



Ponencia

En busca
del
sindicalismo
perdido

EN BUSCA DEL SINDICALISMO PERDIDO II

EL ALEJAMIENTO DE LOS ACADÉMICOS DEL SINDICATO. Autonomía, laudo, permanencia,
becas y estímulos

Luis Bueno Rodríguez

A la memoria de

Laura Hermenegildo Carrasco
Eduardo Ibarra Colado
Alejandro Vega García
Antonio Venadero Valenzuela

E

Tabla de contenido

Presentación.	3
Sindicato Único en la UAM y Sindicato Nacional	3
Autonomía (1980).	5
Laudo (1981) y RIPPA	6
Tránsito a la legalidad. Del Apartado B al A, de las CGT al CCT, de la CMGAPPA a la CMGVPIPPA	6
Propuesta de Sección Sindical Académica.	7
El TIPPA-RIPPPA y la Difuminación Patronal.	8
Becas y Estímulos, RIPPPA y Permanencia.	9
La errática política del SITUAM, los pseudoradicales.	11
Becas y Estímulos.	12
La Revisión Contractual de 2022 y las becas y estímulos.	13
Temporales.	16
Autonomía y Laudo	16
Revisión contractual de 2010.	18
La Revisión Contractual de 2022 y los temporales.	20
ANEXOS	22

Anexo 1 Mejora Salarial, Becas y Estímulos. Propuesta de la representación de la administración de la UAM (2022).	22
Anexo 2. Mejora Salarial, Becas y Estímulos. Contrapropuesta sindical 2022 (No presentada en la mesa de negociación).....	24
Anexo 3. Definitividad para Técnicos Académicos y Profesores Temporales. Propuesta de la representación de la administración de la UAM (2022).....	26
Anexo 4 Definitividad para Técnicos Académicos y Profesores Temporales. Contrapropuesta Sindical 2022 (No presentada en la mesa de negociación).....	28

Luis Bueno R

Presentación. En diciembre de 1994 después de la huelga de ese año y su desastroso resultado en materia de becas y estímulo, publicamos el artículo “En busca del sindicalismo perdido” en el Número 66 de El Cotidiano¹. Ahora, en 2025, cuando despertamos más de 30 años después, difundimos el presente con el mismo título, con el ánimo de constar lo que de alguna manera se advertía en ese año en señal de alarma de lo que sucedería de no atenderse oportunamente la problemática que se relataba. Escribíamos en aquel entonces que

“El propósito de este artículo es poner en evidencia algunos acontecimientos de la vida universitaria de la UAM, particularmente en lo que toca la trabajo académico, que han transformado la relación del sujeto del conocimiento con su objeto de estudio e investigación y con la propia institución. Muestran, a nuestro entender, la necesidad imperiosa de redimensionar las prácticas y discursos sindicales a riesgo de continuar con la inercia de las políticas que hasta ahora han dominado el acontecer sindical, sin más frutos que la creciente marginación de la realidad. No nos anima otra cosa que plantear algunas reflexiones que pudieran reconstituir al actor sindical y hacerlo participe en el enriquecimiento del trabajo universitario de auténtica calidad.”

Mantenemos el mismo propósito pero el ánimo es solo el de la simple terquedad en la convicción de que los jóvenes situameros honestos habrán de enderezar el rumbo.

Sindicato Único en la UAM y Sindicato Nacional. Cómo sabemos, el SITUAM nace como sindicato único o de institución y formalmente, sólo formalmente, se mantiene con ese carácter. Durante los primeros años de su existencia el sector académico es el que cualitativa y cuantitativamente le da vida cotidiana al sindicato que logra, con la huelga de 1976, pactar unas Condiciones Generales de Trabajo (CGT)² que definen bilateralmente la

¹ En busca del sindicalismo perdido, Luis Bueno Rodríguez, El Cotidiano 66, diciembre 1994.

² En los primeros años de existencia del sindicalismo universitario no existía claridad de su ubicación jurídica. La norma de la relación laboral era un terreno en disputa que se definía en la relación cotidiana, normalmente sin intervención de la autoridad laboral. La definición del Apartado aplicable, el Apartado “A” o el “B”, se definía en cada universidad. En el caso de la UAM las Condiciones Generales de Trabajo pactadas en 1976 y prevalecientes hasta 1981 contienen en su propio nombre una ubicación jurídica en el Apartado “B”, congruente con la Ley Orgánica pero, esto es lo importante, con un contenido de avanzada no sólo por su articulado concreto sino por la prevalencia de la bilateralidad en toda la materia de trabajo, académica y administrativa, y el respeto a los derechos colectivos laborales básicos de asociación, negociación colectiva y huelga que no forman parte del ese Apartado sino del “A”. Será en 1981 cuando el sindicato decide asumir la traición de la dirección y autoderrota del sindicalismo nacional agrupado en el SUNTU (dirigido por el entonces

materia de trabajo académico referida al ingreso y la promoción, así como otros derechos laborales colectivos del sector, tales como las categorías y niveles del personal académico, las cargas de trabajo, el equilibrio docencia-investigación, los salarios, el sabático, permisos con o sin goce de sueldo, entre muchos otros.

El propio modelo UAM con su privilegio de la figura del profesor investigador facilitaba que en el propio convenio bilateral (CGT) se estableciera de manera destacada el concurso de oposición y las comisiones dictaminadoras autónomas como el mecanismo e instancias idóneos para el ingreso y la promoción del personal académico con lo que se aterrizaba la estabilidad en el empleo, el carácter permanente, de tiempo indeterminado y completo de los contratos de trabajo de los académicos para obedecer al modelo UAM pero, sobre todo, a la LFT que establece la duración del contrato en función de la naturaleza del trabajo a desarrollar como fórmula normal, dejando a la temporalidad en el terreno de la excepcionalidad de las relaciones laborales.³

Digámoslo claramente: hasta aquí era muy claro que la estabilidad en el empleo, su definitividad, su carácter indeterminado, era algo derivado, como en cualquier otro trabajo, de la naturaleza permanente del trabajo a realizar: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura y no del uso del mecanismo del concurso de oposición. Así que no nos

Partido Comunista Mexicano y la corriente universitaria autodenominada Consejo Sindical) que nos colocaba en el Apartado "A", pero en el Capítulo de Trabajos Especiales con muchas restricciones y violaciones a la propia Ley Federal del Trabajo. En referéndum, el SITUAM decide salirse del SUNTU para luego dar paso a los trámites legales de registro sindical y del convenio bilateral, las CGT convertidas en CCT.

