



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Procedimiento de huelga: 79/2023
Emplazante: Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.
Emplazada: Universidad Autónoma Metropolitana
Asunto: contestación al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga presentado por el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

**TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS
COLECTIVOS, CON SEDE EN LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E**

LIC. JUAN RODRIGO SERRANO VÁSQUEZ, Abogado General y apoderado legal de la Universidad Autónoma Metropolitana (en adelante UAM), personalidad que acredito en términos del Testimonio Notarial número 72,897 del 9 de diciembre de 2021, otorgado ante la fe del Notario Público No. 32 de la Ciudad de México, Lic. Francisco Jacobo Sevillano González, y de la cédula profesional 1225137, documentos que se anexan acompañados de copia simple para que previo cotejo y certificación que se realice, me sean devueltos los originales por así requerirlo para otros fines legales.

De conformidad con el artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) y en virtud de estar autorizado para ello, con base en las facultades que se me confieren en el testimonio notarial mencionado, acompaño original de carta poder, mediante la cual y desde este momento, otorgo poder amplio, cumplido y bastante, aun para aquellos casos en que se requiera cláusula o poder especial, a los licenciados en Derecho **MARÍA AIDALÚ MARTÍNEZ CARBALLO, SEBASTIÁN MÁRQUEZ REYES, RAÚL TERRÉS ANAYA, FILIBERTO ROMERO NAVA, NEMECIO MIRANDA REYES, LILIANA CRUZ ESPINOSA, JESSICA BALCÁZAR ZARATE, JESÚS FERNANDO PASTRANA MORALES, CARLOS HUITRÓN ENRÍQUEZ, y MARIO EDUARDO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**, con cédulas profesionales números 2162826, 2453740, 5105580, 11623613, 1957406, 8813468, 8729121, 9282629, 2320505 y 6984450, respectivamente, de las que se acompaña copia simple, para que, conjunta o separadamente, le sean devueltos los documentos originales citados, así como intervengan en el presente juicio hasta su total terminación, como apoderados legales de la UAM, y señalo como correos electrónicos amartinez@correo.uam.mx, smarquezr@correo.uam.mx y labor@correo.uam.mx.

Señalo como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones y documentos, el ubicado en Prolongación Canal de Miramontes, número 3855, edificio "A", ala oriente, 4° piso, Colonia Ex

Oficina del Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Ex-Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía en Tlalpan, C.P. 14387
Ciudad de México, Tel. 5483 4000 ext. 1202 y 1203
jserrano@correo.uam.mx
www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Hacienda San Juan de Dios, código postal 14387, Alcaldía en Tlalpan, Ciudad de México, y autorizo para tal efecto a las personas profesionistas señaladas.

Se solicita autorización para usar el buzón electrónico y consulta del expediente electrónico, a través del Portal de Servicios en línea del Consejo de la Judicatura Federal, para lo cual me permito proporcionar los usuarios Medu1000 y Aidalu de conformidad con los artículos 14 y 16 del Acuerdo General 12/2020, por lo que se requiere que las notificaciones y consulta del expediente se pueda realizar por vía electrónica.

Ante usted, con la consideración y respeto debidos, comparezco para exponer lo siguiente:

Con fundamento en el artículo 922 de la LFT, el cual dispone que "*El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal*", a nombre y en representación de mi mandante, en tiempo y forma doy **CONTESTACIÓN AL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA** por cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre ambas partes (en adelante CCT), presentado por el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (en adelante SITUAM), el cual fue notificado a mi representada, por conducto del Actuario Judicial adscrito a este Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos con sede en la Ciudad de México, el 17 de enero de 2023, a las 17:15 horas.

COMPETENCIA

Me refiero de manera puntual a los numerales señalados por el SITUAM en su pliego de peticiones.

4. Es preciso aclarar que es a partir de la reforma al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM o Constitución Federal), publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de junio de 1980, mediante la cual se adicionó la fracción VIII (ahora VII), así como de la reforma a la LFT, publicada el 20 de octubre del mismo año, a través de la cual se adicionó el "*Capítulo XVII Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley*" al "*Título Sexto Trabajos especiales*", que la UAM y el SITUAM firmaron el primer CCT, ya que a partir de estas reformas las relaciones laborales empezaron a regirse por el apartado A y no por el B del artículo 123 constitucional y dejaron de aplicarse las Condiciones Generales de Trabajo firmadas entre ambas partes en 1976.
5. Como lo argumentó la UAM en el punto anterior, se aclara que las relaciones laborales entre la UAM y sus trabajadores se rigen, desde 1980, por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal y por la LFT, tal como se dispone en la fracción VII del artículo 3º de la misma Constitución; esto es, por disposición constitucional y no por ser un derecho adquirido.

PERIODO DE PREHUELGA

2

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4º piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

La UAM manifiesta su disposición para llevar a cabo, de manera bilateral, el análisis correspondiente del pliego de peticiones, en aquello que por su naturaleza sea susceptible de pacto bilateral; esto es, que se trate de aspectos laborales, en términos de los artículos 386 y 450, fracción IV de la LFT, y las cláusulas 1, 2 y 3 del CCT.

Para el caso de que no se arribe a un acuerdo y el SITUAM estalle la huelga, con fundamento en los artículos 353-R, 935 y demás relativos y aplicables de la LFT, solicito desde este momento al H. Tribunal Laboral Federal que fije el número indispensable de trabajadores que deberá seguir con sus labores, a fin de evitar perjuicios irreparables en la buena marcha de las investigaciones o experimentos en curso, así como en la seguridad y conservación de las instalaciones, espacios culturales, equipos y materiales, entre otros.

Para tal efecto, se debe considerar lo siguiente:

- De acuerdo con el artículo 2 de la Ley Orgánica de la UAM, las actividades sustantivas que se desarrollan en las instalaciones de la emplazada son:
 - I. **Impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, y cursos de actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad;**
 - II. **Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico; y**
 - III. **Preservar y difundir la cultura.**
- En la UAM se realiza un trabajo especial, definido de esta manera por la fracción VII del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Capítulo XVII del Título Sexto de la LFT denominado "*Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*".
- En cuanto a la interrupción del servicio de educación, derivada de una huelga, los Tribunales Colegiados de Circuito han sostenido el siguiente criterio:

"La ponderación en la colisión de los derechos en la suspensión provisional tiene como efecto únicamente el que –en un primer momento– su otorgamiento o negación no cause un perjuicio a ellos y –en un segundo momento– si ha de restringirse alguno, que esa restricción sea justificada y razonable. En este sentido, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho fundamental al trabajo, y como vertiente de éste, el derecho de huelga como instrumento que permite hacer efectivo y pleno al primero de ellos. Igualmente, se reconoce el derecho



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

fundamental a una educación superior de calidad, lo que lleva imbitito el que no se vea interrumpida durante sus ciclos activos. Así, cuando existe colisión entre ambos derechos, se tiene que si no se otorga la suspensión solicitada por la institución educativa puede transgredirse su derecho de huelga, como instrumento que permite hacer pleno el derecho fundamental al trabajo; en cambio, si se otorga la medida cautelar, existe el riesgo de perjudicar a las personas titulares del derecho a recibir una educación superior de calidad, y de no gozar de él en forma plena, pues la interrupción del servicio puede ocasionar que los educandos pierdan el ciclo escolar o, cuando menos, que los planes de estudio no puedan materializarse a cabalidad, debido a la interrupción. Así, ambos derechos no son absolutos ni irrestrictos, pues si bien en su formulación o enunciación normativa no contienen límites internos, encuentran ciertos límites externos en su relación con el ejercicio de otros derechos. Ahora bien, la medida cautelar únicamente prejuzga sobre posibles daños a bienes jurídicos o derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte; por tanto, no procede conceder la suspensión contra los efectos y las consecuencias de la declaración de inexistencia de la huelga, porque de lo contrario, se seguiría perjuicio directo al interés social, dado que la sociedad está interesada en que se garantice la calidad de la educación superior y se concreten todos los planes establecidos para el ciclo escolar, lo que no podría lograrse si se interrumpe el servicio educativo. Además, es de interés social que el Estado desarrolle a cabalidad los planes del respectivo ciclo escolar, para permitir que la educación superior cumpla su cometido, lo que permite obtener determinados objetivos colectivos, como el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico, el fomento de la cultura y de actividades económicas. Por ende, el negar la medida cautelar permite que el Estado cumpla con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho a recibir una educación superior de calidad y el no perjuicio al interés de la sociedad a tener una educación de calidad, razón por la que éste debe privilegiarse respecto del derecho de huelga". Registro digital: 2019911, Tesis: XI.1o.A.T.45 L (10a.) Mayo de 2019. "EDUCACIÓN DE CALIDAD. DEBE PRIVILEGIARSE RESPECTO DEL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, POR LO QUE DEBE NEGARSE LA SUSPENSIÓN PROVISIONAL SOLICITADA CONTRA LOS EFECTOS Y LAS CONSECUENCIAS DE LA DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA".

