A large, stylized graphic of the number '45' in a bold, black, sans-serif font. The '4' is on the left and the '5' is on the right, with a horizontal bar connecting them. The '5' has a thick, rounded bottom curve.

CONGRESO  
GENERAL  
ORDINARIO

*“POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL”*

A large, abstract graphic at the bottom of the page consisting of several overlapping, semi-transparent, curved shapes in shades of gray, creating a sense of depth and movement.

**HACIA UN RECONOCIMIENTO JUSTO DE LA TRAYECTORIA ACADÉMICA  
Y DE LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PARA  
PROFESORES CONTRATADOS POR TIEMPO DETERMINADO.**

## **Hacia un reconocimiento justo de la trayectoria académica y de la generación de oportunidades de desarrollo para profesores contratados por tiempo determinado.**

“El mundo académico no es el paraíso, pero el aprendizaje es un lugar donde se puede crear un paraíso. El aula, con todas sus limitaciones, sigue siendo un escenario de posibilidades”.

Bell Hooks

---

UAM Xochimilco

Angélica Jiménez Aguilar (38202) Depto. El Hombre y Su Ambiente

Mayra Irasema Terrones Medina (33557) Depto. Política y Cultura

Serguei Demian Rico Esenaro (35981) Depto. El Hombre y Su Ambiente

Andrea Arias Valdez (36707) Depto Síntesis Creativa

Yadira Villanueva Depto Atención a la salud

---

### **Consideraciones**

El 1.º de febrero de 2024, las secretarías generales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y del Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) firmaron el Acuerdo 06/2024 en el que se acordó la integración de un grupo de trabajo con tres representantes de cada parte, a efecto de que, a partir de la información institucional con la que se cuente, elabore y presente un informe detallado que contenga recomendaciones, en su caso, para que conforme a la normatividad aplicable se encauce y atienda la problemática relacionada con:

- a) El personal académico ordinario por tiempo determinado: en cuanto a contrataciones temporales que se realizan en trimestres consecutivos, para realizar las mismas funciones en un mismo departamento, y en cuanto a la duración de estas contrataciones.
- b) Las y los técnicos académicos por tiempo indeterminado: en cuanto a las funciones que les corresponde desarrollar y las que les son asignadas formalmente, así como el plan de actividades académicas que presentan ante las jefaturas de departamento académico.

Este grupo de trabajo se instaló el 15 de marzo de 2024, y teniendo como fecha límite para presentar el informe a las secretarías generales de la UAM y del SITUAM, el 27 de mayo de 2024.

### **Contrato Colectivo de Trabajo UAM-SITUAM**

## Cláusula 25.

De acuerdo con la cláusula 2 del Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores por tiempo determinado gozarán de los mismos derechos que los de tiempo indeterminado.

Cuando los trabajadores académicos sujetos a una relación laboral por tiempo determinado obtengan una plaza definitiva conforme al procedimiento que para el ingreso del personal académico por tiempo indeterminado establece el RIPPPA, sin previa solicitud de los mismos, se les reconocerá por la Universidad su antigüedad en la Institución, a partir de su primera contratación como trabajadores académicos por tiempo determinado y por el tiempo que efectivamente haya laborado.

Este reconocimiento se aplicará para efectos del sabático, siempre y cuando exista continuidad en la relación de trabajo.

Cuando los trabajadores administrativos sujetos a una relación laboral por tiempo determinado obtengan una plaza definitiva, conforme a los procedimientos de ingreso establecidos en este contrato, sin previa solicitud, les será reconocida su antigüedad por parte de la Universidad a partir de su primera contratación por tiempo determinado y por el tiempo que efectivamente hayan laborado.

Cuando los trabajadores administrativos sujetos a una relación laboral por obra determinada obtengan una plaza definitiva, conforme a los procedimientos de ingreso establecidos en este Contrato, previa solicitud, y verificación por parte de la Universidad, les será reconocida su antigüedad por el tiempo efectivamente laborado a partir de su primera contratación.

## Cláusula 49

El trabajador académico puede ser:

- I. Personal Académico Ordinario;
- II. Personal Académico Visitante;
- III. Personal Académico Extraordinario y Emérito.

Pertencen al personal académico ordinario aquellos que tienen a su cargo las labores regulares y permanentes de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquellas de naturaleza técnica correspondiente a las anteriores.

Pertencen al personal académico visitante aquellos que son invitados por la UAM para el desempeño de funciones académicas específicas por tiempo determinado, de acuerdo con los términos estipulados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El Colegio Académico emitirá las disposiciones relativas al nombramiento de Profesores Extraordinarios y Eméritos, el cual se extenderá únicamente a los profesores de méritos académicos especialmente sobresalientes.

#### Cláusula 50

Los trabajadores académicos ordinarios se dividen en las siguientes clases:

- I. Profesores;
- II. Ayudantes;
- III. Técnicos Académicos; y
- IV. Las que en el futuro creará el Colegio Académico.

Los profesores podrán ser:

- a) De carrera; y
- b) De tiempo parcial.

Los profesores de carrera se dividen en profesores de tiempo completo, si dedican a la realización de sus actividades académicas cuarenta horas semanales, y de medio tiempo si solo dedican a ello veinte horas semanales.

Los profesores de tiempo parcial dedicarán a sus labores académicas no más de quince horas semanales.

#### Cláusula 51

El personal de carrera de la Universidad se distribuye en las categorías de profesores asistentes, profesores asociados y profesores titulares. En cada categoría habrá tres niveles que se designarán, en orden ascendente, con las letras A, B y C, excepto en la categoría de asociado que habrá hasta el nivel D.

Los profesores de tiempo parcial se distribuyen en las categorías de asistentes, asociados y titulares, sin distinción de niveles.

Desde el punto de vista laboral, las funciones que realizarán los profesores según su categoría serán:

- I. Los profesores asistentes realizarán, auxiliarán y apoyarán los trabajos específicos de docencia, investigación, y difusión y preservación de la cultura;
- II. Los profesores asociados deberán, además de poder realizar las funciones de los asistentes, planear, desarrollar, dirigir, coordinar y evaluar proyectos académicos, responsabilizándose directamente de los mismos; y
- III. Los profesores titulares deberán, además de poder realizar las funciones de los asistentes y asociados, planear, definir, adecuar, dirigir, coordinar y evaluar programas académicos, responsabilizándose directamente de los mismos.

