



Ponencia

DEMANDA SALARIAL, CONTRACTUAL Y POR VIOLACIONES
AL CCT DEL SECTOR ACADÉMICO AFILIADO AL SITUAM

Un repaso de los pendientes de las
Revisiones 2026, UAM -SITUAM

PONENCIA 47 CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL SITUAM

DEMANDA SALARIAL, CONTRACTUAL Y POR VIOLACIONES AL CCT DEL SECTOR ACADÉMICO AFILIADO AL SITUAM

Un repaso de los pendientes de las Revisiones 2026, UAM -SITUAM

Por Rosana Guevara Ramos

Profesora investigadora. UAM-Iztapalapa

A partir de la última revisión contractual y salarial UAM-SITUAM concluida este 2026, se considera que el sector académico no logró resolver aspectos laborales importantes que afectan hoy por hoy sus condiciones de trabajo y con ello, el desarrollo de sus tareas en la formación profesional del estudiantado, en la realización de investigación académica y en la difusión de la cultura. Si bien es cierto que los estudiantes son la razón de ser de la universidad, las y los profesores investigadores son la columna vertebral del acto educativo en esta institución. Por lo anterior, las condiciones de trabajo y el papel del profesorado como actor central en la educación superior no se puede negar. De ahí que sea fundamental repasar la lista de pendientes en materia laboral como sector académico.

I.EMPLAZAMIENTO POR SALARIO. Como sector académico reivindicamos la demanda del sindicato del incremento de 30% al salario y 20% al ajuste al tabulador en virtud que en 8 años no se ha dado un incremento salarial real ni ponderado a las y los académicxs -solo se ha tratado de subsanar el efecto inflacionario-; los estímulos y becas tampoco han aumentado en ese periodo y, contrariamente a lo anterior, hemos sido afectados con una desaparición de parte de éstos. Paralelamente se observa el incremento y encarecimiento del costo de la vida. En términos generales nuestro salario como sector académico se ha deteriorado en las últimas tres décadas en un porcentaje de alrededor del 40%. Por lo anterior, para salir de esta ilegalidad resulta necesario que la juez de lo laboral, encargada de las revisiones UAM-SITUAM, determine si becas y estímulos forman o no parte del salario de las y los académicxs después de un análisis jurídico y legal con base en la Ley Federal del Trabajo.

II. EMPLAZAMIENTO POR REVISION Y MODIFICACIÓN DEL CCT.

En cuanto a modificaciones del Contrato Colectivo del Trabajo, se propuso lo que aparece en la siguiente Tabla:

TABLA I. MODIFICACIONES DE CLÁUSULAS PARA ACADÉMICOS. EMPLAZAMIENTO POR REFORMA AL CCT

CLÁUSULA ACTUAL	REFORMA DE LA CLÁUSULA/ NUEVA CLÁUSULA	ARGUMENTO DE LA PETICIÓN
52	Construir un mecanismo de reconocimiento del trabajo de ayudantes y un escalafón para facilitar su trayectoria formarse como profesores.	<p>1) Desplazamiento de la materia de trabajo por monitores y tallerista que afecta todas las categorías y niveles de ayudantes académicos. Compromiso institucional al respecto.</p> <p>2) Se pide que haya categoría C que construya un escalafón y el reconocimiento de las funciones que ya están realizando los ayudantes: Cargas académicas derivadas del manejo tecnológico, organización de eventos académicos, carga docente superior del 20%, 30% y 35%.</p>
53	A parte del equipo e infraestructura	Recuperar la bilateralidad de la CMGVPIPPPA. Por ejemplo: Contar con la información de los profesores visitantes y seguimiento a las inconformidades e impugnaciones
109	Respetar la cláusula y abrogar el Acuerdo 11/2018 que se está aplicando de manera incorrecta	<p>1) Contratar tanto por el periodo de la plaza que se libera por sabático o licencias de gestión universitaria, sindical, sin goce o con goce de sueldo; así como por la categoría académica liberada.</p> <p>2) Abrir concurso preferencial para los profesores de tiempo determinado (discutir los criterios), al igual que ayudante de licenciatura y de posgrado</p>
141	Trato igualitario de los académicos contratados por medio tiempo y los de tiempo parcial	Que se haga extensivo el derecho a la ampliación de jornada a los de tiempo parcial
175	Respeto a la cláusula y Transitorio	Que la licencia y permiso pactados hasta por dos años sea también respetado para los tiempos parciales.

