



# Informe

Secretaría  
de Asuntos  
Académicos

**INFORME DE ACTIVIDADES  
DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS  
GESTIÓN 2024-2026**

**Dr. Valeriano Ramírez Medina**

**Secretario**

**CONDICIONES DE LA RECEPCIÓN DE LA OFICINA DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS.**

Elementos materiales:

Se recibió:

- una computadora de escritorio,
- un escritorio ejecutivo,
- mesa de trabajo,
- una silla ejecutiva
- y dos sillas para visitas.
- Un gabinete con res cajones y un estante cubierto con dos puertas de cristal.
- Carpetas con oficios y minutas de trabajo de las administraciones anteriores, así como papelería diversa.

Es importante destacar que no se recibieron archivos electrónicos ni tampoco del estado de las negociaciones con Rectoría.

**AGENDA ACADEMICA PENDIENTE:**

- Discusión de la Comisión de Carrera Académica del Colegio Académico, el cual esta en la discusión del acuerdo 06/2024, el que propone la retabulación de Técnicos Académicos y de Profesores contratados por tiempo determinado (Temporales)
- Reconocimiento de la labor docente de los Instructores Culturales.
- Jornada de trabajo extendida de los profesores de tiempo completo contratados por tiempo indeterminado.
- Anulación de Becas y estímulos al personal académico
- Profesores de Medio tiempo con becas y estímulos limitados
- Profesores de Tiempo Parcial sin estímulos y becas.

- Extensión de Jornada al personal académico, superior al trabajo contratado
- Plazas no cubiertas.
- Concursos declarados desiertos.

### **ACCIONES DESARROLLADAS:**

1. Se planteó un programa de trabajo que inicia con la revisión del acuerdo 06/2024, así como el avance en la comisión de Carrera Académica, y se nos informó que estaba trabajando sin más argumentos.
2. Se llevaron a cabo tres reuniones de Agenda Académica Laboral con Rectoría y se expusieron los argumentos de los Técnicos Académicos y profesores temporales, con la promesa de una respuesta por parte de la administración.
3. Previo al emplazamiento a Huelga por revisión salarial en 2025, se realizaron reuniones académicas con los miembros de los Grupos Internos Coordinadores, destacando el trabajo de los profesores del GIC-Cuajimalpa que dieron importantes aportaciones que permitieron establecer un pliego petitorio
4. Se elaboró un pliego petitorio sobre las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo particularmente a los contenidos de la Clausula 109, que se refiere al trabajo académico. Así como los profesores Temporales de la Unidad Xochimilco.
5. Los Instructores Culturales, de Azcapotzalco presentaron documentos importantes sobre la labor docente que desarrollan y la importancia que tienen en a formación integral de los alumnos de la UAM.
6. Se emplazó a la UAM por un aumento del 30% al salario, y violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.
7. Se estableció una mesa de trabajo académica con la UAM, exponiendo por parte de la representación sindical los argumentos sobre Técnicos Académicos y los profesores Temporales.
8. La Rectoría ofreció hacer una propuesta de acuerdo a la mesa, lo que nunca sucedió
9. Como resultado final se otorgó un 4% de aumento al salario y 2% a tabuladores, esto último sólo al personal administrativo, y se hace la promesa que para el mes de mayo se otorgue el 2% al personal académico.
10. Por mayoría de votos en el Comité General de Huelga se acepta la propuesta económica y se conjura la huelga.
11. Después del emplazamiento se llevaron a cabo dos reuniones de Agenda Académica más en ellas se volvió abordar los temas pendientes en los que se destacaron las labores de los Técnicos Académicos y de los Profesores contratados por tiempo determinado, la respuesta de la Rectoría fue que la comisión sólo estaba discutiendo los elementos sobre las condiciones generales de trabajo académico y sobre los temporales aún sin propuestas.

12. Durante estas reuniones se presentó la demanda de pago0 de tiempo extraordinario para el personal docente, comprobando el tiempo de trabajo no pagado, ya que el tiempo de contrato no corresponde al tiempo laborado, la Rectoría reconoce esta situación y propone el pago necesario.
13. Se participó en la sesión del Colegio Académico en donde se hace la propuesta sobre Técnicos Académicos en la que busca reducir la participación docente de este sector.
14. Se presentó un pronunciamiento y se busca una nueva Agenda Académica.