#### Cláusula 59.

El trabajador académico puede ser:

- I. Personal Académico Ordinario;

- II. Personal Académico Visitante;
- III. Personal Académico Extraordinario y Emérito.

Pertenecen al personal académico ordinario aquellos que tienen a su cargo las labores regulares y permanentes de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquellas de naturaleza técnica correspondiente a las anteriores.

Pertenecen al personal académico visitante aquellos que son invitados por la UAM para el desempeño de funciones académicas específicas por tiempo determinado, de acuerdo con los términos estipulados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El Colegio Académico emitirá las disposiciones relativas al nombramiento de Profesores Extraordinarios y Eméritos, el cual se extenderá únicamente a los profesores de méritos académicos especialmente sobresalientes.

#### CLÁUSULA 109

Procede el ingreso de personal académico ordinario por tiempo determinado cuando se generan, conforme a lo dispuesto en el RIPPPA, las necesidades temporales en los casos abajo señalados y éstos estén debidamente acreditados conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo:

I. Sustitución de un trabajador a quien se le haya otorgado licencia para dejar de asistir a sus labores, durante el término de ésta. En este caso, la necesidad se acreditará con la autorización escrita de la licencia de conformidad con el presente Contrato Colectivo. El tiempo de contratación será por el término que dure la licencia;

II. Para la sustitución de trabajadores académicos que se encuentren en periodo o año sabático y durante el término de éstos. La necesidad se acreditará con la constancia escrita de que el trabajador se encuentra haciendo uso de este derecho. La contratación será por el tiempo que dure el periodo o año sabático;

III. Para la sustitución de personal académico de base que pase a ocupar un puesto de confianza y durante el término de sus funciones. Se acreditará con la comunicación del trabajador autorizado por la Universidad en donde solicita licencia en su plaza de base. La duración de la contratación será por el periodo que dure la licencia;

IV. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya aceptado una comisión por la Universidad para desarrollar funciones de tiempo completo distintas a las previstas en su plaza. Se acreditará con el documento donde se especifique dicha comisión. La duración de la contratación será por el término que dure la comisión, especificando en todo caso dicho término;

V. Para sustituir a un trabajador académico que haya fallecido, por el término necesario para cubrir la necesidad. En este caso deberá señalarse el nombre, categoría y adscripción del

trabajador fallecido. Asimismo de acuerdo con el RIPPPA, deberá acompañarse la convocatoria a concurso de oposición correspondiente. La contratación temporal no podrá exceder de un trimestre;

VI. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya renunciado o a quien se haya rescindido su relación laboral, por el término necesario para cubrir la necesidad; el caso de renuncia se acreditará mediante el documento que señale el nombre, categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como copia de la renuncia. El caso de rescisión se acreditará con el documento que señale el nombre, la categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como el documento que compruebe que el trabajador ha sido separado en los términos de la fracción III incisos a), b) c) de la cláusula 208 del presente Contrato Colectivo de Trabajo; que se ha agotado el procedimiento de conciliación o, en su caso, el de resolución o que ha transcurrido el término señalado en la misma cláusula 208, fracción III. En los dos casos, según lo establece el RIPPPA, se acompañará la convocatoria del concurso de oposición correspondiente. La contratación temporal no podrá exceder de un trimestre;

VII. Para sustituir a un trabajador académico que cuente con licencia sindical y durante el término de ésta. Deberá acreditarse su nombre, categoría y adscripción. La duración de la contratación será por el término que dure la licencia sindical;

VIII. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido declarado incapacitado físicamente en forma temporal, de conformidad con la constancia médica. La duración de la contratación será conforme al término de la incapacidad;

IX. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido designado órgano personal de la Universidad. Se acreditará con copia del escrito de su designación. El periodo de la contratación será conforme al término de la designación;

X. Para sustituir a un trabajador académico que no se haya presentado a trabajar en tres ocasiones consecutivas. Si el trabajador justifica sus ausencias y se presenta a sus labores antes de que termine el proceso de contratación, éste será interrumpido. Se acreditará con la comunicación correspondiente. La contratación temporal no podrá exceder de un trimestre;

XI. Para cubrir las vacantes originadas en concursos de oposición que hayan sido declarados desiertos, o en los que no se registren aspirantes en el plazo establecido, o cuando ninguno de los concursantes declarados idóneos por la Comisión Dictaminadora se presente a establecer el contrato de trabajo. Se acreditará, en el primer caso, con copia de la resolución de la Comisión Dictaminadora en donde se declare desierto el concurso de oposición de referencia; el segundo caso se acreditará con constancia emitida por el Secretario Académico de la División correspondiente donde se señale el concurso de oposición a cuya convocatoria no se presentaron aspirantes de registro; el tercer caso se acreditará con los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer el contrato correspondiente, así como, en el caso de ausencia del ganador, el comprobante de que los candidatos idóneos fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicho contrato. En estos casos, según lo establece el RIPPPA, la contratación temporal no podrá exceder de dos trimestres;

XII. Para cubrir las vacantes originadas por la imposibilidad de realizar oportunamente un concurso de oposición. Deberá acreditarse con las pruebas que presente la Comisión Dictaminadora donde funde las razones por las cuales no es posible la realización oportuna del concurso de oposición.

Según lo establece el RIPPPA, cuando en dos ocasiones consecutivas se presente la situación anterior, el caso se someterá al Consejo Divisional para que resuelva lo conducente.

Cuando se utilice en una tercera ocasión consecutiva la causa de contratación temporal a que se refiere esta fracción, la CMGVPIPPA lo comunicará al Director de División y a la Rectoría General para que se suspenda el procedimiento de contratación temporal, si el Consejo Divisional no ha emitido la resolución a que se refiere el párrafo anterior;

### **RIPPPA (Leg-univ-uam-abril-2024-ripppa)**

## **TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** El presente Reglamento rige las diferentes actividades relacionadas con los términos, procedimientos académicos y administrativos que, en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, corresponda realizar a los 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 Autónoma Metropolitana.

**Artículo 2.** Se entiende por personal académico al conjunto de trabajadores que realiza actividades de docencia, de investigación y de preservación y difusión de la cultura, así como los que realizan sistemática y específicamente actividades académicas de naturaleza técnica o auxiliares relacionadas con las anteriores.