³ El sindicalismo universitario, de carácter democrático e independiente que surge en los 70, tempranamente discutirá y aprobará, en el marco de sus debates sobre el proyecto académico-universitario que formaba parte prioritaria de su proyecto, los mecanismos para el ingreso y la promoción del personal académico que había que impulsar. Se confrontaron dos visiones al respecto. La primera defendía el modelo clásico de carácter bilateral que depositaba de manera exclusiva, al igual que en el caso de los trabajadores administrativos, en comisiones mixtas bilaterales y paritarias las decisiones del ingreso y la promoción. La segunda visión, que terminó imponiéndose, con contadas excepciones en todo el país, promovía la creación de comisiones dictaminadoras autónomas tanto de la patronal como del sindicato, nombradas en su mayor parte por el sector académico, facultadas para tomar de manera exclusiva las decisiones sobre el ingreso y la promoción. El concurso de oposición formaba parte de este planteamiento del sindicalismo universitario que se contraponía a los nombramientos previos en manos de las rectorías. De cualquier manera, tales comisiones dictaminadoras estarían supervisadas por comisiones mixtas contractuales con fuertes competencias de vigilancia. Entre otros argumentos, se pensaba que de esta manera se preservaba la exclusividad del juicio académico en sus decisiones. En la UAM prevaleció, como se puede constatar, este segundo modelo en buena medida derivado de las aspiraciones y demandas sindicales.

confundamos. Lo que define el tiempo indeterminado o definitividad de la contratación no es el concurso de oposición -podría utilizarse cualquier otro instrumento- sino la naturaleza del trabajo, permanente o eventual, del trabajo a desarrollar. Otra historia es la violación de esta concepción, todavía prevaleciente de manera desdibujada en la LFT, a partir de la elevación a rango constitucional de la autonomía y la inclusión de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley en el capítulo especial de la LFT, violando la propia norma y la constitución: se expide una ley que viola la propia ley y los Convenios Internacionales de la OIT.⁴

Autonomía (1980). Desde los inicios de los 80, inició un preocupante alejamiento de los afiliados académicos de la vida sindical. La elevación de la autonomía a rango constitucional y la adición del capítulo sobre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley en el rubro de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, con el otorgamiento de facultades exclusivas a estas instituciones para definir los términos del ingreso, promoción y permanencia del personal académico fue **el punto de arranque del alejamiento de los académicos** en la medida en que el sindicato ya no representaba sus intereses en los temas fundamentales del trabajo académico: el ingreso y la promoción. Con pensamiento fragmentado, Soberón escindió lo laboral de lo académico para elevar a rango constitucional una autonomía feudal, que hasta la fecha protege a los patriarcas del control que sus propias comunidades y la sociedad deberían ejercer sobre el manejo de los presupuestos, el rumbo educativo y el acceso universal a la educación. Una autonomía, que junto con la ilegal prohibición del sindicato nacional, Apartado “C” incrustado en el Apartado “A” de la LFT, también de su creación, sigue facilitando el avance de la

⁴ Además de la reforma a la LFT de 1980 con dedicatoria a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, en 2012 ocurre en México una tardía reforma de la LFT para adecuarla al nuevo modelo de acumulación de capital imperante en el mundo, que exigía una transformación radical de las reglas de juego en las relaciones laborales. Destaca en tal rumbo la legitimación con esta reforma lo que ya venía ocurriendo en la realidad con la expansión del outsourcing y el privilegio de las contrataciones de corte temporal o eventual. La reforma de 1980 aplicable a la educación superior de instituciones autónomas ya violentaba la regla general del privilegio de la estabilidad en el empleo, de los contratos por tiempo indeterminado, pero la de 2012 intenta, sin lograrlo del todo, legitimar para todos y todas los contratos de tipo temporal para sobreponerlo a la naturaleza del trabajo a desarrollar como la característica definitoria de su duración.

comercialización de las funciones sustantivas sustentado en la precariedad laboral de la gran mayoría de sus trabajadores. El sindicalismo y la educación universitarios nacionales seguimos sufriendo las consecuencias de sus políticas. Todavía estamos a la espera de que su partida facilite meter a la basura el neoliberalismo que Soberón instaló, recuperando la legalidad con una nueva Ley General de Educación Superior y del trabajo en cuyo diseño los trabajadores organizados en sindicatos deben ser tomados en cuenta.

[Laudo \(1981\) y RIPPA](#). Lo anterior permitió que en 1981 el Rector General de la UAM, Fernando Salmerón, demandara legalmente la eliminación de artículos de las Condiciones Generales de Trabajo que integraban acuerdos bilaterales en materia de ingreso y promoción. La demanda del rector triunfó a pesar de una huelga de 6 días. El resultado fue que nos quitaron de las CGT alrededor de 56 cláusulas en materia académica. Como consecuencia, se trasladó la materia académico laboral al espacio del Colegio Académico y se creó el Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico (RIPPA, diciembre 1982) (Nótese que RIPPA lleva sólo dos "P". La "P" de Permanencia todavía no está incorporada). El RIPPA en el caso de la UAM y algunas otras universidades o el Estatuto de Personal Académico (EPA, en la mayoría de las universidades del país, incluida la UNAM) habría de definir con puntualidad los procedimientos de ingreso y promoción, además de las causales de temporalidad, 16 en la UAM.

[Tránsito a la legalidad. Del Apartado B al A, de las CGT al CCT, de la CMGAPPA a la CMGVPIPPA](#). En el terreno de la relación bilateral, las CGT, convertidas enseguida en Contrato Colectivo de Trabajo, habrán de adecuarse al marco normativo definido por el RIPPA en todo lo concerniente al ingreso y la promoción, además de las 16 cauales de temporalidad ya contenidas en el RIPPA. Si con las CGT la participación sindical se expresaba en la relación bilateral de la Comisión Mixta General de Admisión y Promoción del Personal Académico (CMGAPPA), en este proceso las facultades de la representación de las partes van a ser reducidas a una simple y disminuida vigilancia del respeto de las normas establecidas por el Colegio Académico y contenidas en el RIPPA y el TIPPA, por parte de las distintas instancias y actores que intervienen en el ingreso y la promoción. En suma, la CMGAPPA se transformará en la actual CMGVPIPPA (Comisión Mixta General de

Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico) con facultades comparativamente muy disminuidas al ámbito de la vigilancia. El CCT siempre hará referencia al RIPPA-RIPPPA y al Colegio Académico como la normatividad aplicable e instancia facultada para establecer y modificar la norma. Digámoslo de una vez, la CMGVPIPPA y el propio CCT, en su momento, serán excluidos de toda mención de los cinco sistemas de becas y estímulos integrados en el concepto de la permanencia, ni siquiera para efectos de la simple vigilancia del cumplimiento de los procedimientos, menos para la formulación de las normas que los regulan.

Enseguida, el sindicato transita de la ilegalidad al terreno de una legalidad, paradójicamente ilegal, con todas sus consecuencias: registro sindical, tomas de nota de las directivas, registro del estatuto y el contrato colectivo en lugar de CGT y la intervención de la autoridad en los procesos conflictivos y de negociación.⁵ **ESTA PRIMERA DERROTA CASERA PROFUNDIZÓ EL ALEJAMIENTO DEL SECTOR ACADÉMICO.** Con esto pasamos de un sindicalismo cotidianamente inmerso en la discusión del proyecto académico y de “la universidad que queremos” a un sindicalismo cada vez más gremialista y alejado de las problemáticas universitarias y de la apropiación de la materia de trabajo académica y administrativa, el conocimiento.

