

ACTA DE LA ASAMBLEA SECCIONAL

LOS ASUNTOS TRATADOS Y ACORDADOS EN EL ASAMBLEA SECCIONAL DE LA SECCION SINDICAL XOCHIMILCO DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA LLEVADA EN BASE A LA SEGUNDA CONVOCATORIA Y LLEVADA A CABO EN LA PLATAFORMA DE ZOOM, DEBIDO A LA PANDEMIA POR EL COVID-19, FUERON LOS SIGUIENTES:

1. INSTALACIÓN DE LA ASAMBLEA SECCIONAL

EL ASAMBLEA SECCIONAL SE INSTALÓ A LAS 16:30 HORAS DEL DÍA DE HOY 20 DE ABRIL DE 2021, CON EL REGISTRO DEBIDAMENTE ACREDITADOS DE 31 AFILIADOS CON DERECHO A VOZ Y VOTO. SE ANEXA LISTADO CON EL NUMERAL 1.

LA MESA DE COORDINACIÓN DE LOS TRABAJOS DE LA ASAMBLEA SECCIONAL SE INTEGRÓ POR LOS COMPAÑERO DEL GIC:

ROBERTO ROCHA LÓPEZ

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

SE DIÓ LECTURA AL ORDEN DEL DÍA

1. INSTALACIÓN DE LA ASAMBLEA SECCIONAL
2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA
3. INFORME DEL GRUPO INTERNO COORDINADOR, GESTIÓN (2017-2019)
4. INFORME DE LAS COMISIONES LOCALES
5. ASUNTOS GENERALES

SE APROBÓ POR UNANIMIDAD.

3. INFORME DEL GRUPO INTERNO COORDINADOR, GESTIÓN (2017-2019)

SE LEE EL INFORME ÍNTEGRO QUE SE INCORPORA A LA PRESENTE ACTA COMO ANEXO 2.

DE IGUAL MODO, POR SER PARTE DEL GRUPO INTERNO COORDINADOR, SE LEE EL INFORME DE LA MTRA. MAYRA TERRONES, ASESORA ACADÉMICA, QUE POR CIRCUNSTANCIAS DE TRABAJO NO LO PUDO ENTREGAR CON ANTERIORIDAD. SE ANEXA CON EL NUMERAL 3.

UNA VEZ TERMINADA LA LECTURA Y, DESPUÉS DE RESPONDER LAS PREGUNTAS QUE SE REALIZARON, SE LE OTORGA LA PALABRA A 9 COMPAÑER@S EXPONIENDO LO SIGUIENTE:

ESTE GIC, ES MEJOR QUE EL ANTERIOR. FELICITA EL INFORME POR ESCRITO. EL ESPACIO PARA LOS COMISIONADOS ES MUY IMPORTANTE, HAY QUE PELEARLO. SEGUIR CON LAS NEGOCIACIONES ABIERTAS. ANTE TODO, LO ILEGAL, HAY QUE RESPONDER, SOBRE TODO EN CONTRA DE LOS ACUERDOS DE LOS RECTORES QUE ESTÁN FUERA DE LA LEGALIDAD. COMO SINDICATO NOS FALTA AVANZAR UN POCO MÁS

LAS FUNCIONES DE ESTE GIC HAN ESTADO BIEN, EN GENERAL. LAS POSICIONES DE LA UNIDAD RESPECTO AL RECHAZO AL TELETRABAJO NO FUERON PLASMADAS Y EL TEMA DE LAS UMA'S. LAS POSICIONES POLÍTICAS DEBEN DE ESTAR ENFRENTA. SOBRE EL TELETRABAJO Y EL INTERÉS DE MANTENER A LOS ACADÉMICOS CON SOBRECARGA Y LA PRECARIZACIÓN HAY QUE COMBATIRLO. TENEMOS QUE DEFENDER LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. APROBAMOS, RESPALDAMOS EN LO GENERAL EL INFORME. ES UNA GESTIÓN RESILIENTE. DETRÁS DEL GIC HUBO UN CONJUNTO DE TRABAJADORES ORGANIZADOS Y LUCHANDO. SIEMPRE SE DEBE DE BUSCAR LAS MEJORAS DE LAS CONDICIONES. SOBRE LAS RESCISIONES PORQUE ES UNA CUOTA QUE TIENE QUE CUBRIR LA UAM. FALTO EL BALANCE DE LA HUELGA 2019.

NO ES UN TRABAJO FÁCIL LA QUE HIZO EL GIC. CÓMO SINDICATO NO ESTAMOS HACIENDO UNA BUENA POLÍTICA SINDICAL. AL EXISTIR PROYECTOS PILOTO EXISTE UNA VIOLACIÓN AL CCT POR EL ROBO DE MATERIA DE TRABAJO. EN TÉRMINOS LEGALES SE HA VIOLENTADO LA

CLÁUSULA 5. PARA LA FALTA DE CONOCIMIENTO DE PERSPECTIVA DE GÉNERO. SE DEBE TENER UN ABOGADO CUANDO ESTÉN LOS LEVANTAMIENTOS DE ACTA. NO HA HABIDO ESPACIOS DE LA MUJER, HAY QUE REACTIVAR ESE ESPACIO E IMPULSARLO. GENERAR ESCRITOS PARA RESPALDAR LAS VIOLACIONES.

CUÁLES SON LOS NUEVOS RETOS PARA ENFRENTAR Y A PARTIR DE DÓNDE, SIENDO AUTOCRÍTICOS. HAY QUE GENERAR NUEVOS GRUPOS. NO SE MENCIONA EL RETROCESO.

DEBIDO RECONOCIMIENTO AL GIC, ES DE LOS MÁS COMBATIVOS. PROPUESTA CON RESPECTO AL CURSO DE VERANO, SORPRENDE QUE ESTE CURSO NO TENGA PRESUPUESTO ASIGNADO. QUE SE LE ASIGNE UN PRESUPUESTO ADECUADO A LOS CURSOS DE VERANO PARA QUE LOS INSTRUCTORES TENGAN LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA ACERCAR A LOS NIÑOS A LAS ARTES Y EL DEPORTE.

LA HUELGA NOS DIO UNA GRAN FORTALEZA. LA FORTALEZA DE LAS UNIDADES SE VIO EN LA MARCHA.

LA DUREZA Y VIOLENCIA CON LA QUE NOS TRATAN LAS AUTORIDADES NO LA DEBEMOS PERMITIR. TENEMOS QUE SEGUIR PELEANDO POR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, APROPIARNOS DE LA MATERIA DE TRABAJO. CUANDO EL ESTADO DECIDA CUALES SON LAS CONDICIONES PARA REGRESAR TENEMOS QUE ORGANIZARNOS, DIFUNDIRLAS ENTRE LOS TRABAJADORES. SOBRE LAS LUCHAS QUE FALTAN, YA HABRÁ TIEMPO DE PENSAR EN ELLAS CUANDO REGRESEMOS.

PLAZAS DE ORIENTADOR PROFESIONAL DE CYAD Y DE CBS, QUE ERAN REUBICADAS DE CENDI, SE DEBEN DE PELEAR Y PONER ATENCIÓN. PESE A QUE SOMOS UN SINDICATO MIXTO, NO HAY PARTICIPACIÓN DE LOS ACADÉMICOS. TENEMOS QUE REFUNDAR EL SINDICATO. HAY QUE ADAPTARSE A LAS NUEVAS CIRCUNSTANCIAS. SER MÁS TOLERANTES CON LOS ACADÉMICOS PORQUE SUS CONDICIONES DE TRABAJO SON DIFERENTES.

AGRADECEN LA DISPOSICIÓN DEL GIC PARA ATENDER A LOS TRABAJADORES. PRESENTAR UNA AGENDA PARA CUANDO LLEGUE LA

NUEVA GESTIÓN DEL GIC. LA DISCUSIÓN DEBE EMPEZAR DESDE ABAJO. DESPUÉS DE LA HUELGA TENÍAMOS FUERZA. TENEMOS QUE DISCUTIR SOBRE LOS PROBLEMAS NUEVOS, EN GRUPOS DE DISCUSIÓN.

1. PROBLEMA DE GÉNERO. REPRESIÓN POLÍTICA POR PARTE DE LAS AUTORIDADES.
2. REGRESO SEGURO. EL SINDICATO NO HA DISCUTIDO. HAY QUE BUSCAR ALTERNATIVAS.
3. LA TECNOLOGÍA ES UN GRAN RETO POR LA MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

UNA VEZ TERMINADAS LAS INTERVENCIONES.

SE LLEVA A CABO LA VOTACIÓN CON 49 ASISTENTES EN LA PLATAFORMA, PERO SOLAMENTE SE TIENE 31 AFILIADOS REGISTRADOS

- POR APROBAR EL INFORME, 29
- POR RECHAZAR EL INFORME, 1
- ABSTENCIONES, 1

4. INFORME DE LAS COMISIONES LOCALES

EL COMPAÑERO ROBERTO ROCHA PREGUNTA SI SE ENCUENTRA EL COMPAÑERO FELIPE GONZALEZ ORDOÑEZ, DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LOCAL A LO CUAL NO HAY RESPUESTA. QUEDA DE MANIFESTO QUE EL COMISIONADO NO MANDO INFORME.

SE DA LA PALABRA A LOS COMPAÑER@S QUE QUISIERON PARTICIPAR, EXPRESANDO LO SIGUIENTE:

SE EXTERNA EL LLAMADO ENÉRGICO POR EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL.

SE HACE EL LLAMADO PARA QUE LA CAVEF REALICE LA INVESTIGACIÓN Y LLEVE A CABO EL PROCEDIMIENTO, SI ES NECESARIO DE QUE SE APLIQUE UNA SANCIÓN CONFORME AL ESTATUTO POR EL INCUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES Y NULA PARTICIPACIÓN.

ESTA ASAMBLEA SECCIONAL LE EXIGE QUE PRESENTE SU INFORME. NO SE DEBE DE ALLANAR A QUE ES GRUPO VULNERABLE O CON ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS.

EL COMISIONADO DE HIGIENE LOCAL TENÍA QUE HABER HECHO UN MAPEO. ASÍ COMO EL SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL, EL CUAL TIENE COMO OBLIGACIÓN COORDINAR A LOS COMISIONADOS DE HIGIENE.

SOBRE EL TEMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD HAY QUE REALIZAR UN CENSO RESPECTO A LA NORMATIVIDAD Y LOS GRUPOS VULNERABLES.

RECUPERAR LA FUERZA DEL SINDICATO, INCORPORAR A LOS AFILIADOS.

HAY QUE PONER ATENCIÓN A QUIEN PONEMOS COMO COMISIONADO. EL SINDICATO ES ESENCIAL PARA NUESTRAS VIDAS, HAY QUE EVITAR DEJAR ABANDONADAS LAS COMISIONES.

LOS TRABAJADORES TIENEN QUE PARTICIPAR MÁS, APOYAR A LOS DELEGADOS.

5. ASUNTOS GENERALES

SOBRE LA INFORMACIÓN QUE PUBLICÓ LA UAM DE QUE ENTREGÓ AL GOBIERNO FEDERAL EL CURP DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS SE DIO EL DEBATE, GENERANDO EL SIGUIENTE PLAN DE ACCIÓN:

HAY QUE RETOMAR EL DOCUMENTO QUE GENERÓ EL GRUPO DE TRABAJO, ÉSTE SE HARÁ LLEGAR A LOS DEPARTAMENTOS JUNTO CON UN FORMATO PARA QUE REALICEN PROPUESTAS, POR DEPARTAMENTO, PARA EL REGRESO SEGURO, BASÁNDONOS EN LOS PROTOCOLOS Y LINEAMIENTOS FEDERALES Y LOCALES.

