



Congreso
General
Ordinario

10, 11 y 12
de julio de
2025

Rectoría
General



"Por la dignidad, justicia y verdad"

Militancia



Ponencia

Política Salarial
Académica

POLÍTICA ACADÉMICA

A partir del análisis realizado sobre la Política Sindical Académica, con base en los trabajos del 44º Congreso General Ordinario del SITUAM, se reafirmaron y definieron acuerdos clave en materia académica. Entre los principales puntos abordados, se manifestó una preocupación generalizada ante decisiones del Colegio Académico de la UAM que vulneran los derechos laborales tanto del personal administrativo como del profesorado, al implementar cambios en la modalidad presencial de la docencia, justificándose en la experiencia de la pandemia.

Se evidenció que algunas jefaturas de departamento han impulsado la modalidad semipresencial sin diálogo ni acuerdo previo con el SITUAM, lo que representa una transgresión a los principios de negociación colectiva.

Ante este panorama, el Congreso estableció como eje fundamental la defensa de la educación pública presencial, y manifestó un rechazo firme a la virtualización como política institucional generalizada. En consecuencia, se acordó promover el incremento de la matrícula en el turno vespertino y exigir la apertura de nuevas plazas académicas de tiempo completo en todas las unidades, con énfasis particular en Lerma y Cuajimalpa.

Asimismo, se resolvió que el SITUAM debe requerir a cada división información precisa sobre los académicos que se han jubilado, renunciado o fallecido, para garantizar la reposición oportuna de las plazas. También se ratificaron acuerdos importantes como la basificación de trabajadores temporales, la incorporación de becas y estímulos al salario, y el cumplimiento estricto de las cláusulas 91 y 109 del Contrato Colectivo de Trabajo, relacionadas con los tiempos de contratación.

Se hizo especial énfasis en la necesidad de vigilar las condiciones laborales desde el ingreso del profesorado a la Universidad, asegurando que las secciones sindicales verifiquen la entrega oportuna de los contratos laborales, y prevengan la negación de servicios institucionales por la ausencia de este documento, responsabilidad que recae exclusivamente en la UAM.

También se subrayó la importancia de tener claridad sobre las políticas generales acordadas por el SITUAM, muchas de las cuales han sido consolidadas durante la gestión de la profesora Noemí Luján como Secretaria de Asuntos Académicos (2022–2024), en coordinación con Rocío Salmerón, José Luis Andrés y Osiris Calderón, representantes ante la CMGVPIPPA. Entre los avances alcanzados se encuentran: la ampliación de trimestres para causales temporales, la entrega oportuna de contratos en un plazo máximo de 10 días, y la regulación en la publicación de convocatorias. Todos estos logros han sido reconocidos como nuevos derechos integrados al Contrato Colectivo de Trabajo, representando un avance histórico del SITUAM, y es importante subrayarlo: el único beneficiado con estas conquistas es el propio Sindicato.

Desde estos avances —y también desde los pendientes aún por resolver— es que retomamos nuestra agenda de lucha sindical.

Salario:

Desde la militancia del SITUAM, hemos venido señalando con claridad que la estructura salarial del personal académico en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) requiere de un análisis profundo y un debate urgente. En los últimos años, se ha evidenciado una preocupante compactación del tabulador salarial, lo cual afecta seriamente los principios de equidad entre los sectores académico y administrativo. Sin embargo, esta situación no ha generado aún la inercia necesaria dentro del Sindicato para impulsar

los cambios estructurales que se requieren. Por eso insistimos en la urgencia de revisar y ajustar los niveles salariales, de modo que se reflejen con justicia las funciones, responsabilidades y formación profesional de cada puesto y sector.

La compactación salarial se refiere a la reducción de las diferencias entre los sueldos de distintas categorías laborales dentro de una institución. En el caso de la UAM, este fenómeno ha provocado que los ingresos del profesorado —a pesar de las exigencias académicas, de formación y funciones docentes que implican— no reflejen de manera justa ni proporcional su trabajo. A ello se suma una superposición con niveles salariales del personal administrativo, lo cual profundiza la desvalorización del trabajo académico.