Propuesta de Sección Sindical Académica. Motivados por la creciente disminución de la participación de los académicos en la vida sindical, en la gestión de Hugo Aboites (1982-1984) y de un servidor (1984-1986) se propuso la creación estatutaria de una Sección Académica que lograra recuperar el interés de los académicos de participar en una instancia que tendría como propósito el análisis y discusión de la problemática académica, cada vez más ausente de la agenda de las reuniones de los órganos de gobierno sindicales con una cada vez **mayor participación relativa del sector administrativo que acabó rechazando la propuesta en ausencia del sector académico.** En su lugar, de manera ilegal,

⁵ Valga anotar que, a pesar de esta nueva situación jurídica, tanto la administración de la UAM como la parte sindical conscientemente evadían la intervención de la autoridad laboral en los procesos de negociación en las revisiones salariales y contractuales. No fue sino mucho después que las conductas pseudoradicales y violentas de algunos integrantes del sindicato, ligados a grupos estudiantiles injerencistas, obligaron a la intervención incómoda de la autoridad laboral. Hasta la fecha.

durante las huelgas se pone en funcionamiento de manera paralela al Comité de Huelga, reuniones de académicos en un espacio denominado Foro de Académicos, no contemplado en el Estatuto pero sí manipulado por algunos activistas académicos para aparentar ante el Comité de Huelga supuestas posiciones, las suyas, de todo el sector académico reunido en este Foro siempre escandalosamente minoritario. **Lo mismo se pretende hacer ahora con el fantasmagórico Consejo Académico Sindical con la penosa e ignorante colaboración del Comité Ejecutivo en funciones.** (Ver más adelante)

El TIPPA-RIPPPA y la Difuminación Patronal. En marzo de 1985, el Colegio Académico formula toda una revolución en las reglas de ingreso y promoción del personal al cambiar su esquema de tipo cualitativo por un Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA) de carácter cuantitativo. Todas las actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, sumamente fragmentadas, serán cuantificadas con una asignación, en su caso, de puntos mínimos y máximos, actividades a las que se agregarán las de dirección académica, participación universitaria y la creación artística, por un lado, pero también, para completar el universo del trabajo, la experiencia profesional o técnica y la escolaridad. Esas nuevas reglas se aplicarán en el futuro -a partir de 1989- para que las dictaminadoras de área operen, además del ingreso y la promoción, el otorgamiento de cuatro de las cinco becas y estímulos que se establecerán posteriormente.⁶ El quinto mecanismo, el de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente se conduce al ámbito de los Consejos Divisionales.

Desde una perspectiva de relaciones laborales, con la intervención de las dictaminadoras en el otorgamiento de las becas y estímulos, cuyos montos no son decididos en la mesa de las negociaciones obrero-patronales, sino por el patrón representado por la figura del Rector General, se convierte a los integrantes de las dictaminadoras en meros operadores de las decisiones del patrón. Ocurre con esto una suerte de **difuminación o configuración de la figura de un patrón tricéfalo** que se reparten el trabajo: Los órganos colegiados, -Colegio

⁶ El sistema de becas y estímulos inicia en 1989 con el Estímulo a la Docencia e Investigación (EDI) al que se agregarán la Beca de Apoyo a la Permanencia (BAP, 1990), el Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS, 1991), la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD, 1992) y el Estímulo al Grado Académico (EGA, 1994). Para mayor detalle, ver el documento "AUTONOMÍA BECAS Y ESTÍMULOS Y PENSIONES en la UAM 2025"

y Consejos Divisionales-, el Rector General y las dictaminadoras.⁷ Estamos hablando del uso de la vieja estrategia patronal que siglos atrás se usó para combatir a los maestros -trabajadores altamente calificados que por su dominio de los oficios disputaban el control de la producción-, convirtiéndolos en destajistas para así transformarlos en patrones. El poderoso instrumento del salario, convertido y fragmentado en becas y estímulos, será utilizado para desconocer, mediante la permanencia, una parte fundamental de la relación obrero-patronal, el de la relación salarial, que se sumará a la ya deslaboralizada esfera del ingreso y la promoción.⁸ A la postre el cambio radical del perfil de las dictaminadoras formará parte de la ya vieja crisis de la carrera académica.

Becas y Estímulos, RIPPPA y Permanencia. Con el TIPPA cuantitativo y el dramático deterioro del poder adquisitivo del salario de esta década que provocó fuga de cerebros, dobles y triples chambismos, tenemos el terreno fértil para que en 1989 se instalara sin mayor resistencia el sistema de pago de los salarios a destajo, también conocido como deshomologación o desintegración salarial. **Todo parecía planeado: primero había que hambrear al conejillo para luego ofrecerle la zanahoria.** Sólo una pequeña minoría del

⁷ Grosso modo y formalmente hablando, corresponderá a los órganos colegiados la creación de estos sistemas y el establecimiento de las normas procedimentales, al Rector General la fijación de los montos de los cinco sistemas de fragmentación salarial, las becas y los estímulos, y a las dictaminadoras y al Consejo Divisional la decisión de su otorgamiento. El modus operandi de los órganos administrativos de la UAM da cuenta de una realidad muy alejada de la democracia y de la autonomía de los órganos colegiados y de las dictaminadoras.

⁸ Si abordamos el sentido profundo del denominado outsourcing, referido a la más salvaje embestida del neoliberalismo contra la clase trabajadora en su afán de aparentar la desaparición total o parcial de la relación capital-trabajo, la relación asalariada, la creación del sistema de becas y estímulos constituye una modalidad temprana de la deslaboralización de esa relación para hacerla aparecer como una relación de carácter mercantil individualizada o de carácter civil. La UAM es un ejemplo excelso de la presencia concentrada e innovadora de una serie de modalidades de outsourcing presentes en todo el mundo, tanto en el sector privado como en el público. En la esfera del trabajo académico destaca el despojo parcial de derechos fundamentales derivados de un trabajo de tiempo completo y estable de profesores temporales que con la persistente contratación, se convierten en **eventuales permanentes**, oximoron con el que se trastoca la naturaleza permanente del trabajo a desarrollar con su consecuente contrato indeterminado, eliminando una buena parte de los derechos sustantivo de los que gozan los profesores indeterminados. Se conforma así, una suerte de **outsourcing parcial**. La evasión total de la relación obrero-patronal ocurre con la contratación de profesores por servicios profesionales para dar clases. En el sector administrativo proliferan las modalidades del así llamado, en el lenguaje situamero, “robo de materia de trabajo”, que en realidad constituye, en una gran medida, un auto robo por la colaboración sindical en la contratación irregular y al margen del contrato colectivo de decenas de trabajadoras y trabajadores para desarrollar funciones de base que, por el atraso y torpeza sindicales, no han sido incorporadas al Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB).

personal académico podía acceder al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del entonces CONACYT por lo que para el amplio subsector de académicos definitivos y de tiempo completo el sistema se inicia con el Estímulo a la Docencia e Investigación (EDI) al que en los siguientes años se sumarán otras cuatro becas y estímulos de pago de salario por productividad.⁹ Este proceso fue acompañado de una reforma del RIPPA para incorporar la permanencia procedente de la autonomía (Frac. VII del 3º Constitucional) y así darle cobertura falsamente legal. Se incorpora una tercera "P" para quedar como **RIPPPA** con lo que se incorpora el salario al marco unilateral de la legislación universitaria y del órgano colegiado. **El impacto más profundo se manifestará en la agudización del ya presente alejamiento de los académicos de la vida sindical**, pero también de todo tipo de actividad colectiva y colegiada de carácter académico y de gobierno institucional, incluyendo las mismas dictaminadoras. En la perspectiva patronal de corte neoliberal el principal propósito de las becas y estímulos, la destrucción del carácter mixto o único del sindicato mediante el alejamiento de los académicos de la vida sindical tendrá un éxito contundente, pero llevándose entre las patas a la propia institución¹⁰. Es tan profundo el impacto que no se requería ser adivino o experto en prospectiva para augurar, desde su inicio, el fracaso de los intentos de conformar un sindicato blanco del sector académico, como se puede constatar con el errático club del SPAUAM que sólo se alimenta de los errores del SITUAM aunque puntualmente en enero de cada año, sin faltar alguno, copia, pega y difunde su pronunciamiento que de manera abstracta dice respetar el derecho de huelga pero, año con año, se pronuncia de manera concreta en contra de la huelga del SITUAM. Con las becas y estímulos y la puesta en marcha de la nueva normatividad universitaria del RPPPA (Estatuto del Personal Académico -EPA-, en la mayoría de las instituciones universitarias) se da contenido a la permanencia de la Frac. VII del tercero constitucional con lo que se cierra el círculo perverso del despojo de la bilateralidad -en el ingreso y la promoción desde 1980/1981-, pero ahora en 1989 en materia salarial. La estabilidad en el empleo y el salario por un lado; la temporalidad y las becas y estímulos por el otro, son las dos caras de la misma

