lerma.
- Se violentan los derechos laborales. Los jefes de departamento solicitan al personal.
- Aclara que no sólo se les contrata para impartir docencia, si no para 3 funciones sustantivas: docencia, investigación y difusión de la cultura. Por el modelo de la UAM.
- Pero hay un efecto perverso de la contratación, cuando termina ya no tienen derecho a diversas prestaciones, como el pago de la prima vacacional, la parte proporcional. Hay retraso en el pago de las prestaciones.
- Los profesores asumen su compromiso de dar clases durante la pandemia, no es voluntario, además, temen que no se les contrate posteriormente.
- También está el problema de la continuidad de los cursos, para guiar a los estudiantes en procesos de largo plazo como: asesorías de tesis de licenciatura y posgrado; o la prestación del servicio social; pero no hay certeza en la contratación.
- Señala como problema adicional: la carga de trabajo de las comisiones dictaminadoras; adicional a las reformas del RIPPPA, que les generó mucha más carga. En algunas UEA's no se cumple con el reglamento.
- Todo ese proceso administrativo está causando muchos problemas que repercute en los estudiantes.
- El Acuerdo 11/18 del Rector General limita la temporalidad de contratación. Esto se superpone a las actividades de los jefes de departamento. El sabático es un ejemplo de la problemática. Tiene un efecto perverso por el desorden que genera.
- Con las contrataciones de medio tiempo, los profesores dan menos cursos y genera problemas serios.

- No son suficientes los profesores para dar clases.
- Puso un ejemplo de la Unidad Xochimilco, sobre carga académica.
- Se leyó el artículo 140 del RIPPPA y Cláusula 109 CCT, misma que piden se respete.
- Afecta los ingresos del personal académico contratado por medio tiempo.
- Si la UAM continúa con esa trayectoria de contratación, se convertirá en una Universidad distinta, sin profesores investigadores, con un modelo de capacitación estándar. Se necesita realizar una reconfiguración de los procedimientos de contratación.
- El incumplimiento del CCT está afectando seriamente una de las funciones sustantivas: la docencia.
- Sobre la respuesta de la UAM, sobre la potestad de gobernarse a sí misma, aclara que el SITUAM no pretende nada al respecto.
- Cuestionó que las convocatorias para contratar al personal académico no tengan fecha de inicio.
- La UAM debe generar certeza en las contrataciones.
- Pide se preste atención porque se están señalando cuestiones graves desde su punto de vista, se están tratando casos muy puntuales.
- No se respeta la cláusula 91 del CCT. Pide la respuesta para concluir ese punto.
- No pide que se contrate al personal por un año, si no que no se limiten a 11 semanas. No se puede hacer investigación. Pide a la UAM que presente una convocatoria que no se contrate por un trimestre. Dice que la UAM argumenta que es por la programación académica, pero lo que hace es ahorrarse el pago de vacaciones, entre otras prestaciones. De por sí tienen los ingresos más bajos y no tienen incertidumbre en el tiempo de contratación.
- Esto impacta a la investigación y a la difusión, porque no la pueden realizar por la carga de trabajo y por la limitación de las contrataciones. Es un proceso sistemático de la UAM.
- El Rector General hace acuerdos unilaterales sobre la contratación.
- La UAM no respeta los derechos del personal contratado por tiempo indeterminado, menos los de los de tiempo determinado, no hay estabilidad en el trabajo.
- Los temporales de tiempo parcial y medio tiempo tienen mucha carga de trabajo.
- El sindicato no está en contra del PEER, si no de las condiciones que impone la UAM a los profesores.
- Pide respuesta de la UAM sobre el punto 11º y 12º, y continuarán con el punto 13º.