**Artículo 3.** Para efectos de este Reglamento, el personal académico, de acuerdo con las vías de ingreso, actividades y duración de las mismas, se divide en

- I. **Profesora o profesor ordinario por tiempo determinado.** Es quien ingresa a la Universidad en forma temporal, mediante concurso de evaluación curricular, para desarrollar de manera regular actividades propias de las funciones de docencia, de investigación y de preservación y difusión de la cultura;
- II. **Técnica o técnico académico por tiempo determinado.** Es quien ingresa a la Universidad en forma temporal, mediante concurso de evaluación curricular, con el fin de desarrollar de manera regular actividades de instrucción y capacitación técnica del alumnado, y de asesoramiento y apoyo técnico en los proyectos de investigación aprobados por el consejo divisional correspondiente. Podrá, además, desarrollar actividades técnico-académicas específicas en el campo de la preservación y difusión de la cultura, de acuerdo a los programas autorizados por el órgano correspondiente;
- III. **Ayudante de licenciatura o posgrado.** Es quien ingresa a la Universidad mediante concurso de evaluación curricular, con el fin de capacitarse académicamente, coadyuvando con el profesorado, por un término no menor de un año ni mayor de tres;
- IV. **Profesora o profesor extraordinario.** Es quien, por sus méritos académicos especialmente sobresalientes, ingresa a la Universidad en forma definitiva, mediante

- resolución del Colegio Académico, con la categoría y nivel que fije la comisión dictaminadora correspondiente;
- V. **Profesora o profesor extraordinario especial por tiempo indeterminado.** Es quien ingresa a la Universidad como órgano personal designado por un órgano colegiado y es contratado por tiempo indeterminado con la categoría y nivel que fije la comisión dictaminadora correspondiente;
  - VI. **Profesor Extraordinario Especial por Tiempo Indeterminado.** Es quien ingresa a la Universidad como órgano personal designado por un órgano colegiado y es contratado por tiempo indeterminado con la categoría y nivel que fije la comisión dictaminadora correspondiente;
  - VII. **Profesor Visitante.** Es quien, invitado por la Universidad en virtud de su alto nivel académico, se incorpora en forma temporal a los planes y programas académicos, con la categoría y nivel que fije la comisión dictaminadora divisional correspondiente, previo el análisis curricular respectivo,
  - VIII. **Catedrático.** Es quien por su alto nivel académico y amplia experiencia profesional se incorpora en forma temporal y por tiempo completo para ocupar una cátedra universitaria con el objeto de realizar actividades específicas de investigación, docencia o formación de recursos humanos, con la categoría de titular y el nivel que fije la comisión dictaminadora correspondiente, previo el análisis curricular respectivo.
  - IX. **Profesor Honorífico.** Es quien en virtud de su destacada trayectoria profesional, mediante un convenio de colaboración interinstitucional, y con la aprobación del consejo divisional respectivo, participa de manera temporal y de tiempo parcial, en actividades de docencia

Las personas que aspiren a formar parte del personal académico, en cualesquiera de estas vías de ingreso, deberán presentar un documento donde manifiesten que no han sido sancionadas mediante resolución firme, por actos u omisiones relacionados con violencia por razones de género u otras violaciones graves a derechos humanos o, en caso de que se les haya sancionado, acreditar la reparación integral del daño o la reparación integral a las víctimas.

## **CAPÍTULO VI**

### **Personal académico extraordinario**

**Artículo 157.** Para ingresar como personal académico extraordinario, se requiere: I Gozar de solvencia moral y ética, y II Entregar un documento en donde manifieste, bajo protesta de decir verdad, que: a) No ha recibido sanción mediante resolución firme emitida por alguna autoridad jurisdiccional o administrativa, por actos u omisiones relacionadas con violencia por razones de género u otras violaciones graves a derechos humanos, o b) En caso de que haya recibido sanción por estos actos u omisiones, acreditar que se cumplió con la reparación del daño o la reparación integral a las víctimas.

**Artículo 158** La propuesta para el ingreso del personal académico extraordinario se presentará ante la persona titular de la Rectoría General, por alguno de los órganos colegiados académicos, la cual deberá incluir la información y documentos siguientes: I Especificación de los méritos académicos de la candidatura, y II Manifestación, bajo protesta de decir verdad, que no ha recibido sanción mediante resolución firme emitida por alguna

autoridad jurisdiccional o administrativa, por actos u omisiones relacionadas con violencia por razones de género u otras violaciones graves a derechos humanos. En caso de que haya recibido sanción por estos actos u omisiones, acreditar que se cumplió con la reparación del daño o la reparación integral a las víctimas. Para aprobar la contratación, el Colegio Académico revisará la documentación que la sustenta y el cumplimiento de los requisitos indicados en el artículo 157.

**Artículo 159** Una vez recibida la propuesta, el Rector General procederá a incluirla en el orden del día de la sesión inmediata del Colegio Académico.

**Artículo 160** El Colegio Académico formulará su resolución en base a la consideración de los méritos sobresalientes del candidato. Si la resolución es favorable se turnará el expediente a la comisión dictaminadora correspondiente para que fije categoría y nivel.

**ARTÍCULO 161** La comisión dictaminadora enviará el dictamen a la rectoría general para que se establezca la contratación correspondiente.

## **TIPPPA**

### Artículo 5

En el desarrollo del procedimiento de ingreso, las comisiones dictaminadoras aplicarán la siguiente tabla de puntaje de conformidad con las disposiciones establecidas en el artículo 6. Los factores se identifican con un dígito, los subfactores con dos, los grados con tres y los subgrados con cuatro.