⁹ Ver el documento ya citado "AUTONOMÍA, BECAS Y ESTÍMULOS Y PENSIONES en la UAM 2025"

¹⁰ Es tan profundo el impacto de las becas y estímulos en la destrucción del ánimo de colaboración universitaria que, de ser espacios de participación voluntaria de parte los académicos -se prefiere dedicar el tiempo en otras actividades más redituables en puntos para la consecución de las becas y estímulos-, se recurre a la magia del azar para convertir a los afortunados en integrantes obligados de las dictaminadoras. La negativa se penaliza con la cancelación de las becas y estímulos del remiso.

moneda de la bilateralidad/unilateralidad. Ambos expresan las causas fundamentales que explican el alejamiento de los académicos de la vida sindical en particular y universitaria en lo general. Ambos, temporalidad y becas y estímulos, también constituyen los retos sustantivos de la política sindical en materia académica aún cuando de manera naturalmente paradójica, por sus previsibles impactos de larga data, ya no se cuente con la participación ineludible e insustituible del sector en la solución de sus propios problemas.

La errática política del SITUAM, los pseudoradicales. El punto de partida en el posicionamiento sindical fue bastante atinado al detectar desde su creación la serie de impactos negativos que tendría en las relaciones laborales, su naturaleza de pago a destajo y en los efectos perversos, de lo más desastrosos, en la esfera de la academia. Dentro de los múltiples análisis tempranos que se elaboran por parte de integrantes de la comunidad, destacamos el de nuestra coautoría que intenta desnudar la valía de las y los académicos a partir del costo de cada punto del TIPPA cuya suma obtenida integrará el ranking del valor personal e institucional (“tantos puntos...tanto vales”).¹¹ De cualquier manera, en su inicio, en 1989, había la posibilidad de reclamar la bilateralidad de este esquema aún a pesar de su contenido productivista e individualizante. De hecho en su Congreso Ordinario de 1990 el SITUAM aborda críticamente de forma acertada esos sistemas pero se equivoca rotundamente al rechazar la demanda de incorporación del esquema al marco bilateral. **El sindicato omitió esa demanda, con lo que se renunció a lo fundamental: la bilateralidad.** Con eso, el sindicato, por omisión, contribuyó con la visión patronal que ubicó estos ingresos en un terreno ajeno a la relación laboral y al pacto bilateral: los procedimientos y requisitos para su obtención fueron colocados como facultades de los órganos colegiados (Colegio Académico y Consejo Divisional), mientras que se otorgó a la figura bicéfala del Rector General, en su faceta de Presidente del Colegio y no como patrón, la facultad de fijar los montos de esta parte variable del salario. En la medida en que el sindicato ya no es partícipe en la negociación de la mayor parte del salario de una proporción mayoritaria de los académicos, éstos ya no perciben la utilidad de participar en un sindicato que no tiene

¹¹ Deshomologación salarial: ¿cuánto por punto? Salvador T. Porras Duarte y Luis Bueno Rodríguez, El Cotidiano 55, junio 1993.

incidencia en el establecimiento de esta parte sustantiva del salario y que normalmente sólo establecerá acuerdos salariales que simplemente legitiman el raquítico tope salarial de cada año. **El SITUAM pasa a sumarse a la autoridad como causante del alejamiento de los académicos de la vida sindical.**

A partir de entonces, la representación de la administración de la UAM ha tenido una negativa permanente a los reiterados reclamos sindicales de integración de las becas y los estímulos al salario en particular al salario tabular (01). Desde principios de los 90 casi no ha habido revisión contractual o salarial en donde el sindicato no haya incluido la demanda de integración de las becas y los estímulos al salario, la mayoría de las veces expresada como la integración de la totalidad de los montos de los cinco estímulos y becas, pero también en términos de una integración al 01 de dos de los estímulos, el ETAS y el EGA, dejando los otros tres para su integración al pacto también bilateral pero como salario variable. Habrá que admitir que, aunque tardíamente, el abogado Agustín Pérez Carrillo, reconocerá el carácter salarial de las becas y estímulos.¹² (Pérez Carrillo: 2004)

Es justamente en las dos esferas que integran la principal problemática educativa y laboral, la temporalidad y el sistema de pagos a destajo, que el SITUAM habrá de cometer profundas torpezas que lejos de revertir los impactos negativos acabaron contribuyendo al alejamiento de los académicos de la vida sindical.

Becas y Estímulos. La huelga de 1984. Además de lo ya señalado respecto a la negativa a reclamar la bilateralidad en el surgimiento de las becas y estímulos, resulta que en la huelga de 1994 el SITUAM sorpresivamente recibe por primera vez una propuesta de Convenio UAM-SITUAM de parte de la entonces Secretaria General de la UAM, Mtra. Magdalena Fresán Orozco. La propuesta, arrancada con la huelga, establecía la necesidad de realizar un diagnóstico, con la participación de la comunidad universitaria en foros bilateralmente organizados, para arribar a soluciones en el rumbo de una eventual integración total o parcial de los montos de las becas y estímulos al salario pactado con el sindicato.

¹² Si uno lee con atención su artículo de 2004 "LA JUBILACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS", quien fuera Abogado General de la UAM en los periodos 1981-1988 y 1989-1993, incluso se atreve a proponer "(b) Incorporar los montos de las becas y estímulos previstos en el ripppa al salario integrado para, en su caso, fijar el monto de las pensiones con base en dicho salario;".

Dos grupos de académicos se opondrán a la propuesta de la representación de la administración de la UAM. El primero, sin participación directa en la huelga, promueve abiertamente su oposición a la petición sindical alegando los impactos negativos que generaría un mayor salario en materia de impuestos.¹³ El segundo grupo, más influyente en la vida sindical aunque absolutamente minoritario, manipuló el así llamado Foro Académico, también minoritario y alegal, para oponerse a la propuesta patronal con el argumento pseudoradical de que el Pacto tenía que establecer sin mediaciones de diagnóstico alguno, la integración de forma inmediata del total de las becas y estímulos al salario tabular (01). Los mismos académicos que se habían opuesto a la formación de la Sección Académica, ahora usaban un espacio de reunión sumamente minoritario denominado Foro Académico para aparentar ante el Comité de Huelga que el sector académico tenía una posición, en este caso la suya: oponerse a la firma del Convenio por parte del entonces Secretario General del SITUAM, Antonio Venadero Valenzuela. Obviamente, la patronal recibió esta torpe decisión sindical con beneplácito para continuar en el futuro con su negativa a pactar algún acuerdo con el sindicato en esta materia que estiman de su exclusividad.