#### **PENDIENTES DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS ACADMICOS:**

1. Demanda de tabulación para Técnicos Académicos, la solución es proponer a la comisión de Carrera Académica mesas de trabajo tendientes a la reconsideración de la labor docente de este sector y establecer un acuerdo con la representación de Rectoría en donde se garantice la programación de los Técnicos en las UEAs correspondientes, así como los estímulos a la docencia.
2. Demanda de basificación de los profesores contratados por tiempo determinado, la solución que se presenta es una mesa de trabajo con Rectoría en donde se revisen las plazas no cubiertas en las diferentes unidades y revisar por unidad, coordinación y departamentos las necesidades y establecer un acuerdo en donde se haga un programa de concursos de oposición preferentes para regularizar su situación laboral.
3. Demanda de pago extraordinario a profesores contratados por tiempo determinado, así como los profesores de medio tiempo y tiempo parcial contratados por tiempo indeterminado, así como su incorporación a los programas de becas y estímulos. La solución es establecer una mesa de trabajo y establecer un programa de regularización de pagos, y la firma de los acuerdos correspondientes con la representación de Rectoría.
4. Demanda de ampliación de jornada para los profesores contratados por tiempo indeterminado de medio tiempo y tiempo parcial, debido a que se les exige trabajo más allá de su jornada contratada, lo que demuestra la necesidad de contratación, la solución es establecer un acuerdo con Rectoría para crear el programa correspondiente.
5. Demanda de hostigamiento y violencia laboral debido a la política de represalias y formas de trabajo en las diferentes unidades y departamentos, por lo que se requiere establecer comisiones de trabajo mixtas, con representación sindical y representación de la institución para garantizar los derechos laborales de los académicos, así como establecer sanciones a las autoridades responsables de las agresiones.

#### **PLAN DE ACCIÓN.:**

1. Establecer una estrategia de trabajo con los Grupos Internos Coordinadores en particular con las representaciones académicas (GICs) de cada una de las unidades y hacer una evaluación de la situación de los concursos curriculares, así como las condiciones laborales del sector académico, considerando a los Técnicos académicos, Profesores de Tiempo indeterminado de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, así como la posibilidad

de que a través de las Comisiones Mixtas Generales de Promoción e Ingreso del Personal Académico se establezcan los concursos de oposición preferenciales, así como la ampliación de jornada.

2. Presentar un diagnóstico por unidad y plantear agendas de trabajo, que incluyan Agendas Laborales Académicas por unidad.
3. Establecer Agendas Académicas Laborales con Rectoría para mantener la discusión sobre el acuerdo 06/2024 y generar su cumplimiento.
4. A partir de los diagnósticos por unidad, presentar una agenda general, y con ella establecer las demandas que llevarán a la conformación del pliego petitorio que llevará al emplazamiento a huelga de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 26-28.

## **OBSERVACIONES GENERALES**

Se debe declarar que durante este tiempo de gestión se han tenido tres mesas de trabajo y tres agendas laborales, en donde la estructura sindical y la representación del SITUAM, han vertido los argumentos suficientes, con documentos y datos duros, que permitan tener una solución a las demandas presentadas.

La representación de la UAM siempre se mantuvo en la posición de no dar solución y se negaron sistemáticamente a firmar acuerdos con la representación sindical, sino por el contrario se escudaron en que la mayor parte de los conflictos tiene que pasar por las propuestas del Colegio Académico.

La propuesta de solución y seguimiento del acuerdo 06/2024 se delegó a la Comisión de Carrera Académica del Colegio Académico, y en su informe final hace propuestas que no resuelven las demandas de los Técnicos Académicos, y además se propone cambiar el nombramiento a Profesionistas Técnicos Académicos, lo que parece cambiar la esencia de sus actividades, en cuanto a los Profesores contratados por tiempo determinado, se dice que la única manera de incorporarlos es a través de Concurso de Oposición, pero se niega la parte de preferente, que es la propuesta sindical. Delegando a una consulta a la comunidad sobre el particular y dejando de lado el asunto laboral, se negaron a firmar acuerdos sobre el particular.

En cuanto a los planteamientos de tiempo extraordinario, se acepta por la parte institucional de manera declarativa, pero se niega a firmar un acuerdo de solución y compromiso de pago.

En relación con la propuesta de jubilación digna, extensión de jornada y violencia laboral son temas pendientes y relegados que la representación de rectoría se ha negado a abordar.

La necesidad de tener un espacio de reflexión, análisis y discusión entre los afiliados del SITUAM es el principal motivo de la publicación de la Gaceta Académica, y mantener vivo el ambiente de intercambio de opiniones y de información de todas y cada una de las unidades expresadas por los trabajadores académicos y administrativos.

En este espacio se pretende dar interpretaciones de la política educativa, información de los proyectos y productos de investigación, así como dar fundamento y conocimiento necesario para la exposición de ideas y opiniones políticas que nos permitan darle a nuestro Sindicato elementos para mantenerse como la vanguardia sindical nacional.

En esta publicación se busca incluir la discusión de los acontecimientos nacionales que afectan de manera directa a la comunidad universitaria, así como la opinión especializada de los miembros de nuestro sindicato, a manera que podamos establecer una opinión y poder pronunciamos de manera colectiva ante estos acontecimientos.