- La UAM no vela por la parte sustantiva que es la docencia, tiene doble discurso, no se ve su esfuerzo para mantener la viabilidad académica. Es algo sistemático que se convierte en algo colectivo.
- Existen contrataciones hasta por 2 o 3 semanas, en donde los más afectados son los estudiantes.
- La UAM se justifica con el Colegio Académico, pero éste resuelve sobre cuestiones netamente laborales, pero la UAM no presenta argumentaciones.
- La UAM no paga las prestaciones a los temporales. Considera que a los trabajadores temporales debe contratarlos por todo el tiempo que dura la causal y darle las prestaciones de ley. Si la contratación es para cubrir a un profesor titular C, debe darse el mismo nivel y condiciones al temporal.
- Pide sensibilidad de la UAM para los temporales. La UAM no tiene fundamento para lo que está haciendo.
- Plantea la reparación de la violación como lo refieren en el emplazamiento. Pide respuesta de la UAM.
- Considera que el RIPPPA pudiera considerarse anticonstitucional.
- Queda claro que se hace una interpretación sesgada de muchas disposiciones que se citan. El SITUAM argumentó que cada una de esas referencias que esgrime la UAM, aparentemente son el marco legal y jurídico, pero que no pueden ser el sustento, si no todo lo contrario,
- La UAM no resuelve ninguna de las cuatro violaciones, lo cual habla de una completa negativa. El no resolver, los coloca en una situación difícil porque puede motivar algo que no desean pero que conforme a derecho se solicitó y la autoridad laboral le dio trámite y, por ello, considera que tiene sustento.
- La UAM hace una interpretación a modo de las leyes para justificar la violación de los derechos laborales. El Colegio Académico es el “órgano jurisdiccional” a modo que permite eso a la UAM. Ahí no están representados todos los sectores, se sabe quien toma las decisiones. Pero todo ello no les da derecho a violentar derechos humanos y laborales de los trabajadores.
- La UAM pretende justificar con retórica cómo violenta los derechos de los trabajadores. Actúa como una empresa y no como una institución educativa. Esta administración dice que ha pugnado por la docencia, por las funciones sustantivas de la UAM, pero eso no es ver por la docencia, con ello pretenden justificar la precarización laboral de los trabajadores académicos.
- La UAM evita pagar las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores temporales.
- Cuestiona: si de verdad les interesan los alumnos y la docencia.

- Reitera que la UAM se justifica con el Colegio Académico para violar derechos.
- El Rector General, como representante legal de la UAM, está obligado a cumplir la ley, particularmente el CCT.
- Le preocupa que en la UAM se considere que lo único laboral es el salario. Considera que el tema tiene que ver con la distribución del presupuesto, porque sólo unos cuantos se llevan la mayoría de dicho presupuesto.
- El tema se pasará a la mesa plenaria.
- Leyó algunas definiciones que se encuentran en el RIPPPA.
- En la UAM no existen profesores sólo para dar clases, ya que imparten docencia y realizan investigación.
- El Acuerdo 11/18 del Rector General tiene como antecedente el 10/16, que el Rector General desactivó y después lo volvió a activar.
- Reitera las implicaciones del tipo de contrataciones.
- Las plazas temporales incluyen la docencia, investigación y preservación de la cultura.
- La prórroga de la contratación es discrecional por parte del jefe de departamento, no es automática.
- En las Unidades Universitarias no se cumple con el procedimiento de contratación y aun menos con las reformas.
- Reitera que las fechas de contratación no tendrían que vincularse con el trimestre, si no con la causal que le da origen. Niegan que las contrataciones se den por más un trimestre, de hecho, todas las contrataciones se hacen por un solo trimestre.
- Cuestionó el fundamento de las contrataciones que da la UAM. Un artículo constitucional no puede someter a otro artículo constitucional.
- Acuerdo 09/11 es un candado para las contrataciones, esto lo convierte en una violación al CCT porque no se puede ejecutar la cláusula (sobre el tiempo de contratación).
- La UAM debe tener cuidado con esos candados que le pone al CCT.
- Concluye sus intervenciones. Considera que el Rector General está cambiando a la UAM de una forma que no quiere.
- Hay una negativa de la UAM y al no haber acuerdo, los puntos y el tema pasan a plenaria. Propone continuar a las 13:00 horas para tratar el último punto de asuntos generales.

### La UAM señaló lo siguiente:

- La Constitución otorga autonomía para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. La LFT también lo dispone. El ingreso del personal académico la Universidad establece una

serie de preceptos con base en las necesidades académicas, prioriza la contratación del personal académico por tiempo indeterminado en donde recae la figura del profesor investigador.