La Revisión Contractual de 2022 y las becas y estímulos. A partir de esa huelga sí hubo algunos intentos de arribar de nuevo a algún convenio UAM-SITUAM, incluida la posibilidad de dialogar con la Comisión de Carrera Académica decidida por el Colegio Académico que desde hace años se encuentra analizando la crisis de la carrera académica. Con algunos antecedentes, en 2005 un grupo de connotados académicos, coordinados por el Dr. Manuel Gil Antón, por encargo del rector general Luis Mier y Terán, realizarán un diagnóstico que dio cuenta tardía de la profunda crisis del sistema de becas y estímulos al advertir su ineficacia en el cumplimiento de sus propósitos y la degradación de la propia institución, pero que, inexplicablemente sólo atina a hacer propuestas que mantienen lo sustancial del mismo esquema, ignorando las causas fundamentales: la continuación del trabajo académico en un contexto de ingresos inciertos y en un marco de unilateralidad ilegal. Entre otras propuestas, las más importantes refieren a la conversión del sistema cuantitativo

¹³ Una vez levantada la huelga se le demostró a este grupo de académicos lo erróneo de sus cálculos. Era obvio que los cálculos habría que hacerlos sobre una base anual, y no quincenal, para incluir los impactos impositivos de un mayor salario derivado de la integración de las becas y estímulos en prestaciones tales como las vacaciones pagadas, la prima vacacional y el aguinaldo, entre otras. Sin embargo, el daño, irreversible hasta ahora, ya estaba hecho.

en otro de naturaleza cualitativa para atender las “trayectorias académicas”, limitar la autonomía del funcionamiento de las dictaminadoras y hacer obligatoria la evaluación de todo el personal académico, independientemente de si tramita o no alguna promoción o alguna beca o estímulo.¹⁴ Las propuestas no fueron aprobadas pero la sucesiva comisión de Carrera Académica del Colegio Académico elaborará en 2010 un Anteproyecto de Reforma a la Carrera Académica que retomará las propuestas anteriores.¹⁵ La actual comisión del colegio académico recorre una sucesiva prórroga sin atender la secular demanda de integración de las becas y estímulos al pacto bilateral ni la de la estabilidad de los trabajadores académicos temporales como parte de un urgente y obligado programa de renovación de la planta docente, pero sí, al parecer, recoge las originales propuestas del grupo de trabajo de 2005 que ya habían sido recogidas en el Anteproyecto de 2010.

En su momento, en 2010, la comisión de Colegio Académico, por acuerdo del mismo, sometió a consulta de la comunidad su Anteproyecto, oportunidad que aprovechó el Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM), de nuevo encabezado por Antonio Venadero, para fijar el 25 de mayo de 2010 la posición sindical, misma que en lo sustantivo fue ratificada por el Congreso Ordinario siguiente. En honor de su enorme importancia y sobre todo por su plena vigencia en los tiempos actuales, incorporamos a los anexos “El anteproyecto de carrera académica 2010. Comité Ejecutivo del SITUAM”, nombre con el que se intituló tal posición que fue entrega en la Oficina Técnica del Colegio Académico. Suscribimos por completo tal posición en la que se destacan el abordaje de la reforma al esquema de Becas y Estímulos, la organización académica de las áreas, la figura del Profesional de alto nivel en funciones de docencia y la del profesor por tiempo determinado en proceso de incorporación (con contrato a prueba). Evidentemente no sólo se ratifica por enésima vez el urgente reclamo sindical de incorporación de los montos de las becas y estímulos al pacto bilateral y al salario sino que, además, se ubica a este esquema de deshomologación salarial basado en la productividad individual y unilateralmente decidida como causa central de la profunda crisis académica de la institución, ya evidente desde entonces.

¹⁴ Gil, M. (Coord.), Casillas, M. A., et al. (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

¹⁵ Anteproyecto de Reforma a la Carrera Académica, Universidad Autónoma Metropolitana

Estamos próximos al término de los trabajos de la actual comisión del Colegio Académico y no advertimos señales que hablen de una vocación inclusiva de la diversidad de opiniones, que las convoque a una reflexión profunda de los estragos de estos esquemas de pago del trabajo universitario. Ni siquiera el gran peso simbólico del 50 aniversario de la UAM sirvió para desterrar el sectarismo frente a actores centrales de la historia de la construcción de la UAM. La UAM se cerró al tiempo de la diversidad e ignoró a su sindicato y sus opiniones.

No fue sino hasta la revisión contractual de 2022 que de nuevo el sindicato tiene en sus manos una nueva y firme oportunidad de integración de las becas y estímulos, cuando en el marco de la demanda de mejora salarial, la representación de la administración recupera planteamientos sindicales del pasado e incorpora la necesidad del diseño de un nuevo tabulador de académicos, lo que significaba justamente el abordaje de los ingresos derivados de las becas y estímulos. (Ver Anexo 1)

De nueva cuenta el sindicato hace gala de su torpeza cuando los grupos de activistas golpistas, en medio de un caos organizativo de funcionamiento sindical virtual prohíben que el sindicato haga contrapropuesta para mejorarla en la mesa de negociaciones e incluso impiden firmar la propuesta de la universidad que, aunque perfectible, era totalmente conveniente y firmable. De hecho, integrantes de la Comisión Negociadora de la revisión contractual de 2022 construyeron una contrapuesta que intentaba mejorar la de por sí aceptable propuesta patronal. (Ver Anexo 2) Se repite la historia a un nivel tal que pareciera que la representación de la universidad se arriesga a presentar tales propuestas a sabiendas de que el sindicato las va a rechazar por la colaboración consciente o inconsciente que encuentra en las filas sindicales. En ambos casos -1984 con Antonio Venadero y en 2020 con Jorge Dorantes, como Secretarios Generales-, los opositores prefirieron, como en muchos otros casos, no beneficiar a los y las trabajadoras cuando el mérito de esos avances corresponde a comités ejecutivos que no son de sus preferencias. En el último caso, estos opositores agrupados en diversos grupos de interés no iban a permitir que una parte de la negociadora que había encabezado el discurso de la mejora salarial y la agenda académica capitalizara los avances dada la cercanía del cambio de comité ejecutivo que, desde la huelga de 2019 y aún desde antes, venían contruyendo los opositores con desesperación monetaria.

Temporales.

Autonomía y Laudo. Observamos el mismo tipo de comportamiento de estos grupos secuestradores de la democracia sindical respecto a la otra gran problemática que explica, por su falta de solución, el alejamiento de los académicos de la vida sindical. Nos referimos a la problemática de los temporales que originalmente se deriva de la elevación a rango constitucional de la autonomía -de corte feudal, habría que insistir- que otorga, en una lectura sesgada, la facultad exclusiva a las instituciones de definir los términos de ingreso y promoción del personal académico y que, complementada con la norma laboral en la LFT, va a legitimar la contratación de temporales para labores de carácter permanente como son la docencia y la investigación. Como veremos abajo, de cualquier manera existió y existe espacio suficiente para acordar, aún con la lesiva legislación universitaria, en el marco de la bilateralidad sindicato-universidad, los mecanismos para la obtención de la definitividad de los temporales. Ha faltado voluntad política y competencia de ambos lados de la relación laboral y lealtad a los principios sindicales de parte de representantes y activistas del organismo gremial.

También en este terreno se hizo presente la tozudez sindical. Desde inicios de los 80 el sindicato ha incluido en sus pliegos petitorios de revisiones contractuales la demanda de estabilidad de los temporales académicos con distintas formulaciones. La más recurrente fue aquella que pretendía replicar el concurso preferencial establecido en el CCT para convertir a los ayudantes un profesores asistentes y que, bien visto, se utiliza para la extensión de jornada de los profesores y técnicos académicos de medio tiempo. (Ver cláusulas 65 X, 93, 95 II, 142, 143, 144 y 145; 141).

El asunto del concurso preferencial para ayudantes resulta sumamente interesante para dilucidar las posibilidades de establecer en el escenario de la relación laboral UAM-SITUAM la definitividad de los temporales. Como se puede comprobar, este concurso preferencial existe desde las primeras Condiciones Generales de Trabajo de 1976 y se conservaron en el Contrato Colectivo y en su versión vigente. Eso significa que este mecanismo de ingreso, bilateralmente establecido, sobrevivió a la regulación de la autonomía y a la norma laboral de 1980, pero, sobre todo, sobrevivió al laudo de 1981. Es la legislación universitaria que va

a recoger posteriormente el concurso preferencial establecido originalmente en el pacto bilateral (CGT-CCT) para colocarlo en el RIPPPA.

