



Ponencia

Cambios impuestos en la
vida académica de la Universidad
Autónoma Metropolitana y sus
consecuencias:
una crisis ya anunciada

Ponencia:

Cambios impuestos en la vida académica de la Universidad Autónoma Metropolitana y sus consecuencias: una crisis ya anunciada

Andrea Arias Valdez (Depto. Síntesis creativa)

Angélica Jiménez Aguilar (Depto. El Hombre y su Ambiente)

Gustavo Jiménez Velázquez (Depto. El Hombre y su Ambiente)

Mayra Irasema Terrones Medina (Depto. Política y Cultura)

Serguei Damián Rico Esenaro (Depto. El Hombre y su Ambiente)

Ante la agudización de la precarización laboral en las Instituciones de Educación Superior, afirmamos que esta lógica responde a los efectos que ha dejado la inserción de políticas neoliberales; particularmente la individualización del trabajo, la discrecionalidad en la toma de decisiones, la simulación en la toma de decisiones colegiadas, la pérdida de derechos laborales y de plazas de profesores investigadores, entre otros efectos. Al amparo de la autonomía universitaria, con la intención de imponer condiciones laborales deplorables, dejando sin capacidad para responder a las tres necesidades sustantivas de la universidad con la calidad que la Universidad Autónoma Metropolitana debería de operar.

Durante las mesas de revisión salarial y de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) entre las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) durante el mes de enero de 2025, se sintetizó, probó y argumentó sobre los diversos agravios que hemos vivido desde la figura de profesor investigador contratado por concurso curricular -profesores contratados por tiempo determinado- (desde el 2018), y los efectos que ha tenido en las condiciones académicas de todas las figuras que tiene reconocida la UAM. En esta ponencia se presenta una síntesis de la argumentación presentada, así como las contrapropuestas que consideramos.

Además, la ponencia puntualiza los avances en el diagnóstico de la situación de los profesores por tiempo determinado, que contrasta con la nula resolución de los problemas identificados en el análisis, evidencias que se intentan acallar a través de modificaciones a la carrera académica, que a todas luces quiere desaparecer figuras académicas, formas de ingreso y la propia figura de profesor -investigador que distingue a la UAM. Al amparo del discurso de la autonomía de la Universidad Autónoma Metropolitana y promoviendo una consulta sobre los derechos laborales,

Ante tal contexto de no resolución de las problemáticas que puntualizamos a continuación; **la demanda colectiva parece ser la única vía para resolver la situación de los profesores contratados por tiempo**

determinado, de forma reiterada, y así también consideramos que se puede recuperar la bilateralidad que se ha ido perdiendo en las mesas de negociación.

La UAM es una institución educativa con 50 años de antigüedad, su crecimiento le ha permitido consolidar la oferta de 82 carreras a nivel licenciatura y 114 posgrados de alto nivel, mismas que se han atendido con el mismo número de profesores-investigadores, teniendo un rezago en las contrataciones de tiempo indeterminado que se ha acelerado por varios factores en los últimos años.

En primer lugar, producto de la edad acumulada del personal docente contratado por tiempo indeterminado, un gran número de plazas de este sector han sido desocupadas¹ debido a: defunciones, jubilaciones y plazas que no han sido convocadas a concursos de oposición en tiempo y forma, o bien, han sido declaradas desiertas, esta es una tendencia que se ha acrecentado durante los últimos 5 años.

En segundo lugar, durante la emergencia sanitaria por COVID-19, se aceleraron las jubilaciones y al mismo tiempo, se suspendieron los Concursos de Oposición del 2020 al 2021, ya que se requería de entrevistas presenciales, la UAM no realizó ninguna adecuación reglamentaria que pudiera dar salida a este problema.

Lo anterior ha provocado una sobresaturación en la carga de trabajo asignada a las Comisiones Dictaminadoras de Área, mismas que están compuestas por Profesores-Investigadores Titulares (de tiempo completo), contratados por tiempo indeterminado, que a pesar de intentar avanzar en las contrataciones del 2022 al 2024, según el informe presentado en el Colegio Académico (Sesión 547), de un total de 400 plazas en concurso, solo se han dictaminado 280, dejando pendientes de concurso, 120 para el 2025.