		MIN	MAX	TOPES
1	Experiencia académica			50,000
1.1	Docencia			30,000
1.1.1	Impartición de cursos			9,000
1.1.1.1	Cursos a nivel medio superior	100	100	900
1.1.1.2	Cursos a nivel licenciatura	330	330	7,200
1.1.1.3	Cursos a nivel posgrado	550	550	9,000
1.1.2	Elaboración de planes y programas de estudio			1,500
1.1.2.1	Programas de licenciatura	220	220	1,500
1.1.2.2	Programas de posgrado	220	220	1,500
1.1.2.3	Plan de licenciatura	750	750	1,500
1.1.2.4	Plan de especialización	750	750	1,500
1.1.2.5	Plan de maestría	750	750	1,500
1.1.2.6	Plan de doctorado	750	750	1,500
1.1.3	Preparación de materiales didácticos			18,000
1.1.3.1	Paquete didáctico (manual)	220	660	9,000
1.1.3.2	Notas de curso normal	220	660	9,000
1.1.3.3	Notas de curso especial	220	1,100	9,000
1.1.3.4	Antologías comentadas	110	660	5,400
1.1.3.5	Libros de texto	2,200	6,600	18,000
1.1.3.6	Documentales (material de apoyo docente, audífono, visual y multimedia)	220	660	9,000
1.1.3.7	Equipo de laboratorio (modelos tridimensionales, diseño y construcción)	660	2,200	18,000
1.1.3.8	Desarrollo de paquetes computacionales o plataformas de educación en línea	660	6,600	18,000
1.1.3.9	Traducciones publicadas de libros	660	2,200	5,400
1.1.3.10	Traducciones publicadas de artículos o capítulos de libros	110	550	900
1.1.3.11	Traducciones editadas de documentales	110	550	600
1.1.4	Dirección de tesis o idoneas comunicación de resultados			6,000
1.1.4.1	Licenciatura	210	210	6,000
1.1.4.2	Especialización	330	330	6,000
1.1.4.3	Maestría	550	550	6,000
1.1.4.4	Doctorado	990	990	6,000
1.2	Investigación			30,000
1.2.1	Participación en programas y proyectos de investigación comunicados idóneamente			27,000
1.2.1.1	Reporte de investigación o técnico	110	330	5,400
1.2.1.2	Memorias de congreso in extenso	020	1,500	13,500
1.2.1.3	Artículo especializado de investigación (artículo en revista, prólogo, introducción oníca, edición crítica de libro o capítulo en un libro científico)	880	3,300	27,000
1.2.1.4	Coordinación de libro científico colectivo	1,100	6,600	13,200
1.2.1.5	Libro científico	2,200	6,600	13,200
1.2.1.6	Expedición del título de patente	660	6,600	13,200
1.2.1.7	Trabajos presentados en eventos especializados	110	330	5,400
1.2.1.8	Conferencias magistrales invitadas presentadas en eventos especializados	330	660	5,400
1.2.1.9	Desarrollo de prototipos o modelos innovadores	880	3,300	13,200
1.2.1.10	Desarrollo de paquetes computacionales	660	6,600	13,200
1.2.2	Asesoría de proyectos de investigación	110	330	3,000
1.3	Preservación y difusión de la cultura			6,500
1.3.1	Conferencias impartidas	060	330	1,000
1.3.2	Artículos de divulgación	110	660	1,320
1.3.3	Artículo periodístico	060	110	600
1.3.4	Reseña de libros	110	220	500
1.3.5	Asesoría de servicio social	020	220	1,950
1.3.6	Libros de divulgación	880	3,300	6,500
1.3.7	Traducción publicada de artículos y capítulos de libro	110	550	1,100
1.3.8	Coordinación de congresos, simposios o coloquios de carácter académico	110	660	1,980
1.3.9	Participación en comités editoriales	110	330	660
1.3.10	Dirección de publicaciones periódicas	220	660	1,320
1.3.11	Arbitraje de proyecto o de artículo especializado de investigación	110	220	660
1.3.12	Arbitraje de libros	220	660	1,320
1.3.13	Traducción publicada de libros	660	2,200	2,200
1.3.14	Traducción editada de documentales	110	550	1,100
1.3.15	Exposición de divulgación científica	110	330	660
1.3.16	Edición de libro colectivo	220	660	1,320
1.4	Dirección académica			6,500
1.4.1	Dirección de programas de docencia	440	440	6,500
1.4.2	Dirección de programas de investigación	440	440	6,500
1.4.3	Dirección de programas de preservación y difusión de la cultura	440	440	6,500
1.5	Participación universitaria			4,000
1.5.1	Participación como miembros de comisiones didácticas	330	330	1,000
1.5.2	Participación en comisiones académicas (equivalentes a las del Reglamento Orgánico)	110	110	1,000
1.5.3	Participación en órganos colegiados	600	600	600
1.6	Creación artística			30,000
1.6.1	Obras propias expuestas al público: plástica, arquitectónica y de diseño (ilustración, pintura, escultura, obra gráfica, obras monumentales, murales y otras similares)	220	3,300	15,000
1.6.2	Publicaciones artísticas (libro de poemas, libro de cuentos, novela, ensayo de creación literaria, libro de relatos, obra teatral, obra musical, ilustración de obra literaria, libro de ilustración, performance, instalación, entre otras)	220	6,600	15,000
1.6.3	Traducción literaria publicada (libro de poemas, libro de cuentos, novelas, ensayo de creación literaria, libro de relatos, obra teatral, entre otras)	110	3,300	6,600
1.6.4	Guion de cine, radio o televisión	220	880	2,640
1.6.5	Dirección, producción, conducción y edición de cine, radio y televisión o multimedia	220	6,600	13,200
1.6.6	Curaduría	220	3,300	6,600
2	Experiencia profesional o técnica			28,000
2.1	Empleado o ejercicio libre de la profesión o carrera técnica			25,500
2.1.1	Realización de trabajos que requieren conocimientos elementales	220	220	880
2.1.2	Realización de trabajos que requieren conocimientos normales	880	880	10,200
2.1.3	Realización de trabajos que requieren conocimientos complejos	2,200	2,200	25,500
2.2	Dirección	220	220	2,500
3	Escolaridad			22,660
3.1	Carrera técnica			
3.1.1	Que requiere secundaria	275	275	2,750
3.1.2	Que requiere bachillerato	550	550	5,500
3.2	Licenciatura			
3.2.1	50% de créditos	2,200	2,200	2,200
3.2.2	75% de créditos	3,300	3,300	3,300

3.2.3	100% de créditos	4,400	4,400	4,400
3.2.4	Título	6,600	6,600	6,600
3.3	Actualización			220
3.3.1	Nivel de licenciatura(por curso)	110	110	220
3.3.2	Nivel de posgrado(por curso)	165	165	330
3.4	Especialización	8,800	8,800	8,800
3.5	Maestría (o especialidad médica)			
3.5.1	50% de créditos	7,700	7,700	7,700
3.5.2	100% de créditos	9,900	9,900	9,900
3.5.3	Grado	13,200	13,200	13,200
3.6	Doctorado			
3.6.1	50% de créditos o su equivalente	15,400	15,400	15,400
3.6.2	100% de créditos	17,600	17,600	17,600
3.6.3	Grado	22,000	22,000	22,000
3.7	Otros estudios			
3.7.1	Idioma	220	220	660

## Informe y recomendaciones en el marco del Acuerdo 06/2024 de las y los profesores temporales

### Preámbulo

A cincuenta años de la aparición de un modelo innovador, en la escena de la educación superior en México, representado por la apertura de la Universidad Autónoma Metropolitana, resulta indispensable realizar una mirada retrospectiva y compararla con un diagnóstico actual que permita reconocer los retos, contradicciones y las necesidades emergentes que enfrenta, en el marco de su primer lustro de existencia. Uno de los pilares fundacionales que soportan la idea de un modelo alternativo, es la figura de Profesor Investigador como característica indispensable de su personal académico.