Como es notorio, a diferencia de una serie de cláusulas contractuales que en materia de ingreso y promoción utilizan expresiones tales como “Según lo establece el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA)” o expresiones similares para indicar que el legislador es el Colegio Académico y el instrumento normativo el RIPPPA, en el caso del concurso preferencial se mantiene la bilateralidad plena cuando la cláusula 142 del CCT, que no del RIPPPA, textualmente señala que *“Los ayudantes tienen derecho a participar preferencialmente en los concursos de oposición para plazas de asistente que abra la Universidad...”*.

Es así que en las ORIENTACIONES RELEVANTES SURGIDAS EN LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO, al abordar la Clasificación del personal académico, el RIPPPA copia el CCT para establecer que

“2.1.2 Por lo que respecta a la de “ayudante”, el Colegio Académico pretendió equilibrar los derechos de estos académicos con los principios establecidos para el ingreso de los profesores por tiempo indeterminado. De este esfuerzo, resultó un **concurso de oposición cerrado**, en donde se otorga un **derecho preferencial** a los ayudantes para el caso de convocatorias para plazas de asistentes por tiempo indeterminado.” (Énfasis propio)

Por si no fuera suficiente, y a pesar del laudo, en el ánimo del legislador universitario presente en la aprobación del RIPPPA prevaleció la supremacía de la contratación indeterminada o definitiva cuando en los procedimientos de ingreso se anota que

2.3.3 En el Capítulo II del Título Quinto, al señalarse que la naturaleza de ciertas necesidades académicas condicionan la procedencia del ingreso de personal académico por tiempo determinado, se resaltó que el espíritu del Reglamento se daba en razón de **favorecer el ingreso definitivo del personal académico** de la Universidad, razón por la cual se limitaron en lo posible los casos de contratación por tiempo determinado.

Por otra parte, se decidió **recomendar a los consejos divisionales el análisis de los casos de contratación temporal justificados por una misma causal en más de dos ocasiones consecutivas**, para que si los casos y la programación académica lo permitiesen, **se convirtiera en definitiva** la plaza de que se trata. (Énfasis propio)

La sabiduría colectiva del SITUAM hizo bien en sustentar y seguir sustentando la demanda de la definitividad de los temporales en el concurso preferencial que, por su plena bilateralidad y carácter laboral, no admite pretexto de falsa exclusividad facultativa. La propia legislación universitaria ha servido para que sindicato incorpore en su demanda el

cumplimiento de las facultades de los órganos divisionales, directores de división y jefes de departamento para convertir las plazas curriculares en definitivas como lo prescribe el punto 2.3.3. transcrito arriba. Ha faltado voluntad política y cumplimiento de las facultades de los funcionarios institucionales y, duele decirlo, también de las representaciones sindicales.

Resulta tan sencillo construir un convenio bilateral análogo, con procedimiento incluido, que respete el CCT y el RIPPPA que no se entiende la persistencia del problema. ¿Cuál es el problema si se firma un Convenio que establezca que

Los trabajadores académicos de tiempo determinado tienen derecho a participar preferencialmente en los concursos de oposición para plazas de asistente, asociado o titular que abra la Universidad. En estos casos, las Comisiones Dictaminadoras los evaluarán antes de que reciban los documentos de los demás aspirantes siempre y cuando la CMGVPIPPA les haya remitido las solicitudes de respectivas para concursos de oposición, antes de que transcurran 5 días después de que la convocatoria haya sido autorizada por el Director de la División. Los trabajadores académicos de tiempo determinado tendrán este derecho siempre que se hubiere mantenido la relación de trabajo durante tres años, e incluso un año después de haber terminado ésta, y que en este plazo exista una convocatoria autorizada. En caso de que el trabajador académico de tiempo determinado obtenga la plaza de profesor definitivo, será considerado como trabajador por tiempo indeterminado. (Paráfrasis de la cláusula 42 del CCT)

De pleno derecho, los términos para el ingreso de los Ayudantes como profesor asistente se establecen en las cláusulas 65 X, 93, 95 II, 142, 143, 144 y 145 del CCT, mientras el artículo 114 del RIPPPA que forma parte del Capítulo I Personal académico ordinario por tiempo indeterminado, integrante del Título Tercero Ingreso del Personal Académico, no hace más que repetir de manera sintética lo que establece el CCT en las cláusulas mencionadas:

"[Según se establece en el CCT] En concurso de oposición para plazas de profesor asistente, los ayudantes que participen y tengan más de un año de haber ingresado serán evaluados para que, si alguno de ellos puede cubrir la plaza, el dictamen se dé en su favor; si no es así, se continuará con el concurso de oposición, pasando a evaluar a los demás aspirantes." (Artículo 114 del RIPPPA) (Frase encorchetada propia)

Revisión contractual de 2010.

Al igual que las demandas de integración de las becas y estímulos al salario y al pacto bilateral, el sindicato siempre ha encontrado una negativa a encontrar una solución a esta ilegal precariedad a la que se somete a los "temporales permanentes". De cualquier manera, la terquedad sindical sí encontró algunas respuestas positivas que intentaban

encontrar una ruta de solución que no lastimara las supuestas facultades exclusivas de diversas instancias de la universidad. Destacamos aquí una de ellas, de triste historia, que contemplaba el compromiso del rector general de presentar para su aprobación una propuesta de solución ante el Colegio Académico, cuestión que cumplió no sin antes hacer la labor necesaria entre las autoridades integrantes de esa máxima instancia de gobierno de la UAM para que la rechazaran, con lo que quedó demostrado que el convenio celebrado con el sindicato sólo se firmó para ayudar a conjurar la huelga. En todo este trayecto, el sindicato continuó explorando distintas formulaciones de solución del problema. La más avanzada hasta la fecha se presentó en la revisión de 2010 cuando el sindicato propone, además de la reivindicación del concurso preferencial, la realización en el trayecto de las negociaciones en la prehuelga, la realización de un estudio estadístico del uso de las 16 causales de plazas temporales contempladas en el RIPPPA y en el propio CCT. El propósito era construir un índice de uso de las causales y probar las causales de mayor ocurrencia en su uso, destacadamente, como se demostró, el sabático. Con este así llamado “Índice de Temporalidad”, que en el fondo habla de un número de plazas temporales que se podrían convertir en plazas definitivas, se aterrizaría un acuerdo para aumentar las plazas definitivas que serían ocupadas por los temporales que reunieran ciertos requisitos. Con esto, si se percibe bien, no sólo se resolvería la problemática de la temporalidad sino que se disminuiría, hasta casi desaparecer, el número de temporales de la UAM: El número de definitivos aumentaría a un nivel tal que permitiría cubrir los huecos generados por las 16 causales de temporalidad que, con el índice estadísticamente construido, advierten de una necesidad permanente. La UAM aceptó la argumentación sindical que también argumentó en el rumbo de combatir el uso irracional del tiempo de un sinnúmero de académicos de alto nivel desperdiciado en el trabajo derivado de su pertenencia a las Comisiones Dictaminadoras Divisionales encargadas de los concursos de Evaluación Curricular, pérdida de un tiempo que no se dedicaba a las labores sustantivas de la UAM y que además generaba una serie de gastos de dinero tirado a la basura. La representación de la UAM proporcionó los datos estadísticos de 10 años de uso de las causales de temporalidad con lo que la parte sindical construyó, en el trayecto de la prehuelga, el multicitado índice de temporalidad. A

partir de esto, finalmente se firma un Convenio UAM-SITUAM que hablaba de la realización de entrevistas con los Directores de División y Jefes de Departamentos para incidir en un diseño de las plazas tal que favoreciera la incorporación de los temporales a plazas definitivas. El trabajo concreto para hacer esto posible fue abandonado por la representación del SITUAM y la administración de la universidad tampoco hizo gran cosa por darle solución a un problema que no solo advierte de la grosera precariedad laboral de los académicos temporales sino que deteriora la calidad del trabajo académico.