La importancia de tener un espacio de discusión y expresión de la comunidad universitaria se hace cada vez más necesario por las diversas posiciones y expresiones políticas que tiene nuestra organización sindical, la intención es abrir espacios para la participación y un principio de orientación política para la membresía sindical.

Se ofrece el espacio para que se presenten avances de los trabajos de investigación de los trabajadores académicos, así como los temas de interés y de coyuntura que proyecten una cultura de discusión y análisis documentado sobre los temas nodales que afecten a los trabajadores de la UAM

Se propone una sección de información sindical, en donde se informe a la comunidad de las actividades de los GICs de cada una de las unidades, así como las mesas de trabajo y discusión con las autoridades universitarias, y que cada una de estas cuestiones se puedan debatir y argumentar dentro de la comunidad y tratar de llegar a tomar acuerdos de consenso.

La sección del Comité Ejecutivo, en donde se informe los temas a discutir con las autoridades en las diferentes agendas laborales y mantener la información, permitiendo la opinión de los trabajadores, lo cual le dará a la representación sindical la voz de los trabajadores con transparencia y de manera objetiva.

La discusión que se presente dará los elementos de interés de la comunidad, así como un foro de los temas de interés nacional que afectan a la sociedad mexicana, y poder establecer una posición política que genere una opinión importante que pueda posesionar al sindicato a la vanguardia del movimiento sindical.

En cuestiones de trascendencia internacional también otorgar una opinión informada y con una discusión interna que de la posibilidad de establecer una línea de pensamiento y acción colectiva a partir de la discusión y presentación de temas en nuestra Gaceta Académica.

Se presenta la Gaceta como un espacio abierto para la comunidad SITUAM, para los temas que se presenten como interés general, y se den las aportaciones que den sentido de participación colectiva en la intención de generar presencia en la UAM, y propiciar influencia en el resto de los sindicatos universitarios.

La importancia de tener un espacio de reflexión y colaboración colectiva dará al sindicato una herramienta de reflexión y análisis que revitalizará el sentido de unidad y fuerza que caracteriza a nuestra organización, que le permita proyectar al movimiento sindical a establecer estrategias de unidad y lucha para tener mejoras en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Vaya pues la invitación para que los afiliados, simpatizantes y comunidad UAMera en general utilicen este medio para pronunciarse, promover sus ideas, incluso los productos de la investigación a manera de medio de expresión.

Durante el periodo comprendido del 1° de septiembre al 7 de noviembre de 2024, se ha trabajado en los siguientes aspectos:

- La discusión sobre el Acuerdo 06/2024 firmado entre el SITUAM y la UAM, para dar solución a la problemática que enfrenta el personal académico contratado como temporal.

En el mismo documento se discute la situación que guardan los Técnicos Académicos, quienes solicitan una promoción horizontal, debido a la calificación y grados académicos que tienen, así como a las tareas que desarrollan, por lo que se deben otorgar las becas que les corresponden por su desempeño académico y la productividad en investigación y tareas que desarrollan.

- Se impulsa crear un ambiente de trabajo entre el sector académico de cada una de las unidades académicas a fin de establecer una línea de trabajo. Para ello se llevó a cabo, en el mes de septiembre pasado, un Foro de discusión académica y se establecieron una serie de compromisos en la que se incorporan las demandas particulares y generales del sector académico.

Como parte de las actividades de la Secretaría de Asuntos Académicos se ha acudido a las Lecturas de levantamiento de actas administrativas al personal académico, en las cuales esta Secretaría ha participado en el acompañamiento correspondiente, logrando sanciones menores a los docentes. Cabe señalar que la posición de las autoridades universitarias tiene como finalidad disminuir la actividad sindical del personal académico, lo cual han logrado a través de una saturación de carga docente.

Se han convocado a dos Foros académicos, el primero se realizó de manera híbrida, dada la poca asistencia de las comisiones mixtas (CGMPIPPA) y GICs académicos, así como la participación de los asesores académicos. Se hizo la minuta y se acordó establecer un seguimiento de las convocatorias de la comisión correspondiente del Colegio Académico para la revisión del Acuerdo 06/2024.

Se propone elaborar un documento alternativo, para que, en su caso se presente durante la mesa de negociación en donde se presenten alternativas de solución a los propósitos del Acuerdo 06/2024 en el caso de los Técnicos Académicos, y en el caso de los Profesores Temporales se propone un documento que dé salida a sus demandas.