Por lo que respecta a la exigencia del SITUAM de cumplir el CCT, doy contestación para cada punto en los términos que a continuación se señalan:

PETICIONES

La UAM niega haber incurrido en las supuestas violaciones al CCT que pretende hacer valer el SITUAM, por lo que éste carece de acción y derecho para emplazar a huelga a mi representada y exigir el cumplimiento del CCT en términos del pliego de peticiones que presentó y que tuvo por admitido el Tribunal Laboral Federal.

En general, las peticiones del SITUAM son oscuras e imprecisas en virtud de que no expresan con claridad y puntualidad los hechos y circunstancias bajo las cuales asegura que la UAM incumple las cláusulas citadas en cada una de sus peticiones, pues realiza

4

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

afirmaciones de carácter general, lo que impide a la UAM identificar de manera precisa las supuestas violaciones, ya que la deficiencia con que se expresan los hechos deja a mi representada en estado de indefensión para contestar con mayor detalle las supuestas violaciones. Asimismo, en las peticiones PRIMERA, SÉPTIMA y DÉCIMA PRIMERA, el SITUAM solicita el cumplimiento de diversos acuerdos celebrados entre ambas partes, lo cual no constituye la materia de una revisión por cumplimiento al CCT, y la TERCERA no es materia de negociación bilateral, por corresponder exclusivamente a la UAM regular los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, como se argumentará posteriormente de manera más amplia en el punto específico.

De igual manera la mayoría de los documentos que integran los 19 anexos que presenta el SITUAM no guardan relación con los puntos petitorios ni acreditan fehacientemente las supuestas violaciones que se indican en los trece puntos del Pliego Petitorio.

A continuación se contesta cada una de las **PETICIONES**, en el orden que las señala el SITUAM y en los términos siguientes:

PRIMERA.

No obstante que esta petición no guarda relación con las cláusulas 2, 7, 12 y 70 del CCT y que el SITUAM se limita a solicitar el cumplimiento del Acuerdo 06/2019, lo cual no es materia de un emplazamiento por cumplimiento del CCT, la UAM niega que infrinja de forma integral el pacto laboral, ya que en ningún momento ha desconocido la obligatoriedad del CCT y el Acuerdo de referencia no contiene renuncia de derechos y prestaciones como lo afirma el SITUAM.

Independientemente de que la petición no es clara, si bien es cierto que el 5 de mayo de 2019 la UAM y el SITUAM firmaron el Acuerdo 06/2019, *"relacionado con la recuperación salarial de los trabajadores académicos y administrativos de base y con la problemática actual de la estructura del tabulador de salarios de personal de base"*, tal como lo reconoce el propio SITUAM, se estableció bilateralmente lo siguiente:

"PRIMERO

Los secretarios generales de la Universidad y del Sindicato se comprometen de manera inmediata, a atender el rezago salarial de los trabajadores de base, a concretar una metodología que permita solucionar la problemática del empalme y las distancias entre los rangos y niveles salariales; así como las inconsistencias en el Tabulador de Personal Administrativo de Base y en el Tabulador de Personal Académico de Base.

Para ello en un plazo no mayor a 45 días hábiles contados a partir de la firma del presente acuerdo y conforme a los recursos disponibles de la institución, propondrán todos los puestos de personal

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivooag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

académico y administrativo de base que reubicarse y el ajuste al Tabulador para resolver dicha problemática.

El pago que corresponda al ajuste al Tabulador y la reubicación de puesto se aplicara a partir del 1 de febrero de 2019.

SEGUNDO

Para solucionar la problemática del rezago salarial, la del empalme y las distancias entre los rangos y niveles salariales, se tomarán como referencia los tabuladores de otras instituciones públicas de educación superior, que guarden similitud con los puestos del personal de base de la Universidad Autónoma Metropolitana.

TERCERO

La Universidad y el Sindicato coinciden que para la elaboración de la metodología que permita solucionar la problemática del rezago salarial, los empalmes y las distancias entre rangos y niveles salariales, definirán previamente los criterios generales de manera bilateral."

Resulta evidente que el cumplimiento del Acuerdo 06/2019 correspondía a ambas partes (UAM y SITUAM), pues los compromisos adquiridos en un acuerdo de tal naturaleza se establecieron para ambas representaciones.

El 15 de octubre de 2019, el entonces Secretario General de la UAM, Dr. José Antonio De los Reyes Heredia, mediante oficio SG.3016.2019 envió a la Secretaría General del SITUAM la propuesta de Acuerdo 12/2019 para concretar la metodología prevista en el diverso 06/2019, que permitiría atender la problemática del tabulador de salarios de personal de base y la recuperación salarial, así como un Anexo Único que contenía la propuesta de ajuste al Tabulador de Salarios de Personal Administrativo de Base, con efectos retroactivos al 1 de febrero de 2019, tal como se firmó en el Acuerdo 06/2019.

El 25 de noviembre de 2019, el Secretario General de la UAM, mediante oficio SG.3789.2019 ratificó al Secretario General del SITUAM la propuesta de Acuerdo 12/2019 para concretar la metodología prevista en el diverso 06/2019, misma que consideraba tres etapas: la primera, consistente en resolver la problemática del empalme y las distancias entre los rangos salariales; la segunda, en revisar los puestos de base que posiblemente estén ubicados en un rango distinto al correspondiente, y la tercera, en analizar los tabuladores de otras Instituciones públicas de educación superior para considerarlos como referente. Asimismo, ratificó que el incremento al Tabulador sería con efectos retroactivos al 1 de febrero de 2019.

El 26 de noviembre de 2019, en reunión acordada y celebrada formalmente entre ambos secretarios generales, el Secretario General del SITUAM realizó observaciones a la propuesta de Acuerdo presentada por la UAM y, en atención a ellas, el Secretario General

6

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

de la UAM, mediante oficio SG.3807.2019, le envió cambios a la propuesta presentada; asimismo, señaló que en caso de que el SITUAM decidiera firmar el Acuerdo, debía prever como fecha límite el 28 de noviembre de 2019, en atención a los cierres de nómina y del ejercicio presupuestal del año 2019.

Al respecto se debe considerar que, en términos de la Ley Orgánica de la UAM y demás disposiciones aplicables, el presupuesto de la UAM se aprueba y se ejerce anualmente, lo cual es consistente con su naturaleza jurídica de organismo descentralizado del Estado.

Inclusive, en el "Considerando" 1 del Acuerdo 06/2019, las partes firmaron que *"la Universidad, como organismo descentralizado del Estado, depende del subsidio que anualmente le otorga el Gobierno Federal para atender la demanda de incremento salarial de los trabajadores, por lo cual cualquier atención extraordinaria que implique recursos, es necesario realizar gestiones correspondientes"*.

No obstante las reuniones sostenidas entre las partes y los cambios realizados por la UAM, el SITUAM no firmó la propuesta de Acuerdo 12/2019.

Toda vez que el Acuerdo 06/2019 no se concretó en el plazo de los 45 días hábiles contados a partir de su firma (5 de mayo de 2019) y en virtud de que los recursos autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público eran para el ejercicio fiscal 2019, dicho Acuerdo perdió su vigencia.

Por otra parte, se debe considerar que la solicitud de "mejora salarial" contenida en este punto, también forma parte del pliego petitorio con emplazamiento a huelga que el propio SITUAM presentó el 28 de diciembre de 2022 ante este H. Tribunal Laboral (expediente 1179/2022); sin embargo, existe discrepancia entre ambas peticiones, lo cual denota la ambigüedad e imprecisión con la cual se conduce el SITUAM, ya que en el primero el SITUAM pide en el punto VI: *"La mejora salarial del equivalente al 20% (VEINTE POR CIENTO) en el Tabulador del personal académico y administrativo de base, por recuperación de los salarios de los trabajadores académicos y administrativos conforme al Acuerdo 06/2019"*, y en el segundo, que *"Para atender lo anterior se debe cumplir la metodología de solución de la problemática, que incluya el análisis y valoración entre puestos, así como tener de referencia los tabuladores de instituciones similares a las de la Universidad que resulten más favorables para las personas trabajadoras al servicio de la UAM y su proyecto de vida, lo anterior en cumplimiento del acuerdo 06/2019 firmado por ambas representaciones el 05 de mayo de 2019 que cubre a las personas trabajadoras administrativas y académicas de base. Por tanto, se demanda la entrega de una propuesta que satisfaga la mejora salarial, en cumplimiento del acuerdo 06/2019 firmado por ambas representaciones el 05 de mayo de 2019 para recuperar la mejora*

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

salarial de los trabajadores académicos y administrativos de base del SITUAM, así mismo reiteramos el pago retroactivo a partir del primero de febrero de 2019...".

SEGUNDA.

Independientemente de que el SITUAM no especifica en qué consisten las supuestas violaciones de las cláusulas 4, 8, 9, 18, 40, 42, 52, último párrafo, 79, 81, 86, 181 y 215 fracciones I, II, XXVII, XXVIII y XXIX, ni la supuesta violación que según señala se extiende a la LFT, la UAM niega haber incurrido en las supuestas violaciones que indica el SITUAM.