Por ejemplo, actualmente un Profesor Asistente nivel “A” de tiempo completo percibe un salario de \$12,236.70 mensuales. Esta cifra es menor al salario de puestos administrativos ubicados en el rango 9 con un salario de \$12,406.56 del tabulador, donde se encuentran funciones como el archivista, auxiliar de museografía, cajero, chofer de camión y/o minibús, oficial de laboratorio o taller de producción audiovisual y editorial entre otros. Esta comparación no pretende de ningún modo desvalorizar el trabajo del personal administrativo, que también debe ser reconocido y defendido; por el contrario, sirve para dimensionar con claridad cómo la UAM ha precarizado y explotado históricamente al profesorado, especialmente en los niveles más bajos.

Si extendemos este análisis al nivel de Profesor Asociado “A”, cuyo perfil requiere contar con estudios de licenciatura y maestría, el salario base asciende a \$17,044.35 mensuales. Aun así, esta remuneración es comparable a la de puestos administrativos de los rangos 14 al 17, en los cuales solo se exige la licenciatura.

En cuanto a los Profesores Titulares, si bien podría parecer que su nivel salarial no está directamente afectado por la compactación, la realidad es que cualquier ajuste necesario en los niveles inferiores (Asistente o Asociado) repercutirá inevitablemente en el resto del escalafón académico. No obstante, estos aumentos se enfrentan con un obstáculo estructural: los topes salariales establecidos por el ISSSTE y por resoluciones de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que limitan las posibilidades de mejora real para los niveles más altos del profesorado.

Esta situación deja en evidencia la necesidad inaplazable de revisar el tabulador salarial de la UAM en su conjunto, con una perspectiva de justicia laboral y de reconocimiento pleno a

Durante los últimos años, el debate salarial dentro del Sindicato ha estado fuertemente impulsado por el sector administrativo. Aunque reconocemos ese esfuerzo, también observamos que esta ruta, por sí sola, no ha sido suficiente para transformar de fondo la situación del personal académico.

Es fundamental señalar —con responsabilidad y espíritu autocrítico— que la gestión encabezada por una académica, Rosana Guevara Ramos, significó un retroceso tanto en la lucha por el mejoramiento salarial como en la defensa de otros derechos laborales. Bajo esa gestión se desdibujó la ruta de avance que veníamos construyendo, y desde entonces, el SITUAM no ha logrado recuperar una posición fuerte y clara en defensa del salario del profesorado hasta apenas en la revisión contractual encabezada por la Dra. Noemí Lujan, en su calidad de Secretaria de Asuntos Académicos del SITUAM.

Por todo ello, este Congreso debe asumir el compromiso de como realizar una agenda salarial académica con fuerza, organización y visión de largo plazo. No podemos seguir permitiendo que se normalice la precarización del trabajo docente, ni que se oculte bajo discursos de austeridad una realidad que exige respuestas colectivas y decididas.

En diversos espacios de discusión institucional y sindical, se ha difundido una mentira que debemos confrontar con firmeza: que Norberto Manjarrez “nos dio” como sindicato la mejora salarial para académicos. Esa afirmación es completamente falsa. La mejora salarial no fue una concesión ni un regalo de la administración, sino el resultado directo de la lucha organizada del SITUAM y de la presión ejercida por sus representantes legítimos en el marco de la negociación colectiva.

Dicha mejora fue conquistada a través de los ajustes al tabulador académico, una demanda histórica que tiene raíces en las luchas previas pero, que se fortaleció; después de que, en 2017 esos mismos ajustes fueran prácticamente borrados durante la gestión de quien hoy busca erigirse, sin autocrítica, como representante del sindicalismo académico. Esa pérdida marcó un retroceso para los derechos del profesorado y debilitó la posición del SITUAM frente a la administración.

Para los Técnicos Académicos Titulares, se establece en las actividades a realizar la participación en las actividades teórico prácticas del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en laboratorios, talleres o trabajos de campo, previstas en los planes y programas de estudio, participar en la docencia, proporcionando instrucción y capacitación técnica a los alumnos de acuerdo con los planes y programas de estudio entre otras actividades a realizar, sin embargo, en los hechos los técnicos académicos realizan actividades de profesores asociados, titulares, abriendo la puerta a más precariedad.

Es por ello que, desde nuestra militancia, hemos defendido con convicción el Acuerdo UAM- SITUAM 06/2019, resultado de 93 días de huelga, una de las más largas y significativas de nuestra historia. Esta huelga no solo exigía mejores condiciones económicas, sino que puso sobre la mesa la dignificación del trabajo académico y el respeto al contrato colectivo. El contenido de ese acuerdo no puede ni debe ser modificado unilateralmente ni minimizado: su objetivo central es resolver el desempalme salarial entre rangos y niveles dentro del escalafón académico, es decir, corregir las distorsiones que impiden una progresión salarial justa y ordenada.