QUE SE INCORPORE UN ESPACIO PARA QUE DEN LA INFORMACIÓN DE LAS PLAZAS FALTANTES DE LAS PERSONAS QUE YA SE NOS ADELANTARON O QUE SE JUBILARON.

HAY QUE DISCUTIR Y NEGOCIAR DE MANERA BILATERAL EL REGRESO A LA ESCUELA SEGURA, PARA GARANTIZAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y DE LA COMUNIDAD. ACORDAR LA CAPACITACIÓN, QUIZÁ BUSCAR CAPACITACIÓN CON EN EL GOBIERNO DE LA CDMX PARA LOS COMPAÑEROS DE SERVICIOS GENERALES.

Martes, 20 de abril de 2021.

QUE LA ASAMBLEA SECCIONAL DETERMINA PREPARAR EL REGRESO SEGURO A PARTIR DEL DOCUMENTO Y EL FORMATO. CONVOCAR A ASAMBLEAS DEPARTAMENTALES Y LLAMAR A CSD EN MÁXIMO QUINCE DÍAS.

AL NO HABER NINGÚN OTRO ASUNTO QUE TRATAR, EL COMPAÑERO ROBERTO ROCHA LÓPEZ, DIÓ POR CONCLUIDA EL ASAMBLEA SECCIONAL DE LA SECCION SINDICAL XOCHIMILCO, A LAS 20:52 HORAS, DEL DÍA 20 DE ABRIL DE 2021. CONSTANDO LA PRESENTE ACTA DE 41 FOJAS ÚTILES.



. ROBERTO ROCHA LÓPEZ

INFORME FINAL DE ACTIVIDADES, GIC-XOCHIMILCO, GESTIÓN 2017-2019

Introducción

Ya con un recorrido largo al frente de la gestión debido a diferentes situaciones que hizo que se alargara el tiempo de coordinación de los trabajos sindicales de la unidad. Donde esta gestión ha vivido de todo. Este grupo de trabajo desde un inicio se tuvo que enfrentar a los remanentes del terremoto de septiembre de 2017, que vivió la huelga histórica que duró 93 días en 2019 y, en este último año, ha tenido que seguir atendiendo la problemática laboral y sindical debido a que desde el 23 de marzo de 2020 se declaró la emergencia sanitaria por la pandemia derivado del contagio por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

Sin duda una encomienda complicada, compleja y difícil, por lo que esperamos haber estado a la altura de las circunstancias. Ustedes, compañer@s trabajadores, tanto académicos como administrativos, tendrán la última palabra.

El documento que tienen es sus manos (de manera digital) estaba pensado originalmente para ser entregado el año pasado, es por lo que se retoma la información que ya teníamos, agregando las actividades del último año. Este informe se suma a los entregados anteriormente y que se pueden consultar en la página web.

Descripción	Fecha	Link en la página web del GIC
Informe del GIC	Octubre 2018	http://gic-x.org/Organizacion/Xipetotec/Xipe%20Informe%20GIC%20-%20Web.pdf
Apuntes para la Asamblea Seccional de Balance	Mayo de 2019	http://gic-x.org/Organizacion/Xipetotec/Xipe_04_Huelga_Web.pdf

Presentación

Todos sabemos que de manera desafortunada en el camino hemos perdido compañeros, tal y cómo es el caso de nuestro gran amigo y compañero del Grupo Interno Coordinador, Ernesto Elizarrarás García, Responsable de Organización y Prensa. A su memoria y de de tod@s l@s compañer@s que se nos adelantaron, un gran reconocimiento y a manera de homenaje queremos dedicarles nuestro trabajo además del presente informe.

Es por ello, que para dar cumplimiento al Artículo 61 párrafo 3 de nuestro estatuto, ponemos a consideración de l@s trabajadores afiliad@s al SITUAM de esta unidad el INFORME FINAL DEL GRUPO INTERNO COORDINADOR-XOCHIMILCO, GESTIÓN 2017-2019, sobre las actividades desarrolladas hasta la fecha.



Informe de Actividades, Asuntos Laborales

Responsable: Roberto Rocha López

Revisión Salarial 2019

Pre-Huelga

Para preparar la revisión salarial de 2019, se trabajó en recabar la información de todos los departamentos, para lo cual se hicieron 4 entregas al Comité Ejecutivo, cabe mencionar que fuimos la primera unidad en entregar la información para armar la Demanda Interna y las Violaciones al C.C.T. y que se fue complementando a lo largo del periodo permitido.

De igual modo, se atendieron la Agendas Laborales para resolver las diferentes problemáticas, destacando el caso del cambio temporal de las instalaciones de la Coordinación de Servicios de Cómputo del Ed. I al espacio llamado el Pueblito, este fue un proceso muy difícil que originó el rompimiento de negociaciones de la Agenda Laboral el 12 de diciembre del año pasado cuando la Secretaria de Unidad, Dra. Claudia Mónica Salazar Villava, se levantó de la mesa, empantanando en ese momento tanto la agenda como las negociaciones de Demanda Interna por lo que fuimos la última unidad que se sentó a negociar en las mesas de trabajo en Rectoría General.

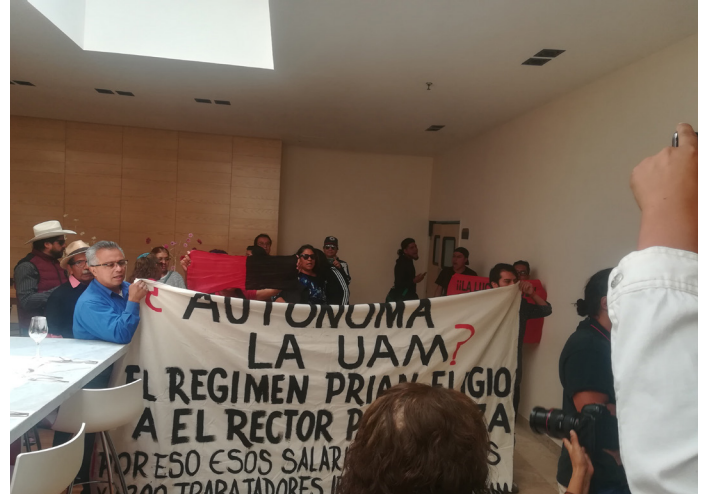
2 Movimiento de Huelga

Al momento de estallar la huelga el 1° de febrero los integrantes del Grupo Interno Coordinador se incorporaron a los trabajos para establecer los campamentos para poder realizar la guardia en las tres puertas tradicionales de Xochimilco y para coordinar los trabajos de las comisiones del periodo de huelga, así como de estar atentos a la integración de las guardias.

La cartera de Asuntos Laborales participó durante los 93 días que duró la huelga, atendiendo los diferentes turnos, puertas y actividades que se realizaron durante dicho periodo. Podemos decir con orgullo que desde que el sindicato se hizo cargo de las instalaciones, colocando las banderas rojinegras, y hasta que se realizó la entrega-recepción con los representantes de la universidad, la unidad estuvo salvaguardada y prueba de ello es que no se registró ningún incidente que reportaran los administradores.

En la parte política durante este periodo, procuramos trabajar en unidad por el beneficio del sindicato, siempre realizamos propuestas en beneficio de tod@s l@s trabajador@s y por la defensa del C.C.T. Derivado de lo anterior, se realizaron acciones que aportaran a la resolución del conflicto como fue hacer videos, otorgar

entrevistas, impulsar brigadas al interior de la República, conferencias de prensa alternas, brigadas de saloneo en C.U. y en asambleas de facultades, así como la protesta en un hotel lujoso del Centro Histórico.



Durante la celebración de las Asambleas Seccionales siempre se procuró que persistiera el respeto, la tolerancia y la pluralidad de opiniones. Pero siendo autocríticos, la Asamblea del 3 de mayo se salió de control por la cantidad de gente que asistió y porque el cansancio de los días transcurridos origino que se calentarán los ánimos. Pese a los esfuerzos de organización que se implementaron como hacer el registro con base a la lista de afiliados a la vez que se entregaron votos, pero eso no fue suficiente, por lo que se tuvo que declarar que no había condiciones para continuar con la Asamblea para evitar una confrontación mayor entre los 414 asistentes. Reiteramos que aceptamos que hubo algunos errores que se intentaron corregir, muchas veces apoyados en las sugerencias de las mismas asambleas y organización de las puertas, algunos de ellos se lograron hacer con éxito y otros no tanto. Pero hicimos nuestro mejor esfuerzo, trabajando con los afiliados que participaron, en la medida de sus posibilidades, y que contribuyeron en mantener el movimiento de huelga y que fortaleció el carácter mixto del SITUAM.

Post-Huelga

Como producto del movimiento de huelga se obtuvieron los siguientes resultados para la unidad Xochimilco, recalando que fue la unidad académica que más plazas recuperó:



Petición	Número de Plazas	Puesto en específico (#)
Puestos de Nueva Creación	2	Peón Agrícola Técnico Pecuario
Plazas de Nueva Creación	6	Archivista Técnico Contable (2) Auxiliar de Limpieza Asistente Dental Técnico Administrativo
Plazas Vacantes de Programas Suprimidos	22	Vigilante (8) Oficial de Electricidad (3) Oficial de Mecánica Ayudante de Biblioteca Responsable de Mesa de Control (5) Secretaria Orientador Profesional (2) Operador de Equipo Captura de Datos a Responsable de Mesa de Control (cambio de perfil)
Plazas Vacantes, Cambio de Perfil	6	Operador de Equipo Captura de Datos a Programador Impresor a Técnico Administrativo Oficinista de Personal a Técnico Administrativo Secretaria Auxiliar a Secretaria Oficinista de Sistemas Escolares a Responsable de Mesa de Sistemas Escolares Auxiliar de Deportes (Extensión de Jornada)



Revisión Salarial y Contractual 2020

En el primer informe del GIC, mencionábamos que no habíamos podido revertir la pérdida o robo de materia de trabajo. Es importante destacar que, a partir del plan de acción establecido para trabajar en este tema y, que se deriva de la información y la organización que se generó desde los departamentos, dio frutos al de-

tectar la información de proyectos de Servicio Social y de robo de materia de trabajo que se ubicaron por los departamentos plasmados en el formato para dicho fin. Toda esta información quedó sistematizada y se presento para la revisión salarial y contractual dando como resultado las siguientes plazas:

Plazas de Nueva Creación	Adscripción	# de plazas
Secretaria	División de CSH	1
Auxiliar de Carga	Intendencia	2
Cajero Recibidor	Cafetería	1
Auxiliar de Restaurante	Cafetería	1
Maestro de Laboratorio o Taller Industrial 1 (maderas)	División de CyAD	1

Plazas con Cambio de Perfil, Adscripción y Horario	Adscripción	Observaciones
Instructor de Artes Plásticas	Actividades Culturales	Extensión de Jornada
Laboratorista	División de CBS	Extensión de Jornada
Secretaria	Taller de Lenguas Extranjeras	Extensión de Jornada



Una vez terminado el proceso de la Revisión Salarial y Contractual, los administradores de la universidad empezaron a hostigar a los trabajadores administrativos tratando de imponer el llamado “minuto 31”, cuestionando y negando el otorgamiento de días económicos alegando que no se pedía con anticipación y en persona, cuando por usos y costumbres se pedía vía telefónica o el mismo día laboral.