- El artículo 116 del RIPPPA indica las causales por las cuales se puede realizar contrataciones temporales, la más recurrentes es el sabático.
- El propio CCT en su cláusula 109 señala que las contrataciones temporales se harán de acuerdo a lo establecido en el RIPPPA y que éstas no podrán ser por más de un año.
- Que dicha cláusula dispone que será conforme a lo establecido en el RIPPPA y en este ordenamiento, el artículo 141 prevé que, para cubrir la ausencia de un profesor por tiempo indeterminado, la contratación temporal puede ser a través de una categoría inferior y hasta por un año y que cuando se trate de cubrir necesidades de docencia derivadas de la ausencia temporal de un profesor por tiempo indeterminado, se puede contratar con la categoría inmediata inferior y menor tiempo de dedicación.
- Es facultad de la UAM reglamentar lo relativo a las cuestiones académicas. Por ello, no forman parte de la negociación bilateral que presentó el SITUAM.
- Aclaró las disposiciones normativas que son aplicables a los asuntos académicos; así como el contenido del laudo de 1981.
- El tema es aclarar qué temas corresponden a cuestiones académicas y cuáles a laborales.
- Se mencionó que la Universidad realiza sus funciones sustantivas a través del modelo de profesor-investigador, el cual se sustenta primordialmente en personal académico ordinario por tiempo indeterminado.
- Sin embargo, debido a las actividades normales de la Institución y de esos profesores, surgen necesidades académicas temporales sustentadas en el artículo 139 del RIPPPA.
- Derivado de las reformas al RIPPPA, en este ordenamiento se estableció que serán los directores de división quienes establecerán la fecha de inicio de las contrataciones de personal académico por tiempo indeterminado, conforme a sus necesidades académicas y al desarrollo de los concursos de oposición.
- El CCT menciona los procedimientos de ingreso del personal académico, pero en todo momento remite al RIPPPA, en las cláusulas a que hace referencia al personal académico.
- Reiteró que las cuestiones académicas son competencia del Colegio Académico, el cual, en ejercicio de su facultad, expidió el RIPPPA.
- Explicó el procedimiento de contratación del personal académico temporal conforme al RIPPPA y al CCT.

- En relación a la petición décimo segunda, se aclara que la contratación del personal académico por tiempo determinado esta sujeta a las necesidades académicas de la división y no a la causa que motiva esa contratación temporal. Por tanto, es una facultad exclusiva de la Universidad y no es parte de la materia bilateral.
- Se reiteró el tipo de contratación que determinó el Colegio Académico y éste recomendó al Rector General hacer las modificaciones pertinentes al respecto. En el Colegio Académico se definieron las condiciones actuales y se plasmaron en el Acuerdo 11/18 del Rector General, éste sólo ordena lo mencionado en el RIPPPA.
- Se reiteró que el dicho acuerdo, sobre los tiempos de contratación, está avalado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, además, derivó de una recomendación del Colegio Académico, en el cual participan pares académicos y alumnos, es decir, hay representación sindical. Por lo tanto, no es fue una decisión unilateral del Rector General.
- Aclaró que si bien las plazas temporales no se convocan por un año sí se convocan en su mayoría por un trimestre (alrededor del 80%), y que normalmente los profesores no son contratados sólo por un trimestre sino que generalmente se prorrogan hasta por dos trimestres más, lo cual se aproxima al año, pero esto depende de las necesidades de los departamentos y las divisiones quienes están en el pleno ejercicio de su facultad de determinar sus necesidades académicas las cuales se expresan en trimestres lectivos. Casi ninguna contratación es sólo por un trimestre.
- En este sentido, al prorrogarse las contrataciones, se les cubren las vacaciones y los periodos intertrimestrales, incluidas la prima vacacional y el aguinaldo, así como las demás prestaciones.
- Se aclaró que el artículo 139 del RIPPPA, en consonancia con el artículo 32 de la LO, limita las contrataciones, dispone que no se puede contratar a un profesor interino por más de un año, derivado de ello, la UAM está impedimento jurídico para hacer contrataciones de este personal por más de un año, sin importar la causal que genere la necesidad académica.
- Respecto de la cláusula décima primera, son aplicables los mismos argumentos antes expuestos.
- Aclaró que, derivado de la última reforma al RIPPPA, ya se puede obviar la entrevista que ahí se señala.
- Se informará al Secretario General de la UAM sobre la propuesta de fecha y hora para continuar los trabajos.

**El SITUAM propuso continuar a las 13:00 horas para tratar el último punto de asuntos generales. Por confirmar por parte de la UAM.**



Casa abierta al tiempo  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

## Revisión Salarial 2021

---

23 y 24 de enero de 2021