El segundo Foro se plantea a manera de plenaria académica y se programa para el día 4 de noviembre de 2024 a las 16 horas, debido a que de acuerdo con el Calendario Escolar de la UAM, nos encontramos en la semana 3 del trimestre. Se programará de manera virtual vía plataforma zoom, y se buscará definir los lineamientos de los documentos de los Técnicos Académicos y de los Profesores Temporales, mismos que se presentarán como ponencias en el LVII Congreso General Extraordinario del SITUAM, que se realizará el 7, 8 y 9 de noviembre de 2024.

De la misma manera, en el mes de octubre del presente año, se tuvo una reunión con Instructores, Talleristas y Profesores de actividades artísticas con nombramiento administrativo para que, en su caso sean promovidos a Técnicos Académicos, y ser reconocidos como parte del personal académico de la UAM.

Se ha detectado que las autoridades de la UAM utilizan a los alumnos para amedrentar al personal académico levantando actas de violencia de género, que en su mayor parte han sido desestimadas por carecer de elementos de sustento legal y académico. Por otra parte hay problemas en las convocatorias de Profesores Temporales por emitirse fuera de tiempo, incluso ya iniciado el trimestre como es el caso de la Unidad Azcapotzalco.

El caso de la Unidad Xochimilco la convocatoria fue emitida en tiempo y forma, sin embargo, al carecer de una Comisión Dictaminadora local, los resultados se presentarán hasta la 3ª semana avanzado el trimestre.

La constante presión sobre los profesores temporales, así como los profesores contratados por tiempo parcial se hace patente cuando se les asigna una carga docente mayor a lo que establece la normatividad universitaria, lo cual genera un mayor desgaste y no existe compensación alguna.

Dentro de los foros y reuniones con académicos se ha denunciado continuamente que, en la Unidad Cuajimalpa, el personal de idiomas es contratado por honorarios rompiendo toda normatividad y derecho laboral.

Con todo lo anterior se está construyendo la agenda de trabajo de la Secretaría de Asuntos Académicos, donde se van a establecer los compromisos con las comisiones mixtas y los GICs de Unidad. Es necesario aclarar que debido a la carga de trabajo docente las actividades deben de ser programadas en horarios posibles y de manera virtual.

## **LA SITUACION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UAM**

El personal académico de la Universidad Autónoma Metropolitana lo componen los Profesores de Tiempo Completo, los Profesores de Medio Tiempo, los Profesores de Tiempo Parcial, los Profesores temporales, los Técnicos Académicos y los Instructores y Docentes Artísticos.

Este universo obedece múltiples a condiciones laborales diversos, los profesores de tiempo completo cuentan con espacio físico, laboratorios, cubículos, etc., proyectos académicos, cuatro becas diferentes, exclusividad, investigación, docencia y grado, en tanto que los profesores de medio tiempo no cuentan con espacio físico donde desarrollar su trabajo, proyectos limitados a colaboración con los profesores de tiempo completo, en cuanto becas, sólo la de docencia, en cambio los profesores de tiempo parcial, no cuentan con becas, ni espacio y si una carga importante de docencia, clases frente a grupo, asesoría de tesis y atención a alumnos en calidad de tutores.

Con más condiciones desfavorable, los Técnicos Académicos, con el espacio limitado a los proyectos de investigación. Los profesores de Tiempo parcial deben atender un número mayor de UEAs a las que están contratados, atienden alumnos en calidad de tutores, y no tienen una retribución adecuada acorde al trabajo que desempeñan.

Los profesores temporales se dividen en dos grupos: los de medio tiempo y tiempo parcial, los cuales se encuentran en una incertidumbre permanente sobre la continuidad laboral, ya que deben someterse continuamente a evaluaciones curriculares; mientras que los de medio tiempo en la mayor parte de los casos, deben cubrir la carga docente y de investigación de los profesores de tiempo completo, pero sin espacio de trabajo, ni becas, ni equipo de trabajo.

En todas las Unidades Académicas existe esta situación diferenciada, donde la brecha de condiciones de trabajo es cada vez más grande y no corresponde a la labor realizada, aunque el compromiso de trabajo es igual, las compensaciones y condiciones no lo son.

El decreto 11/2018 del Rector General, establece que para cubrir la carga docente y de investigación de un profesor de Tiempo Completo se debe contratar un profesor temporal de medio tiempo, sin estímulos y con los compromisos adquiridos.

Mediante este decreto se crea un proceso de descomposición de la planta docente, en virtud de que un medio tiempo no resuelve, no puede establecer la competitividad y productividad de tiempo completo, además de la atención a alumnos, y reuniones académicas diversas.

En tanto que los profesores de tiempo parcial son tratados como profesores de tiempo limitado, a los que se debe atender solo en cuanto tengan una responsabilidad que resolver, como la actualización de las UEAs, tutorías de alumnos y actividades académicas por solo mencionar algunas de estas.