Renunciar a la defensa de este acuerdo, **relativizarlo** o incluso pretender renegociarlo en condiciones de debilidad política sería traicionar una lucha que costó sacrificios, desgaste y unidad sindical. Es importante recordarlo: la UAM no otorga derechos por voluntad propia, cada avance ha sido producto de la organización, de la movilización, de la presión constante y de la huelga.

Este debate no se da en el vacío. A nivel nacional, el sector académico universitario atraviesa una profunda crisis de precarización. Desde la desaparición de fideicomisos hasta la reducción de presupuesto a las universidades públicas, pasando por la normalización de contratos temporales y la ausencia de plazas de tiempo completo, el panorama para quienes ejercemos la docencia y la investigación es cada vez más incierto. Se estima que más del 60% del profesorado en el país labora sin estabilidad laboral, bajo contratos semestrales o por hora, sin seguridad social ni prestaciones, y muchas veces sin acceso a una carrera académica clara.

En ese contexto, el SITUAM ha sido una excepción en cuanto a su capacidad de organización, negociación colectiva y defensa de un Contrato Colectivo que aún contempla cláusulas que en otras universidades han sido eliminadas o vulneradas. Por eso, debemos cuidar y fortalecer cada conquista, sin permitir que se desvirtúe la historia ni que se usen los logros sindicales como moneda política o bandera personal.

Hoy, más que nunca, es momento de recuperar el horizonte colectivo de la lucha académica y rechazar las narrativas que buscan dividir o confundir. Lo que hemos logrado ha sido con organización, con militancia, y con huelga. Nadie nos ha regalado nada.

PROBLEMÁTICA DE COMPACTACIÓN QUE EXISTE EN EL TABULADOR ENTRE LOS PUESTOS ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS.

La compactación del Tabulador entre puestos administrativos y académicos se debe atender a través del Acuerdo 06/2019.

TABULADOR 2025			
RANGO	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
1	8,964.00	9,157.63	9,355.43
2	9,363.57	9,550.84	9,741.86
3	9,750.04	9,944.07	10,141.96
4	10,150.17	10,352.16	10,558.17
5	10,566.40	10,776.67	10,991.13
6	11,000.00	11,218.37	11,441.62
7	11,450.08	11,677.94	11,910.33
8	11,918.91	12,156.09	12,398.00
9	12,406.56	12,653.45	12,905.25
10	12,914.28	13,171.28	13,433.39
11	13,484.43	13,752.77	14,026.45
12	14,234.04	14,518.73	14,807.65
13	15,100.84	15,402.86	15,709.37
14	16,094.25	16,416.00	16,744.90
15	18,452.88	18,839.04	19,253.08
16	20,992.41	21,601.36	22,228.23
17	22,337.37	22,839.51	23,522.71

PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO

CATEGORIA	NIVEL	SALARIO
Asistente	A	12,236.70
Asistente	B	13,419.47
Asistente	C	14,594.79
Asociado	A	17,044.35
Asociado	B	19,363.02
Asociado	C	21,752.68
Asociado	D	24,166.02
Titular	A	26,077.44
Titular	B	30,878.25
Titular	C	35,799.72

TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO
Asociado	A	9,585.00
Asociado	B	12,162.21
Asociado	C	14,816.42

AYUDANTE DE MEDIO TIEMPO

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO
Ayudante	A	5,267.41
Ayudante	B	6,214.01

AYUDANTE DE POSGRADO DE MEDIO TIEMPO

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO
Ayudante de Posgrado	A	6,155.33
Ayudante de Posgrado	B	6,816.63
Ayudante de Posgrado	C	7,935.74

sificación

Es elemental dar seguimiento al **Acuerdo 06/2024 UAM-SITUAM**, relacionado con la integración de un grupo bilateral que analice la situación del personal académico ordinario por tiempo determinado y de los técnicos académicos, que el SITUAM prestan como problemática laboral, el cual trabajo y presento a la Universidad informe del grupo bilateral para que desde los los órganos de la UAM dentro de sus facultades expresas atiendan y resuelvan la problemática que enfrentan los Técnicos Académicos y los profesores de contratación temporal.