De acuerdo con lo previsto en la cláusula 20 del CCT, todos los trabajadores administrativos de base ingresan exclusivamente a través de los procedimientos acordados en el propio CCT y es la Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo (en adelante CMGAEPA) la facultada para registrar a los candidatos y determinar quién debe cubrir las plazas o puestos vacantes, temporales o definitivos o de nueva creación, de conformidad con lo previsto en la cláusula 67, fracción II del CCT. Comisión que por su naturaleza está integrada de manera bilateral, por lo que, independientemente de que se niega la violación, resulta improcedente imputar exclusivamente a la UAM lo relacionado con los procedimientos de ingreso del personal administrativo.

Asimismo, es falso que la UAM incurra en "desplazamiento de la materia de trabajo", que se sustituya al personal de base con servicio social o personal de confianza o de honorarios, y que se realice "contratación irregular" para cubrir las plazas de base, toda vez que, sin aceptar que se incurra en incumplimiento, en el propio CCT están pactados bilateralmente los mecanismos para evitar y, en su caso corregir, lo que señala el SITUAM, y donde éste tiene total participación, particularmente en las cláusulas 18 y 215, fracciones I, II, XXVII, XXVIII y XXIX que él mismo invoca. Estos mecanismos se ratificaron y reforzaron con el Convenio General suscrito por ambas partes el 5 de mayo de 2019.

Asimismo, el Reglamento para las Adjudicaciones de la UAM, en su artículo 45, dispone que "*para la adjudicación de prestación de servicios se deberá verificar, previamente, que éstos no correspondan a las funciones establecidas en los manuales de puestos administrativos de base o de confianza de la Universidad*", y el Reglamento de Servicio Social a Nivel de Licenciatura de la UAM, en sus artículos 4, 5, 6 y 35, establece que la prestación del servicio social estará vinculada con el plan de estudios correspondiente; que su duración no será menor de seis meses o 480 horas, ni mayor de dos años; que los alumnos o egresados se sujetarán a los planes, programas y proyectos de servicio social aprobados por los órganos colegiados correspondientes, y no generará relación de tipo laboral.

8

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Por otra parte la UAM niega que se hayan ampliado instalaciones, creado nuevos centros de trabajo o existan necesidades de nuevas plazas, por lo que resulta improcedente cualquier solicitud de plazas que realiza el SITUAM.

Por lo que se refiere a las plazas no cubiertas de personal administrativo de base que refiere el SITUAM, se debe considerar que están cubiertas o en proceso de contratación de acuerdo con el procedimiento y los plazos establecidos en el CCT, donde incluso participa el SITUAM, a través de las facultades de la CMGAEPA.

Debe tener en cuenta también que la contratación del personal de confianza corresponde exclusivamente a la UAM y sus funciones son las establecidas en los artículos 9 y 11 de la LFT, la cláusula 40 del CCT, el Catálogo de Puestos del Personal de Confianza, los Manuales de Organización y Acuerdos emitidos por la Universidad en su carácter de patrón y por sus facultades de administración.

Asimismo, la UAM ha informado y de manera oportuna al SITUAM de las plazas vacantes de personal administrativo de base, en términos del procedimiento establecido en la cláusula 81 del CCT, y donde éste tiene total participación a través de la CMGAEPA. La UAM siempre ha cumplido con los procedimientos y mecanismos previstos en el CCT para el ingreso de los trabajadores administrativos de base, en los cuales tiene participación el SITUAM, tal como lo establece el mismo pacto laboral y el artículo 395 de la LFT.

En este sentido, resulta injustificada, infundada e improcedente la petición del SITUAM para dejar sin efectos contrataciones efectuadas por la UAM, *"a más tardar el 3 de abril de 2023"*.

TERCERA.

Se niega que la UAM violente lo previsto en las cláusulas 1, 25, 26, 52, 91 párrafo segundo, 108, 109, 121, 122, 141, 142, 166 párrafo tercero, 168 párrafo primero y 184, fracción II, del CCT y tampoco violenta éste en su integralidad, al llevar a cabo los procedimientos de ingreso del personal académico, pues la CPEUM, en el artículo 3, fracción VII, faculta y responsabiliza a las universidades e instituciones de educación superior a las que la Ley otorga autonomía, para gobernarse a sí mismas y para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, entre otros.

Asimismo, de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 3, fracción VII y el diverso 123 de la CPEUM las relaciones laborales entre dichas universidades e instituciones con su personal académico se normarán por el apartado "A" de éste último artículo, en los

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

términos y con las modalidades que establezca la LFT conforme a las características propias de un **trabajo especial** de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las mismas instituciones.

En ese sentido, la LFT, en el Título Sexto, Capítulo XVII *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*, artículos 353-L y 353-Q, estatuye que corresponde exclusivamente a las universidades e instituciones autónomas por Ley, regular los aspectos académicos; que las contrataciones del personal académico que realicen éstas deben efectuarse por el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades establezcan, y que en ningún caso los contratos colectivos de trabajo en las instituciones de educación superior autónomas por ley, podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva a través del sindicato, como en el caso de los trabajadores administrativos de base.

De acuerdo con la facultad de autogobierno a que se refiere la CPEUM, la UAM cuenta con un sistema normativo que rige las diferentes actividades relacionadas con los términos y los procedimientos académicos y administrativos que se deben observar en materia de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, por lo cual todo lo relacionado con esta materia no es susceptible de contratación colectiva.

En relación con lo anterior, el 23 de octubre de 1981, la Junta Especial Número Catorce Bis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, emitió un laudo firme en el expediente número 253/81, donde se reconoce la autonomía universitaria como una garantía constitucional, al señalar que *"... solo podrán ser materia de revisión aquellos aspectos que sean susceptibles de contratación colectiva... que habiendo hecho reserva específica la Ley respecto de la admisión, promoción y permanencia del personal académico en favor de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley queda claro que tales materias no son materia de contratación colectiva... todo lo relativo a la contratación de personal académico es de la competencia exclusiva de la Universidad Autónoma Metropolitana y por lo tanto el Sindicato no tendrá ninguna intervención..."*, lo cual confirmó la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante sentencia del 28 de enero de 1982.

Con base en la facultad conferida a la UAM en el artículo 3, fracción VII de la CPEUM, de fijar los términos del ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico, el Colegio Académico, en ejercicio de la competencia conferida en el artículo 13, fracción II de la Ley Orgánica de la UAM de expedir las normas y disposiciones reglamentarias de aplicación general para la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad, emitió el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), el cual tiene por objeto regir las diferentes actividades relacionadas con los términos, procedimientos académicos y

10

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

administrativos que en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, corresponda realizar a las personas aspirantes, al propio personal académico, a los órganos, a las instancias de apoyo, a las comisiones dictaminadoras, a las comisiones dictaminadoras divisionales y a la Comisión Dictaminadora de Recursos de la Universidad.

Con base en lo anterior, el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico son materia exclusiva de la Universidad, la cual es la única facultada para determinar las necesidades académicas sin que esta determinación esté sujeta a la negociación bilateral, además de que en las funciones de vigilancia establecidas en el propio CCT para la Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico no está la de vigilar la determinación de necesidades académicas por parte de los consejos divisionales. Incluso la cláusula 89 del CCT, reconoce lo siguiente:

"Conforme a las disposiciones reglamentarias de la Universidad, corresponde a los órganos colegiados el formular y autorizar los planes y programas y determinar las necesidades de personal académico, con sus características académicas básicas."

En este sentido, la UAM niega que viole las cláusulas 1, 25, 52, 91, 103, 108, 109, 121, 122, 141, 142, 166, 168 y 184 del CCT, en relación con los artículos 37 y 39 de la LFT y las demás que indica el SITUAM, asimismo e independientemente de que el SITUAM no es específico, niega que se afecte el salario y prestaciones de trabajadores académicos.

SOBRE LOS TRABAJADORES DE TIEMPO DETERMINADO Y SOBRE LA CONTRATACIÓN DE LOS ACADÉMICOS:

La UAM niega que se violenten las cláusulas 1, 25 y 109 del CCT, en relación con los artículos 37, fracción II y 39 de la LFT, por lo siguiente:

El RIPPPA, en el artículo 151 Bis, establece que las contrataciones de personal académico por tiempo determinado **menores de un año**, serán **prorrogadas** hasta completar un año, siempre que la prórroga sea solicitada por los titulares de las jefaturas de departamento con base en la planeación académica de los consejos divisionales, en las necesidades académicas y que subsista dicha necesidad.

En estas condiciones, las prórrogas de las contrataciones del personal académico por tiempo determinado están sujetas a que subsista la necesidad académica, pero también a la planeación académica que corresponde a los consejos divisionales; además, deben



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ser solicitadas por la jefatura de departamento académico correspondiente, por lo que no se podrían realizar contrataciones como lo solicita el SITUAM.