193	Trato igualitario entre los trabajadores académicos de distintas categorías	Que el apoyo de servicio de CENDI se haga extensivo a los académicos de tiempos parciales y contratados por tiempo determinado
203	Mejorar la cláusula	Mejorar el fondo de retiro y los tiempos de entrega de ese fondo
208 Fracción XXII	Trato igualitario entre académicos de distintas categorías	Que se incluya esta prestación a los tiempos parciales y los plazos de recuperación del préstamo no impacte fuertemente el salario de las diferentes categorías de académicos.
216 Fracción VII	Aumentar la participación sindical de los académicos para cuidar sus condiciones de trabajo y mantener en los mejores términos el modelo académico UAM	Licencia sindical para dos trabajadores académicos por unidad académica (Lerma, Cuajimalpa, Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco)
219	Información solicitada	Entregar la información necesaria que la representación sindical requiera respecto a todos los trabajadores que incluye a los académicos en máximo 2 días naturales
Propuesta de una nueva cláusula contractual o acuerdo que especifique los criterios para lograr la estabilidad laboral del personal académico	Ausencia de criterios.	Tiempo determinado, de manera reiterada y rebase los 4 años de antigüedad laboral cubriendo la misma necesidad académica, en uno varios departamentos, tendrá derecho a participar en un concurso de oposición preferencial (cerrado o con puntaje ponderado considerando la trayectoria laboral en UAM -Cursos). La CMGVPIPPA llevará los archivos que contengan las solicitudes del personal académico por tiempo determinado para participar en concursos de oposición que convoque la UAM y mantendrá un registro actualizados de solicitantes. El personal técnico académico también tendrá el derecho a participar en este tipo de concursos de oposición.
Demanda general 3	Propuesta de acuerdo que el SITUAM no ha aceptado porque no toma en consideración todos los Acuerdos históricos al respecto y genera una solución	Implementación del programa de jubilación digna y la Casa del Jubilado (Antecedente: Transitorio vigésimo tercero)

III. EMPLAZAMIENTO POR VIOLACIONES AL CCT. En cuanto al emplazamiento por violaciones se definen éstas en el pliego petitorio presentado ante las instancias laborales y se proponen vías de resolución, como aparece en la siguiente tabla.

II. TABLA: VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UAM-SITUAM REFERENTE AL SECTOR ACADÉMICO

CLÁUSULA VIOLADA	ARGUMENTO DE LA VIOLACIÓN	CÓMO SE REPARA LA VIOLACIÓN	CLÁUSULA VIOLADA
Cláusula 109	a. La violación consiste en que los últimos diez años no se han convocado suficientes concursos de oposición públicos y abiertos para cubrir estas plazas, manteniéndolas como causales para los concursos curriculares. Hasta el momento, se han detectado una necesidad académica de hasta 1000 plazas de académicos pendientes por cubrir, dado el aumento de unidades académicas, licenciaturas, posgrados y de la matrícula escolar. Confinando a los trabajadores curriculares a la inestabilidad laboral y la precarización de sus condiciones de trabajo.	La reparación de esta violación se lograría a través de la creación de un Programa de Apertura de Concursos de Oposición y Regularización de Plazas Académicas de la UAM, mediante concursos preferenciales para los profesores curriculares que han ocupado estas causales de manera permanente y continua.	<i>"Programa especial de incorporación laboral definitiva a la UAM de académicos temporales o por tiempo determinado"</i> , a partir de la cobertura continua de la necesidad académica que hayan cubierto por cuatro años o más en la universidad con concursos de oposición cerrados y en este sentido preferenciales