Además, de esas 280 plazas que se sacaron a concurso, el 51% han sido declaradas desiertas, lo que quiere decir que se encuentran en algún proceso administrativo o proceso académico para volverlas a sacar a concurso, siendo estas 143 plazas suspendidas en la contratación². El número de plazas declaradas desiertas semana con semana es alarmante; ya que implica detener la contratación de la plaza en proceso, regresando el perfil a una revisión que puede llevar un tiempo indeterminado, hasta volverla a sacar a concurso; sin garantizar que no se vuelva a declarar desiertas.

Estos datos muestran que, por lo menos, 263 plazas siguen desocupadas, estas se encuentran en algún proceso administrativo hasta diciembre de 2024 con las Dictaminadoras de Área; instancia donde están las plazas que ya fueron perfiladas por los departamentos de cada unidad. Esta cifra no incluye el número de las plazas que se encuentran en proceso de perfilarse para salir a concurso, ni el rezago histórico de plazas que no han salido a concurso y están detenidas en los departamentos desde hace años.

A esta problemática se suma la agravante referente a la pérdida de materia de trabajo ocasionadas por la disminución en la contratación de personal académico por tiempo indeterminado. En 2014 la UAM

¹ En el año 2023, el 50.8% del personal contratado por tiempo indeterminado contaba con más de 61 años de edad (Los datos fueron tomados del anuario estadístico 2023, UAM).

² Sesión pública de Colegio académico 547, donde se presenta el balance del trabajo de las Comisiones de Área, encargadas de los concursos de oposición, estímulos y becas para los profesores de tiempo indeterminado.

contaba con 3,124 plazas ocupadas, mientras que en 2023 sólo registró la contratación de 2,806, mostrando la pérdida de 318 plazas³.

Por otro lado, existen rezagos en la publicación de convocatorias a Concurso de Oposición debido a las pugnas internas, es decir, las plazas, una vez desocupadas, tienen un tiempo asignado en el CCT para cubrir la misma, pero los departamentos casi siempre sobrepasan los tiempos contemplados. Hemos expuesto que, en la elaboración de los perfiles, se privilegia la cobertura de las necesidades de los proyectos de investigación de las áreas académicas, por encima de las necesidades de docencia y promoción y difusión de la cultura, dos de las tres labores sustantivas de la Universidad. Es decir, la necesidad primaria de docencia de las carreras que se imparten en la UAM, no es una prioridad para la definición de las plazas que salen a concurso, necesidad que regularmente cubren las y los profesores-investigadores contratados por tiempo determinado por concurso curricular.

Se ha detectado, también, que las jefaturas de Área académica, no toman en cuenta el perfil de los profesores contratados por tiempo determinado (de evaluación curricular), aunque esta figura cubre por lo menos el 30% de la docencia que se imparte en la UAM, lo que supone que va formando una carrera académica al cubrir estas plazas, así como un grado de involucramiento en las labores sustantivas para las que es contratado.⁴

La figura Profesor Contratado por Tiempo Determinado, es parte de la carrera académica y tiene dos funciones en la universidad: cubrir a un Profesor Investigador contratado por tiempo indeterminado, que tiene derecho a ausentarse por alguna de las 16 causales reconocidas en el RIPPA y el CCT, y además para contratar profesores investigadores de tiempo determinado, que pasan por un proceso denominado concurso de evaluación curricular, en donde son evaluados por sus pares, -a veces hasta tres veces por año-, con la intención de que se inserte en la vida académica de la UAM y cubra el perfil en sus tres labores sustantivas, según el tiempo que dure la causal.

De acuerdo con el informe elaborado por la mesa bilateral establecida en el Acuerdo 06/2024; de 2020 a 2024, la contratación de personal académico por tiempo determinado se ha incrementado en un 64% (Anexo 1). Lo anterior, además de demostrar el desplazamiento de materia de trabajo, es una evidencia concreta de la precarización del trabajo académico, llevando su labor de investigación fuera de los tiempos de dedicación y contratación.