Para que el personal académico por tiempo determinado pueda ser contratado por tiempo indeterminado debe existir una necesidad académica así definida por el consejo divisional correspondiente, una convocatoria a concurso de oposición debidamente autorizada y publicada, y que dicho personal resulte ganador del concurso, entre otros requisitos.

De acuerdo con lo anterior resulta infundada e improcedente la demanda del SITUAM para intervenir en la determinación de necesidades de personal académico y que le imponga un plazo para realizar contrataciones del mismo personal.

En cuanto a la petición que realiza el SITUAM para que se *"basifique al personal académico contratado por tiempo determinado cuando subsista la materia de trabajo, de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo"*, se debe considerar que al ser un trabajo especial el que realiza el personal académico, por disposición del artículo 3º, fracción VII constitucional y 353-L de la LFT, no aplica el principio de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 39, inclusive existen numerosas tesis de los Tribunales Colegiados de Circuito que sostienen esencialmente lo siguiente:

- Debido a la situación jurídica que guarda el personal docente en las universidades autónomas, la prórroga del contrato no se rige por la subsistencia del trabajo en los términos del artículo 39 de la LFT, sino por lo que establece su legislación universitaria; que para que el personal académico alcancen su definitividad y sean considerados como trabajadores de tiempo indeterminado, deben sujetarse a las evaluaciones académicas y resulten vencedores de los concursos de oposición regulados por las propias universidades, en razón de que ésta es la única manera que garantiza la permanencia y estabilidad en el empleo como personal académico.
- Si un profesor es contratado por tiempo determinado, no tiene derecho a que se le prorrogue su contrato individual de trabajo, si no ha obtenido su definitividad conforme a las disposiciones universitarias, máxime que, en tratándose del personal académico no rige el artículo 39 de la LFT, en virtud de que no es factible afirmar que prevalece ulteriormente la causa o materia del contrato, ni tampoco que debe ser prorrogado por todo el tiempo en que perdure la necesidad de impartir cátedra en general, ya que la referida temporalidad atiende a que las instituciones, cuya finalidad es prestar servicios educativos de naturaleza pública, continua, ordinaria y permanente, han tenido la necesidad de contratar al

12

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4º piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

trabajador académico para un periodo lectivo determinado, que una vez transcurrido, concluye su objeto o materia, sin que pueda entenderse que subsiste o sigue vigente para un lapso posterior que no sea el de su propia duración.

- No basta que se pruebe que subsiste la materia del trabajo de un trabajador académico interino de la Universidad para la procedencia de la prórroga de su contrato, sino que también es necesario contar con la aprobación del organismo correspondiente para ello en términos de la legislación universitaria, pues dicha institución educativa por mandato constitucional es autónoma y dentro de sus atribuciones tiene la libertad de fijar las modalidades de las relaciones laborales con ese tipo de trabajadores (en atención a sus finalidades); de ahí que la LFT los considere con características propias, al ser una actividad especial de índole específico, por lo que la prórroga solicitada no se rige por el artículo 39 de la LFT, sino por lo que establecen los artículos 3o, fracción VII, de la CPEUM; 353-L de la citada ley; y la legislación universitaria.

Por otra parte, la UAM pagan las prestaciones al personal conforme a lo establecido en el propio CCT y en consideración al tiempo de contratación de cada trabajador. En el caso específico del aguinaldo, en estricto apego a la cláusula 154 del CCT vigente, que a la letra dice:

*“Al personal que **se encuentre laborando a la fecha del pago del aguinaldo** y que hubiere ingresado antes del 2 de julio, 40 días de salario: 30 días en la primera quincena de diciembre y 10 días al tercer día hábil del mes de enero, contando a partir de la fecha de reincorporación de labores del periodo vacacional...”*

En consideración a lo anterior, el pago de aguinaldo al personal temporal que no cuente con contrato activo a la fecha de pago de dicho concepto, se le cubre la parte proporcional. Asimismo, cuando el personal lo solicita se le cubren las partes proporcionales, tales como aguinaldo, prima vacacional, y de así requerirlo y si cumple con la antigüedad necesaria, se le paga su antigüedad.

En cuanto al Acuerdo 11/2018 emitido por el Rector General no es materia de un emplazamiento por cumplimiento del CCT, ya que no forma parte del pacto laboral, sino que corresponde a las facultades exclusivas de la UAM, como institución de educación superior autónoma por ley, por lo que resulta improcedente e infundado que el SITUAM pida que se deje sin efectos.

SOBRE LOS AYUDANTES DE LICENCIATURA Y DE POSGRADO:

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Independientemente de que el SITUAM no justifica la supuesta violación a la cláusula 52 del CCT, y que en ninguna convocatoria se han establecido funciones correspondientes al personal administrativo de base, se debe considerar que el RIPPPA, en el artículo 169, indica que al concurso de evaluación curricular para ayudantes, se aplicarán en lo procedente las normas relativas a los trámites administrativos del procedimiento de ingreso del personal académico ordinario por tiempo determinado.

Al respecto, el artículo 140, prevé que los titulares de las jefaturas de departamento redactarán las convocatorias que deberán contener las funciones específicas por realizar.

De acuerdo con lo anterior, corresponde a los titulares de las jefaturas de departamento definir las actividades a realizar, las cuales están referidas a la coadyuvancia con el profesorado en sus actividades académicas y en consideración del artículo 3, fracción V del RIPPPA, por lo que se niega que las convocatorias respectivas contengan funciones que no sean de carácter académico.

De acuerdo con lo anterior resulta infundado e improcedente la demanda del SITUAM para intervenir en la contratación de personal académico.

SOBRE LA CONVOCATORIA DE CONCURSO DE OPOSICIÓN:

El Colegio Académico de la UAM, en la sesión 461, celebrada el 22 de julio de 2019, aprobó la reforma al RIPPPA, en la que, entre otros cambios, estableció que la fecha de ingreso del personal académico será determinada por las personas titulares de las direcciones de división, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la conclusión del concurso de oposición (artículo 118, fracción XII).

Toda vez que esta condición se relaciona con la contratación del personal académico, no puede ser materia de negociación bilateral. Además, de proceder como lo solicita el SITUAM, se incumpliría con el citado artículo del RIPPPA.

SOBRE EL CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR:

La UAM no incumple la cláusula 108 del CCT, en virtud de que el RIPPPA, en la exposición de motivos y en el artículo 138, puntualiza que la entrevista que las comisiones dictaminadoras divisionales realicen a las personas concursantes será pública y tendrá por objeto evaluar la capacidad docente, confirmar, aclarar o ampliar los datos curriculares, y que con el objeto de agilizar sus actividades se concede a las comisiones dictaminadoras divisionales el obviar la entrevista a las personas candidatas en los supuestos que establezca cada una de ellas en los criterios específicos.

14

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

De acuerdo con lo anterior, por disposición reglamentaria las comisiones dictaminadoras divisionales cuentan con la facultad de considerar aquellos supuestos en los que se obvие la entrevista, lo que de ninguna manera representa una política de discriminación y falta de transparencia, como lo señala el SITUAM.

En este sentido, resulta improcedente que el SITUAM solicite a la UAM "generar lineamientos en los que determine los criterios para realizar las entrevistas y la ponderación que se le otorgará para que el otorgamiento del contrato se realice a la persona que cuente con mayor capacidad, experiencia y preparación para ocupar la plaza", ya que esto, por disposición constitucional y legal, corresponde exclusivamente a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, por lo que no corresponde a la materia de negociación bilateral con el SITUAM.

SOBRE LAS CONTRATACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO VISITANTE Y EXTRAORDINARIO:

La UAM realiza las contrataciones de personal académico visitante y extraordinario en los términos que marca el RIPPPA, que es la norma aplicable para estos procedimientos.

El RIPPPA, en los artículos 153 y 156, estatuye que la propuesta para la contratación de personal académico visitante, previa verificación de la disponibilidad presupuestaria, se formulará ante el consejo divisional para su aprobación, y que la contratación podrá establecerse hasta por un año y prorrogarse dos veces hasta por un año cada una, a solicitud del propio consejo divisional, previo análisis del informe correspondiente de la profesora o profesor.

En este sentido, el RIPPPA y la referida cláusula del CCT señalan que el contrato que se celebre no podrá ser mayor de un año, pero ésta última en ninguna parte estipula que la contratación del personal académico visitante tenga que limitarse a sólo un año, como lo menciona el SITUAM.

SOBRE LA EXTENSIÓN DE JORNADA DE TIEMPO COMPLETO y SOBRE CONCURSOS DE OPOSICIÓN PARA PLAZAS DE ASISTENTE

La UAM niega que viole las cláusulas 141 y 142, toda vez que de acuerdo con el Reglamento Orgánico (RO), en el artículo 44, fracción V, y el RIPPPA, en el artículo 117, compete exclusivamente a los consejos divisionales determinar anualmente las necesidades del personal académico que presenten las personas titulares de las direcciones de división para desarrollar los planes y programas académicos, y que en

15

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivooag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

esta determinación se indicarán los requisitos y el perfil académico conforme a los artículos 1 y 1 bis del Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico, mismos que tendrán que estar relacionados con el campo de conocimiento y, en su caso, la disciplina o disciplinas afines a las necesidades académicas que se deben atender.