Cláusula 168	b. La asignación de los profesores contratados por tiempo determinado se les otorga una carga docente que rebasa la jornada laboral contratada, sin dejarle opción para poder planear, preparar y avaluar sus sesiones de docencia y atender de manera adecuada a los estudiantes, generando horas extraordinarias de trabajo que no pagado.	La reparación del daño se lograría mediante una Convocatoria de Concursos de Oposición con el tiempo correspondiente a la causal y, mientras ello sucede, se resarce con el respeto a su jornada laboral contratada o, en su defecto, el pago del tiempo extraordinario.	1) Programa o una Convocatoria especial de Concursos de Oposición 2) Sistema de transparencia en la programación y tipos de contratación de ante el profesorado y alumnado de licenciatura y posgrados. Permanente exhibición de la programación de UEA fuera de las coordinaciones, enviarlo por e mail y exhibirlo línea con los nombres y categorías laborales (En línea informar al profesorado la categoría y los tiempos de contratación: Tiempo completo; medio tiempo, tiempo parcial)
Cláusulas 109, 164, 168 y 184, Fracción II	c. No están establecidos los tiempos que implica el concepto de “equilibrio docencia-investigación” y respecto a las actividades académicas y tiempos respectivos; esto para el personal académico contratado por tiempo indeterminado que debe realizar funciones de gestión, docencia, investigación, difusión y, además, participar en los Órganos Colegiados o Comisiones asignadas y que rebasa su jornada y carga de trabajo ordinarios.	Para la reparación del daño de este clausulado proponemos que se tome como referencia, en el caso de los profesores de tiempo completo, la asignación semanal de una carga máxima de 10 horas de docencia frente a grupo y 10 horas para la preparación de clases y atención a alumnos. Un máximo de participación de 5 horas para participación en órganos colegiados, comisiones y un máximo de 15 horas para tareas de investigación.	Establecer claramente mediante Acuerdo con el sindicato, sobre los criterios para garantizar el equilibrio por tiempo de trabajo contratado y categoría del puesto académico. Ejemplo: TC/ 10 hrs. de docencia/10 hrs. de preparación de notas de curso, asesoría/ 5 hrs. participación en órganos o comisiones y 15 horas para investigación.

<p>Violaciones a las cláusulas 109, 1, 8 y 151; Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo (aplicable conforme a la cláusula 1).</p>	<p>d. En cuanto a los técnicos académicos falta el reconocimiento al trabajo que realizan igual al de un profesor ordinario de carrera, de manera sistemática y en las mismas condiciones de eficiencia y habilitación académica; ello sin el reconocimiento salarial y académico de trabajo (no tienen las mismas prestaciones que los profesores ordinarios).</p>	<p>Para la reparación del daño se propone la implementación de 2 niveles salariales más y la aplicación de las mismas becas que las de un profesor ordinario de carrera.</p>	<p>Implementación de 2 niveles salariales más para técnicos académicos y que gocen del sistema de becas y estímulos que deberán incorporarse a salario base (01) como lo ha solicitado el sindicato.</p>
<p>Cláusulas violadas son la 39 Fracción II, 52, 121, y el vigésimo primero transitorio</p>	<p>e. Consiste en el desplazamiento e invasión de la materia de trabajo académico. Con el reciente ingreso de “Investigadores por México” , “Posdoctorantes” y “Personal académico contratado por honorarios” así como por el uso inadecuado de figuras académicas como las de “Profesor visitante” y “Ayudante”; a los cuales, jefes de Departamento y coordinadores de estudios de licenciatura o Posgrado, les asignan indebidamente cursos (o UEA) que corresponden a los planes y programas de estudio -e incluso aunque no cubran el perfil académico-; les restan o roban los cursos tanto a personal académico por tiempo indeterminado como a académicos de tiempo determinado que son parte fundamental de su materia de trabajo. Lo anterior, provoca simplemente que en muchos casos se deje de contratar a las y los profesores</p>	<p>La reparación del daño a este clausulado, está en la apertura de los concursos de oposición correspondientes y que los jefes de Departamento y los coordinadores de Licenciatura o posgrados dejen de asignar ilegalmente estos cursos o esa carga docente excesiva bajo estas figuras académicas.</p>	<p>Que la UAM se comprometa por escrito mediante Acuerdo sobre el respeto a la materia de trabajo de los trabajadores académicos ordinarios de la UAM, bajo el cual, la institución se compromete a respetar los tiempos de contratación y carga laboral y, por otro lado, se abstiene de contratar personal académico por honorarios o utilizar indebidamente estas plazas (principalmente Lerma, Cuajimalpa y Rectoría General en tareas de gestión universitaria con supuestas plazas de académicos). De responder la UAM que no es el caso, que demuestre fehacientemente que no lo está haciendo en las diferentes unidades académicas, principalmente Lerma, <u>Cuajimalpa</u> y Rectoría General: maestros de Todos Lenguas Extranjeras.</p> <p>En relación a “Investigadores por México”; “Posdoctorantes”; Monitores, “Talleristas” y profesores visitantes; que la UAM muestre claramente las funciones</p>