Respecto de las contrataciones que se llevan a cabo en la actualidad para cubrir **causales de la cláusula 109, son contratos a prueba**, en medida que se hacen por trimestre y a discreción de los jefes de departamento, ya que de acuerdo al RIPPPA en su última reforma ellos determinan si los prorrogan o no, cuando el CCT establece que la contratación puede ser hasta por un año, pero, a conveniencia de las jefaturas, no los contratan por ese tiempo, lo más que se avanzó en 2023-2024 con la UAM, las contrataciones se llevarán a cabo por dos trimestres y que se relaciona con el Acuerdo del Rector General de la UAM **11/2018**,¹ (Dr. Eduardo Abel Peñalosa Castro; ha afectado considerablemente a los profesores temporales y que se relaciona con contrataciones de personal académico por tiempo determinado; tiene un contexto histórico y aunque lo saben existe complicidad de la patronal y de actores del Sindicato respecto a que dicho acuerdo es resultado del Dictamen de *la Comisión encargada de estudiar las implicaciones de la aplicación del Acuerdo 10/16, que formuló las recomendaciones consideradas como pertinentes al Rector General y, por lo que en la sesión 411, realizada el 28 de febrero de 2017, aprobó el dictamen de la Comisión aludida, con la recomendación de modificar el Acuerdo 10/16 del Rector General,*

Cabe señalar que dicho dictamen fue firmado por tanto, avalado en su calidad de **Secretaria General del SITUAM del periodo 2016-2018 Rosana Guevara Ramos**, traiciona los objetivos y principios de nuestra organización sindical al avalar la precarización del personal académico temporal, porque trastoca derechos laborales y prestaciones sociales de las y los académicos de contratación temporal, a quienes les ponen un sinnúmero de trabas para su contratación, se enfrentan cada vez más a no contar con una estabilidad laboral por el tipo de contratación que llevan a cabo y condicionado a un jefe o jefa de Departamento si los prorrogan o si les contratan o no de nueva cuenta. Además, que durante su labor docente no cuentan con las condiciones de trabajo de un cubículo, equipo de cómputo, material, apoyo administrativo para llevar a cabo la docencia.

Como Sindicato tenemos que tener claridad en nuestros objetivos y principios y quienes no los cumplen como aquellos que firmaron ese Dictamen incumplieron con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo en su **cláusula 109**, ya que las convocatorias se generan con categoría inferior a la vacante y menor tiempo de dedicación de la plaza original (medio tiempo o tiempo parcial) para cubrir al profesor de contratación indeterminada; en consecuencia, la precarización de la relación laboral del personal académico contratado por tiempo determinado. Contradictorio a favorecer la planeación académica tanto anual como trimestral y cubrir las necesidades temporales de docencia. En ese mismo Dictamen dio origen al Acuerdo **10/2018** del Rector General *para que los profesores visitantes contratados con categoría de Titular, para estimular su permanencia... Se estableció un estímulo económico hasta por el tiempo que dure su contratación* (Contratación por un año y dos prórrogas según el RIPPPA), contrario a lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo donde establece que solo un año serán contratados y que tendrán las mismas condiciones de los profesores que se someten a un concurso de evaluación curricular.

Su origen es “optimizar los recursos”, pero a costa de precarizar las condiciones laborales de los trabajadores académicos de base temporales, ya que los órganos personales e instancias de apoyo de la UAM (Rector General, Rector de Unidad, Jefe de Departamento, Director de División, Secretaria Académica, Secretaria de Unidad, Secretaria General, Abogado General a excepción del abogado general todos los demás son académicos), mantienen privilegios además de hacer uso de nuestras prestaciones las cuales tienen como finalidad mejorar la calidad de vida para quienes ganan menos. Ahora de acuerdo al procedimiento en la convocatoria a **Concurso de Evaluación Curricular** a partir del Dictamen se llevaron a cabo también las reformas al RIPPPA en el Colegio Académico; les dan más poder al jefe o jefa

¹ Ponencia presentada ante el LVIII CGE en el mes de abril de 2025 titulada: “Contexto histórico del acuerdo 11/2018 y la responsabilidad del SITUAM. ROSANA GUEVARA RAMOS ¡TRAICIONA AL PERSONAL ACADÉMICO TEMPORAL!

de Departamento y al Abogado General para trastocar derechos laborales, dejando a un lado los derechos humanos de todas y todos.