Los acuerdos tomados por los colegios académicos, así como la distribución desigual del trabajo, no se reflejan en el trabajo docente, el cual se cumple de manera eficiente a pesar de las diferentes condiciones laborales. La UAM debe reducir estas diferencias.

Por otra parte, están los Instructores y Docentes Artísticos, los cuales tienen un contrato administrativo, a pesar de realizar tareas docentes, que requieren de formación académica, así como hacerse cargo de responsabilidades de trabajo y acciones de investigación.

Los Técnicos Académicos tienen una relación laboral diferenciada a pesar de contar con la formación de licenciatura, maestría y doctorado así como tener publicaciones y trabajo docente, lo que impide que tengan una productividad importante.

La intención es **generar una carrera académica paralela** a los investigadores y profesores, donde los Técnicos Académicos apoyen en la investigación y docencia con elementos necesarios en tecnología y elaboración de materiales; sin embargo, la ausencia de contrataciones de profesores e investigadores de tiempo completo se generaron plazas de Técnicos Académicos para resolver el aumento de alumnos y licenciaturas, así como las áreas de investigación.

La propuesta es que la Universidad Autónoma Metropolitana **reconozca el trabajo de los profesores temporales, los profesores de tiempo parcial, los profesores de medio tiempo sean recompensados con becas, espacios de trabajo, así como un programa de recuperación salarial.**

Que la recuperación salarial sea integral en todos los niveles, así como compensaciones a las diferencias en los niveles de profesores

La educación superior se encuentra en una situación de reformulación y readecuación producto del proyecto de nación, en donde se cambian los objetivos, iniciando cuando se pasa la rectoría de la economía del mercado y la iniciativa privada a una corresponsabilidad con el Estado.

Este cambio implica que el Estado se hace responsable de la infraestructura social, lo que implica que la formación de los profesionales que deben hacer fuerte el modelo económico estará preparada en las universidades públicas y los institutos tecnológicos.

La investigación, por su parte debe ser orientada de la aplicación de la ciencia a las necesidades de las empresas y el mercado en un impulso a de procesos de industrialización y modernización de los procesos productivos.

Obligando a que los objetivos y principios de las universidades públicas ya no sea la investigación y la formación de profesionales que el país necesita sino los que el mercado y la iniciativa requiere, este cambio da un giro en los proyectos de investigación y en los programas de estudio son orientados a las necesidades del capital.

Con estas acciones se ha golpeado a los profesores universitarios, en particular los profesores contratados por tiempo determinado en la UAM, y los profesores de asignatura en el caso de UNAM, así como los académicos contratados de manera interina en los diferentes sistemas educativos.

En cuanto a los profesores de Tiempo Completo y contratados de manera definitiva o por tiempo indeterminado son sometidos a constantes evaluaciones y exigencias de productividad, así como participación en órganos colegiados, lo que les implica un trabajo extraordinario no retribuido.

Las condiciones de trabajo se han vuelto cada vez más complejas y dejan a la incertidumbre a la continuidad laboral en el caso de los profesores temporales en la UAM, en tanto que los profesores de tiempo indeterminado el salario depende en un porcentaje importante cerca del 60%, en los estímulos y becas derivados de la productividad y la participación institucional.

Los apoyos a la investigación se orientan a los acuerdos con los sectores productivos y las políticas institucionales, dejando de lado la libertad de investigación y de trabajo académico, lo que hace imposible obtener apoyos sino se vinculan a estas políticas de investigación.

La vulnerabilidad en la que se encuentra el sector académico se agudiza cuando vemos el estancamiento de los presupuestos otorgados a las instituciones de educación superior, obligando a una ampliación de la extensión universitaria y la vinculación con las empresas.

Por otra parte, después de la pandemia de 2019-2021, nos encontramos en la aplicación de la educación virtual, lo que implicó que alumnos y profesores generaran nuevas formas de educación, incluso la creación de materiales didácticos, los cuales generaron nuevas relaciones de trabajo, así como nuevas formas de investigación.

Los efectos se hacen palpables en la precarización del trabajo docente con salarios bajos, jornadas de trabajo más allá de las contratadas, sin acceso a materiales didácticos, y con la constante amenaza de la continuidad en el trabajo.

Ante esta situación se presenta la necesidad de establecer nuevas formas de organización del sector académico, así como generar alternativas educativas y para ello se requiere el fortalecimiento de las estructuras sindicales académicas, así como vincular el trabajo docente con el administrativo y en una unidad permanente lograr conquistas.

De lo contrario nos enfrentamos al fortalecimiento de las instituciones y la división de los trabajadores, que ha sido la estrategia durante los últimos años, en donde se han generado sindicatos y organizaciones de académicos con la intención de dispersar la lucha de los académicos separándolos de los administrativos lo que provoca la debilidad de los sindicatos.