De acuerdo con lo anterior, la emisión de las convocatorias se encuentra sujeta a las necesidades que se aprueben en los consejos divisionales, quienes determinan el perfil académico para atender la necesidad.

Además, en ninguna parte del CCT se establece la obligación para la Universidad de emitir convocatorias para todo el personal académico que esté contratado de medio tiempo o de asistente.

SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO:

La Universidad niega que incumpla con lo pactado en la cláusula 166, tercer párrafo, en relación con las cláusulas 168 y 184 del CCT, toda vez que de acuerdo con el RO, en el artículo 69, fracción V, las personas titulares de las jefaturas de departamento deben asignar las cargas docentes al personal académico de su **departamento** en consideración de la necesidad de establecer un equilibrio entre docencia e investigación para el de carrera, según lo determinen los planes y programas académicos de la división.

En estas condiciones, no se podría prever en las convocatorias los horarios y el número de horas frente a grupos, ya que esto depende de la planeación académica de la jefatura de departamento, a partir del número de personal académico que se encuentra adscrito al departamento.

El CCT establece la comisión y procedimiento que debe seguirse en caso de algún miembro del personal académico considere que se afecta el equilibrio entre docencia e investigación, por lo que no se podría proceder conforme lo solicita el SITUAM. En el propio CCT están previstos los mecanismos para resolver los casos cuando no se respeta el equilibrio entre la docencia y la investigación, al momento de asignar la carga docente por parte de los Jefes de Departamento Académico y no desde las convocatorias, particularmente en las cláusulas 64, fracción I y 184, fracción II del CCT.

Además en ninguna cláusula del CCT se establece que "el inicio y terminación de la jornada de trabajo se acordará por la Universidad y el Sindicato tomando en cuenta las necesidades de cada dependencia", ni que en las convocatorias se deben establecer los horarios y número de horas frente a grupo que mantengan el equilibrio entre la docencia y la investigación acordados de manera bilateral con el SITUAM.

16

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Asimismo, la UAM niega que se adeude el pago de tiempo extraordinario.

CUARTA.

Independientemente de que el SITUAM no fundamenta las supuestas violaciones, y que en sus anexos se refiere a cuestiones diferentes y diversas, la UAM niega que infringe las cláusulas 152, 153 fracción VIII, 154 y 157 del CCT, ya que cubre de manera oportuna a los trabajadores administrativos temporales el pago de aguinaldo y de prima vacacional, conforme al tiempo laborado.

Particularmente, realiza el pago de Aguinaldo en estricto apego a la cláusula 154 del CCT, que a la letra dice:

*“Al personal que **se encuentre laborando a la fecha del pago del aguinaldo** y que hubiere ingresado antes del 2 de julio, 40 días de salario: 30 días en la primera quincena de diciembre y 10 días al tercer día hábil del mes de enero, contando a partir de la fecha de reincorporación de labores del periodo vacacional...”.*

En consideración a lo anterior, el pago de aguinaldo al personal temporal que no cuente con contrato activo a la fecha de pago de dicho concepto, se le cubre la parte proporcional. Asimismo, cuando el trabajador lo solicita se les cubren las partes proporcionales, tales como aguinaldo, prima vacacional; por lo tanto, resulta improcedente cubrir algún salario adicional como equivocadamente lo solicita el SITUAM.

QUINTA.

La UAM niega que violente de forma integral el CCT, en particular las cláusulas 1,5, 6, 61, 62, 63, 64, 208 fracción III, 215 fracción XXIX, demás aplicables, así como la legislación laboral, ya que tratándose de las actas administrativas que se levantan, se apegan al procedimiento pactado de manera bilateral en la cláusula 6 del CCT y donde se les otorga a los trabajadores la posibilidad de argumentar y presentar las pruebas que estimen pertinentes, con la presencia de la representación sindical.

En cuanto a la afirmación del SITUAM de que se *“anula la facultad conciliatoria y de resolución de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución en dicha materia en lo referente a casos de sanciones a los trabajadores”*, resulta infundada, toda vez que esta Comisión conoce de los recursos que presentan exclusivamente a los trabajadores sancionados, y se integra de manera bilateral; por lo tanto, no se le puede imputar a la UAM un incumplimiento en este aspecto.

17

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

La referencia a la cláusula 215, fracción XXIX no guarda relación con los argumentos del SITUAM en este punto.

SOBRE EL INCUMPLIMIENTO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIOLANDO LA CLÁUSULA PRIMERA DEL CCT:

La UAM niega que viole la cláusula 1 del CCT, relacionado con la supletoriedad de la LFT para todo aquello no previsto en el CCT, ya que en los casos donde se determina la rescisión de un trabajador, se cumple con la entrega del aviso de rescisión en los términos que establece el artículo 47 de la LFT que señala el SITUAM, el cual indica:

Artículo 47...

...

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado."

Por lo que, en los casos en que el trabajador se niega a recibir las notificaciones de citatorios y avisos de rescisión, o realiza lo necesario para no ser localizado, la UAM no puede quedar en estado de indefensión, y en estos casos, la propia LFT establece los mecanismos de notificación, como ocurrió con los trabajadores que señala: Eduardo Arrecia Corona y Emiliano José Felix Hoyo Arana.

Ambas personas fueron debidamente notificadas y sometieron sus casos a las autoridades laborales, por lo que la información relacionada con ellos es de carácter reservado, en términos de las leyes general y federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y del Reglamento para la Transparencia de la Información Universitaria la UAM.

En cuanto a que "la Universidad falta continua y permanentemente al cumplimiento del Artículo 684-H de la LFT", toda vez que se refiere a los conciliadores adscritos al Centro

18

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Federal de Conciliación y Registro Laboral, no es aplicable a la Universidad, ni siquiera por supletoriedad.

SOBRE LA CONCILIACIÓN

Independientemente de que este punto, al igual que otros que formula el SITUAM, no corresponde al objeto del emplazamiento a huelga, que es el cumplimiento del CCT, toda vez que se trata de conflictos individuales, la UAM niega que viole la cláusula 5, pues constituye una potestad y no una obligación agotar la conciliación, lo que además no guarda una relación de concatenación con la cláusula 6, la cual no se refiere necesariamente a incidentes o conflictos entre un trabajador y su jefe inmediato, sino a causas graves, como lo son, por ejemplo, los casos de acoso y hostigamiento sexual cometidos en contra de trabajadoras.

“Cláusula 5. Cuando surjan incidentes o conflictos entre un trabajador y su jefe inmediato, la UAM, el trabajador o la representación sindical podrán solicitar una reunión conciliatoria a las autoridades del área correspondiente o aquellas que corresponda según el caso. En caso de no existir conciliación, las partes procederán conforme al Contrato Colectivo de Trabajo.”

De la propia cláusula 5 se advierte que la conciliación en los casos ahí señalados, también puede solicitarla el trabajador y la representación sindical, por lo que es ilógico imputar a la UAM una supuesta violación.

Por lo tanto, y dado que las personas que indica el SITUAM, fueron rescindidas por causas graves y solicitaron la intervención de autoridades laborales, ambas partes deberemos estar a lo que se determine.

SOBRE EL ACTA DE INVESTIGACIÓN

Independientemente de que este punto, al igual que otros que formula el SITUAM, no corresponde al objeto del emplazamiento a huelga, que es el cumplimiento del CCT, toda vez que se trata de conflictos individuales, la UAM niega que viole la cláusula 6, ya que en todos los casos se cita a los trabajadores a las entrevistas correspondientes y particularmente en los dos casos que menciona el SITUAM, se les notificó conforme a lo establecido en la propia cláusula 6 y en la LFT, y la representación sindical, participó en los procedimientos.

En cuanto a la solicitud de reinstalación de las personas que indica el SITUAM, la UAM estará a lo que, en su caso, determinen las autoridades laborales.

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ANÁLISIS DEL ACTA DE INVESTIGACIÓN:

Independientemente de que este punto, al igual que otros que formula el SITUAM, no corresponde al objeto del emplazamiento a huelga, que es el cumplimiento del CCT, toda vez que se trata de conflictos individuales, la UAM niega que violente el procedimiento que establece la cláusula 6 del CCT, ya que en su instrumentación se cumplen con las formalidades que exige la mencionada cláusula, la cual indica que "*...Una vez concluida la entrevista, a petición de la representación sindical o del trabajador involucrado, realizarán un análisis conjunto del acta levantada, los titulares de las Unidades universitarias y Rectoría General con el Grupo Interno Coordinador respectivo, en un plazo no mayor de dos días hábiles a partir de la actuación, análisis del cual podría desprenderse una solución conciliatoria, o en su caso, turnar el asunto a la instancia que corresponda...*"; por lo que, si el trabajador o la representación no solicitan el análisis del acta respectiva, evidentemente no puede haber un "análisis conjunto" y no le es imputable a la UAM.