La Revisión Contractual de 2022 y los temporales. En esta revisión contractual la representación de la administración presentó una propuesta que intentaba dar respuesta conjunta a dos peticiones sindicales que pretenden ampliar el derecho a concurso de oposición preferencial reconocido en el CCT para los ayudantes. En la primera petición se trata de usar ese derecho para que los técnicos académicos pudieran convertirse en profesores y la segunda para que los académicos temporales, profesores o técnicos académicos, se convirtieran en definitivos. La propuesta de la UAM, muy disminuida en sus alcances si se consideran propuestas anteriores, simplemente compromete a la Secretaria General de la UAM a someter a la consideración de la Comisión de Carrera Académica integrada en octubre de 2019 la pertinencia del derecho preferencial para atender las dos peticiones sindicales. Las consideraciones que acompañan a esta propuesta de acuerdo único no hacen más que destacar de manera parcial las normas de carácter constitucional (3ro, Frac. VII), laboral (353-L de la LFT) y universitaria (RIPPPA, Colegio Académico y Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos) para legitimar la secular interpretación que otorga la exclusividad a la institución para definir los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Se omite en estas consideraciones la parte sustantiva del 353-L de la LFT y toda mención a las cláusulas bilateralmente pactadas contenidas en el CCT relacionadas con el concurso preferencial.¹⁶

¹⁶ En su considerando, la UAM alude de manera parcial a su facultad supuestamente exclusiva de regular los aspectos académicos, pero evita mencionar la relación de tiempo indeterminado de obvia naturaleza laboral, bilateral por lo tanto, en tratándose de la LFT. Textualmente se establece que “Artículo 353-L.- *Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter*, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los *requisitos y procedimientos que las propias*

(Ver Anexo 3) Con todo y sus limitaciones, la propuesta de la UAM posibilitaba que la comisión de Carrera Académica de Colegio, cuya existencia misma habla de un renovado reconocimiento de la ya vieja crisis en la que se desempeña la UAM en esta temática, pudiera decidir en sentido positivo las peticiones sindicales para finalmente someterlas a la aprobación del órgano máximo de gobierno de la UAM. En el sindicato ciertamente preferimos que la solución al problema ocurra como la puesta en operación de un acuerdo plenamente bilateral pero la torpeza sindical se hace presente nuevamente al rechazar la firma de una propuesta que no es satisfactoria pero que para los temporales que padecen la precariedad pudiera ser una solución. Una parte de la representación sindical en la negociadora elaboró una contrapropuesta que reivindica en los Considerandos el carácter laboral y bilateral de la problemática aludiendo a la LFT, al CCT y al derecho al concurso preferencial, al mismo tiempo que añadía un Segundo acuerdo para incorporar al cuerpo del CCT la solución que acordara el Colegio, con lo que se sentarían las bases para el abordaje de casos futuros. (Ver Anexo 4) Todo se tiró a la basura cuando, con afanes electoreros, la otra parte de la comisión negociadora boicoteó la mera consideración de la contrapuesta sindical y evitó que se presentara en la mesa de negociación. Al igual que la propuesta de mejora salarial de la representación de la UAM, la propuesta sobre los temporales de la UAM, ambas insatisfactorias pero firmables, tampoco formó parte de los acuerdos de la revisión contractual. Aunque usted no lo crea.

universidades o instituciones establezcan.” (En cursivas lo que la UAM recupera de este artículo en su propuesta de acuerdo; en negritas lo que deliberadamente oculta) Si se sabe leer, se podrá entender, en congruencia con la letra y el espíritu de la LFT, que lo que define el carácter temporal, definitivo o indeterminado de la relación laboral -de tipo bilateral- y del contrato que le acompaña es el carácter o naturaleza del trabajo a desarrollar y no el mecanismo utilizado para la contratación o ingreso que bien podría ser, en lugar del concurso de oposición o la evaluación curricular, por dedazo, como facultad de algún funcionario, por votación universal, directa o secreta o cualquiera otro.

ANEXOS

Anexo 1 Mejora Salarial, Becas y Estímulos. Propuesta de la representación de la administración de la UAM (2022).

PETICIÓN PRIMERA

ACUERDO _/2022 QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, RELACIONADO CON LAS GESTIONES PARA MEJORAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE BASE

CONSIDERACIONES

1. A través de los acuerdos 15/2008, 03/2010, 01/2011, 02/2014 y 06/2019, la Universidad y el Sindicato integraron un grupo de trabajo para analizar la forma de mejorar el salario de los trabajadores de base.

Particularmente, en el Acuerdo 01/2011, se realizó un ajuste al Tabulador de Salarios del Personal Administrativo de Base y las partes se comprometieron a analizar, discutir y acordar un nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base.

2. En el Acuerdo 06/2019, los secretarios generales de la Universidad y del Sindicato se comprometieron a atender el rezago salarial, a concretar una metodología que permita solucionar la problemática del empalme y las distancias entre los rangos y niveles salariales; así como las inconsistencias que presentan el Tabulador de Personal Administrativo de Base y el Tabulador de Personal Académico de Base.

Asimismo, ambas partes coincidieron en que para la atención de esta problemática era necesario tomar como referencia los tabuladores de otras instituciones públicas de educación superior, cuyos puestos guarden similitud, y que para la elaboración de la metodología deben definir, previamente y de manera bilateral, los criterios generales.

Derivado de lo anterior, un grupo de trabajo integrado por la Universidad y el Sindicato estableció como parte de la metodología, el análisis de las condiciones laborales y salariales, las funciones, así como los requisitos que se exijan en los puestos de los trabajadores de base.

3. En el marco de la revisión salarial y contractual 2022, el Sindicato demandó una mejora salarial para el personal de base, que aborde la problemática de empalme, distancias entre los rangos, niveles salariales y las inconsistencias que presenta el tabulador de personal administrativo de base; la problemática específica del tabulador del personal académico de base, así como los ajustes para ambos tabuladores.
4. La Universidad, por su condición de organismo descentralizado del Estado, depende del subsidio anual que le otorga el Gobierno Federal para incrementar el salario de sus trabajadores; asimismo, por disposición del artículo 59 de la

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para atender las necesidades que impliquen recursos presupuestales regularizables, requiere de la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

5. La Universidad refrenda su interés y disposición para retomar las gestiones de recursos que le permitan ofrecer, en su caso y en un breve tiempo, una mejora en los salarios de los trabajadores de base.

Conforme a lo anterior, la Universidad y el Sindicato suscriben el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO

Como parte de la búsqueda de soluciones a la problemática expuesta por el Sindicato relacionada con la estructura del tabulador de personal administrativo de base, la Universidad retomará de inmediato las gestiones ante el Gobierno Federal, encaminadas a la obtención de los recursos adicionales que le permitan presentar al Sindicato una propuesta de mejora salarial para los trabajadores de base.