Para poder alcanzar la posición de un profesor investigador cuya trayectoria académica sea reconocida, tanto por sus logros y aportaciones, por su capacidad para ejercer ambas labores sustantivas y contar con remuneraciones económicas que respondan a dicha responsabilidad, la UAM ha construido una ruta que considera la formación y ascenso de su personal docente definidos en la Carrera Académica. Sin embargo, en la práctica aparecen factores que impiden que ésta cumpla su objetivo principal de manera eficiente.

Si bien la UAM, desde sus inicios, estableció una carrera académica con la intención de insertar a las y los profesores investigadores en la construcción de la estructura universitaria tomando como base sus trayectorias profesionales, actualmente la Universidad enfrenta una crisis con relación a la renovación académica de su planta docente.

Durante las discusiones vertidas en estas mesas de trabajo se han reconocido varios problemas en la carrera académica, que han derivado en problemáticas de corte laboral, haciéndose visibles las condiciones de precarización en las que se encuentran las dos figuras académicas que competen al acuerdo: Profesores de tiempo determinado y Técnicos Académicos indeterminados. Para iniciar el diagnóstico de estas problemáticas resulta necesario reconocer dos realidades principales:

1. Ante el envejecimiento de la planta académica fundadora de la UAM, la inminente renovación de la planta docente se ha visto entorpecida, impidiendo un recambio eficiente en términos de jubilaciones y contrataciones del personal académico contratado por tiempo indeterminado. Resultado de lo anterior, se presenta un aumento en el número del personal docente contratado por tiempo determinado

(temporales). Esta población en ocasiones cumple con todos los requisitos y labores que contemplan las funciones sustantivas de la universidad (docencia, investigación y difusión de la cultura). Sin embargo su trayectoria académica no es considerada como valiosa en los pocos concursos de oposición que se publican y estos en su mayoría son impugnados retrasando las contrataciones hasta por varios años. El diagnóstico realizado brinda evidencias de que el personal temporal puede permanecer rezagado sin obtener una definitividad hasta por más de 20 años y son sometidos a evaluaciones constantes por dictaminadoras, en ocasiones hasta cada tres meses.

2. Existe personal contratado como técnico académico que no solamente ha alcanzado los grados académicos para realizar investigación de alta calidad sino que en los hechos lo han demostrado. Adicionalmente estos profesionales cubren labores propias del personal docente y no existe un mecanismo contemplado dentro de la Carrera Académica que permita la superación profesional accediendo a un puesto de académico contratado por tiempo indeterminado.

A pesar de su invaluable contribución, estas figuras universitarias a menudo se enfrentan a la falta de reconocimiento y de oportunidades de desarrollo profesional dentro del sistema académico. La precarización de sus condiciones laborales y la limitada posibilidad de ascenso en ambos casos, así como la incertidumbre sobre la continuidad de sus contratos en el caso de profesores por tiempo determinado, representan obstáculos significativos que impactan su bienestar y su capacidad de contribuir plenamente a la misión de la Universidad.

### *Obstáculos en la carrera académica y precarización*

La carrera académica hoy día no ofrece un reconocimiento real a las trayectorias académicas que se forjan, a pesar de la invaluable contribución que sus académicos aportan, ya que a menudo se enfrentan a la falta de condiciones laborales y de oportunidades para su desarrollo profesional. La precarización de sus condiciones laborales y la limitada posibilidad de ascenso en ambos casos (profesores temporales y técnicos académicos), así como la incertidumbre sobre la interrupción de continuidad de los contratos, en el caso de profesores por tiempo determinado; Estos obstáculos son significativos para cumplir con la misión de cualquier Universidad Pública, ya que impacta el bienestar de las y los profesionales que tienen la función de formar a las generaciones futuras. El bienestar y su capacidad de contribuir en la universidad, ante estas condiciones, tendrían que ser aspectos a reconocer y analizar por toda la comunidad universitaria.

La falta de reconocimiento a la trayectoria académica y la falta de oportunidades para crecer en la carrera académica son temas que afectan profundamente a un amplio sector del personal académico, así como acentúan la precarización laboral, en particular a técnicos académicos y profesores contratados por tiempo determinado. Estos académicos desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de la Universidad Autónoma Metropolitana, brindando apoyo esencial a la docencia, la investigación y la difusión de la cultura

Muchos de estos profesionales cuentan con trayectorias académicas extensas y una antigüedad considerable dentro de la institución. No obstante, sus derechos laborales no se equiparan a los de los profesores investigadores titulares contratados por tiempo indeterminado, a pesar de que las actividades que desempeñan en la práctica van más allá de lo estipulado en sus contratos. Esta discrepancia entre lo contratado y lo realizado genera una situación de inequidad y precariedad que debe ser abordada y resuelta.

Adicionalmente, se observa un ascenso importante en su carrera académica, con un número cada vez mayor de técnicos académicos y profesores contratados por tiempo determinado que cuentan con títulos de posgrado y una sólida formación docente. Sin embargo, la formación y actualización de este capital humano no siempre se ven reflejadas en sus condiciones laborales y oportunidades de ascenso profesional.