Por lo tanto, y dado que las personas que indica el SITUAM, fueron rescindidas por causas graves y solicitaron la intervención de autoridades laborales, ambas partes deberemos estar a lo que se determine.

SOBRE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN:

Independientemente de que la petición que formula el SITUAM es ambigua e imprecisa al indicar que la UAM "*...transgrede sistemática y continuamente las Cláusulas 61, 62, 63, 64, 208 fracción III...La Universidad se niega rotundamente a la negociación conciliatoria de manera bilateral,*", y no establece las circunstancias para justificar lo que afirma, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Las cláusulas 53 a 60 se refieren a la integración, funcionamiento y facultades generales de todas las comisiones mixtas, y la cláusula 62, establece un derecho que corresponde ejercer exclusivamente a los trabajadores, por lo cual resulta ilógico e improcedente responsabilizar a la UAM cuando un trabajador no interpone un recurso.

"Cláusula 62

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución para el conocimiento de los conflictos individuales de trabajo a que se refiere la fracción I de la cláusula 61, ajustará su procedimiento a los siguientes lineamientos:

...

II. El trabajador tendrá un plazo de 10 días hábiles para acudir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, después de haber sido notificado de la decisión dictada en la reconsideración a que se refiere la cláusula 6..."

20

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Asimismo, por la integración mixta de la Comisión, la forma de funcionamiento corresponde acordarla a la misma y los acuerdos se toman de manera bilateral, por lo que la UAM niega cualquier imposición.

SOBRE LA AMPLIACIÓN Y CREACIÓN DE INSTALACIONES

La UAM niega que haya ampliado instalaciones, incrementado servicios, o creado nuevos centros de trabajo y que existan nuevas necesidades relativas al número de trabajadores de base y, por lo tanto, que haya incurrido en violaciones a la cláusula 215 del CCT en su fracción XXIX; por lo que resulta improcedente la solicitud de plazas que realiza el SITUAM, incluso en cuanto a los centros de Innovación, Cultura y Tecnología que refiere el SITUAM, no se trata de centros de trabajo de la UAM, sino que son proyectos de municipios del Estado de México y lo que se firmó con la UAM son convenios de colaboración que no se han concretado en convenios específicos.

En cuanto a la "Casa Leonora Carrington y Uruguay 25", se tratan de dos proyectos que están en proceso de construcción, habilitación y acondicionamiento, además de que no son nuevos centros de trabajo ni existen necesidades de plazas.

SEXTA.

Independientemente de que en esta petición el SITUAM no exige el cumplimiento del CCT sino el cumplimiento al Convenio General firmado entre las partes el 5 de mayo de 2019; que no existe una relación entre las cláusulas que señala y la petición que formula, ya que dichas disposiciones no regulan el cumplimiento de los acuerdos entre las partes, la UAM niega que que violente de forma integral el CCT, en particular las cláusulas 4, 12, 67 fracciones II y V, 81 fracción I incisos a) y h), 70 fracción III párrafo segundo, fracción VI y VII, 181 fracciones I y 11, 215 fracción III, 215 fracción XXIX y demás relativas y aplicables, respecto a la obligatoriedad del mismo CCT, irrenunciabilidad de los derechos laborales, respecto al convenio general, y que la UAM se niegue a cumplir con lo estipulado en todos sus términos el convenio referido.

De manera particular, la UAM ha dado cumplimiento a los puntos primero, segundo, tercero, quinto, sexto, octavo, decimo y décimo primero del Convenio General, inclusive conforme a los acuerdos TERCERO, QUINTO y SEXTO del Convenio General, la UAM propuso la creación de puestos nuevos y para acordar con el SITUAM las funciones requisitos y salarios de estos puestos nuevos, se integraron al Convenio General los anexos 1, 3 y 4, donde la UAM propuso el número de plazas por puesto, la adscripción y horarios y, en el caso de las educadoras, el perfil; sin embargo, el SITUAM no respondió ni presentó contrapropuesta alguna. En este sentido, se niega que la UAM haya

21

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

incumplido dicho Convenio, ya que además dependía de un acuerdo bilateral en cuanto a los perfiles de los nuevos puestos, por lo que de ninguna manera puede ser imputable a la UAM. Por lo tanto, al no incurrir en las violaciones al CCT, la petición del SITUAM resulta improcedente.

SÉPTIMA.

El otorgamiento de las prestaciones sociales referidas en la petición, se realiza conforme a lo establecido en la cláusula 194 del CCT y el acuerdo 03/2020 correspondiente al otorgamiento de las prótesis mamarias.

Respecto a la emisión de las guías o criterios para el otorgamiento de prestaciones, éstas se realizaron derivado de las constantes solicitudes por parte del SITUAM, en el sentido de homologar los criterios para su otorgamiento.

OCTAVA.

La Universidad niega que viole las cláusulas 53, 58, 67, 81, 82, 83, 84, 85, 86 del CCT, respecto las facultades bilaterales establecidas de la Comisión Mixta General de Admisión, Escalafón del Personal Administrativo, donde supuestamente se vulnera y violenta el derecho establecido con relación a los ascensos escalafonarios.

Se debe considerar que la CMGAEPA, integrada por representantes de la UAM y del SITUAM, se encarga del procedimiento para cubrir plazas de nueva creación y las vacantes generadas por ascensos escalafonarios.

Al respecto, la cláusula 67 del CCT, establece:

La Comisión Mixta General de Admisión y Escalafón del Personal Administrativo tendrá las siguientes facultades:

- I. Elaborar y aplicar en lo conducente, el Reglamento General de Admisión y Escalafón donde se establezcan los criterios, lineamientos, procedimientos y requisitos generales para la admisión, adscripción, permuta, cambio de puesto y ascenso de los trabajadores administrativos de base;*
- II. Registrar a los candidatos y determinar quién debe cubrir las plazas o puestos vacantes, temporales o definitivos o de nueva creación, en base al resultado del examen, si así lo requiere, y/o a la antigüedad del aspirante en la Universidad;*

22

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

- III. *Elaborar el escalafón e integrar todos los puestos o plazas de base al mismo, realizando los movimientos escalafonarios conforme a los lineamientos generales establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo;*
- IV. *Emitir y publicar los boletines escalafonarios correspondientes con base en el Reglamento de Admisión y Escalafón;*
- V. *Examinar a los aspirantes o candidatos para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, ajustándose a los lineamientos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento General de Admisión y Escalafón, para la admisión, adscripción, permuta, cambio de puesto y ascenso de los trabajadores administrativos, comunicando a la UAM su decisión en un término no mayor de tres días hábiles. El aspirante o candidato que resulte ganador conforme al procedimiento de la CMGAEPA, iniciará la prestación de sus servicios en la vacante o puesto de nueva creación de que se trate, a partir del primer día hábil de la quincena siguiente a la fecha en que haya sido comunicada a la Universidad la decisión de la Comisión, salvo que se trate del periodo de vacaciones, en los casos de admisión. En el caso de tiempo determinado u obra determinada iniciará sus servicios al día hábil siguiente al de la comunicación de la resolución respectiva de la CMGAEPA;*
- VI. *Asesorarse de los especialistas que se requieran. Cuando éstos sean trabajadores de la UAM, ésta concederá las facilidades para que los mismos cumplan esta función. En los casos que la CMGAEPA requiera y acuerde asesorarse de especialistas que no sean trabajadores de la UAM, ésta pagará los honorarios del servicio;*
- VII. *En los procedimientos de ascenso escalafonario podrá eximir la aplicación del examen a los candidatos que hayan ocupado el mismo puesto en la Universidad, de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo; y*
- VIII. *Las demás que se deriven de las anteriores y de este Contrato Colectivo de Trabajo."*

Por lo tanto y como el funcionamiento de la citada CMGAEPA es bilateral, se niega que la Universidad vulnere y violente de manera sistemática el derecho establecido con relación a los ascensos escalafonarios.

Conforme a la cláusula 82 del CCT, el SITUAM una vez enterado mediante la resolución de la CMGAEPA de una plaza vacante definitiva inicia el plazo para proponer candidatos.

NOVENA.

Independientemente de que el SITUAM no especifica en qué consisten los supuestos incumplimientos, la UAM niega que violente de forma integral en particular las cláusulas



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

53, 58, 71, 72, 73, 74, 75, 208 fracción I y demás aplicables del CCT, toda vez que las funciones de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHyS) y la Comisión Mixta de Unidad de Higiene y Seguridad (CMLHyS), están definidas en el CCT y se circunscriben a las materias ahí especificadas y su funcionamiento es bilateral. Asimismo, se niega que la Dirección de Logística y Protección Civil y el Departamento de Higiene y Seguridad desplacen de manera unilateral facultades de tales comisiones.