Otro elemento importante a mencionar en el proceso de precarización se encuentra evidenciado en el Acuerdo del Rector General con el Colegio académico 11/2018; en el que se reduce la contratación del personal por tiempo determinado de tiempo completo a solo medio tiempo, sin tomar en cuenta que el tiempo de dedicación que se solicita en las convocatorias curriculares, es mayor al tiempo de dedicación establecido en el CCT y el RIPPA (Anexo 2).

Los profesores contratados por tiempo determinado, reciben una remuneración salarial equivalente a 1.5 salarios mínimos, carecen de todo tipo de becas y estímulos, esto es evidencia de discriminación.

³ Los datos fueron tomados del anuario estadístico 2023, UAM. Gráfica referente al personal académico definitivo por categoría-trimestre otoño 2023.

⁴ Estadística propia del colectivo de profesores temporales organizados, sobre los datos de las plazas curriculares concursadas durante el 2020.

Adicionalmente, existen casos en los que se comprobó que se excede la carga de trabajo sobrepasando el tiempo máximo de contratación (Anexo 3).

A pesar de que, en los contratos firmados por el personal académico, contratos por tiempo determinado, se establece que las actividades a realizar son docencia, investigación y difusión de la cultura, a este personal no se les incluye en un Área Académica, y en su mayoría no pertenecen a algún proyecto de investigación, ni a dirigir proyectos terminales.

También sus contratos pueden darse por trimestre y no se respeta la duración total de la causal por la cual fueron contratados, lo que implica un gasto administrativo innecesario y una pérdida de derechos que están resguardados en el CCT y el RIPPA. Además, este personal no cuenta con ningún espacio físico como cubículos o mesas de trabajo para atender a sus estudiantes.

A partir de la década de los 80, pero con mayor fuerza en la década de los 90, se decidió que para subsanar los efectos de las crisis económicas en el salario de profesores se otorgaran becas y estímulos basados en la dinámica de productividad. Aquellos profesores que publicaran más artículos y dirigieran más proyectos terminales se harían acreedores a un ingreso económico adicional a su salario, sin embargo, estos no forman parte del salario y en muchos casos representan hasta el 70% de sus ingresos económicos.

Lo anterior significa un grave problema al momento de la jubilación, ya que estos profesores solo recibirán un 30% de sus ingresos actuales en su pensión y, por lo tanto, generando un rezago significativo en la renovación de la planta docente, retrasando al máximo su jubilación o bien esperando un deceso desafortunado.

Como ya se analizó en las mesas de trabajo del acuerdo 06/2024, en la UAM, existen profesores contratados por tiempo determinado -temporales- con antigüedades que van desde 4 hasta los 30 años, y que además cuentan con trayectorias académicas relevantes, realizan investigación y difusión de la cultura, además cuentan con experiencia en los modelos educativos característicos de la UAM, con una formación docente aprobada por las evaluaciones reiteradas, misma que la institución ha invertido a lo largo de su trayectoria.

No es la primera ocasión que el SITUAM pone estos problemas en la mesa de negociación, ya en el acuerdo 11/2011 reconocía la problemática y dio recomendaciones puntuales a las divisiones, jefaturas y áreas, sobre las problemáticas ya enunciadas. Así mismo, el acuerdo bilateral 06/2024 dio apertura a un diagnóstico actualizado sobre la problemática y las posibles rutas de solución.

Durante la elaboración del diagnóstico, las autoridades de la UAM manifestaron que toda propuesta para la vía de ingreso definitivo, del personal contratado por tiempo determinado, que se quisiera plantear, debería estar contemplada dentro de la reglamentación de la institución. Es decir, el RIPPA. Al respecto, el SITUAM propuso tres opciones: 1) Por antigüedad acumulada, 2) Por concurso preferencial o reconocimiento de la trayectoria académica de los profesores temporales y 3) La figura de Profesor Extraordinario, se argumentó que la misma se encuentra definida tanto en el RIPPA, como en el CCT. Las autoridades de la UAM se negaron a discutir esta tercera opción, sin brindar argumentación legal ni académica en contra; sin embargo, se acordó integrar en los anexos del diagnóstico lo referente a esta vía de ingreso como propuesta del SITUAM.