Es fundamental abordar la problemática de la renovación académica de manera integral, reconociendo el valor de estos profesionales y garantizando que tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo que los profesores contratados por tiempo indeterminado. Solo así podremos construir una comunidad académica más justa, equitativa, ejemplo para nuestros alumnos, y comprometida con el avance del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

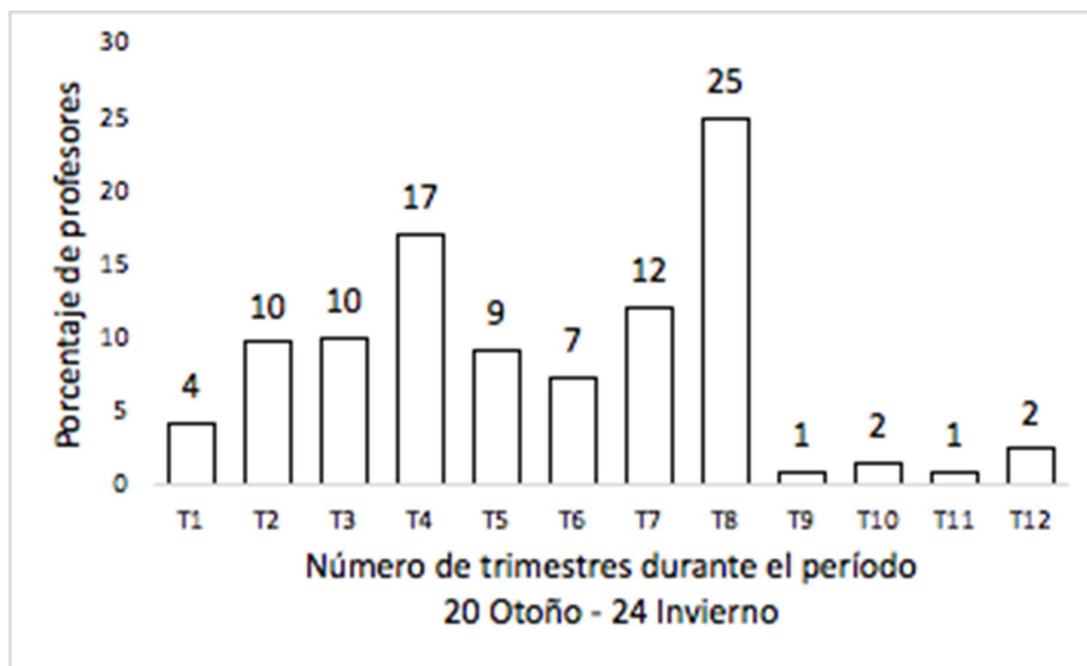
En el caso de las y los profesores de tiempo determinado se observa más carga docente asignada derivado del acuerdo 11/2018 del Colegio Académico, se ha intensificado en los últimos años, dejando claras afectaciones al modelo educativo de la UAM, lo que acentúa la precarización de las condiciones laborales, incurriendo en violaciones reiteradas al CCT y al RIPPPA .

Un primer paso hacia la resolución es el reconocimiento de esta problemática de carácter extraordinario, para lo cual es necesario recurrir a las oportunidades contempladas en el **RIPPPA** para permitir el ingreso de personal docente extraordinario detallado en el **Capítulo VI**, artículos **157, 158, 159 160 y 161** del citado reglamento.

## **DIAGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA CORRESPONDIENTE A LOS PROFESORES CONTRATADOS POR TIEMPO DETERMINADO**

### *Antigüedad y condición laboral*

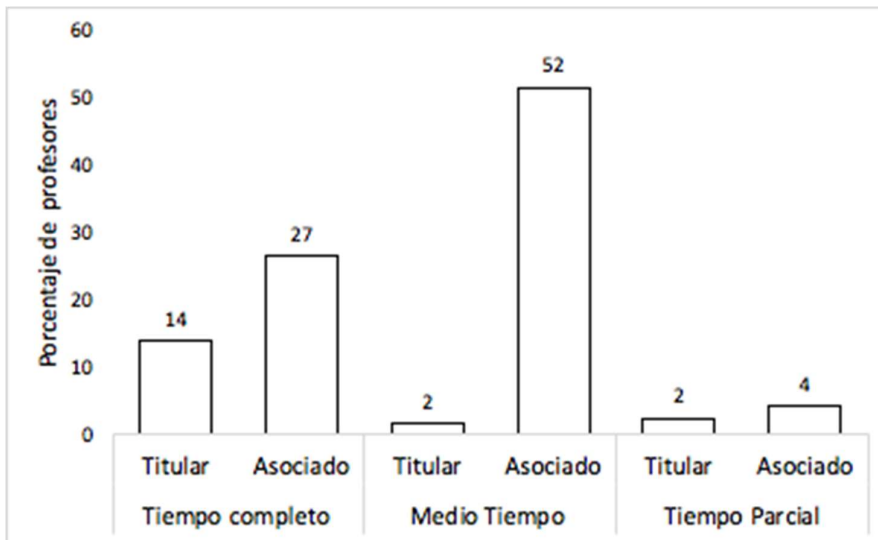
Como ya se mencionó en el apartado personal académico por tiempo determinado de este informe, han existido diferentes acuerdos (01/1984; 04/1985; 07/1985 y 11/2011) con distintos niveles de alcance en la resolución del problema de los profesores por tiempo determinado (temporales) contratados por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Sin embargo, ninguno de estos esfuerzos ha culminado en la integración de estos profesores a la planta académica por tiempo indeterminado de la UAM. En consecuencia, los profesores por tiempo determinado, se han convertido en **profesores temporales definitivos (cuya contratación ha sido reiterada)**, al acumular una antigüedad y trayectoria académica de hasta 31 años, en condiciones de inestabilidad laboral (Fig. 1).



**Figura 1. Antigüedad de profesores contratados por tiempo determinado en el trimestre 24 Invierno por la Universidad Autónoma Metropolitana.**

Del total de profesores contratados por tiempo determinado en la UAM durante el trimestre 24 Invierno (Fig. 1), el 54% representa contrataciones por medio tiempo. Es importante resaltar que la categoría de asociado en el caso de las contrataciones por medio tiempo es 10 veces mayor a la de titular, mientras que, en el caso de los profesores de tiempo completo y tiempo parcial, es casi el doble en ambos casos (Fig. 2).

Los porcentajes antes mencionados muestran el impacto que ocasionó el acuerdo 11/2018 aprobado en Colegio Académico, en el cual las plazas de tiempo completo de profesor-investigador del modelo innovador de la UAM, quedaron reducidas a plazas de medio tiempo con categorías menores (Asociados). Dicho acuerdo además va en contra del Art. 3 fracción I del RIPPAA (abril 2024) y en consecuencia los tiempos de dedicación no corresponden a los tiempos de contratación, lo que constituye una afectación a la figura académica profesor investigador, sin que el equilibrio docencia investigación sea respetado, como lo estipula el CCT.