4

Pero no contaban con la movilización y organización de los trabajadores que volvieron a mostrar el “músculo” y fortaleza de los afiliados, pudiendo revertir la intentona de los representantes de la universidad en las Agendas Laborales que estuvieron abarrotadas, donde se pudo observar a todas las fuerzas políticas y a la base participando hombro a hombro y codo a codo.



Contingencia COVID-19

Cuando el mundo veía con asombro que el contagio por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) originado en Wuhan, China se extendía por todos los continentes y ya había llegado a México en la unidad empezamos a movilizarnos y pedir que se llevará a cabo el resguardo domiciliario antes la incertidumbre de esta enfermedad. Es por ello, que de manera urgente se solicitó una Agenda Laboral el viernes 20 de marzo de 2020 con la Secretaría de Unidad para llegar a una serie de acuerdos para salvaguardar a los trabajadores. Posteriormente, el 23 de marzo de 2020, el Gobierno Federal declaró la emergencia sanitaria por la pandemia derivado del contagio por dicho virus



A partir de esa fecha se guardó la “Sana Distancia” y el resguardo domiciliario, teniendo como únicas ocasiones para tener contacto con los afiliados los días de quincena para recoger nuestro pago en la unidad. Pero siempre nos mantuvimos laborando, atendiendo a los



trabajadores vía telefónica, correo electrónico, redes sociales y, en ocasiones, de manera presencial, para poder ayudar y apoyar en los trámites ante recursos humanos, problemas laborales, orientación médica y del seguro de gastos médicos mayores y, resolviendo dudas en general, no solo de los trabajadores, sino también, de manera desafortunada, de sus parientes que sobrevivieron al contagio del virus.



Pero conforme pasaban los días y los meses, veíamos que había una gran inmovilidad del sindicato en su conjunto. Era claro que los administradores de la UAM estaban avanzando y diluían con sus acciones toda la fuerza que habíamos forjado desde la huelga de 2019. Es por ello por lo que se buscó la coordinación con Grupos Internos Coordinadores de otras unidades, para realizar trabajos en colectivo, generar documentos y acciones que originaron la reactivación de la vida sindical en general. Específicamente, en la sección, se logró convocar el viernes 3 de julio de 2020 a la realización del primer Consejo Seccional de Delegados en la unidad Xochimilco en la modalidad virtual usando la plataforma gratuita Jitsi.



De manera particular, se han girado una serie de documentos para defender el resguardo de los trabajadores, así como de preservar la materia de trabajo de los administrativos. Además, nosotros, como Grupo Interno Coordinador podemos entrar a la unidad cuando así sea necesario para atender los trabajos sindicales.

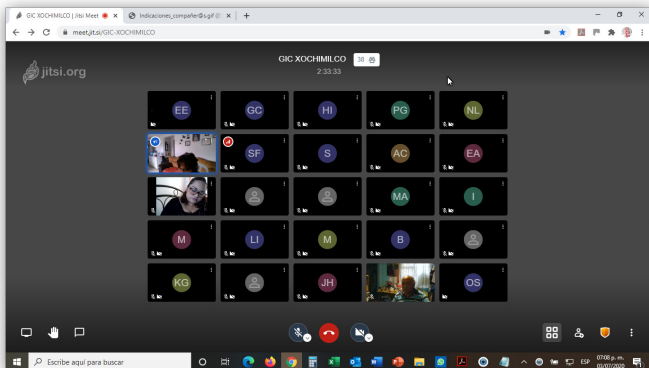
Revisión Salarial 2021

Hasta la fecha se han llevado a cabo 17 reuniones en la unidad de manera general, de todas ellas han salido muy buenas propuestas, con un ánimo de llamar a la unidad y poder reactivar la vida sindical en general. Entre los logros por impulsar este tipo de organización a distancia podemos contar que se llevó a cabo el LIII Congreso General Extraordinario que fue el órgano que emplazo a Huelga a la UAM para establecer nuestras demandas en la Revisión Salarial 2021 que culminaron con los siguientes acuerdos:

1. Aumento salarial de 3.4% para todo el personal
2. Ajuste al tabulador de 1.8% para todo el personal administrativo y para el personal académico de medio tiempo y tiempo parcial
3. Actualización del monto de la Despensa por la cantidad de \$1,347.55
4. Definición de las funciones, requisitos y salarios de Educadora en Inglés para CENDIS
5. Capacitación para el personal de CENDIS
6. Definición de las funciones, requisitos y salarios de los nuevos puestos del Convenio General 2019

Información en general

Desde que se tomó posesión del cargo hasta este momento se han realizado 48 sesiones de Agenda Laboral con la Secretaría de Unidad de tres gestiones diferentes, una de ellas llevada a cabo durante la contingencia y donde se abordaron temas académicos. Parte de los resultados de dichas agendas es la firma del Acuerdo para realizar el cambio temporal de las instalaciones de la Coordinación de Servicios de Cómputo del Ed. I al espacio llamado el Pueblito, así como la solución de la controversia sobre una plaza de Archivista que se encontraba laborando en otro lugar diferente a su lugar de adscripción, que a la postre también representó el ganar una plaza de nueva creación de Archivista en el proceso de huelga y, no menos importante, el ya mencionado acuerdo para salvaguardar a los trabajadores debido a la contingencias por COVID-19. Por el momento no se han celebrado más Agendas Laborales debido a que todos los



asuntos se están atendiendo en las Agendas Laborales entre Secretarios Generales.

Para nada es grato presentar esta información, pero nos parece relevante darla a conocer para tomar las acciones necesarias como sección o como sindicato en su conjunto respecto a la forma de defender a los trabajadores académicos y administrativos.

A continuación, podemos ver que en total existieron 13 citatorios para levantar las actas administrativas, de estas 6 terminaron en rescisión, todas ellas por el supuesto de violencia de género, la mitad de trabajadores fueron administrativos y la otra mitad académicos.

Fecha de Cita para Levantar Acta Administrativa	Tipo de trabajador	Supuesto	Observaciones
14 de noviembre de 2017	Académico	Violencia de género a una estudiante	Rescisión
27 de abril de 2018	Administrativo	Problema con su jefe	No se llevó a cabo el levantamiento de acta
11 de junio de 2018	Administrativo	Problema con un académico	Sanción
24 de octubre de 2018	Académico	Problema con jefe administrativo	Oficio Conminatorio
22 de noviembre de 2018	Administrativo	Problema con otro trabajador	Se deshecho por falta de elementos.
13 de diciembre de 2018	Administrativo	Violencia de género a una estudiante	Rescisión
29 de octubre de 2019	Académico	Violencia de género a su jefa	Rescisión
5 de noviembre de 2019	Administrativo	Faltas sin justificación	Sanción
2 de diciembre de 2019	Administrativo	Faltas sin justificación	Sanción
12 de febrero de 2020	Administrativo	Violencia de género a una estudiante	Rescisión
19 de febrero de 2020	Académico	Violencia de género a una estudiante	Reconsideración del Rector- Sanción
19 de marzo de 2020	Administrativo	Violencia de género a mujer externa	Rescisión
7 de octubre de 2020	Académico	Violencia de género a su jefa	Rescisión

Visión de la Política Laboral para desarrollar en lo inmediato

Hay mucho trabajo por continuar o retomar, pero esperamos que la información que ya está sistematizada, más los documentos recabados en los departamentos y que la misma universidad entregue, en apego a sus obligaciones hacia el sindicato, servirán para seguir con la defensa de nuestros derechos plasmados en el CCT, del mismo modo, para poder sustentar y presentar las demandas para la próxima revisión salarial y contractual.

Hay que poner énfasis en las Asambleas Departamentales. Sí de manera presencial había una gran ausencia de estos espacios de deliberación, ahora con la pandemia es

más evidente la ausencia de la participación de los afiliados. Hay una gran necesidad de que los trabajadores retomen este espacio para analizar, deliberar y proponer, dirimiendo sus diferencias, actuando con respeto y tolerancia, lo que ayuda a generar políticas de unidad apegados en nuestra normatividad.

Ante el resguardo domiciliario ha existido una gran ausencia de la defensa de la materia de trabajo, la universidad sigue con sus actividades sin los trabajadores administrativos; este será un frente que tendremos que atender inmediatamente una vez que regresemos de manera presencial, así como en el pasado se ha solicitado que se cubran las plazas de los compañeros



reubicados tanto de TAUAM como del CENDI 3. En el futuro inmediato, muy seguramente nos enfrentemos a la problemática de que no quieren cubrir las plazas de jubilados y fallecidos durante la contingencia por COVID 19. Por lo pronto, en coordinación con la compañera de CMGAEPA se está trabajando un listado de personal que ha dejado su plaza por alguna de las razones expuestas.

Sobre el tema de violencia de género que presento la representación de la UAM hay que generar una discusión en dos niveles, uno, al interior del sindicato, otro en las relaciones laborales. Se ha argumentado violación a los procesos de rescisión, otra cosa es la violencia de género. Hay que discutir y capacitarnos sobre el tema con compañeras especialista, el tiempo que sea necesario para ello conforme al estatuto. No tenemos herramientas como sindicato, pero los órganos de decisión tienen que aprobar una propuesta muy fina entendiendo qué es violencia de género y cómo se puede manejar la violencia de género, cómo trastoca las relaciones laborales.

También queremos reiterar que el regreso seguro a las actividades presenciales debe ser pactadas de forma bilateral, los acuerdos que se celebren deben ser temporales y sin generar precedentes para realizar nuestras labores conforme a los lineamientos federales y locales, respetando el CCT y la Ley Federal del Trabajo, salvaguardando en todo momento la salud y la vida de los trabajadores y de la comunidad estudiantil al asumir la llamada “nueva normalidad”. Hay que priorizar el análisis y la discusión sobre estos puntos en los departamentos para que se establezcan los acuerdos correspondientes. Hacer llegar a la base la información, facilitando los protocolos sanitarios locales y federales para realizar el análisis llegando a una eventual toma de decisiones en los órganos de discusión y gobierno del Sindicato. Para ello es esencial la reactivación de las Comisiones Mixtas pero en particular la CMGHyS.

Informe de Actividades, Organización y Prensa
Responsable: Ernesto Elizarrarás García



Una vez terminada la huelga de 2019 se continuo con los trabajos propios de la cartera como son llevar a cabo las reuniones sindicales, las relatorías, afiliaciones e implementar el plan de acción para consolidar el vínculo con la comunidad como fue la organización de las clases colectivas abiertas que se llevaron a cabo en la unidad. Esta actividad se realizó en coordinación con académicos y administrativos dando como resultado la interacción y generar un vínculo más estrecho con la comunidad estudiantil al tomar parte en el debate de diferentes temas relevantes.



Un tema que fue muy complicado después del proceso de elecciones del 2019 fue coordinar esfuerzos con los comisionados, en primera porque la estructura sindical quedó incompleta porque donde no hubo candidatos no se les permitió continuar a los que estaban en fun-



ciones, por otro lado, muy pocas comisiones tuvieron nuevos representantes y, a los que asumieron el cargo, pese a que se les citaba por oficio, no asistían a los llamados, salvo contadas excepciones. Posteriormente, durante la contingencia, la mayoría pertenece al grupo vulnerable y ha sufrido problemas particulares por la pandemia. Lo que si queremos dejar asentado es lo que siempre hemos dicho en esta gestión, cada uno de

los representantes tiene que asumir su responsabilidad ante los afiliados sobre las actividades que hizo o dejó de hacer al ocupar su cargo.