	<p>curriculares o se le reste tiempo de contratación, al desplazarlos por esas figuras académicas que están fuera del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, UAM-SITUAM y no debieran invadir esa materia de trabajo de los trabajadores académicos ordinarios; o exceder porcentajes de impartición de docencia, como a algunos ayudantes se les programan. Así mismo, generan en muchas ocasiones que los profesores definitivos pierdan sus becas y con ello se afectan sus ingresos mensuales por todo un año o más.</p>		<p>y tareas que desempeñarán y cómo serán normadas y vigiladas; que todo esto quede signado en Acuerdos por escrito con el sindicato (SITUAM) en relación a las tareas y formas de regulación de estas figuras que se han incorporado a la UAM en el ámbito académico.</p> <p>En estos Acuerdos establecidos con el sindicato, se debe especificar claramente sus actividades para dar certeza a la organización sindical de que bajo estas figuras incorporadas a la institución no se invadirá materia de trabajo de los trabajadores académicos ordinarios de la UAM.</p>
<p>Cláusulas 8, 36 y 37 del CCT; de la LFT Art. 3º Bis y del Art. 4 y 20 de la CPUEM</p>	<p>f. Violencia laboral y violaciones a derechos humanos y laborales pactados. Los directivos de la UAM en el ámbito académico, han generado un clima de deterioro laboral. Mediante comportamientos discriminatorios principalmente por edad y género, han promovido divisiones y enfrentamientos entre el personal académico e incluso la comunidad estudiantil, han permitido campañas de odio y tendaderos que difaman al personal académico sin prueba alguna.</p> <p>En casos extremos esta violencia, maltrato y discriminación, ha derivado en el despido injustificado del personal académico normalmente con mayor antigüedad laboral, mayor edad y en algunos casos afiliación sindical, fuera de las causales de despido pactadas por el CCT, UAM-SITUAM, 2024-2026. También se han llevado acciones de marginación y acoso laboral por parte de los jefes y coordinadores que</p>	<p>Formas de discriminación que se observa por el edadismo académico hacia profesores investigadores que son adultos mayores</p> <p>La violencia laboral es cualquier comportamiento abusivo, intimidatorio o de agresión (física, psicológica, sexual) en el trabajo que daña la dignidad, salud o integridad de una persona, manifestándose como acoso (<i>mobbing</i>), discriminación, maltrato o abuso de poder, y que atenta contra la igualdad y el desarrollo profesional, requiriendo políticas claras y apoyo para su prevención y erradicación.</p>	<p>Un "Acuerdo por un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia, acoso laboral y edadismo por edad avanzada en contra de los trabajadores académicos y administrativos de la UAM" que se active ante actos de violencia, que dé seguimiento y que garantice un ambiente de trabajo libre de todo tipo de violencia y de acoso laboral hacia las y los trabajadores universitarios de parte de la UAM o entre pares, observando lo establecido en el CCT, leyes nacionales y federales y en la legislación universitaria con base en la normatividad al respecto; que además especifique que el protocolo unilateral de la UAM contra la violencia de género NO será utilizado</p>