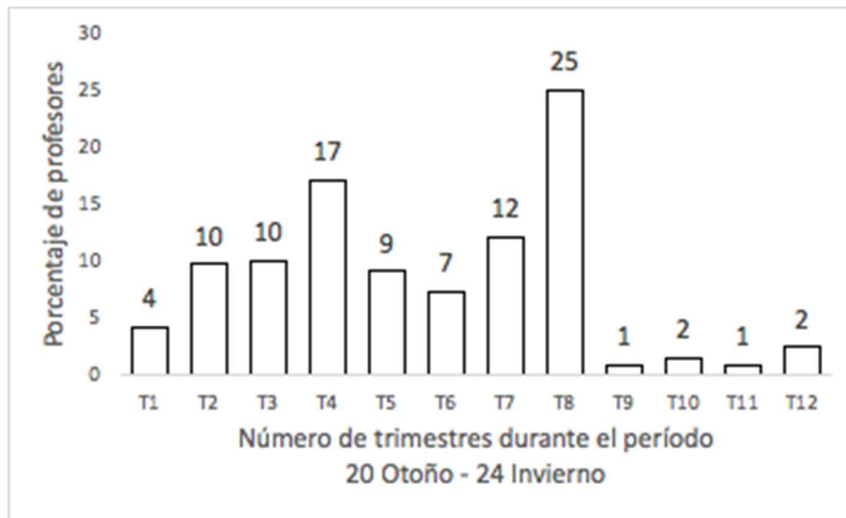


**Figura 2. Tiempo de contratación y categoría de profesores contratados por tiempo determinado en el trimestre 24 Invierno por la UAM.**

El acuerdo 11/2018, ha generado una precarización sistemática de los profesores por tiempo determinado, ya que además de hacer frente a la inestabilidad laboral por años, han sido precarizados en el tiempo y categoría de contratación, con sus respectivas consecuencias en el ingreso económico como se puede observar en el tabulador del CCT. Ante tal situación, los profesores contratados por medio tiempo tienen que cubrir dos plazas dentro de la institución para completar un tiempo completo, en el mejor de los casos, en el caso de los profesores que han conservado una contratación por tiempo completo, son saturados con 40 o más horas frente a grupo, perdiendo el equilibrio entre docencia e investigación.

Tanto para profesores contratados por tiempo parcial, medio tiempo y tiempo completo, la situación de precariedad laboral es insostenible para realizar las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura planteadas en el RIPPPA (Art. 2 y Art. 3 fracción I) y el CCT en la cláusula 49,50,51. Funciones que además son criterios de evaluación curricular y de concurso de oposición de acuerdo con el Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (Art. 5 del TIPPA). Por lo tanto, es una contradicción que para ocupar una plaza de docencia como lo señala el acuerdo 11/2018, se tenga que evaluar en función del Art. 5 del TIPPA, contradicción que no solo precariza a los profesores como ya se mencionó, sino que además en el ámbito de la docencia los más afectados en su formación son los estudiantes. La condición de precariedad laboral de los profesores limita los planteamientos que se están discutiendo al interior de las Comisiones de Planes y Programas de Estudio. En el caso de los Concursos de Oposición, los profesores por tiempo determinado quedan en desventaja ante oponentes que se presentan a estos procesos con una mayor producción científica, a pesar de la trayectoria académica de los primeros a quienes no se les reconoce la experiencia adquirida a lo largo del tiempo, sin embargo, son quienes han cubierto las necesidades académicas de los diferentes departamentos de la UAM.

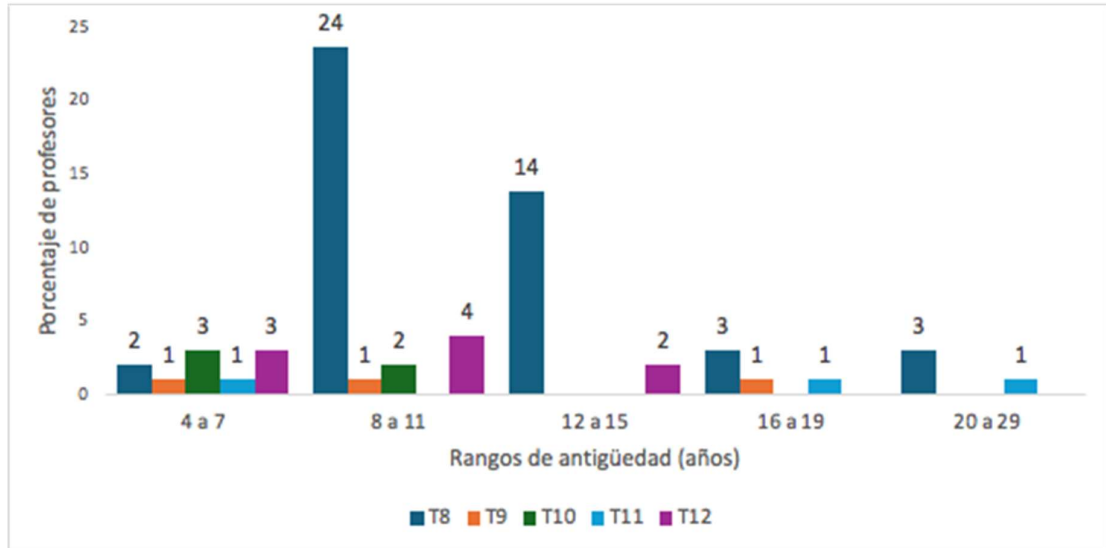
De acuerdo con la figura 1, el mayor porcentaje (69%) de profesores por tiempo determinado contratado en el trimestre 24 Invierno por la UAM, se ubica en el rango de 0-4 años de antigüedad, al parecer cuatro años son el parteaguas para que un profesor decida esperar una oportunidad para hacer una carrera académica en la UAM o marcharse de esta institución. De acuerdo con lo anterior, la mesa bilateral consideró que las recomendaciones realizadas en este informe con relación a las vías de integración de los profesores por tiempo determinado al estatus por tiempo indeterminado, sea una opción extraordinaria para los profesores con una antigüedad acumulada igual o mayor a cuatro años. Por tal motivo, a continuación se presentan datos de consecutividad laboral de profesores que cumplen con la antigüedad antes mencionada (figura 3).



**Figura 3. Actividad docente de los profesores, en función del número de trimestres laborados durante el período 20 Otoño al 24 Invierno.**

Del total de profesores contratados durante el trimestre 24 I, con una antigüedad de cuatro o más años, la mayoría (25%) ha laborado en la UAM ocho trimestres durante el período 20-Otoño al 24 Invierno (Figura 3). De acuerdo a estos resultados, se propone como un segundo criterio, además la antigüedad ya acordada, un mínimo de ocho trimestres de labores docentes.