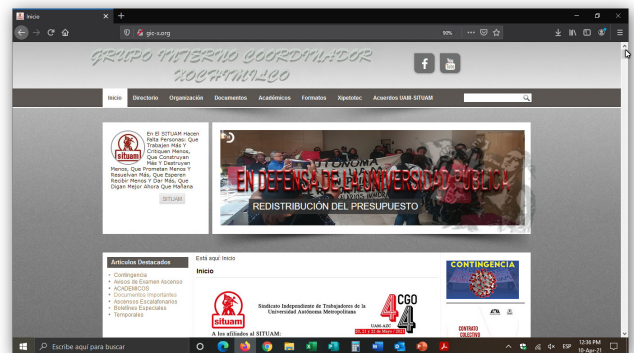
Desde el 23 de marzo de 2020, fecha en que se declaró la emergencia sanitaria por la pandemia derivado del contagio por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). En este periodo hemos realizado las siguientes reuniones en la unidad de manera general:

#	Tipo de reunión convocada	Fecha
1	Consejo Seccional de Delegados	Viernes 3 de julio de 2020
2	Asamblea Seccional	Viernes 10 de julio de 2020
3	Consejo Seccional de Delegados	Viernes 31 de julio de 2020
4	Consejo Seccional de Delegados	Viernes 14 de agosto 2020
5	Consejo Seccional de Delegados	Dos sesiones: 24 y 28 de septiembre de 2020
6	Consejo Seccional de Delegados	Jueves 15 de octubre de 2020
7	Consejo Seccional de Delegados	Viernes 30 de octubre de 2020
8	Consejo Seccional de Delegados	Martes 10 de noviembre de 2020
9	Consejo Seccional de Delegados	Viernes 4 de diciembre de 2020
10	Asamblea Seccional	Viernes 8 de enero de 2021
11	Asamblea Seccional	Viernes 15 de enero de 2021
12	Asamblea Seccional	Miércoles 20 de enero de 2021
13	Asamblea Seccional	Jueves 28 de enero de 2021
14	Asamblea Seccional	Lunes 1° de febrero de 2021
15	Consejo Seccional de Delegados	Jueves 18 de febrero de 2021
16	Consejo Seccional de Delegados	Viernes 19 de marzo de 2021
17	Asamblea Seccional	Abril de 2021



Cabe mencionar que de igual manera se atendieron las asambleas departamentales, foros y eventos virtuales como el del Día Internacional de la Mujer. Respecto a esos eventos, hemos informado a los trabajadores de todas estas actividades vía nuestras redes sociales y la página web, <http://gic-x.org/> Sobre la página web queremos comentar que, desde la gestión pasada, con la intención de mantener ese medio informativo y solidario para toda la base trabajadora, se ha pagado el hospedaje y el dominio (gic-x.org) con recursos propios y con la solidaridad de algunos compañeros teniendo un costo anual aproximado de \$1,350 y que finalizará el 19 de agosto del presente. No queremos dejar de mencionar que el actual Comité Ejecutivo nos apoyó con la aportación del casi el costo total de un año cuando entro en funciones. Otro dato relevante es que dicha página, a la fecha, tiene más de 63,000 visitas desde que inició esta gestión, lo que refrenda lo importante de este espacio

donde se puede encontrar información relevante para los afiliados.



También queremos informar, de manera general, sobre el movimiento de Apoyo Situamero, en el que muchos de ustedes participaron y ayudaron económicamente para atender de una manera simbólica y con mucho cariño a compañeros académicos, estudiantes



y trabajadores temporales y sin contrato que se encontraban en situación económica precaria y vulnerable. En promedio se entregaron 50 despensas mensuales, todas justificadas con fecha y firma de recibido en firma autógrafa y en la mayoría de los casos copia de la identificación del receptor, todas ellas entregadas de manera solidaria en los meses comprendidos entre abril a agosto de 2020. Cada despensa constituida con verdura, fruta y abarrotes, con un valor aproximado de \$ 290.00. Cabe destacar que este movimiento sirvió de ejemplo debido a que fue replicado en otras unidades académicas. Toda la información de esta iniciativa se presentó por la comisión encargada en los informes en su momento, para más información de los datos exactos de cuántas y a quienes se entregaron, se podrán consultar directamente con los comisionados o el GIC.

Al momento que está terminando nuestro periodo, hacemos del conocimiento de todos ustedes el estado y las condiciones, así como las cantidades en especie que se hacen entrega a la gestión del nuevo Grupo Interno Coordinador (GIC) de esta unidad académica periodo 2021-2023

El protocolo de entrega se llevará a cabo sin ningún tipo de contra tiempo por parte de esta gestión saliente, dejando en claro que se deja un formato formal de entrega. Se entrega mobiliario de uso, con las respectivas características de desgaste por el uso

cotidiano del mismo.

Anexo en la tabla siguiente la lista del mobiliario, equipo de cómputo y periféricos asignados a custodia del GIC:

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
1	ARCHIVERO METALICO 3 GAVETAS	
1	ESCRITORIO MECANOGRAFICO METALICO CUBIERTA DE MADERA LAMINADA DE 1.15 X 0.75 M	
1	LIBRERO METALICO CUBIERTA DE MADERA LAMINADA DE 0.90 X 0.35 X 1.55 M	
1	MESA DE MADERA PARA COMPAGINAR DOCUMENTOS. (PIEZA)	
1	MESA METALICA CUBIERTA DE MADERA LAMINADA DE 1.80 X 0.90 M	
3	FRANEOLOGRAFO ALUMINIO 2 PUERTAS CORREDIZAS CON LUZ DE 1.90 X 1.50 M	Pizarra para pegar Avisos de CMGAEPA
5	COMPUTADORA HP DC5850 PROC. AMD ATHLON X2 4450B, MEM 2GB, MEM CACHE 1MB, DVD ROM, TARJ. RED, TARJ. AUDIO, TARJ. VIDEO, WIN VISTA BUSINESS, MONITOR 19"LCD MOUSE, TECLADO,	Equipos de Comisionados (Se deben de dar de baja 2 equipos inservibles)
4	COMPUTADORA MARCA HP MODELO ELITE 8200 CONVERTIBLE MINITORRE NO. PARTE LK590LT. PRO CESADOR INTEL CORE I5-2400 A 3.10 GHZ 3MB CACHE 4 CORES/4THREADS. MEMORIA 4	Equipos de Comisionados (3 Equipos anteriores del GIC)



1	MULTIFUNCIONAL, HP COLOR LASERJET CM1415FN (CE861A)	Adquirido en esta gestión
1	IMPRESORA HP LASERJET 1505 24PPM CB412 A PED XPE20101113	Adquirido en esta gestión
2	COMPUTADORA DE ESCRITORIO MARCA HP, MODELO PRODESK 400 G6, SFF. VPN:9VU83LA#ABM. HP INC HP PRODESK 400 G6 SFF. HP PRODESK 400 G6 SFF, CORE I5-8500, 16 GB RAM (2X8 GB), 1TB	Adquirido en esta gestión.
1	COMPUTADORA MARCA HP, MODELO 280 G4 SFF. INTEL CORE I5-9400 DISCO DURO 1 TB RAM 8 GB WINDOWS 10 PRO CODIGO 8ZN4LT#AMB 1 AÑO DE GARANTIA	Adquirido en esta gestión.
1	IMPRESORA HP OFFICEJET PRO 8100	Adquirido en esta gestión
1	SISTEMA DE AUDIO PEAVEY MOD. 0LGG0443 C/2 BOCINAS	
2	IMPRESORAS HP LASERJET 1505	
1	CAFETERA OSTER PARA 45 TZS.	Adquirido en esta gestión
1	CAFETERA HAMILTON PARA 45 TZS.	Adquirido en esta gestión
1	BAFLE BOOMBOX 8" FORTE STUDIO	Adquirido en esta gestión
1	HORNO DE MICROHONDAS	
1	DESPACHADOR DE AGUA	
1	VENTILADOR	
1	VITRINA CON DOS PUERTAS DE CRISTAL	Adquirido en esta gestión
1	ARCHIVERO METÁLICO DE TRES GAVETAS	Adquirido en esta gestión

10



También queremos hacer de su conocimiento el inventario de insumos obtenidos y utilizados en la huelga de 2019, los cuales quedaron bajo resguardo del

GIC y que se informó a la Comisión de Hacienda en oficio girado el 7 de junio de 2019.

INVENTARIO DE SUMINISTROS E INSUMOS DE HUELGA FEBRERO-MAYO 2019		
CANTIDAD	DESCRIPCION	OBSERVACIONES
2	CARPAS TOLDO PLEGABLE 4x4 MTS	RECIEN ADQUIRIDA
17	SILLAS PLASTICO	STOCK ANTIGUO
1	CARPA DE 6x 4 MTS	STOCK ANTIGUO E INCOMPLETO
5	LONAS DE 5x7 MTS	RECIEN ADQUIRIDAS
2	LONAS IMPRESAS	RECIEN ADQUIRIDAS
1	BAFLE BOOMBOX 15" SIN MICROFONO	OTORGADA POR COMITÉ EJECUTIVO
7	MESAS BINARIAS	STOCK ANTIGUO
18	SILLAS DE MADERA	STOCK ANTIGUO
6 MTS	MANGUERA P/AGUA C/LLAVE NARIZ	RECIN ADQUIRIDAS



2	CAFETERA OSTER	RECIEN ADQUIRIDAS
2	PARRILLA QUEMADOR MARCA OVNI	RECIEN ADQUIRIDAS
1	ESCURRIDOR PARA TRASTES PLASTICO AZUL	RECIEN ADQUIRIDO
1	CHAROLA DE PASTICO ROJA	STOCK ANTIGUO
1	MESA CUADRADA DE PLASTICO	STOCK ANTIGUO
1	CACEROLA ARROCERA	STOCK ANTIGUO
2	ANAFRES	STOCK ANTIGUO
11	PLATOS DE MELAMINA GRANDES	RECIEN ADQUIRIDOS
179	PLATOS DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDOS
25	VASOS DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDOS
1	JARRA DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDA
1	EXTENSION NARANJA USO RUDO DE 10 MTS	STOCK ANTIGUO
2	MULTICONTACTOS	RECIEN ADQUIRIDOS
1	PARRILLA DOBLE ELECTRICA MARCA SUPERFLAMA	STOCK ANTIGUO
70	CUCHARAS DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDAS
1	REGULADOR PARA TANQUE DE GAS	RECIEN ADQUIRIDO
1	MAQUINA PARA HACER TORTILLAS	RECIEN ADQUIRIDA
4	SARTENES	RECIEN ADQUIRIDOS
1	OLLA ARROCERA AZUL	RECIEN ADQUIRIDO
2	TINAS DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDAS
1	BASE PARA QUEMADOR SENCILLO	STOCK ANTIGUO
11	BANCOS DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDOS
2	ESCURRIDORES DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDOS
1	CACEROLA CHICA DE ALUMINIO	STOCK ANTIGUO
1	CACEROLA EXTENDIDA GRANDE	STOCK ANTIGUO
1	OLLA PARA ATOLE GRANDE	RECIEN ADQUIRIDA
3	CUCHARAS GRANDES DE PELTRE	RECIEN ADQUIRIDAS
3	PALETAS DE MADERA	RECIEN ADQUIRIDAS
1	VOLTEADOR DE ACERO	RECIEN ADQUIRIDAS
1	CUCHARON DE PELTRE	RECIEN ADQUIRIDAS
1	COLADERA DE PLASTICO	RECIEN ADQUIRIDA
2	BOMBAS PARA GARRAFON DE AGUA	RECIEN ADQUIRIDAS
3	BOTES DE PLASTICO PARA BASURA	STOCK ANTIGUO
5 MTS	MANGUERA USO RUDO PARA AGUA CON CONECTOR PARA TINACO	RECIEN ADQUIRIDA
1	TINACO PARA AGUA DE 1,100 LTS. MARCA AQUAPLAS	RECIEN ADQUIRIDO
7	MESAS BLANCAS BINARIAS	STOCK ANTIGUO
2	ESCRITORIOS	STOCK ANTIGUO
7	GARRAFONES DE PLASTICO DE 20 LITROS	STOCK ANTIGUO



De igual modo, queremos expresar que existen en total seis espacios que el Grupo Interno Coordinador administra o están bajo su responsabilidad:

1. Se recibieron las llaves de las oficinas del GIC, mismas que se cambiaron junto con la combinación de la cerradura de la puerta principal.
2. Se cuenta con el espacio de los Comisionados de Higiene y Seguridad que está a un lado de las oficinas del GIC.
3. Se recibieron también las llaves del Aula Provisional 005, misma que se recibió en condiciones aceptables para trabajar y realizar actividades concernientes al sindicato, como pinta de carteles, mantas, bodega de insumos como pinturas y materiales.
4. La bodega que se encuentra en la PB del Edificio H, justo debajo de las escaleras. Lugar que fue fundamental en la última huelga porque ahí concentrábamos la despensa para sostener nuestro movimiento.