La propuesta es generar una organización de trabajadores académicos de las instituciones de educación superior con condiciones de precarización, es decir contratos limitados y bajos salarios, y generar un movimiento que permita integrar un pliego petitorio único y poder solicitar incrementos salariales y basificación de estos profesores como política de gobierno.

De la misma manera apoyar y hacer propia la lucha de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), en su lucha por cambiar el modelo educativo y la derogación de la ley del ISSSTE de 2007, para ello se requiere de un trabajo conjunto y una participación constante de los trabajadores académicos.

## **RELATORIA REVISIÓN SALARIAL 2025**

### **RELATORIA Y BALANCE DE MESAS DE TRABAJO ACADÉMICAS**

#### **SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS**

La presentación de los emplazamientos de huelga del SITUAM tiene como origen la necesidad de hacer cumplir los convenios surgidos de una huelga de 93 días en 2019 referentes a la recuperación del salario, por lo que se hizo un análisis comparativo con los aumentos al salario mínimo, los cuales presentan un incremento del 203%, por lo que se acordó demandar un 30% de aumento salarial y 20% al tabulador, así como un 80% de aumento a la despesa.

En cuanto al emplazamiento de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, se recurre, en materia de Asuntos Académicos, al acuerdo 06/2024, sobre Técnicos Académicos y Profesores Temporales, así como las plazas no cubiertas, el contrato de profesores por honorarios.

Se realizaron dos reuniones académicas en las que se incorporaron dos elementos más el desplazamiento de jornada laboral a los profesores de tiempo parcial y de medio tiempo a los que se les asigna una carga horaria más allá de lo contratado, así como a los profesores de tiempo completo que presentan un desplazamiento de jornada laboral cuando se les asigna como parte de las comisiones dictaminadoras, lo que les obliga a invertir una extensión de horario más allá de las 40 horas de trabajo.

Ambos emplazamientos fueron presentados al Consejo General de Delegados para enviarlos a la Secretaría del Trabajo a fin de registrarlos de manera oficial, al hacerlo se convoca al Comité de Huelga.

Durante la Primera Mesa de Trabajo Plenaria con la representación de Rectoría se hicieron los planteamientos por parte de la representación sindical acompañados de los miembros de la Comisión Negociadora electa en el Congreso del SITUAM realizado en la unidad Iztapalapa.

Como resultado de la Primera Plenaria fue la convocatoria a cuatro mesas de trabajo que permitirán abordar los temas referentes a las violaciones al CCT:

1. Académicos,
2. Materia de Trabajo,
3. Prestaciones y Comisiones Mixtas,
4. CENDIs y Unidades.

En la primera mesa de trabajo académica realizada el 15 de enero de 2025, se plantearon de manera general los problemas, gracias a la presentación del GIC Cuajimalpa y al trabajo presentado por el Dr. Daniel Sandoval así como la presentación de la problemática de los profesores temporales presentados por el colectivo de profesores de la unidad Xochimilco.

De la misma manera se plantearon los asuntos de hostigamiento laboral, personal académico contratado por honorarios, acuerdo 06/2024 sobre Técnicos Académicos, profesores temporales, plazas no cubiertas, convocatoria de profesores temporales.

Se acordó una segunda mesa para el 17 de enero la cual se desarrolló con la presentación específica del Dr. Daniel Sandoval, sobre las plazas no ocupadas surgidas por Jubilaciones,

Defunciones, Renuncias, Plazas de nueva creación, así como la ausencia de concursos de oposición y la contratación de personal por honorarios.

Se hizo la denuncia de hostigamiento laboral y acoso en la unidad Xochimilco, y se acordó una segunda mesa de trabajo para el día 17 de enero a las 10 am.

En la segunda mesa de trabajo se planteó de manera detallada a través de una presentación a cargo del Dr. Sandoval el cuadro de plazas no ocupadas, las necesidades de los departamentos, así como el exceso de trabajo de los profesores temporales en los que se extiende su jornada laboral, así como las condiciones de trabajo sin seguridad laboral.

Se presentaron datos, números y la vinculación a la violación a la Clausula 109 del CCT, así como la violación al RIPPAA y a la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la Rectoría negó cualquier violación, pero pide la información para considerarla y hacer una propuesta de acuerdo.

Los resultados de la mesa de trabajo se hicieron extensivos en la Plenaria entre la representación de Rectoría y la representación sindical, sin respuesta alguna, y con la promesa de análisis de los casos presentados.

En la Plenaria se acordó realizar plenarios entre la Rectoría y el Sindicato, SIN LA PRESENCIA DE LOS SECRETARIOS DE UNIDAD, y se da el compromiso de dar resultados en la mesa de negociación.