	<p>provocan una jubilación precipitada entre el personal académico, principalmente. Además, a los profesores contratados por tiempo determinado se les condiciona mantener su contratación a cambio de que acepten mayores cargas de trabajo docente y que no participen sindicalmente.</p> <p>Por ejemplo, en el Departamento de sociología de UAM-I; se ejerce el “edadismo académico”, a través de un manejo discriminatorio en la distribución de comisiones y cargas de trabajo académico. Comportamiento manifiesto, entre otras acciones, a través de la creación voluntariosa de comisiones departamentales, en la que solo participa personal académico de reciente ingreso y más joven</p> <p>1. Comisiones: Laboratorio de investigaciones situadas: Arte y cuerpo; 2. Feminismo, Género y Disidencias Sexuales; 3. Trabajo y Plataformas Digitales y 4. Ciencia de Datos y Política Públicas, comisiones creadas de la nada, es decir, sin ninguna consulta entre la comunidad y en las que <u>nunca incluye a trabajadores académicos con amplia experiencia en investigación y docencia en este Departamento de Sociología</u>, pero si a miembros de reciente incorporación al mismo, bajo una clara dinámica de clientelismo político y construcción de un sistema de lealtades, excluyendo y discriminando evidentemente a profesores con la más amplia experiencia y, en varios casos con más años de edad, y afectando así la buena marcha del Departamento y de las Licenciaturas comprendidas (lo mismo sucede con su política de conversatorios en los que invita como expositores y promueve básicamente solo a colegas académicos jóvenes y de reciente</p>	<p>DISCRIMINACION LABORAL</p> <p>Es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas.</p> <p>La discriminación a adultos mayores, conocida como edadismo o viejismo, es un problema social grave que se manifiesta en prejuicios, estereotipos (como considerarlos improductivos o frágiles) y acciones concretas (exclusión laboral, maltrato, infantilización) que vulneran sus derechos, afectando su salud mental y física, y se agrava por otras discriminaciones como el sexismo o racismo, siendo combatible mediante educación, leyes y visibilización del problema.</p> <p>Marginación y exclusión: Académicos mayores suelen ser excluidos de comités importantes, puestos de toma de decisiones o proyectos de investigación relevantes.</p> <p>Asignaciones desfavorables: Relegación a horarios o materias menos deseables, o reducción de carga docente sin justificación académica.</p> <p>Estereotipos sobre productividad: Creencia errónea de que la edad avanzada implica un deterioro cognitivo, falta de actualización tecnológica o menor productividad científica, lo que lleva a un</p>	<p>para paradójicamente violentar y despedir a académicas o académicos ni a las y los trabajadores administrativos y que cualquier situación al respecto deberá ser juzgada en los Ministerios Públicos o Fiscalías especializadas y con base al debido proceso, no hay que olvidar que nuestra población de alumnos, colegas y compañeros de trabajo es adulta, no nos deben restar autoridad, vulnerarnos ni dejarnos en total indefensión a los académicos frente a alumnos o colegas; así no podremos cumplir con nuestro papel ni funciones: enseñar, evaluar y certificar conocimientos e investigar en áreas;</p> <p>Un "Programa especial de protección a las y los académicos adultos mayores en favor de su derecho al trabajo y al trato digno y no discriminatorio", con base en toda la normatividad nacional que protege los derechos de las y los adultos mayores en el país y el CCT, cláusula 8 que especifica que la UAM se abstendrá de incidir en una conducta discriminatoria, actos de violencia laboral y conductas de maltrato hacia sus trabajadores, se repara con la reinstalación del profesor J. Félix Hoyo Arana y otros académicos despedidos sin el debido</p>
--	---	---	---