5. Existe el Aula Provisional 002, que es utilizado para impartir algunos cursos y que de igual manera se utiliza para los cursos de verano y como instalaciones para uso de los afiliados.
6. De igual manera se recibieron llaves del espacio D-000 para uso de la Asesora Académica y Comisionados de manera provisional.

Hasta el momento podemos afirmar que no tenemos ningún pendiente con el Comité Ejecutivo respecto a las comprobaciones de gastos en general, así como del fondo revolvente. Al respecto, queremos expresar que en el periodo que ha durado la contingencia solo se nos ha otorgado un depósito vía transferencia electrónica, con fecha de 20 de enero de 2021, por concepto de fondo revolvente consistente en \$800.00 (ochocientos pesos) y que ya fue comprobado vía oficio a la compañera Ana María Tapia Avilés, Secretaria de Finanzas del SITUAM anexando los respectivos archivos PDF y XML.

12

Fecha	Descripción del gasto	Tipo de comprobante	Monto
01/marzo/2021	2 TONER GENERICO HP BLACK	Factura A - 472	\$ 290.00
01/marzo/2021	Vasos térmicos para café, Galletas, Cajas de Té, Sustituto de Crema	Factura IBAEN322865	\$ 452.00
02/marzo/2021	Cucharas y servilletas	Factura IXCVP14929	\$ 65.00
		TOTAL	\$ 807.00



Por último, informamos que como remanente de la entrega de juguetes del año 2019 y debido a que se decretó la pandemia derivado del contagio por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en marzo del 2020 ya no se pudo rifar los juguetes en el mes de abril de dicho año. Es por ello por lo que también haremos entrega a la nueva gestión del GIC el siguiente juguete para que las instancias sindicales de la sección decidan al respecto.



Cantidad	Descripción
7	Mega Construx Destiny
4	Cool Maker Kumi Kreator
12	Pistas de Hot Wheels Action
3	Kinetic Sand
5	Muñecos Entrenando a mi Dragón
3	GoGlam Nail Stamper
2	Hatchimals
3	Set Casita de Heidi
9	Carritos Monster Jam Hot Wheels
6	Bebe Little Mommy
3	Play-Doh Wheels
5	Laptos Aprende Conmigo Fisher Price
3	PJ MaksLight Box
3	Muñecos Fisher Price
4	Bicicletas Rodada 24
1	Cara de Papa Star Wars
3	Paw Control Ultimate Rescue



Informe de Actividades, Asuntos Académicos y Educación

Responsable: Jorge Enrique Hernández García

En cumplimiento al Artículo 61 párrafo 3 de nuestros estatutos, informo a los trabajadores afiliados al SITUAM de esta unidad Xochimilco, sobre las actividades desarrolladas durante el periodo de 15 de noviembre a la fecha en la que iniciamos labores como Grupo Interno Coordinador particularmente en la cartera de Asuntos Académicos y Educación.

Es importante iniciar mencionando que, durante la campaña para las elecciones de 2017, se mencionó que se procuraría tener una guardia que atendiera los asuntos Sindicales, considerando que la cartera de Laborales y Organización dentro de nuestros órganos de deliberación Sindical es de verdadera importancia su presencia y sin menoscabo de esta cartera se acordó que preferentemente sea el de Académicos y Educación se quede en la unidad para cubrir la guardia anteriormente mencionada.

Dentro de las facultades y obligaciones se ha atendido lo siguiente:

Espacio de la Mujer. (Programa de educación sindical sobre la problemática de la mujer trabajadora).

Se han realizado 3 eventos del espacio de la mujer tratando de recuperar su periodicidad como lo indica la Cláusula 208 fracción XXVI de nuestro C.C.T.

El primer evento fue el día 7 de Marzo de 2018 “conferencia Doña Trini y Compañeras de Atenco” con una asistencia promedio de 120 compañeras.

El segundo evento se realizó el 25 de Abril de 2018 “Tacones en el Armario” el cual se contó con la presencia de la Autora del Libro con una asistencia de 68 compañeras.

El tercer evento se realizó el 10 de julio 2018 “conferencia La Mujer en el Nuevo Siglo” la ponente fue la Juez Trigésimo Noveno de lo Familiar del Tribunal Superior de Justicia de la CDMX con un promedio de asistencia de 85 compañeras.

En estos eventos se ha contado con un stand de asesorías y apoyo a la Mujer de Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, por último, en relación a este tema se diseñó el cartel del día Internacional de la mujer que fue repartido en todas las unidades para la invitación al evento del 8 de marzo.

Curso de Verano 2018.

El curso se realizó de 3 semanas del 9 al 27 de julio

2018, se contó con un total de 109 niños registrados divididos en 3 grupos de acuerdo a su edad, con un promedio de asistencia de 70 niños por día, el curso consto de 6 talleres 3 de actividad física (Clínica de Fútbol, Clínica de Vólibol, Clínica de Básquetbol) y 3 Lúdico recreativas (Taller de Música, Taller de Danza y Taller de Manualidades).

Para la realización del mismo se contó con el apoyo de 3 Entrenadores de la Unidad, 3 compañeros con experiencia en cada área lúdica recreativa, 12 monitoristas y 3 apoyos.

A parte de las actividades antes mencionadas se realizaron 2 salidas al parque acuático Coyoacán, una obra de teatro en el auditorio Vicente Guerrero, 1 día de proyección de películas en las aulas de Computo y el convivio de cierre en los campos de actividades deportivas.

Como Grupo Interno, realizamos los eventos de la Posada Navideña, el Día del Niño y el Evento del 10 de Mayo

En relación a los apoyos económicos, informo:

La Divisiones académicas realizaron trasferencias presupuestales a librería de la Unidad para la adquisición de las gorras y playeras de los Monitoristas para el curso de verano en apoyo al GIC.

La Secretaria de Unidad realizó trasferencia presupuestal a la Cafetería para los Box-Lunch que se le daban a nuestros monitoristas durante las 3 semanas que duro el Curso de Verano como apoyo al GIC.

Para los eventos de la mujer la Secretaria de Finanzas del Comité Ejecutivo a cargo de Lino Noriega Barraza nos proporcionó Café, Galletas, Vasos, Crema para café servilletas y cucharas suficientes para cada Evento.

Para el Evento de Doña Trini se me asignó la cantidad de \$1,000 que se le entregaron a la compañera como apoyo para pasajes, así como una despensa que armamos con cosas que contaba el GIC.



Para el evento de Zapatos en el armario se me asignó la cantidad \$2,500 que se distribuyeron en la compra de 15 libros de la Autora que se rifaron entre las compañeras asistentes, comida para las ponentes tanto del libro como las de INMUJERES y compañeros que nos apoyan.

Para el evento la Mujer en el nuevo Siglo se me asignó la cantidad \$2,500 la cual se distribuyó en compra de Arreglos Florales para la Juez su acompañante y para las compañeras de INMUJERES, comida para las mismas ponentes y compañeras de INMUJERES y compañeros que nos apoyan.

Es importante mencionar el apoyo de los compañeros de Audiovisuales tanto en audio como en su momento la grabación de algunos de los eventos.

Se solicitó la adquisición de una Cafetera de 45 tasas y una bocina para los eventos los cuales nos los asignaron con la autorización de la Secretaria General del SITUAM en turno, los cuales forman parte de los nuevos bienes adquiridos durante nuestra gestión.

Becas para Talleres, Cursos y Diplomados.

14 Para poder tener un mejor control sobre las becas y los becados, se realizó una base de datos con la información de las becas y becados lo anterior para poder atender a los criterios que se han formulado para poder beneficiar en lo posible a la mayoría que solicita las Becas.

Con fundamento en la cláusula 210 del contrato colectivo de trabajo vigente, el SITUAM ha propuesto:

	Total
Cursos, Talleres y Diplomados	117
Becas Asignadas	362
Talleres Culturales	78
Becas Asignadas	237

Ultima Actualización 13 de abril 2021

Conclusiones

La pasada huelga sirvió para revivir al SITUAM, fue una escuela política, en la práctica, muy difícil pero muy enriquecedora para los afiliados. Pero, sobre todo, fortalecimos el carácter mixto del sindicato y para muestra la participación de los profesores en muchas de las tareas de dicho periodo. Pero todo esa fuerza que se acumuló ya se diluyó durante el periodo que llevamos en resguardo domiciliario, los académicos siguen trabajando a distancia supeditados a los designios de los órganos unipersonales de la UAM, quedando atomizados a relaciones personales para poder defender sus derechos, por otro lado, la materia de trabajo de los administrativos ha sido asumida por la gente de confianza, personal irregular y, en algunos casos, por empresas que desarrollan obras integrales en la unidad.

Es por ello por lo que reiteramos que es imprescindible recuperar e impulsar la discusión y resolución de las problemáticas laborales y sindicales, desde la misma base. Por lo cual, el trabajo del GIC es estratégico, pero se requiere del apoyo de las asambleas departamentales, sus delegados y de los afiliados en su conjunto. Un espacio que es fundamental fortalecer es el Consejo Académico Sindical (CAS) para que se retome de manera efectiva la agenda laboral académica y se desarrollen estrategias más contundentes.

Para finalizar, queremos agradecer a tod@s l@s compañer@s que fueron críticos, los que fueron propositivos, a todos los que aportaron algún esfuerzo en las medidas de sus posibilidades. Pero muy en especial queremos agradecer infinitamente a tod@s aquell@s que ayudaron en el tiempo que duro esta gestión, aportando su “granito de arena”, con la idea de sacar adelante los trabajos sindicales, por la defensa de nuestro CCT y para seguir manteniendo en pie de lucha al SITUAM.



“Por la Unidad en la Lucha Social”
Grupo Interno Coordinador-Xochimilco





20 de abril 2021

Informe de Asesoría Académica, GIC-Xochimilco -SITUAM

Mtra. Mayra Irasema Terrones Medina

Nuestro país está atajando por una serie de transformaciones políticas, económicas y sociales que ha puesto a debate la gestión y las condiciones laborales que se dan desde en las instituciones de educación pública en su conjunto y en particular, en nuestro caso, el quehacer académico que desde nuestra unidad se está llevando a cabo, a través del Sistema Modular.