La figura 4 muestra el porcentaje de profesores activos en el trimestre 24 Invierno que cubren los criterios de antigüedad y consecutividad, acordados en la mesa de discusión bilateral UAM-SITUAM en el contexto del acuerdo 06/2024.



**Figura 4. Número de trimestres (T8, T9, T10, T11 y T12) del período 20 Otoño al 24 Invierno, en que los profesores, con cuatro y más años de antigüedad, han tenido actividad docente.**

Debido a que no se cuenta con las necesidades académicas de los departamentos de manera clara y consistente para un análisis, se propone considerar cuatro años representado en doce trimestres para el análisis, a partir de los datos presentados en la figura 3, se puede considerar que ocho de doce trimestres no necesariamente consecutivos, sino impartidos a lo largo de los cuatro años de antigüedad, como un segundo indicador de necesidades académicas reiteradas en los departamentos.

### **Recomendaciones.**

Para solucionar esta problemática se proponen las siguientes recomendaciones en cuanto la situación de los académicos contratados por tiempo determinado, dirigidas al Rector General en su calidad de titular de las relaciones laborales, presidente del órgano colegiado, quien tiene atribución de resolver las problemáticas extraordinarias tomando en cuenta los reglamentos establecidos. Así como en su caso, proponer modificaciones al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, que permitan la incorporación de profesores investigadores contratados por tiempo determinado reconociendo su trayectoria académica, así como la antigüedad establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo de la UAM vigente 2024-2026.

También se considera pertinente analizar las políticas que, desde las reglamentaciones y las prácticas reales al interior de los departamentos, obstaculizan el

ingreso del personal académico que realiza las tres labores sustantivas de la universidad; así mismo permitan la vigilancia de los concursos de oposición y preferenciales, dotando de transparencia, imparcialidad y certeza a los procesos.

1. Acuerdo transitorio que reconozca, a través del ingreso como -profesor extraordinario- por reconocimiento de trayectoria académica sobresaliente a las y los profesores investigadores que han sido contratados de forma reiterada y que acumulan de 4 años en adelante de antigüedad y una consecutividad de 8 trimestres, a través de la figura académica establecida en el RIPPPA denominada Profesor Extraordinario y de acuerdo con la disponibilidad de vacantes definitivas mencionadas en el diagnóstico del informe.
2. Proponer al Colegio Académico las modificaciones necesarias tanto en la Carrera Académica como en el RIPPPA para la apertura de concursos preferenciales, para el personal académico contratado por tiempo determinado que acumulen una antigüedad de 4 años dentro de la universidad y que además cubran necesidades académicas reiteradas en los departamentos, con la consecutividad de al menos ocho trimestres de doce en un periodo de cuatro años a la publicación del concurso.
3. Emitir un exhorto institucional al reconocimiento de la trayectoria docente, en las unidades académicas, acorde con los modelos pedagógicos correspondientes, así como reconocerla en la evaluación cualitativa del concurso preferencial.
4. Realizar un exhorto a los órganos competentes para implementar mecanismos de garantía en las políticas que desde las reglamentaciones y las prácticas reales dentro de Departamentos y Divisiones Académicas permitan la vigilancia y transparencia en la construcción de los perfiles de los concursos de oposición y preferenciales, dotando de transparencia, imparcialidad y certeza a los procesos.
5. Proponer al Colegio Académico la derogación del acuerdo 11/2018, y con ello se evite la división de las plazas de tiempo completo y se acrecientan las de medio tiempo con categorías menores a la causal, y así mitigar la precarización laboral y permitir el balance de las funciones sustantivas que garanticen la calidad académica de la UAM.
6. Reconocer la tendencia de mayor incidencia del sabático previa al retiro, debido a las condiciones precarizadas de jubilación, así como promover la atención a la problemática de la renovación académica de forma integral, que no se limita al Acuerdo 06/2024.
7. Se recomienda la instalación de una mesa bilateral que construya las rutas para elaborar un programa de jubilación que atienda la problemática de la renovación académica expuesta en este informe.

#### Recomendaciones secundarias

8. Que se respete la cláusula 109 apartado II del CCT, sin que ello signifique un perjuicio a los derechos laborales de los profesores contratados por tiempo determinado.
9. Que las contrataciones sean acorde a las necesidades académicas que requieren los departamentos y las coordinaciones, tomando en cuenta, no solo el puntaje, sino también la idoneidad del perfil para la UEA y el módulo.
10. Que las plazas que se concursan de manera curricular no se declaren desiertas, porque desequilibran la programación docente y demás funciones, al no contratarse

en tiempo y forma, así como agudizan la precarización del personal contratado por tiempo determinado.

11. Que los pagos de prestaciones estipuladas en toda la reglamentación de la UAM y la Ley Laboral, se paguen en tiempo y forma, sin trámites que obstaculicen la recepción de las mismas, como por ejemplo primas vacacionales, aguinaldos, incapacidades, entre otros.

# COMITÉ EJECUTIVO

## 2022 - 2024

GÓMEZ SUÁREZ ABIGAÍL PAMELA  
SECRETARÍA GENERAL

secretariageneral2224situam@gmail.com

RANGEL SOLÓRZANO FRANCISCO JAVIER  
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

secretariaorganiza2224situam@gmail.com

ZULUAGA SÁNCHEZ MARÍA GUADALUPE  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ANÁLISIS

secretariaeducacion2224situam@gmail.com

SANJUAN CORRALES ANA GABRIELA  
SECRETARÍA DEL TRABAJO

secretariatrabajo2224situam@gmail.com

LUJÁN PONCE NOEMÍ

SECRETARÍA DE ACADÉMICOS

secretariaacademicos2224situam@gmail.com



LAZCANO HERNÁNDEZ VÍCTOR MANUEL  
SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA

prensaypropaganda2224situam@gmail.com

FLORES GONZÁLEZ AGUSTÍN  
SECRETARÍA DE RELACIONES Y SOLIDARIDAD

secretariarelaciones2224situam@gmail.com

ÁLVAREZ MIRANDA HORACIO RAÚL  
SECRETARÍA DE FINANZAS

finanzas2224situam@gmail.com

RICO HERNÁNDEZ GABRIELA ELIBETH  
SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

secretariaprevsoc2224situam@gmail.com

JIMÉNEZ SALDAÑA URIEL

SECRETARÍA DE CONFLICTOS

secretariac Conflictos2224situam@gmail.com