	<p>ingreso a la UAM. Así divide y enfrenta a la comunidad departamental. Comportamiento del Dr. Adrián Hernández Cordero que además de ser discriminador y violento laboralmente hablando, falta a sus competencias y responsabilidades como jefe de Departamento de observar y hacer observar las políticas transversales de inclusión, equidad, accesibilidad y no discriminación y las políticas transversales de cultura de paz, que la universidad ha pactado como marco normativo con su comunidad universitaria.</p>	<p>menor reconocimiento de sus logros actuales.</p> <p>Presión para el retiro: Instituciones que presionan para la jubilación anticipada, viéndolos como una carga financiera o un obstáculo para la contratación de personal joven.</p> <p>Microagresiones y lenguaje: Uso de lenguaje inapropiado o paternalista que desmerece su experiencia y trayectoria.</p> <p>Contexto y Factores de Riesgo</p> <p>Interseccionalidad: El edadismo se potencia con el sexismo, siendo las mujeres académicas mayores más propensas a ser invisibilizadas y marginadas en entornos universitarios.</p> <p>Cultura de "Producción": La presión por resultados rápidos en investigación puede llevar a desvalorizar la experiencia acumulada de los académicos senior.</p> <p>Impacto en la Salud: La discriminación por edad no solo afecta la carrera, sino que se asocia con el aislamiento social, depresión y un deterioro cognitivo más rápido debido a la percepción negativa de su propia edad.</p> <p>Criterios de discriminación y estereotipos</p> <p>– Se les descalifica por considerarlas personas “anticuadas” o “poco tecnológicas”.</p>	<p>proceso (en las Unidades Académicas de Azcapotzalco, Cuajimalpa e Iztapalapa);</p> <p>Un "Programa especial y voluntario de jubilación digna para académicos de la UAM de cierta edad (60 años) en adelante", semejante al que opera en la UNAM; con una compensación mensual garantizada o renta mensual vitalicia (RMV) en un monto semejante al que proporciona el ISSSTE, con un bono o gratificación por jubilación o retiro voluntario y un servicio de protección de gastos médicos mayores (tríptico de la UNAM) y que cese la violencia simbólica con el discurso y la política de recambio generacional porque encubre maltrato y discriminación para las y los profesores de mayor edad y más larga trayectoria académica.</p>
--	---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Se asume que no tienen energía para liderar o innovar. - Dificultades para acceder a becas, financiación o promociones. - <u>No incluirles en nuevos proyectos.</u> - Comentarios negativos como «ya debería jubilarse», o preguntas del tipo “¿cuándo te jubilas?” en tono ofensivo o de forma reiterada. 	
<p>Cláusulas 9, 69, 70 y 181 Fracción III</p>	<p>g. Violaciones a las cláusulas 69, 70 y 181 Fracción 3. Introducción unilateral de nuevas tecnología y cambios en la organización del trabajo a partir de las decisiones arbitrarias e ilegales del Colegio Académico, los Acuerdos del Rector y las recomendaciones de la Comisión de Carrera Académica (denominación abreviada) que impactan en las condiciones de trabajo y los derechos pactados. Clases en línea bajo modalidades “mixtas” o “híbridas”, “virtual” o “a distancia” que programan los jefes de Departamento, sin acuerdo previo con el sindicato y sin un respectivo ajuste en el tabulador salarial de académicos y administrativos involucrados. Lo anterior, además sin haber acuerdo bilateral UAM-SITUAM y sin contar institucionalmente con la infraestructura requerida, la capacitación laboral necesaria. De ahí que ilegalmente haya cursos programados en línea en los distintos departamentos y coordinaciones, así como</p>	<p>La reparación a la transgresión de este clausulado, se puede establecer a través de un <u>acuerdo bilateral</u> que establezca los correspondientes ajustes a los tabuladores salariales, a las condiciones de trabajo y las condiciones de infraestructura y capacitación necesarias.</p>	<p><i>Acuerdo bilateral sobre uso de nuevas tecnologías por el personal académico</i> que establezca las reglas para la capacitación, ejecución y desarrollo del trabajo (cláusula 9) y los correspondientes ajustes a los tabuladores salariales, a las condiciones de trabajo y las condiciones de infraestructura y capacitación necesarias</p>