Se reiteró que las tres opciones siempre se ha pretendido discutir las en función de criterios establecidos, ya sea, a través de un acuerdo único que pallee la crisis de renovación académica, y que transite a recomponer las condiciones laborales de todas las figuras académicas reconocidas en la carrera ya establecida.

A pesar del arduo trabajo que significó para ambas partes la elaboración del diagnóstico correspondiente al Acuerdo 06/2024, las recomendaciones fueron turnadas a la subcomisión encargada de analizar la Carrera Académica, misma que ha retardado su discusión, ha cuestionado la viabilidad de las recomendaciones y ofrece como salida la apertura de becas que compensen el salario precario. Después de un año de trabajo, tomando en cuenta la crisis que está creciendo, no existe una propuesta por parte de la institución que demuestre la intención de solucionar la problemática.

Un último punto mencionado en las mesas, que tampoco tuvo respuesta favorable, fue lo relativo a no emitir ninguna medida para resarcir el daño ocasionado en los casos de violencia laboral y discriminación, padecidos por cuatro profesores que participaron en las mesas bilaterales del Acuerdo 06/2024 y que participan activamente dentro del SITUAM. A pesar de contar con años de contratación y recontrataciones reiteradas en el Departamento El Hombre y su Ambiente de la Unidad Xochimilco, en este trimestre les fue negada la prórroga de sus plazas, siendo que la causal que cubrían seguía vigente y amparada en la cláusula 109.

Durante las mesas de negociación, se brindaron argumentos y probatorios de violaciones a distintas cláusulas del CCT, como la 109, así como, a los Artículos de la Ley Federal del Trabajo y Normas Oficiales derivadas. Entre otras, las mencionadas a continuación: Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 123, Ap. A, Frac VII; Ley Federal del trabajo (Art. 86) NOM-035-STPS-2018, Contrato Colectivo de Trabajo (Cláusulas: 7, 8, 50, 51, 106, 109, 184, entre otros).

Un argumento expresado por parte de las autoridades de la UAM, en las mesas de negociación, versaron en la negación de los artículos que resguarda nuestro CCT, la Ley federal del trabajo, y hasta una interpretación sesgada, del laudo con número de expediente 253/81, que abrió una controversia con lo referente a los derechos colectivos relativas a las impugnaciones e inconformidades en materia de ingreso y promoción de las y los académicos de la UAM (Anexo 4, 1981).

Reiteramos que las violaciones al CCT que se presentaron en la demanda, están sujetas a las definiciones que se establecieron en un contexto histórico en el que la Universidad se encontraba en etapa de consolidación. Si bien la UAM tiene la facultad, a través del Colegio Académico, de definir la reglamentación para el ingreso, promoción y permanencia, el mismo Laudo emitido en 1981 reserva los derechos que los trabajadores ostentan respecto de la normativa federal y como agremiados.

La misma resolución del laudo, establece contextualmente, que dado que la universidad “no tenía definiciones claras” respecto al ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico, por lo que busca el reconocimiento del actor que tenga la facultad en dicha materia, -aduciendo el artículo 3º. Constitucional- en términos de libertad de cátedra y preparación académica, argumento que se toma en cuenta por parte de la Junta para establecer la decisión legal, sin dejar de mencionar la necesaria compatibilidad en el contexto de las relaciones laborales.

Los argumentos presentados en términos de las violaciones al CCT, plantean el contexto actual, en términos de la carrera académica que estableció la UAM. Dejando claro que la misma está agotada o en una crisis sin precedentes, lo que ha generado incompatibilidad con los derechos laborales de las figuras académicas mencionadas, con la Ley Federal del Trabajo y con el derecho resguardado para las y los afiliados del SITUAM. Por lo que la precarización laboral, la pérdida de materia de trabajo, las no contrataciones, salen del objeto de la demanda del mismo laudo.

En repetidas ocasiones para evitar que el SITUAM intervenga en “asuntos académicos” aunque consideramos que todas las problemáticas planteadas, tienen que ver con derechos laborales. La propia argumentación, citada a la letra a continuación, no deja de lado los derechos laborales de las y los académicos.