En la tercera mesa de trabajo académica se abordó la problemática de la necesidad de abrir concursos de oposición y establecer el equilibrio entre la carga horaria y la labor de gestión como parte de la práctica docente, lo que no se corresponde a las actividades cotidianas en las unidades académicas, así como la violación a la clausula 109 del CCT, así como la contratación de personal de honorarios para cubrir el trabajo de docencia en idiomas en el caso de la unidad Cuajimalpa.

De la misma manera se expuso el trabajo de los Técnicos Académicos por parte de la Dra. Ana Leticia Arregui, en la que se destaca la actividad docente que no es considerada, así como la ampliación de dos niveles en el tabulador, se hace evidente la precarización del trabajo de profesores de medio tiempo y de tiempo parcial que no tienen acceso a becas y estímulos que permitan la recuperación del salario.

Se hizo la presentación de un caso de hostigamiento laboral en la unidad Azcapotzalco, en donde no se permite la promoción, lo que la representación de Rectoría ofreció resolver.

Se insistió en las plazas no ocupadas por defunción, jubilación y renuncia con una antigüedad de al menos 10 años, lo que representa una violación a la clausula 109 y al RIPPAA.

Se incluyó el trabajo de los Instructores Culturales los cuales requieren el reconocimiento de su labor docente, y la promoción, en su caso a un nivel académico, se presentan propuestas de acuerdo por parte de la representación sindical y la Rectoría prometió revisarlas y tomarlas en cuenta para acuerdos específicos.

Se reiteró la necesidad de dar continuidad al acuerdo 06/2024.

Se llevaron los resultados de esta mesa a la Plenaria y se hicieron las denuncias correspondientes. No hubo propuestas a ello, sin embargo, se mantiene el compromiso de la negociación.

Se llevó a cabo una cuarta mesa de trabajo en donde se expuso el trabajo de los Instructores Culturales por parte de la Lic. Libertad León, a través de videos y cuadros, así como el trabajo de los profesores temporales, y la representación de Rectoría se compromete a presentar propuestas de acuerdo en la quinta mesa de trabajo.

La quinta mesa de trabajo se lleva a cabo y se expone el desplazamiento de trabajo de los profesores de tiempo completo incorporados a las comisiones dictaminadoras y se demuestra la extensión de jornada por la cantidad de postulantes a los concursos de análisis curricular, que corresponde a las convocatorias por unidad.

Se expone la propuesta de ahorro solidario para los trabajadores incluidos en las cuentas individuales y los que se incluyen en el denominado 10° transitorio, y se presenta una propuesta de acuerdo.

La representación de Rectoría no cumplió con el compromiso de presentar propuestas de acuerdo, y mencionaron que en la plenaria se presentarán las propuestas de acuerdo.

Se solicitó mantener la discusión en mesas de trabajo académicas ya que no se dieron resultados positivos.

## **BALANCE.**

Durante el periodo de negociación se dieron los argumentos y las pruebas necesarias para demostrar las violaciones a la clausula 109, el RIPPPA y la Ley Federal del Trabajo, se le proporcionó a la rectoría datos, cuadros argumentos, que no se tomaron en cuenta.

Las denuncias y argumentos de las Dra. Noemi Lujan, el trabajo de discusión del compañero Francisco dieron un sustento argumentativo que obligaron a la representación de la Rectoría a solicitar los materiales presentados.

Las movilizaciones no fueron lo suficientemente contundentes para hacer una demostración de fuerza, se careció de la presencia del sector académico con la fuerza política necesaria para poder hacer una diferencia y presión a las autoridades.

A pesar de las movilizaciones y presiones del sindicato, las autoridades mantuvieron una actitud autoritaria y no dará respuesta a las demandas del sector académico, y por ello sólo se ofrece el 4% de aumento salarial, y la promesa de negociar un aumento al tabulador del personal académico en mayo.

Se desestimaron las violaciones a la clausula 109 del CCT, a pesar de los argumentos y pruebas, incluso el abogado general se atrevió afirmar que esta clausula ya esta en desuso.

La consecuencia de las diferencias internas del sindicato se reflejó en el manejo de las mesas de trabajo, así como la filtración de la información a las autoridades dieron como resultado la negativa permanente de la Rectoría a dar soluciones.

Lo que obliga a preparar la huelga para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo fortaleciendo la estructura sindical, apoyar el trabajo de los Grupos Internos Coordinadores, las comisiones de trabajo, así como la capacitación sindical en la defensa de los derechos laborales.