Este informe de mi asesoría académica está enfocado en un análisis colectivo de las problemáticas que se reconocieron durante estos dos años, así como la mi participación en las coyunturas que se han presentado dentro y fuera de La Universidad Autónoma Metropolitana, respecto del tema.

Planteo mi análisis con base en los dos objetivos que me tracé desde mi postulación como asesora académica:

1. Tomar en cuenta el análisis y reflexión de los académicos de la UAM y en específico de la UAM Xochimilco para el reconocimiento de las condiciones laborales que se están presentando.
2. Trabajar la importancia de la defensa del Contrato Colectivo de Trabajo para la preservación y transformación de los derechos y obligaciones.

La labor docente en la UAM está cruzada por temas contractuales, condiciones de trabajo, salario base, becas y compensaciones, así también y a la luz de los años, las condiciones de jubilación de quienes llevan más de tres décadas aportando en la construcción de espacios académicos en la docencia e investigación. Es decir, hoy día nos encontramos en la búsqueda constante de condiciones laborales dignas para llevar a cabo las funciones sustantivas de la universidad.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

Durante y después de la huelga, se hicieron balances relevantes desde nuestro sector, aportes que se retomé en mi acompañamiento como asesora académica. Uno de los principales debates que se abrió, sobre las problemáticas que enfrentamos, fue el de los recursos con los que cuenta la universidad. Tanto los trabajadores administrativos como académicos denunciaron el manejo del presupuesto en donde se han evidenciado grandes disparidades entre los ingresos de unos u otros trabajadores académicos; que con los años ha gestado ciertos privilegios considerando los mismos como excesivos en algunos casos, sobre todo los bonos asignados a quienes participan y han participado de la burocracia de la universidad, por lo que los análisis que se presentaron en las mesas de negociación y los distintos foros, cuestionaron permanentemente el manejo de los recursos para cumplir con las labores sustantivas de la UAM.

También es necesario mencionar que mi participación como asesora académica ha estado alimentada por el trabajo analítico que hemos sostenido un grupo de profesoras y profesores temporales, y así también has sido acompañada de las reflexiones de un grupo de profesoras y profesores de tiempo indeterminado que han apoyado las demandas académicas, desde su trabajo organizado como sindicalizados, además de participar constantemente en las denuncias de las irregularidades que se han dado.

Algunas preocupaciones que ha expresado el sector académico

- ✚ La evidente intención de la Rectoría general de cambiar el modelo educativo de la UAM a costa de las condiciones laborales ya establecidas desde el CCT, la legislación universitaria y el RIPPA y que particularmente está impactando al modelo de Xochimilco. Algunas de las denuncias que se vertieron sobre las condiciones que se han venido modificando fueron: las cargas actuales de trabajo, toma de decisiones de forma vertical en cuanto a la asignación de docencia, detener las contrataciones por concurso de oposición durante toda la pandemia (a pesar de que en todas las universidades públicas no se han detenido las contrataciones de base), la discrecionalidad en la asignación de plazas de oposición y curriculares, así como el manejo a modo de las condiciones de jubilación de los profesores de tiempo indeterminado.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

- ✚ La ausencia de diálogo y resolución de las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo en esta administración de la UAM desconociendo en reiteradas ocasiones la bilateralidad con la que se deben de tratar los temas laborales con el sindicato. Las respuestas en cuanto a los asuntos académicos en las mesas de negociación durante la huelga y en enero de 2021, han sido casi nulas. Ya en dos ocasiones se ha negado el aumento salarial a los profesores de tiempo completo, sin tomar en cuenta la pérdida de nivel adquisitivo, por lo menos, de la última década y recargando cada día más el peso de su ingreso principal en: las becas, estímulos y compensaciones, ingresos que no son salario base y que no garantizan una relación contractual con garantías establecidas desde el derecho humano laboral.
- ✚ En reiteradas ocasiones, se han negado (por parte de la administración actual de la universidad) los derechos resguardados en el CCT de los académicos, aduciendo al laudo del 82, esto ha conllevado que las condiciones laborales de las y los docentes se estén modificando, sobre todo en este tiempo de pandemia, sin poder resolver las problemáticas concretas que se habían presentado y las que se están presentando actualmente, hay una falta de capacidad resolutoria de la administración actual de la universidad.
- ✚ La incertidumbre del retorno seguro y la negación reiterada de la administración de la universidad de trabajar el tema de manera bilateral con el SITUAM, así también las modificaciones que se han dado de las condiciones laborales (sobre todo en la labor docente) durante la pandemia y lo que se pretende para el regreso a las aulas.

Balance y consideraciones

Es labor de los trabajadores de la UAM resguardar el sentido primario de la universidad pública, sin embargo, desde la huelga, se ha reflexionado sobre la actuación de varias administraciones de la UAM en términos del manejo de presupuesto, con énfasis en la actual, donde se tiene la percepción de que se ha utilizado la autonomía de la que gozamos para hacer un uso discrecional del presupuesto, que beneficia, como ya se había expresado, el ingreso de unos cuantos integrantes de la comunidad, dejando de lado la desigualdad salarial y de ingreso que se ha materializado entre



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

los trabajadores académicos sobre todo de tiempo determinado. Así mismo no se responde a las necesidades concretas que se tienen en la UAM o se han resuelto de fondo algunas problemáticas que se siguen arrastrando; como lo son la renovación académica y el plan de jubilaciones, entre otras, que de fondo impactan la calidad académica y en consecuencia al tercer sector que es parte de nuestra comunidad: los estudiantes.

Un ejemplo es que los balances presupuestales no contemplan especificar la asignación y manejo de todo el recurso que ingresa a la universidad, es decir, tenemos una universidad -como a muchas otras públicas- haciendo investigaciones para empresas o despachos privados, o a investigadores realizando estudios o consultorías (ya sea a dependencias de gobierno o a privados) utilizando las instalaciones, los recursos y el nombre de la universidad sin devolverle nada a ésta y más grave aún, a la sociedad mexicana en su conjunto.

La autonomía universitaria debe ejercerse como un derecho que nos permita autogobernarnos y autogestionarnos de tal forma que todos los miembros de nuestra comunidad puedan gozar de un espacio que les permita desarrollar sus capacidades con perspectiva de género, equidad, sin espacios para la discriminación, así como el resguardo de los derechos humanos laborales, siendo estas las expectativas desde las que considero se deben de trabajar las demandadas y propuestas que emanen desde el SITUAM.

De igual forma la desigualdad salarial y de ingreso, entre un tipo de contratación y otra, no se discute a la luz del presupuesto que se asigna y se puede ejercer, es decir, no se toma en cuenta la necesidad académica o un plan académico de crecimiento de la planta docente vinculada a la aceptación e ingreso de más estudiantes pensando en una perspectiva de crecimiento de nuestra oferta académica tomando en cuenta el modelo de nuestra unidad.

Considero que la revisión del presupuesto de la universidad debe de contemplar un manejo transparente que responda de manera concreta a las labores sustantivas de la universidad, reactivar la toma de decisiones colectivas y colegiadas desde los departamentos que permitan reconocer y resolver las problemáticas tanto administrativas como académicas, sobre todo para romper con la



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

lógica desigual en cuanto a salarios base, ingresos y condiciones laborales en su conjunto, así como los retos pedagógicos en la docencia y la investigación que la UAM Xochimilco lleva a cabo.

Sobre las condiciones laborales

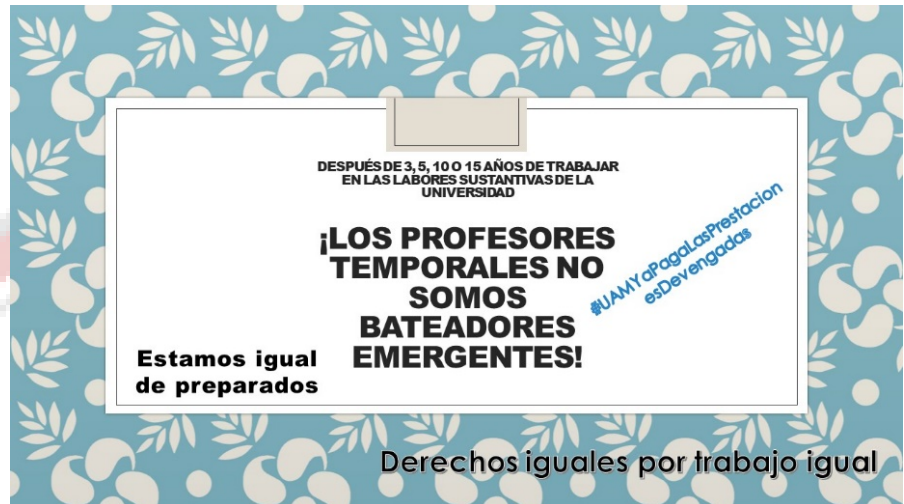
El problema de la precarización laboral se fue documentando durante estos dos años y se considera que la carrera académica en la UAM ha tenido muchas dificultades en cuanto a derechos ganados y derechos ejercidos, ya que la administración de la universidad ha ido mermando las condiciones laborales de todos los académicos por lo que en toda la gestión se le dio seguimiento a denuncias concretas, además de que se llevó a cabo un análisis de las plazas curriculares del 2020 de forma colectiva, para poder determinar la lógica de esta precarización en las plazas de tiempo determinado, los impactos que tiene en los profesores de tiempo indeterminado y en las jefaturas del departamento. Se encontró que los departamentos tienen que recuperar su vida colegiada, ya que hay una creciente toma de decisiones de forma vertical que fuimos documentando pero que la mayoría de las y los profesores de tiempo determinado, todavía no se han animado a denunciar porque sienten miedo de que se les deje de contratar a pesar de que su carrera académica tenga una sólida consolidación en la UAM. A pesar de los condicionamientos se llevaron a cabo varias reuniones con los profesores temporales de varias unidades y la comisión mixta.

situam



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

Profesores de tiempo determinado



Para entender la situación en la unidad de Xochimilco sobre las cargas docentes y las contrataciones se analizó y presentó la creciente precarización que se está imponiendo en la universidad durante las mesas de negociación del emplazamiento a huelga de este año , en un evento sobre precarización laboral en la que participaron 5 instituciones (UAM, UNAM, IPN, UPN, ENAH) y en una mesa de trabajo que organizaron las y los alumnos de la Facultad de Economía (UNAM) sobre la precarización laboral en la sociedad mexicana.

En el análisis colectivo que mencioné , se concluyó que las condiciones laborales de los docentes que se contratan por tiempo determinado reflejan el avance de la precarización laboral que está presente en la UAM, muchos de las y los profesores de tiempo determinado llevan, en algunas ocasiones, hasta una década aportando a las labores sustantivas de la universidad, y en muchos casos, la misma universidad ha invertido en la formación de estos docentes, sin embargo , su trabajo está caracterizado por ser inestable y condicionado a la discrecionalidad que responde a intereses de grupos y no al interés real que los departamentos y a las necesidades académicas de las licenciaturas y posgrados.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

Es cierto que el caso de la UAM, el contexto de precarización, es distinto al de otras universidades públicas, se consideró que estas diferencias se deben a dos aspectos: el modelo de contratación-profesor-investigador y el resguardo de los derechos laborales a través de nuestro CCT, sin embargo en el análisis de las lógicas de contratación en 2019 y 2020, encontramos que las administraciones anteriores y sobre todo la actual, han implementado formas de precarización del trabajo de la UAM a través de la diferencias contractuales, de carga de trabajo y salariales, por lo que en unas líneas esbozaremos algunas ideas de lo que nos llevó a esta determinación:

En la UAM la mayoría de los profesores son definitivos (3,036 en 2019), los profesores temporales llegan a representar del 17% al 20% (590, en 2019) de la plantilla docente, sin embargo, cubren hasta el 30% de la docencia en licenciaturas.