Por lo que respecta a las cláusulas 71 a 75 del CCT, que el SITUAM señala como supuestamente violadas, se debe considerar que las facultades que confieren a las comisiones de higiene y seguridad se circunscriben a los riesgos de trabajo (accidentes y enfermedades profesionales).

En cuanto a la Dirección de Logística y Protección Civil esta cuenta con facultades en específico que no desplazan las contenidas en las cláusulas 73 y 75 del CCT referentes a las comisiones de higiene y seguridad, pues la fracción XV de la cláusula 73 únicamente establece que la UAM programará la realización de simulacros que incluirá las acciones preventivas que promueva o formule la CMGHyS, y corresponde a la UAM cumplir la normatividad federal y local en cuanto a protección civil y que es responsabilidad de esta Dirección su aplicación y cumplimiento, particularmente lo relacionado con la Ley General de Protección Civil.

Asimismo, se debe aclarar que el Departamento de Higiene y Seguridad no es de reciente creación como lo pretende hacer creer la representación sindical, y cuenta con facultades diferentes a las funciones establecidas en las cláusulas 73 y 75 del CCT para las comisiones de higiene y seguridad, pues el objetivo del departamento es proveer el apoyo logístico y operativo para el funcionamiento de la CMGHyS y la CMLHyS, por medio del Programa de Higiene y Seguridad y campañas de salud, con el fin de contar con espacios que cumplan con las condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo y contribuir al cuidado de la salud de las y los trabajadores.

DÉCIMA.

Independientemente de que el SITUAM no establece con claridad su petición, ya que no especifica a qué cursos de capacitación se refiere, se niega que la UAM viole el CCT, en particular las cláusulas 53, 58, 68, 69, y demás aplicables del CCT relativas a las facultades establecidas para la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento (CMGCyA), las cuales funcionan de manera bilateral.

De conformidad con las cláusulas 53, 58, 59 y 68 del CCT, corresponde a la CMGCyA expedir de manera bianual el Programa General de Capacitación, en donde de manera bilateral se incluyen los cursos para el personal de base que estiman son los

24

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4º piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

convenientes para elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, mediante los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. Por lo cual, no es una decisión exclusiva de la Universidad determinar los cursos que se van a impartir.

Es necesario precisar que en los Criterios Operativos de la CMGCyA, numeral 1, especifica de manera clara que le compete a cada representación (Universidad y Sindicato) realizar la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). Por lo que a la Universidad le corresponde exclusivamente llevar a los jefes de las áreas correspondientes la propuesta de cursos resultado de la consulta realizada por la representación sindical; en consecuencia, al Sindicato le corresponde llevarla a cabo con los trabajadores de base.

Del mismo modo, los cursos que son sometidos para conocimiento de esta Comisión serán analizados y, en su caso, considerados para el siguiente programa de capacitación que se apruebe, salvo que se determine algo distinto en el pleno de dicha Comisión, conforme a los Criterios mencionados.

Evidencia de ello es que en el periodo de invierno (marzo) de 2022, impartió cursos a las y los trabajadores de base de los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI); asimismo, en todo momento ha tenido disposición y apertura para el diálogo y presentó en tiempo y forma diversas propuestas de cursos para el periodo de verano 2022, mismas que no fueron aceptadas por la parte sindical.

En 2022 y 2023 se impartieron los siguientes cursos a las y los trabajadores de los CENDI:

Año	No. cursos	No. trabajadores
2022	15	225
2023	13	133
Total	28	358

DÉCIMA PRIMERA.

Independientemente de que la petición es ambigua, y de que no se solicita propiamente el cumplimiento del CCT sino de diversos acuerdos firmados entre las partes, lo cual no es materia del emplazamiento a huelga, la UAM niega que violente de forma integral el CCT, en particular las cláusulas 2, 7, 12, 71, 72, 73, 74, 75, 208, y demás relativas y

25

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

aplicables del CCT, y los acuerdos 08/2021, 06/98, 03/90 y 08/90 pactado entre la UAM y el SITUAM.

La UAM no cuenta con disponibilidad presupuestal para construir los Talleres Gráficos en la Rectoría General, lo cual fue informado al SITUAM a través del oficio SG.6144.2018, y para este ejercicio fiscal tampoco se cuenta con el recurso para tal efecto; sin embargo, existe actualmente un espacio destinado para los Talleres.

Asimismo, en dicho oficio, se comprometió con los representantes del SITUAM a no reservar lugares en el estacionamiento en el área asignada para los trabajadores administrativos, cuando existan eventos en la Rectoría General, y se cumple el compromiso establecido en el Acuerdo 06/98 consistente en *“facilitar lugares para estacionamiento de automóviles para los trabajadores administrativos de base, proporcionando los tarjetones de acceso”*.

Adicionalmente, a través del oficio SRT.0727.2019, se ratificó al SITUAM que no es posible atender su solicitud relacionada con la reubicación de los Talleres, por medidas de austeridad presupuestal.

Respecto al pago de tiempo extraordinario, las unidades universitarias y las dependencias de la Rectoría General, cuando existe necesidad de realizar actividades para garantizar el funcionamiento de las actividades sustantivas de la UAM, ésta solicita tiempo extraordinario al personal administrativo, el cual se paga bajo los criterios del Acuerdo 03/90.

Por lo que se refiere al Acuerdo 08/2021, el SITUAM no especifica en qué consiste la supuesta violación; sin embargo, se debe considerar que este Acuerdo se suscribió con el propósito de atender las medidas emitidas por las autoridades sanitaria ante la Emergencia Sanitaria por COVID-19 y, en este sentido, *“procurar un regreso confiable que reduzca eficazmente los riesgos causados por la epidemia SARS-CoV-2 (COVID-19) y ante la necesidad de reanudar de manera presencial las actividades administrativas y académicas, la UAM tomará las medidas necesarias para que el retorno universitario a las instalaciones sea de forma escalonada o gradual, responsable, cuidadosa y con perspectiva humana, consideración a los principios rectores y demás disposiciones determinadas por las autoridades sanitarias competentes, principalmente el concerniente a privilegiar la vida y la salud de la comunidad universitaria”*, al cual la UAM ha dado el debido cumplimiento.

DÉCIMA SEGUNDA.

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

La UAM niega que violente el CCT, en particular las cláusulas 1, 4, 75 fracción XV, 208 fracción I, 215 fracción XI, y demás aplicables, las cuales en ningún momento establecen la obligación de la UAM de "proveer de equipo tecnológico y del mobiliario a los trabajadores para el desempeño de sus funciones, así como, dotar a la estructura sindical del mobiliario, y equipo de cómputo actualizado para el desarrollo de las actividades sindicales", como se advierte a continuación:

Cláusula 1

Las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma Metropolitana y sus trabajadores se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo; en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 4

Los integrantes de los Grupos Internos Coordinadores en las Unidades Universitarias y Rectoría General, tratarán en primera instancia, los asuntos de cada una de ellas con los titulares de las mismas, o con las personas a quienes compete el asunto de que se trate, formulando su petición por escrito, sin menoscabo de las facultades del Comité Ejecutivo para tratar los asuntos individuales o colectivos. Los representantes de la UAM deberán resolver a más tardar en los cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que se entregue la solicitud. La resolución deberá ser escrita y fundada, expresando los argumentos en que se haya basado.

Cláusula 75

Se establecerán Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en cada una de las Unidades y en Rectoría General. En la Dirección de Difusión Cultural y en cada uno de los CENDI las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad se integrarán por dos representantes del Sindicato y dos de la Universidad. Estas Comisiones Mixtas tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

...

XV. Vigilar que las áreas de trabajo tengan condiciones adecuadas para el desempeño de las labores contratadas."

Cláusula 208

Respecto a los trabajadores, la Universidad se obliga a:

- I. Observar las medidas que fijen las leyes, reglamentos e instructivos de observancia general expedidos por las Autoridades del Trabajo sobre condiciones y riesgos de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; así como las medidas de seguridad adecuadas para el uso de las instalaciones, instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general. Observar los tratados internacionales celebrados y aprobados por el Estado Mexicano en cuanto sean aplicables.*

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

De igual manera se obliga a observar las medidas de higiene y seguridad laboral contenidas en los tratados internacionales celebrados y aprobados por el Estado Mexicano.

Tener en todo tiempo y en los lugares adecuados el personal, medicamentos y útiles indispensables para que oportunamente y de manera eficaz, se presten los primeros auxilios al trabajador.

En los casos en que los servicios médicos de la Universidad presten atención médica a los trabajadores, en su caso, les expedirá el documento de primeros auxilios proporcionados.

La Universidad con una anticipación de al menos 6 días hábiles, informará al Sindicato, a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad y a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de la Unidad correspondiente, de las 134 134 obras de mantenimiento o remodelación que requiera llevar a cabo;

... ”.

Cláusula 215

Respecto al Sindicato, la Universidad se obliga a:

...