Laudo:

establece, en el apartado VIII, que:

“VIII.- En concordancia con lo antes expresado conviene establecer normas generales de criterio para juzgar si las cláusulas que se cuestionan en la demanda inicial, son o no materia de contratación colectiva, debiendo declararse que en términos de ley, todo **lo relativo a la contratación** del personal académico es de competencia exclusiva de la Universidad Autónoma Metropolitana y, por lo tanto, el Sindicato no tendrá ninguna intervención, máxime si se tiene presente que en los contratos colectivos que los rigen, no se establecen cláusulas de ingreso ni exclusión, y por lo tanto, no tienen facultad los sindicatos de esas universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley para tutelar y defender intereses de personal **ajenas a su agrupación.** “

Respecto de este párrafo, queda claro que si las y los trabajadores académicos, están agremiados al SITUAM no son ajenos a la agrupación, por tanto, se pueden demandar derechos de forma colectiva, si estos están siendo violentados.

“Respecto a la **promoción** del personal académico, se considera como principio rector que las Convocatorias, bases de promoción y clasificación curricular y en general de actitudes para desempeñar los puestos promovidos, corresponden igualmente a la Universidad, **PERO en virtud de que el personal que se contempla ya es sujeto de una preexistente relación de trabajo, sin duda al Sindicato, como titular del pacto colectivo, corresponderá intervenir, en defensa de sus agremiados, si con la determinación, que en su caso tome la Universidad, se vulneran derechos de sus agremiados, así mismo ; así mismo resulta incuestionable el derecho del Sindicato a defender los derechos de los miembros del personal académico para que permanezcan en su trabajo-----**”

En este otro párrafo del laudo también reconoce que si el trabajador académico ya es sujeto de una preexistente relación de trabajo , el SITUAM puede intervenir en defensa de sus agremiados, si se vulneran los derechos laborales, cuestión que hemos ido probando en las distintas participaciones, tanto profesores de tiempo determinado, como de tiempo indeterminado, cuando hemos detectado violaciones

al CCT; sin embargo, la administración de la universidad de forma reiterada niega lo ya estipulado, estableciendo en su argumentación que es el Colegio Académico quien determina.

“Todo lo anteriormente expresado conduce a interpretar que las autoridades de la Institución determinarán qué valores-en términos de preparación académica- requiere una persona para iniciar, ascender o avanzar en una categoría académica, y , asimismo, para preservarla; **más ello debe compatibilizarse en el contexto de las relaciones laborales con las prestaciones a las que los mismos pueden tener derecho como trabajadores, aún dentro de lo que sea ingreso, promoción y permanencia en el empleo de su carácter de maestros o investigadores.** -----”

En este último párrafo se establece que a pesar de las cláusulas que quedan sin efecto para atribuir al Colegio Académico, el ingreso, promoción y permanencia se debe de compatibilizar en el contexto de las relaciones laborales, tanto en las prestaciones y aun dentro de lo que sea ingreso, promoción y permanencia.

“Ello es así para poder actualizar , en caso concreto que se resuelve, los preceptos establecidos en las Reformas Constitucional y Legal a que se ha hecho referencia, y lograr que la Universidad Autónoma Metropolitana cumpla plenamente con las funciones que le son propias , o sea realizar sus fines de educar , investigar y difundir la cultura , respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, garantizando su autonomía **y compatibilizando todo esto con los derechos laborales de su personal académico en cuanto son garantizados, con las modalidades que se establecen la Ley Federal del Trabajo.**”

En distintas ocasiones hemos citado la Ley Federal del Trabajo como argumentación para establecer las violaciones al CCT y a los derechos laborales, sin embargo, la UAM no ha resuelto las demandas planteadas. Teniendo en cuenta que el SITUAM está facultado para defender los derechos laborales de los académicos y académicas agremiadas.

Los argumentos presentados muestran una crisis sin precedente que sale del propio objeto de la demanda que llevó a la UAM a defender su carácter autónomo; ya que en ningún momento se les facultó para violentar los derechos laborales de las y los académicos de la UAM, la atribución individualizada de sus derechos no niega la normativa federal y más allá, no niega los derechos colectivos de las y los agremiados del SITUAM.