Actualmente las contrataciones curriculares están restringidas a medios tiempos por el acuerdo 11/2018 del Rector actual, un acuerdo unilateral que se impuso sin analizar de fondo las afectaciones que conlleva. Una de las implicaciones se refleja en los ingresos para los profesores temporales porque limita el tiempo de contratación de tiempos completos (TC) a medios tiempos (MT) aunque el trabajo académico, en términos reales, rebase el tiempo de contratación.

Invariablemente los temporales, como se conocen, tienen una carga docente que sobre pasa ese tiempo de dedicación, es decir, la carga de docencia es más intensa para los profesores temporales (1.75 veces más) dejando de lado la investigación y la difusión de la cultura, dos de las tres labores sustantivas de la universidad, es decir, para que un profesor temporal obtenga el ingreso anterior al acuerdo mencionado, necesita cubrir dos medios tiempos lo que implica atender de 4 a 5 grupos por ende la mayoría de su trabajo lo dedica solo a la docencia o se exigen participar en la investigación y la difusión de la cultura a pesar de la carga docente que se les impone.

Los profesores temporales contratados por tiempo parcial que supuestamente cubren sólo hasta 15 horas de trabajo a la semana, atienden a grupos entre 12 y 15 horas de clase frente a grupo a la semana, dejando de lado la preparación de la clase y las asesorías que también tienen que realizar,



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

esta figura se ha incrementado cuando su origen sólo era para clínicas y aunque se ha denunciado permanentemente la tendencia no ha variado sustancialmente.

Los profesores temporales suelen no recibir sus primas vacacionales y aguinaldos porque estas prestaciones están condicionadas a la solicitud expresa de las mismas, sino se cuenta con continuidad en el contrato. El procedimiento de Recursos condiciona la entrega de las prestaciones, a la solicitud también del finiquito, lo que implica que se pierde la antigüedad, después de 5 años de haber participado en las labores sustantivas de la universidad, por lo que los profesores temporales optan por no solicitar las prestaciones devengadas.

De 200 prestaciones que en las mesas de negociación de enero 2020 aceptó la administración que faltaban por devengarse, no conocemos cuantos se han pagado, sin embargo, en un sondeo entre algunos temporales que ganaron concurso curricular para este año, recibieron las prestaciones a finales de febrero, cuando éstas se deben pagar antes del 20 de diciembre. Algunos docentes que no tienen contrato actualmente no han recibido las prestaciones devengadas actualmente y quienes no lo solicitaron por el temor al perder su antigüedad, se quedaron sin percibirlas. Cabe resaltar que esta es una violación concreta que se ha denunciado de manera reiterada, sin embargo, la administración ha manejado de forma discrecional el pago de las prestaciones.

En el análisis que hicimos algunos profesores temporales sobre las contrataciones curriculares en 2020, se encontró que el 97% de las convocatorias solicitan que el candidato tenga estudios de posgrado, además de que el proceso de contratación dura entre 45 y 60 días.

El 99.8 de las convocatorias temporales terminan antes de los exámenes de recuperación, esto implica que los alumnos no son evaluados en exámenes de recuperación por los profesores temporales que impartieron el curso o, en todo caso, los profesores temporales suelen aplicar exámenes de recuperación sin estar contratados.

En 2020, el 37.61% de las profesoras y profesores fueron contratados por lo menos una semana después de haber iniciado el trimestre y 95 docentes fueron contratados hasta la 5ta. semana



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

después de haber iniciado el trimestre, que equivale a más de 200 grupos sin atender durante un tercio del trimestre.

En suma, los profesores temporales padecen de incertidumbre laboral y vulnerabilidad por la extensión de contratos, dejándolo a la discrecionalidad de la jefatura de departamento y las directrices de la Rectoría General, en muchas ocasiones sin tomar en cuenta la necesidad académica, aunque este vigente. También las condicionantes a las que se someten para poder sostener la figura de profesor investigador, no son compatibles con una carrera académica que priorice el modelo de la universidad y en particular el modelo de la unidad Xochimilco.

En el caso de Xochimilco, por el acuerdo 11/2018 se han incrementado las contrataciones de Medio Tiempo, en 2020 se concursaron 338 plazas curriculares del 6 de enero al 7 de diciembre, de estas 216 fueron contrataciones de medio tiempo, de las cuales 129 están perfiladas para el TID y TD, lo que implica de 12 a 15 horas frente a grupo, más la preparación de la clase y las asesorías, lo que ocasiona que el profesor temporal trabaje mas horas de las que se contemplan en su contratación.

En las plazas curriculares las actividades académicas deberían de tener concordancia entre el tiempo de contratación y las actividades propuestas en el perfil requerido, entendiendo que esto es parte de la planeación, o en todo caso contratar profesores investigadores de tiempo completo para dar clases en el TID y TD.

Respecto de la violación al no pago de prestaciones y el acuerdo 11/2018, en nuestra participación en las mesas de negociación, hicimos una propuesta de salida a las violaciones, la cual no tuvo respuesta por parte de la administración (anexo 1)

La necesidad de examinar el trabajo que una generación ha aportado a las labores sustantivas, reconociendo no solo las aportaciones en la universidad, sino buscando una estabilidad laboral es uno de los objetivos que desde el sindicato se debe de proponer para poder iniciar una recomposición del trabajo académico en la universidad en su conjunto y particularmente en el modelo de Xochimilco.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

Profesores de tiempo indeterminado



En el caso de los profesores definitivos deben de cumplir con la función académica para que fueron contratados y, como sabemos, se les asigna una serie de estímulos y compensaciones, así como becas que complementan su ingreso, lo que hace que se sobre exijan para poder tener un ingreso más alto además de estas condiciones provocan que su vida laboral se extienda ante la necesidad de sostener las prestaciones que pierden al jubilarse, además hemos evidenciado una clara afectación a su salud debido a la autoexigencia a la que se someten para el cumplimiento de las metas que se estipulan en becas y estímulos. Que de igual forma han generado un desequilibrio entre la docencia y la investigación.

Los profesores de base, además, participan en los posgrados de la UAM, que como suponemos que ha sucedido en otras instituciones, hoy día existen más programas de posgrado (108) que de licenciatura (80) atendido por el mismo número de docentes de tiempo indeterminado, que a su vez tienen que atender la demanda de licenciatura, la investigación y la difusión de la culturas, lo que hace más evidente la necesidad de crecer la planta docente con condiciones laborales estables y dignas (es decir no condicionadas) para poder cubrir las necesidades reales que tiene la universidad.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

Son muy pocos los profesores de tiempo determinado que participan de los posgrados en la UAM debido a su tipo de contratación y el tiempo de dedicación que se condiciona, actualmente, por el acuerdo 11/2018 de forma determinante, por lo que, como ya se mencionó, la mayoría de la carga docente, las asesorías de tesis y la organización de actividades con los estudiantes recae de forma contundente en los profesores de tiempo indeterminado aumentando la presión sobre la carga laboral para la que están contratados.

Los profesores definitivos que están contratados por medios tiempo, parcial, así como los técnicos académicos no tienen acceso a otros ingresos como la figura de T.C. Aproximadamente un 40 % de los profesores definitivos son de Tiempo Completo y dentro de ese porcentaje solo unos cuantos se benefician con todas las compensaciones y becas que estimulan su labor académica, generando una suerte de castas entre los mismos académicos, diferenciados, en muchas ocasiones, solo por el tipo de contratación, la categoría y los cargos burocráticos que han ostentado, no por los grados académicos, la docencia o las publicaciones que puedan producir.

Sobre las jubilaciones

En suma, las becas y estímulos como modelo meritocrático, implica que los docentes-investigadores se sobre exijan en sus funciones para poder percibir más allá del salario base que, en los dos últimos años, no ha tenido aumento para los profesores de Tiempo Completo. Percibir un ingreso extra al salario implica que sigan en activo, aunque en muchas ocasiones ya se cumple con los requisitos para su jubilación. El Acuerdo 14/2018, se puso en vigor por el Rectora actual, prometiendo un bono vitalicio a 150 profesores de \$25,000 pesos pero hace unos días y solo habiendo jubilado bajo este acuerdo a 50 profesores, se canceló el acuerdo de forma discrecional, aludiendo que la universidad no contaba con los recursos para seguir sosteniendo el compromiso, sin embargo ofreció un bono de monto aproximado a un millón de pesos para poder cerrar el acuerdo de forma definitiva, dejando en evidencia que si existen los recursos para pagar a 50 profesores ese bono, el problema no es de recursos, sino de voluntad para cumplir con el acuerdo mencionado.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

Tenemos claro que no existe un plan eficiente de renovación de la carrera académica, lo cual ha impactado en la forma de jubilación de los profesores que desean retirarse de la universidad.

También la jubilación tasada en UMAS genera mucha incertidumbre y la administración, so pretexto de la pandemia, no ha logrado explicitar las condiciones de jubilación de los docentes.

Cosas similares ocurren en las distintas instituciones de educación superior. Sin embargo, como ya se expresó, el común denominador es la creciente precarización.

En la mesa de reflexión en donde rumiamos a dos manos con la profesora Aline Magaña Zepeda (UAM-I) sobre consecuencias sociales de la precarización laboral concluimos que *la precarización laboral docente, incide directamente tanto en el deterioro de la reproducción material de vida de las y los docentes, como en el deterioro de la calidad de la educación. Pero, además, también es una de los factores que explica la creciente desvinculación de las instituciones de educación superior con el conjunto de la sociedad y que sus actividades sustantivas no estén dirigidas ni a quienes son su razón de ser, los estudiantes, ni a quién las financian y se deben, la sociedad en su conjunto, es decir, el pueblo de México.*

La precarización laboral en los centros donde se forma a los profesionistas de este país, tiene un impacto no sólo en la calidad de la educación, sino también en la pérdida de valor de la fuerza de trabajo calificada, es decir, en la desvalorización de la fuerza de trabajo de todos los profesionistas, y se abandona todo lo que puede traducirse en un beneficio social o en la posibilidad de transformar la sociedad.

La normalización, o en todo caso, la naturalización de las condiciones laborales, establece de forma sustancial el parámetro para medir la calidad de vida que toda la sociedad en su conjunto percibe como un estándar de bienestar, es labor de las y los docentes de universidades públicas generar una expectativa crítica y constructiva del estándar de bienestar al que debemos aspirar.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

En muchas ocasiones buscamos esos estándares en la expectativa de obtener un contrato formal, aunque en este trabajo, también existan condiciones de sobre explotación y de exigencias que no cuestionan de forma crítica las consecuencias de la flexibilización laboral.

Monitores:

También, durante este periodo de pandemia se insertó el trabajo no regulado con la figura que denominaron “monitor”, misma que se contrapone a la figura de ayudantes de investigación. El monitor recibe una “beca”, lo cual implica que no tenga derechos laborales sobre sus funciones.