XI. Seguir proporcionando al Sindicato, por todo el tiempo que éste lo requiera para el ejercicio de sus funciones, el uso del mobiliario y equipo que aparecen en el inventario que se adjunta al presente Contrato Colectivo de Trabajo, firmado por representantes de ambas partes, así como el mantenimiento y reposición del mismo cuando lo requiera. Dicho mobiliario y equipo seguirá siendo propiedad de la Universidad, responsabilizándose el Sindicato de su custodia. Asimismo, cada unidad universitaria y la Rectoría General podrán proporcionar material de papelería e insumos de cómputo a los Grupos Internos Coordinadores del Sindicato, previa justificación de sus necesidades;

... ”.

Independientemente de lo anterior y de acuerdo con lo establecido en el CCT, la Universidad otorga equipo funcional y adecuado en relación con las actividades que realiza el personal académico y administrativo de base; proporciona al SITUAM el uso del mobiliario y equipo, así como el mantenimiento y reposición del mismo cuando lo requiere.

Asimismo, en el Acuerdo 15/2018 del Rector General mediante el cual se establecen medidas de racionalidad y austeridad presupuestal en la Universidad, en el acuerdo Segundo, inciso g) dispone que la adquisición de mobiliario y equipo para oficinas, se realizará cuando sea estrictamente necesario o forme parte del plan anual de adquisiciones.

28

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Es necesario señalar que, en la cláusula 190, fracción V del CCT, es una obligación del personal administrativo conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo que se les haya proporcionado para el desempeño de su trabajo.

DÉCIMA TERCERA.

La UAM niega que violenta de forma integral el CCT, en particular las cláusulas 1, 4, 215 fracción III, y demás aplicables, respecto a la no intromisión en ninguna circunstancia en la vida y organización interna del Sindicato y que violenta el derecho sindical de las y los trabajadores, ya que en ningún momento la UAM ha pretendido decidir quién puede ser delegada o delegado y quien no, y en cuanto a los permisos atiende lo establecido en la cláusula 215 del CCT.

Inclusive, la cláusula 216, fracción III del CCT estatuye lo siguiente:

"Cláusula 216

Respecto al Sindicato la Universidad se obliga a:

Conceder licencia o permiso con goce de salario íntegro incluyendo prestaciones de carácter legal y derivadas de este Contrato Colectivo de Trabajo, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondieran durante el tiempo de permiso:

...

A los delegados sindicales para que asistan a las Asambleas del Consejo Delegacional o General de Delegados. Este permiso se concederá en diez ocasiones al año para asistir al Consejo General y en ocho ocasiones al año para acudir al Consejo Delegacional. Cuando menos la mitad de estas ocasiones deberá ser en días laborables en los que no haya clases. En ambos casos los permisos para delegados se concederán a un delegado por cada 10 trabajadores sindicalizados o fracción mayor de 7 de cada departamento, sección o grupo de trabajo de la UAM;

..."

En este sentido, la UAM otorga el número de permisos que se establece en el CCT.

En cuanto a la respuesta que dio la Universidad al emplazamiento por revisión salarial 2023, se debe considerar que le asiste a la UAM el derecho de dar respuesta al emplazamiento conforme a sus consideraciones y se hizo referencia a documentos e información que por disposición de la LFT están en registros públicos, como son las tomas de nota, los estatutos sindicales y las constancias de legitimación de los CCT.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

OBJETO DE LA HUELGA

Las peticiones formuladas por el SITUAM son oscuras e imprecisas, en virtud de que no expresa con claridad y puntualidad los hechos y circunstancias bajo las cuales asegura que la UAM incumple las cláusulas citadas en cada una de sus peticiones, pues realiza afirmaciones de carácter general, de tal manera que impide a la UAM preparar debidamente su contestación, lo que la deja en estado de indefensión.

La UAM niega categóricamente haber incurrido en incumplimiento al CCT, ya que ha cumplido en todo momento lo pactado en dicho CCT; por lo tanto, el SITUAM carece de acción y derecho para emplazar a mi representada y exigir que se reparen supuestas violaciones que no acredita, porque las mismas no existen.

En cuanto al OBJETO DE LAS PETICIONES del emplazamiento que se responde, contrario a lo que afirma el SITUAM emplazante, en este caso no existe desequilibrio entre los factores de producción, toda vez que la UAM no es una empresa de producción de bienes y servicios, ni una empresa con fines de lucro, sino que se trata de una universidad pública y autónoma creada por ley, que tiene por objeto impartir educación superior, organizar y desarrollar actividades de investigación, así como preservar y difundir la cultura, y su patrimonio se integra por los ingresos que obtenga por los servicios que preste, por los fondos que le asigne el Estado, así como por los bienes, derechos y demás ingresos que adquiera por cualquier título legal, tal como se establece en los artículos 2 y 4 de su Ley Orgánica.

En la UAM se realiza un trabajo especial, definido de esta manera por la fracción VII del artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Capítulo XVII del Título Sexto de la LFT denominado "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley"; por lo que no es procedente el emplazamiento y mucho menos el estallamiento de una huelga que pretenda tener por objeto el señalado en el artículo 450, fracciones I y IV, de la LFT.

PLÁTICAS CONCILIATORIAS

Se reitera que mi representada no ha incurrido en las violaciones a las cláusulas del CCT que invoca el SITUAM, no obstante, y sin concederle razón alguna, la UAM está en la mejor disposición de llevar a cabo el análisis correspondiente del pliego de peticiones, de manera conjunta, sólo en aquello que por su naturaleza sea susceptible de pacto bilateral, esto es, que se trate de aspectos laborales.

30



Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

1. Se opone la **EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO** del **SITUAM** para demandar a la UAM el cumplimiento del CCT, por las supuestas violaciones que pretende hacer valer, toda vez que la UAM no ha incurrido en incumplimiento al pacto contractual, además de que en diversas peticiones no demanda el cumplimiento del pacto laboral, sino de acuerdos o convenios celebrados entre las partes.
2. Se opone la **EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD Y DEFECTO LEGAL DE LAS PETICIONES** del **SITUAM**, en virtud de que no expresa con claridad y puntualidad los supuestos hechos y circunstancias bajo las cuales asegura que la UAM viola o incumple las cláusulas citadas en cada una de sus peticiones, de tal manera que deja en estado de indefensión A MI REPRESENTADA.

DERECHO

En cuanto al fondo, son aplicables los artículos 3º, fracción VII, y 123 apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 353-L, 353-R, 399, 399 bis, 920, 921, 922, 923, 935 y demás relativos de la LFT, así como las cláusulas contenidas en el CCT.

Por lo expuesto y fundado, a **ese H. Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos del Poder Judicial de la Federación**, atentamente pido se sirva:

PRIMERO. Tenerme por presentado en los términos de este escrito, para dar contestación, en tiempo y forma, al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga formulado a mi representada por el SITUAM.

SEGUNDO. En términos del artículo 692, fracciones II y III de la LFT, reconocer la personalidad que ostento como apoderado y asesor legal de la UAM, en términos del instrumento notarial y cédula profesional que se adjuntan en original y copia simple, para que previo cotejo y certificación que se realice, me sean devueltos los originales; así como la personalidad de los licenciados en Derecho señalados en el proemio del presente curso, en términos de la carta poder que se exhibe en original, de quienes acompaño copia simple de sus cédulas profesionales, mismas que se encuentran debidamente registradas ante la SEP. Carta poder otorgada por el suscrito de acuerdo con las facultades que se me confieren en el poder notarial número 72,897 del 9 de diciembre de 2021, otorgado ante la fe del Notario Público No. 32 de la Ciudad de México, Lic. Francisco Jacobo Sevillano González.

31

Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4º piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivocag@correo.uam.mx

www.uam.mx

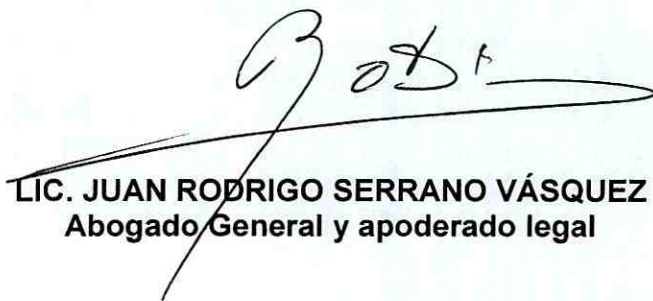


Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

TERCERO. Expedir dos copias certificadas del acuerdo admisorio del pliego petitorio de fecha 17 de enero de 2023.

PROTESTO LO NECESARIO
Ciudad de México, a 19 de enero de 2023



LIC. JUAN RODRIGO SERRANO VÁSQUEZ
Abogado General y apoderado legal

ANEXOS:

- Copia simple de la propuesta de Acuerdo UAM SITUAM 12/2019



Abogado General

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Edificio "A" 4° piso, ala oriente, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México Tel. 5483 4000, ext. 1201.

archivoag@correo.uam.mx

www.uam.mx