En la revisión salarial y violaciones al CCT el Comité Ejecutivo firmo el Acuerdo UAM-SITUAM 14/2023 respecto de las contrataciones para el personal académico temporal, que también se relaciona con el Acuerdo del Rector General 11/2018 que procede de la siguiente manera:

Para que las contrataciones den inicio, una semana antes del primer día de clases del trimestre correspondiente y que procuren que en ningún caso éstas concluyan antes del último día de entrega de actas, de acuerdo con el calendario escolar aprobado por el Colegio Académico.

Respecto al profesorado del puesto de **Técnicos Académicos** asociados, el RIPPA establece que las actividades a realizar es la de apoyar en las prácticas del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en laboratorios, talleres, o trabajos de campo, previstas en los planes de programas de estudio, sin embargo en los hechos los Técnicos Académicos realizan actividades que corresponden a los profesores asistentes, asociados o titulares desarrollan actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que garantiza el cumplimiento de los planes y programas de estudio, incluyendo el desarrollo de las habilidades de investigación en la perspectiva de la formación integral de los alumnos imparten docencia de acuerdo con los planes y programas de estudio, en el nivel de licenciatura, sin que se les pague por ello o se les reclasifique. Por ello es fundamentas seguir insistiendo en que exista la posibilidad de reclasificar a técnicos académicos por tiempo indeterminado, en función de las actividades que desarrollan a diario.

Becas y Estímulos

Hoy quizá suena más el tema de becas y estímulos, no es un tema nuevo, han sido años que el SITUAM ha integrado esto a las demandas en las diferentes revisiones, por eso señalamos que es necesario que reconozcan que el SITUAM no ha dejado de discutir, y tampoco podemos permitir que invada y se imponga en el imaginario que los profesores por tener tantas cargas no están. Compañeras y compañeros muchos de nosotros no seremos profesores, pero hemos dejado días familiares, vacaciones, fines de semana con hijos e hijas y aquí estamos, y seguiremos; el tiempo y la cuota sindical de TODAS y de TODOS vale igual, justamente partimos de este punto. Es decir paga más quien gana más es la única diferencia, una cuota no define derechos sobre otros ni la pretensión de tener un trato privilegiado por que tienen un grado académico.

Las becas y estímulos son ingresos que se les otorga a ciertos profesores, no es general y tampoco acorde a la realidad de un profesor investigador, para acceder a ellas tampoco es un proceso transparente, es un mecanismo donde las comisiones dictaminadoras resuelven para beneficiar a favor de sus conocidos y de los grupos políticos académicos, así como lo leen y escuchan en el ámbito académico hay castas, hay mafias que han visto este mecanismo para beneficiarse unos a otros, mientras los temporales son quienes sostienen la docencia de la UAM con cargas muy pesadas.

Los profesores titulares SNI perfil PRODEP que publiquen cuantas clases dan, cuantos alumnos tienen, cuántas becas tienen, a cuántos viajes acceden, sin lugar a duda existe una contraposición considerable entre el personal de contratación indeterminada y el personal de contratación temporal, quienes asumen toda la carga académica a pesar de tener contrataciones de medio tiempo.

PROPUESTAS:

Salario: Establecer como salario mínimo el rango administrativo que pide licenciatura para que sea el salario base del profesor Asistente nivel "A", y del profesor asistente establecer como salario mínimo el rango donde este situado el puesto de médico, y que sea el salario base del profesor Asociado nivel "A" con este criterio despegará a los puestos académicos y permitirá que el profesor titular también obtenga una mejora salarial.

Temporales: Demandar que el personal académico ordinario de contratación por tiempo determinado y que ha realizado actividades de docencia en un mismo departamento, se convoquen concursos de oposición y se vinculen en participación preferencial para el personal académico por contratación de tiempo determinado.

Becas y Estímulos: Demandar que el presupuesto asignado para Becas y Estímulos se integre al salario del personal académico en el **Tabulador de salarios que negociamos cada año**, para que sea para todos los profesores y no quede a discrecionalidad del Rector General la utilización del presupuesto para determinar si les otorgan o no Becas y Estímulos.

Sanción e Investigación: En la ponencia respecto al punto del acuerdo 11/2018 del Rector General de la UAM, esta más amplia, ponencia que se presentó ante el LVIII CGE en el mes de abril del 2025. Sin embargo, Rosana Guevara Ramos, debe estar suspendida en sus derechos sindicales por traición al SITUAM, además de iniciar su proceso de investigación para dictaminar lo conducente. En medida que las repercusiones están presentes.

"Por la Unidad en la Lucha Social"

"Por la Dignidad, justicia y verdad"

MILITANCIA SITUAM