Es importante señalar la necesidad de poner como prioridades:

1. Recuperar el acuerdo de 2019 de recuperación de salario
2. Mantener la vigencia del acuerdo 06/2024
  - 2.1 Promoción de Técnicos Académicos con 2 niveles más
  - 2.2 Concursos de Oposición Preferentes para profesores Temporales
3. Denuncia de los contratos por honorarios de personal académico
4. Denuncia de los casos de hostigamiento laboral y de acoso
5. Denuncia de la precarización salarial de los profesores de medio tiempo y de tiempo parcial.
6. Denuncia de los desplazamientos laborales por carga horaria y la asignación de Comisiones Dictaminadoras.
7. Reconocimiento de la labor docente de Instructores Culturales
8. Demandar la instalación de mesas de trabajo permanente de la representación sindical con la Rectoría.

## **REVISION CONTRACTUAL Y SALARIAL 2026**

1. Sobre la revisión contractual del CCT, donde se destacaron los cambios en las cláusulas 141 y 175. En la cláusula 141 se plantea la extensión de jornada de los profesores de tiempo Parcial contratados por tiempo indeterminado para optar por medio tiempo, y en su caso de tiempo completo, asimismo mantener el derecho a los profesores de medio tiempo para ampliar la jornada a tiempo completo.

La cláusula 175 sobre el derecho a licencia con goce de sueldo o sin goce de sueldo para los profesores de tiempo parcial.

2. Así como informar la propuesta a modificación a la cláusula 109 y los acuerdo 06/2024.

En la primera se alcanzó un nuevo acuerdo en el que se da la posibilidad de permanencia a los profesores contratados por tiempo determinado de darle continuidad a su contrato y la posibilidad de concursos con recursos idóneos.

En cuanto a la situación de los Técnicos Académicos a los que no se les reconoce su labor docente ni su trayectoria académica y se busca la ampliación en el tabulador de dos niveles, lo que está en discusión a través de la consulta impulsada por el Colegio Académicos.

3. Acuerdos del Colegio Académico la propuesta de contratación de medio tiempo a los ayudantes de licenciatura y posgrado, no garantiza que los trabajos se extiendan más allá de la jornada laboral.

Sin embargo, la desaparición de la figura de Profesor Asistente viola los tabuladores académicos, así como el derecho de los ayudantes de licenciatura y posgrado a concursos preferenciales interrumpiendo su carrera académica.

En cuanto a los Técnicos Académicos no se les reconoce como parte del personal académico, lo que demerita el reconocimiento a su labor académica en la docencia, la investigación y la difusión de la cultura limitando a vez su carrera académica.

#### 4. PLAN DE ACCIÓN

4.1 Se propone un análisis de la agenda académica

4.2 Tener el padrón de profesores de tiempo parcial e informar sobre la ampliación de jornada

4.3 Tener el padrón de profesores temporales que cumplan con los requisitos del acuerdo alcanzado.

Técnicos Académicos de tiempo determinado se debe pedir contratos preferentes

4.4 Presentación de programación trimestral de horarios para investigar el equilibrio docencia-investigación.

4.5 Revisar las cargas académicas del personal de tiempo determinado e indeterminado.

4.6 Establecer grupos de trabajo para revisar estos trabajos y presentar propuestas.

Resaltando la decisión y revisión profunda del acuerdo que obliga a cinco años de contrato

4.7 Analizar el desplazamiento de materia de trabajo como violación al CCT.

4.8 Hay que considerar que toda decisión y propuesta debe llevarse a discusiones colectivas, antes de llegar a las mesas de negociación.

4.9 Establecer una agenda académica que platee las necesidades y demandas del personal académico

- Desplazamiento de materia de trabajo
- Desaparición de figuras académicas
- Derechos laborales
- Jubilaciones
- Presencia sindical en las comisiones dictaminadores
- Necesidad de un grupo asesor en la CGMPIPPA
- Presencia sindical en los concursos de oposición.

4.10 Ampliar los juicios en otras universidades presentar una visión panorámica de la precarización. De los trabajadores académicas.

- Impulsar la participación de trabajadores académicas, haciendo carteles, reuniones en cada de las unidades
- Cuestionar la presencia del abogado general en asuntos académicos

- El CCT y la Ley Federal de Trabajo
  - Casos Cuajimalpa y Lerma, fortalecer la estructura sindical académica.
- 4.11 Balance profundo con puestos específicos.
  - 4.12 Análisis legal sobre el trabajo académico
  - 4.13 Impugnar las licencias sindicales que impidan la continuidad académica.
  - 4.14 Revisar el caso de Instructores y Talleristas.
  - 4.15 Revisar el caso de las licencias administrativas.
  - 4.16 Realizar un Foro el día 28 de febrero sobre un balance de las universidades y la necesidad de buscar una prospectiva de acción con otras instituciones.
  - 4.17 Establecer una agenda de prioridades académicas.
  - 4.18 Campaña en contra la reforma al RIPPPA.