	que existan licenciaturas 100% en línea.		
Cláusulas 1, 2, 9, 69, 70 y 181 Fracción III	<p>h. Consisten en la instrumentación y aplicación de mecanismos no pactados con el Sindicato para concretar cambios en la organización de las actividades sustantivas de la Universidad y con ello de las condiciones de trabajo del sector académico, (sondeos de opinión, consultas y encuestas); así como para modificar las categorías y tiempos de dedicación del personal académico. Proponen por medio de estos mecanismos, eliminar categorías laborales académicas, como la del profesor asistente; cambiar funciones al reconocer y “redefinir” la labor del profesional técnico académico y cambiar tiempos de contratación de las ayudantías: convirtiéndolas sólo de medio tiempo.</p>	<p>Para la reparación del daño del clausulado citado, habrá de reconocerse que la única forma para llevar a cabo cambios en las relaciones laborales, en las condiciones de trabajo y en las funciones en materia laboral académico se debe establecer un acuerdo bilateral entre el Sindicato y la Universidad. La consulta sobre la reforma a la carrera académica, no es vinculante con el CCT y al violentar derechos laborales y humanos de académicas y académicos, constituye otra violación a esos derechos irrenunciables ante las autoridades laborales, por eso también se señala en el Emplazamiento por Violaciones al CCT. La imposición de nuevas tecnologías y de clases en línea, la desaparición de puestos académicos, la creación de nuevos puestos y funciones a través de la consulta sobre la nueva carrera académica, en la medida en que no ha sido ni discutido ni acordado con el sindicato, es una violación el CCT y llevan una vez más a condiciones de ilegalidad en cuanto a condiciones de trabajo.</p>	<p><i>Acuerdo que reconozca que los cambios en la organización de las tareas sustantivas de la UAM con impacto en las condiciones de trabajo académicas, se tienen que pactar con el sindicato y que se observe que esta es la única forma para llevar a cabo cambios en los puestos y categorías académicas, en las condiciones de trabajo y en las funciones se debe establecer bajo un acuerdo bilateral entre el Sindicato y la Universidad</i></p>