En esta última revisión salarial y de violaciones al CCT, no se atendieron las problemáticas planteadas; aunque se presentó una propuesta de acuerdo que no se logró atender. En esta propuesta buscamos resguardar las facultades de nuestros órganos colegiados; y al mismo tiempo resguardar las cláusulas de CCT, los derechos colectivos, así como garantizar los derechos laborales de las y los académicos de la UAM.

Como ya lo habíamos planteado, **solicitamos mesas de trabajo bilaterales que nos permitan darle salida a las problemáticas planteadas.**

Anexamos la propuesta que se presentó y que hasta la fecha no ha tenido respuesta por parte de las autoridades de la universidad.

A continuación, presentamos la propuesta de acuerdo con la que pretendemos dar salida a las problemáticas expuestas, con el fin de tener un punto de partida que nos posibilite un diálogo bilateral que busque que la figura de profesor investigador contratado por tiempo determinado retome su función, se eliminen los factores de precarización laboral que se han presentado, y al mismo tiempo, se palee la crisis de renovación académica, reconociendo la trayectoria académica, su labor e inserción y formación de las y los profesores contratados de forma reiterada por tiempo determinado.

Propuesta de acuerdo:

Acuerdo que celebran la Universidad Autónoma Metropolitana y el SITUAM relacionado con las violaciones a la cláusula 109 y con la obtención de la definitividad del personal académico contratado por tiempo determinado

1. El Rector General se compromete en un plazo no mayor a 3 meses, a publicar los lineamientos correspondientes que, con base en el diagnóstico emitido en el Acuerdo 06/2024, contengan los indicadores cualitativos y cuantitativos que los profesores contratados por tiempo determinado deben cumplir para obtener la definitividad en la Universidad Autónoma Metropolitana.

Durante las mesas de trabajo bilateral del Acuerdo 06/2024 se puso sobre la mesa, y según consta en los anexos del informe correspondiente, que la UAM contempla en el RIPPPA y en el CCT el ingreso de profesores contratados por tiempo indeterminado por la vía de Profesor extraordinario, los indicadores del acuerdo 06/2024 responden a una crisis extraordinaria sin antecedentes en la historia de la institución. Adicionalmente, se ha evidenciado que no existen mecanismos de reconocimiento a las trayectorias académicas de este sector. Por lo expuesto anteriormente, la UAM se compromete a establecer los mecanismos de un plan emergente que responda a esta crisis mediante la integración definitiva de los profesores por tiempo determinado como Profesores Extraordinarios que reconozca de esta manera la antigüedad y aportaciones de estos académicos a las tres funciones sustantivas de la universidad.

2. La UAM se compromete a emitir los lineamientos necesarios para definir con claridad el concepto de “necesidad académica”, utilizado en el artículo 139 del RIPPPA, así como los casos de su aplicabilidad.

3.- Se acuerda la derogación del acuerdo 11/2018 que violenta los derechos laborales de los trabajadores académicos por tiempo determinado en términos de contratación y tiempo de dedicación. Por lo que el Colegio Académico deberá de analizar los términos en que se suscriben acuerdos y considerar el respeto al CCT (Cláusula 109) y la LFT para su emisión y aplicación.

4. La UAM se compromete a dar seguimiento de manera bilateral con el SITUAM a revisar y contabilizar las plazas académicas vacantes por Departamento que deben ser concursadas y ocupadas de manera inmediata de acuerdo con lo establecido en el CCT, y establecer los mecanismos necesarios para que la CMGVPIPA tenga la capacidad de vigilar la correcta aplicación de la reglamentación en los procesos de Concursos de oposición.

5.- Establecer un acuerdo en cuanto a la incorporación en la docencia de las y los ayudantes de investigación, respecto del resguardo de sus derechos laborales en términos de tiempo de dedicación y tiempo de contratación. Discutir y dirimir una solución para la situación actual de sus condiciones laborales y cómo resolver la sobrecarga de trabajo docente.