Profesor asistente:

También se ha dejado de contratar de forma indeterminada a través de la figura de profesor asistente, a la que tenían acceso los ayudantes de investigación, licenciatura y posgrado de forma preferencial (en los concursos) como parte de un mecanismo para continuar la renovación de la carrera académica en la UAM. Este derecho prácticamente ha desaparecido.

Otras actividades realizadas

- ✓ Agenda laboral (COVID 19)

Debido a las situaciones que se estaban presentando en nuestra unidad en el periodo de pandemia , se solicitó una agenda laboral en septiembre de 2020, donde tocamos o advertimos algunas de las situaciones que se estaban dando en cuanto a las contrataciones de tiempo determinado y solicitando que se buscara desde la Secretaria de Unidad a la Rectoría General , advertir que se resarciera la violación del CCT que ya habíamos planteado sobre el no pago de prestaciones a los trabajadores de tiempo determinado.

Temas que se trataron:



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

- Sobre la carga académica que no se le había asignado hasta ese momento al profesor Félix Hoyo Arana, del departamento de Relaciones Sociales.
- Sobre las contrataciones de profesores de tiempo determinado que quedaron pendientes por la emergencia sanitaria.
- Homologar la forma de contratación que se está llevando de manera virtual: procedimientos, recolección de documentos (el sistema), las entrevistas, y la resolución apegada a las necesidades Académicas, pedir que se le den a conocer al GIC a través de la comisión mixta.
- Conocer en tiempo y forma las necesidades académicas, a través de la comisión mixta para verificar que los perfiles de contratación correspondan a la carga asignada.
- Se trató lo de las plazas parciales, ya que uno de los acuerdos que emanaron de la huelga del 2019 era verificar que no se utilizaran estas contrataciones de forma discrecional y afectando los derechos laborales de los docentes.
- Las afectaciones laborales del acuerdo 11/2018.
- Saber si hay una ruta crítica sobre contrataciones en los concursos de oposición que quedaron pendientes y como se van a cubrir las plazas que no han sido convocadas.
- Que los aguinaldos y otras prestaciones de fin de año, se paguen en tiempo y forma a los trabajadores temporales, aunque las contrataciones se terminen en noviembre, se debe respetar el derecho laboral a recibir sus prestaciones en tiempo y forma.

De los temas que se trataron, se acordó canalizar las apreciaciones que le correspondían a la Secretaria General y de los temas restantes solo se dijo que se iba a informar posteriormente, sin embargo, no hubo respuestas concretas a las denuncias.

- ✓ Otra labor que llevé a cabo fue el acompañamiento desde la asesoría sobre las distintas dudas de temas laborales y académicos, los cuales se fueron turnando a mis compañeros y dando seguimiento a los casos.
- ✓ La campaña de #ParaQueTeQuedeEnCasa en donde se entregamos despensas a los docentes que habían quedado sin contrato por la emergencia sanitaria, alumnos y trabajadores que lo requerían participé de la logística de difusión, organización y entrega de las mismas en conjunto con la



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

profesora Adriana y el compañero Ernesto, tratamos de sostener el esfuerzo lo más posible, sin embargo, llegamos a un tiempo en donde las aportaciones ya no nos daban la posibilidad de seguir aportando las despensas, ya que la demanda en Xochimilco particularmente iba creciendo cada ocasión que se lanzaba la campaña.

- ✓ En la seccional junto con algunas compañeras he manifestado la preocupación sobre el protocolo de género y su próxima incorporación al CCT, sin el análisis y conocimiento pertinente que se debe llevar a cabo con las trabajadoras afiliadas al sindicato.

Consideraciones para seguir trabajando la agenda académica

La afiliación y la percepción de los profesores sobre el SITUAM

Se considera que no solo son necesarias las campañas de afiliación al sindicato, sino que se requiere un seguimiento más concreto a las condiciones laborales que las y los académicos tienen, además de lo que se presenta como análisis, también se debe de incentivar el conocimiento de los derechos y obligaciones que se tienen. De igual forma, se necesita de manera apremiante reconocer y conocer las condiciones en las que se está laborando en la universidad para aportar soluciones razonadas colectivamente sobre los temas que se deben de resolver en la unidad.

Propuesta de agenda académica a corto y mediano plazo

Si bien, se reconoce que el problema laboral en los trabajadores académicos responde a una serie de imposiciones que el modelo neoliberal ha ido insertando en la educación en su conjunto, considero que hay una serie de anomalías que deben de resolverse en el corto y mediano plazo para mejorar las condiciones laborales de los profesores -investigadores por lo que se plantean aquí tres bloques de demandas a trabajar con la administración de la universidad y las y los docentes de todas las unidades de la universidad:



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

1. Sobre las condiciones laborales, en general, en tiempos de pandemia:

Se debe consultar las necesidades concretas que las y los docentes requieren para un retorno seguro.

Se han derogado gastos extraordinarios por parte de todo el sector para poder sostener el Proyecto Emergente de Enseñanza Remota (PEER) en cuanto a internet, servicios digitales, así como equipo de computo que deben de discutirse como parte de los implementos de trabajo que deben de absorber desde la universidad. No se tiene un diagnostico de las afectaciones materiales que pudieron haber tenido los profesores que han participado del PEER y el reembolso de los gastos extraordinarios que hasta la fecha están asumiendo los trabajadores académicos.

Se tendrá que dialogar de cara a la comunidad UAM las condiciones del retorno en cuanto a la implementación de un retorno escalonado y los impactos que puede llegar a tener en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la intención de reiterar el carácter emergente del proyecto de enseñanza remota. Las condiciones y lo retos a los que nos enfrentamos ante la nueva normalidad que se está viviendo.

2. Sobre las demandas que se pueden resolver para iniciar la reconversión en el tema de precarización laboral.

Este punto se va a centrar en las violaciones al CCT que se dan a través de las condiciones laborales que tienen los profesores que son contratados por tiempo determinado:

- Planeación académica que tome en cuenta una base de trabajo digno y sin condicionamientos que no mermen la percepción salarial del profesor de tiempo determinado respecto del tiempo de dedicación y el tipo de contratación, evitando ingresos que no están en concordancia con el trimestre lectivo.
- Modificación del procedimiento de Recursos Humanos que, desde Rectoría General, frena el pago de las quincenas en tiempo y forma entre contrataciones o en los profesores de nuevo ingreso, además del pago en tiempo de las prestaciones devengadas (aguinaldo y prima vacacional) sin condicionamientos a la solicitud del finiquito.



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

- Que en la planeación académica y el presupuesto se contemple la contratación de profesores de tiempo completo para impartir clases en el Tronco Inter-divisional y Tronco Divisional, debido a la carga docente que demandan estos tres módulos.
- Que las contrataciones de tiempo parcial retornen a la necesidad original para las que se crearon, es decir para clínicas.
- Que en las dictaminadoras divisionales y la general se desarrollen los concursos con la mayor transparencia posible.
- Que se determine el número de alumnos en concordancia con el modelo de la unidad Xochimilco.
- La derogación del acuerdo 11/2018 porque la demanda académica supera la dedicación de medios tiempos en la universidad, además de que en las evaluaciones curriculares se contemplan las publicaciones e investigaciones que se han realizados para los perfiles requeridos que suponen la participación de los profesores de tiempo determinado en todas labores sustantivas de la universidad y no solo en la docencia.
- También se considera que este acuerdo merma la posibilidad de seguir sosteniendo la figura de profesor-investigador que es la base del modelo de enseñanza aprendizaje de la UAM. Se debe de contemplar el tiempo de dedicación y la contratación para poder hacer la planeación de las necesidades académicas y no estar supeditadas a un acuerdo sin fundamento académico que precariza de facto el trabajo académico en su conjunto.

3.- Sobre las demandas que modifiquen a mediano y largo plazo las condiciones laborales de los docentes de tiempo determinado e indeterminado respecto de la precarización laboral analizada.

- Que se haga un diagnóstico integral de las condiciones laborales de los docentes que están contratados por tiempo indeterminado para poder conocer las necesidades reales que tiene la universidad y así contribuir como sindicato en la vigilancia y resguardo de las plazas que se requieren para la renovación de la carrera académica.
- Que se analice un plan de jubilación que resguarde los derechos adquiridos por los profesores de tiempo indeterminado, tomando en cuenta la experiencia que se tiene de esta administración respecto del acuerdo 14/2018 del Rector y que deroga discrecionalmente, pretendiendo analizar en términos financieros el presupuesto de la universidad y lo que si puede formalizarse a través del



Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

sindicato como un convenio que permita una salida digna para los profesores que aportaron por más de tres décadas en el funcionamiento y la calidad que hoy ostenta la UAM.

- Reconocer el trabajo de los profesores de tiempo determinado que han estado contratados de forma recurrente y aportando constantemente en las labores sustantivas de la universidad, con condiciones de inestabilidad laboral que ya se esbozaron en el análisis anterior, además de enfrentarse a la discrecionalidad de la toma de decisiones. Esto, a través de un proyecto de contratación, mediante un concurso de oposición preferencial que les permita tener derechos laborales estables, y al mismo tiempo la universidad, se posibilita la oportunidad de cubrir necesidades académicas recurrentes de forma permanente, reconociendo la inversión que la universidad ha erogado en la formación de estos profesores -investigadores y reconociendo las aportaciones que los profesores de tiempo determinado han hecho a la universidad.

En suma, se deber fortalecer el modelo educativo de la UAM, que a pesar (o a costa) de la precarización laboral creciente, ha logrado resultados de calidad durante más de ocho lustros, ya que la problemática planteada va cobrando factura al propio modelo y en unos años aseguramos que no se podrá sostener la misma calidad que hoy ostentamos, sino se atienden las condiciones laborales que se han ido modificando con los años. El objetivo central de las demandas académicas sería replantear las condiciones del trabajo académico, con una perspectiva del derecho humano laboral que permita renovar las bases del modelo UAM y en particular el Sistema Modular en la unidad Xochimilco.



Anexo 1

Propuesta de salida a las violaciones:

- 1.- Que se derogue el acuerdo 11/2018 por afectar las condiciones laborales de los trabajadores académicos contratados por tiempo determinado.
- 2.- Firmar un acuerdo emergente para resarcir irregularidades que violan el clausula 154 del Contrato Colectivo de Trabajo y el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.
 - Que la universidad realice inmediatamente los pagos o que se defina una fecha de pago a todas y todos los trabajadores temporales, en estas mesas de negociación. Pedimos que para no seguir afectando los derechos laborales de quienes también participan en las labores sustantivas de esta Casa de Estudios, máxime en una situación de crisis generada por la pandemia, cumpliendo de esa manera con un derecho laboral que generaron durante su relación contractual.
 - Consideramos que, de no devengarse el aguinaldo y la prima vacacional en tiempo y forma, se afecta a los trabajadores que ostentan este derecho de forma reiterada, por lo que pedimos que se trabaje un mecanismo para evitar independientemente que estén contratados o hayan terminado su contrato en el trimestre lectivo, se les paguen lo correspondiente por ley, las prestaciones de prima vacacional y aguinaldo, sin que medie una solicitud explícita por parte del trabajador. Este mecanismo lo habíamos acordado en la mesa de negociación de noviembre y reiteramos nuestro interés de que se trabaje, a partir de una comisión mixta, para que, en diciembre de 2021, no se vuelvan a cometer estas violaciones al CCT y a la Ley Federal por un procedimiento de Recursos Humanos que no tiene la facultad de supeditar un derecho.
 - Que cuando se hagan contrataciones de tiempo determinado se pague en la primera quincena trabajada el salario corriente, sin tener que esperar hasta un mes y medio por el procedimiento de Recursos Humanos.