LFT Artículo 3 Fracción VII, 82, 83, 84, 93, y 99	i. Los artículos violados relacionados con la no integración de estímulos y becas al salario base de los académicos, así como la desaparición unilateral del EDI por un Acuerdo del Rector.	Esto se repara con un Acuerdo Bilateral que incorpore Becas y Estímulos al salario base 01.	Esto se repara con un Acuerdo Bilateral que incorpore Becas y Estímulos al salario base 01.
los Acuerdos UAM - SITUAM 01/2000, 02-04/2002, 02/2004, 02/2010, 03/2011, 04-14-32-38/2014, 05-20-26-32/2015, 09-26-31-37/2016, 07-17-26-30/2017, 04/2018, 03/2019, 03/2022 para una jubilación digna con un plan complementario de jubilación que supone un pago mensual complementario y adicional a la pensión del ISSSTE por parte de la UAM al personal académico (como en la UNAM) y administrativo con salarios 01 o integrados superiores a \$32,000, que es el tope de la pensión actual del ISSSTE. Se estudia la situación, pero no resuelve y hoy se presiona a los profesores con el relevo o recambio institucional.	j. El no cumplimiento de todos los Acuerdos UAM - SITUAM 01/2000, 02-04/2002, 02/2004, 02/2010, 03/2011, 04-14-32-38/2014, 05-20-26-32/2015, 09-26-31-37/2016, 07-17-26-30/2017, 04/2018, 03/2019, 03/2022 para una jubilación digna con un plan complementario de jubilación que supone un pago mensual complementario y adicional a la pensión del ISSSTE por parte de la UAM al personal académico (como en la UNAM) y administrativo con salarios 01 o integrados superiores a \$32,000, que es el tope de la pensión actual del ISSSTE. Se estudia la situación, pero no resuelve y hoy se presiona a los profesores con el relevo o recambio institucional.	La reparación es mediante el establecimiento de un acuerdo bilateral que genere un Acuerdo de Jubilación Digna para Académicas y y Académicos de la UAM.	Un " Acuerdo sobre un Programa especial y voluntario de jubilación digna para académicos de la UAM de cierta edad (60 años) en adelante ", semejante al que opera en la UNAM; con una compensación mensual garantizada o renta mensual vitalicia (RMV) en un monto semejante al que proporciona el ISSSTE, con un bono o gratificación por jubilación o retiro voluntario y un servicio de protección de gastos médicos mayores (tríptico de la UNAM) y que cese la violencia simbólica con el discurso y la política de recambio generacional porque encubre maltrato y discriminación para las y los profesores de mayor edad y más larga trayectoria académica
Cláusula 70, 80, Noveno y Décimo Transitorio	k. Se viola la Cláusula 70, 80, Noveno y Décimo Transitorio y demás aplicables por el no reconocimiento del trabajo en materia docente académica de los Instructores de los Talleres Artísticos y Culturales de las 5 unidades académicas de la UAM.	Históricamente se han entregado documentos justificando el por qué los Instructores de talleres artísticos y culturales, deben formar parte del personal académico por las funciones que desempeñan y su	<u>Se reparan estas violaciones mediante un Acuerdo Bilateral que contemple:</u> El reconocimiento del trabajo académico y docente que realizan, así como las mejoras necesarias

		<p>carga de docencia, investigación y difusión de la cultura.</p>	<p>en las condiciones laborales derivadas de dicho reconocimiento.</p> <p>II. La formulación de una ruta permanente que permita que las y los trabajadores en situación equivalente, actualmente ubicados en el tabulador administrativo, puedan promoverse al área académica en categorías de técnicos académicos, conforme a la normatividad del CCT.</p>
--	--	---	---

Ante la violación sistemática e histórica basada en el desconocimiento de los derechos laborales y humanos del personal académico por parte de los abogados de la UAM, coordinados todos por la oficina de la Abogacía General, que ha recurrido al argumento recurrente e ilegal de que son asuntos académicos cuando normativas que regulan derechos y condiciones de trabajo; y que ha llegado al extremo de que han pretendido desconocer la cláusula 109 e incluso se ha dicho en la Mesa de Académicos, de esta última negociación UAM-SITUAM 2026, que las cláusulas que protegen los derechos de los académicos en el CCT se quedaron por error en el CCT(sic) exigimos **"Un reconocimiento público de parte de los abogados de la UAM acerca de los derechos laborales de los Académicos que están pactados en el CCT"**, reconocimiento por escrito por parte de la oficina de la Abogacía General, firmado por el Abogado General y las y los abogados de esta oficina y de las respectivas oficinas de las unidades académicas en el que se reconozca que todo lo pactado en el CCT en relación a los académicos en sus cláusulas respectivas, ya que son derechos laborales válidos e irrenunciables y que el Colegio Académico, los Consejos Académicos y los Consejos Divisionales, deberán observar y respetar como se indica en el 2o párrafo del Reglamento Orgánico de la Legislación Universitaria de la UAM, en el CCT y en la LFT. Asimismo, pedimos un comportamiento respetuoso al sector académico por parte de la Lic. Gabriela Rosas Salazar, Directora de Legislación Universitaria, puesto que desde las primeras sesiones de la Mesa de Académicos, primero dice que las cláusulas que están en el CCT respecto a los derechos laborales de las y los académicos se quedaron por "error" ahí, por ello cuando se hace una petición como académicxs para que se reconozcan esos derechos por parte de toda la Oficina de la Abogacía General y de los abogados de las Unidades Académicas se menciona el Laudo de 1981 para frenar ese reconocimiento.