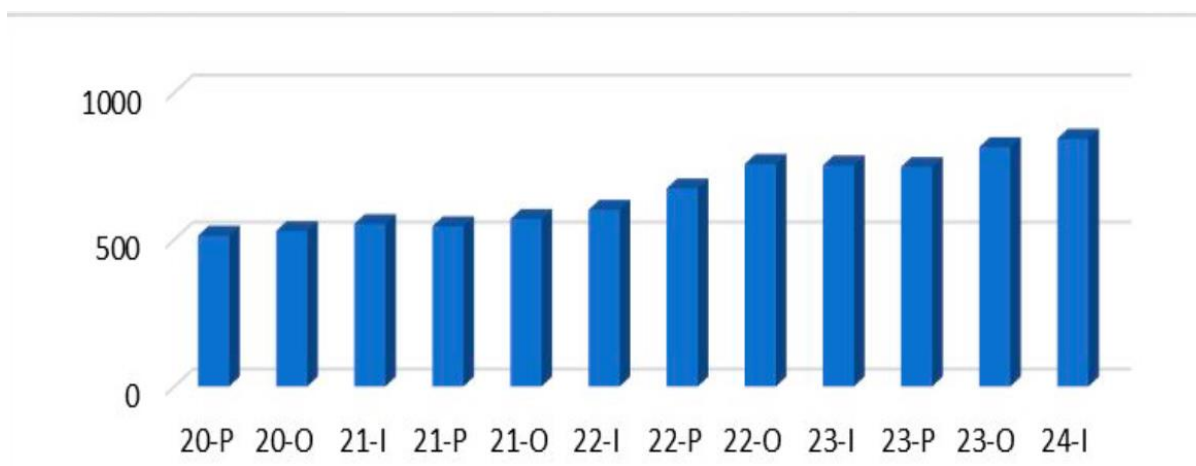
Con fundamento en lo expuesto anteriormente, solicitamos su intervención para que las autoridades de la UAM den atención y una respuesta concreta a la contrapropuesta presentada, solicitando la apertura de una mesa bilateral permanente que dé atención a las problemáticas expuestas.

La propuesta anterior se planteó como una salida a la altura del espíritu de la UAM, que contrasta con la postura de estrechez de pensamiento de los administradores de esta universidad, que ante posibles soluciones contempladas incluso en la legislación, en lugar de ser utilizadas para resolver el problema de los profesores por tiempo determinado, se pretenden eliminar a través de modificaciones al modelo de la Carrera Académica, como por ejemplo: la eliminación de la figura de Profesor Extraordinario. Otro rasgo, de esta actitud, es la consulta de los derechos laborales de los profesores por tiempo indeterminado, iniciativa fuera de contexto, ya que los derechos no se consultan. Ante estos ejemplos la actitud de los administradores de la UAM es preocupante y motivo de reflexión, ya que lejos de resolver bilateralmente la problemática de los profesores por tiempo determinado, pretenden socavar lo que a todas luces es evidente y forzar a la base trabajadora a una demanda laboral colectiva.

Consideramos que las trabas más significativas actualmente son:

- El no tener un diagnóstico claro de las plazas académicas que se requieren, desde hace más de 30 años.
- La falta de transparencia en la asignación de UEA's en cada unidad.
- El manejo discrecional del presupuesto en la universidad.
- La aceptación de las problemáticas sin resolver.
- La no aceptación de la precarización laboral que se ha generado a partir de las decisiones que se toman en el Colegio Académico, sin tomar en cuenta los derechos laborales que tenemos resguardados, tanto en el CCT, como en la Ley Federal de trabajo.
- La pérdida de plazas que cada día crece.
- El manejo discrecional y sin efectividad de la carga de trabajo de las Comisiones Dictaminadoras de área.
- La cantidad de plazas declaradas desiertas durante más de 4 años.
- El no reconocimiento de las trayectorias académicas de las y los profesores contratados por tiempo determinado, a través de concurso preferencial.
- El trabajo extraordinario que se impone a las distintas figuras académicas reconocidas.

ANEXO 1



PERSONAL CONTRATADO POR EVALUACIÓN CURRICULAR DEL TRIMESTRE 20-P AL 24-I. (Diagnóstico, Acuerdo 06/2024).

ANEXO 3

ANEXOS

2.-06/2024

3.-Acuerdos 11/2018

4.-Horas de dedicación

5.-Laudó 1981