SEGUNDO

La Universidad informará al Sindicato sobre el resultado de las gestiones realizadas y, en caso de que se obtengan recursos adicionales en el ejercicio fiscal 2022, dentro de los 15 días hábiles siguientes, presentará al Sindicato la propuesta del tabulador para mejorar el salario de los trabajadores.

TERCERO

Una vez que se suscriba el tabulador por ambas partes, se aplicará el pago en la siguiente quincena y se presentará ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 30 días hábiles siguientes.

CUARTO

Con independencia de las gestiones que se realicen y de la eventual obtención de recursos, ambas partes integrarán un grupo de trabajo dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma de este Acuerdo, conformado con 3 representantes de cada parte, que se encargará de realizar un análisis del Tabulador de Salarios del Personal Académico, cuyos resultados serán presentados dentro de los 90 días hábiles siguientes, a la Secretaria General de la Universidad y al Secretario General del Sindicato para que acuerden lo conducente.

Ciudad de México, a 1° de febrero de 2022

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SINDICATO

Norma Rondero López
Secretaria General

Jorge Dorantes Silva
Secretario General

Anexo 2. Mejora Salarial, Becas y Estímulos. Contrapropuesta sindical 2022 (No presentada en la mesa de negociación)

PETICIÓN PRIMERA

ACUERDO _/2022 QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, RELACIONADO CON LAS GESTIONES PARA MEJORAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE BASE

CONSIDERACIONES

1. A través de los acuerdos 15/2008, 03/2010, 01/2011, 02/2014 y 06/2019, la Universidad y el Sindicato integraron un grupo de trabajo para analizar la forma de mejorar el salario de los trabajadores de base. Particularmente, en el Acuerdo 01/2011, se realizó un ajuste al Tabulador de Salarios del Personal Administrativo de Base y las partes se comprometieron a analizar, discutir y acordar un nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base.
2. En el Acuerdo 06/2019, los Secretarios Generales de la Universidad y del Sindicato se comprometieron a atender el rezago salarial, a concretar una metodología que permita solucionar la problemática del empalme y las distancias entre los rangos y niveles salariales; así como las inconsistencias que presentan el Tabulador de Personal Administrativo de Base y el Tabulador de Personal Académico de Base. Así mismo, ambas partes coincidieron en que para la atención de esta problemática era necesario tomar como referencia los tabuladores de otras instituciones públicas de educación superior, cuyos puestos guarden similitud, y que para la elaboración de la metodología deben definir, previamente y de manera bilateral, los criterios generales. Derivado de lo anterior, un grupo de trabajo integrado por la Universidad y el Sindicato estableció como parte de la metodología, el análisis de las condiciones laborales y salariales, las funciones, así como los requisitos que se exijan en los puestos de los trabajadores de base.
3. En el marco de la revisión salarial y contractual 2022, el Sindicato demandó una mejora salarial para el personal de base, que aborde la problemática de empalme, distancias entre los rangos, niveles salariales y las inconsistencias que presenta el tabulador de personal administrativo de base; la problemática específica del tabulador del personal académico de base, así como los ajustes para ambos tabuladores.
4. La Universidad, por su condición de organismo descentralizado del Estado, depende del subsidio anual que le otorga el Gobierno Federal para incrementar el salario de sus trabajadores; así mismo, por disposición del artículo 59 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para atender las necesidades que impliquen recursos presupuestales regularizables, requiere de la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
5. La Universidad refrenda su interés y disposición para retomar las gestiones de recursos que le permitan ofrecer, en su caso y en un breve tiempo, una mejora en los salarios de los trabajadores de base. Conforme a lo anterior, la Universidad y el Sindicato suscriben el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO

Como parte de la búsqueda de soluciones a la problemática expuesta por el Sindicato relacionada con la estructura del tabulador de personal administrativo de base, la Universidad retomará de inmediato las gestiones ante el Gobierno Federal, encaminadas a la obtención de los recursos adicionales en un plazo máximo de dos meses que le permitan presentar al Sindicato una propuesta de mejora salarial para los trabajadores de base. Las gestiones continuarán si no hubiera resultados positivos y suficientes.

SEGUNDO

La Universidad, sin renunciar a sus facultades y obligaciones, integrará al Sindicato a la gestiones y, en su caso, le informará sobre el resultado de las mismas y, en caso de que se obtengan recursos adicionales en el trayecto del ejercicio fiscal 2022, dentro de los 15 días hábiles siguientes, la presentará al Sindicato para proceder a la integración de una comisión bilateral a cargo de atender la problemática de la estructura salarial y la comparación con otras instituciones y, con esto, concretar la propuesta del tabulador para mejorar el salario de los trabajadores.

TERCERO

Una vez que se suscriba el tabulador por ambas partes, se aplicará el pago en la siguiente quincena y se presentará ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 30 días hábiles siguientes. El pago tendrá una retroactividad al 1 de febrero de 2019.

CUARTO

Con independencia de las gestiones que se realicen y de la eventual obtención de recursos, ambas partes integrarán un grupo de trabajo dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma de este Acuerdo, conformado con 3 representantes de cada parte, que se encargará de realizar un análisis del conjunto de los ingresos del Personal Académico productos de su trabajo para definir un nuevo Tabulador de Salarios del Personal Académico, cuyos resultados serán presentados dentro de los 90 días hábiles siguientes, a la Secretaria General de la Universidad y al Secretario General del Sindicato para que acuerden lo conducente.

Ciudad de México, a 1° de febrero de 2022

POR LA UNIVERSIDAD

Norma Rondero López
Secretaria General

POR EL SINDICATO

Jorge Dorantes Silva
Secretario General

Anexo 3. Definitividad para Técnicos Académicos y Profesores Temporales.
Propuesta de la representación de la administración de la UAM (2022).

ADICIÓN DE CLÁUSULAS

PETICIONES 3 y 4

ACUERDO 12022 QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, PARA ANALIZAR LA PERTINENCIA DE REGLAMENTAR UN DERECHO PREFERENCIAL EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

CONSIDERACIONES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 3, fracción VII, faculta y responsabiliza a las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía para gobernarse a sí mismas y para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 353-L, prescribe que corresponde exclusivamente a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, regular los aspectos académicos, y que las evaluaciones académicas deben realizarse por el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades establezcan.

El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) regula los procedimientos académicos y administrativos en esta materia, como son las vías de ingreso, categorías, tiempo de dedicación y tipos de contratación de su personal académico, así como los órganos e instancias de apoyo facultadas para determinar, definir y aprobar la planeación y las necesidades académicas.

El Colegio Académico, como órgano facultado para modificar el RIPPPA, en la sesión 465, celebrada el 16 de octubre de 2019, integró una comisión con el mandato de analizar integralmente lo relativo a la carrera académica y proponer, en su caso, las reformas reglamentarias correspondientes, misma que continúa con el desarrollo de sus trabajos (Comisión de Carrera Académica).

La Secretaría General de la Universidad, por disposición del artículo 64 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos, es la Coordinadora de esta Comisión.

En el marco de la revisión salarial y contractual 2022, el Sindicato formuló dos peticiones relacionadas con la posibilidad de que se considere lo siguiente:

a) El derecho preferencial de los técnicos académicos para participar en los concursos de oposición de profesor asociado o titular.

1 de 2

b) El derecho preferencial de profesores y técnicos académicos contratados por tiempo determinado y con una antigüedad de al menos cinco años, o que hayan sido contratados durante nueve trimestres en los últimos cinco años o por quince trimestres en total, para participar en los concursos de oposición de profesor asociado o titular.

Conforme a lo anterior, la Universidad y el Sindicato suscriben el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO

La Secretaria General de la Universidad se compromete a presentar ante la Comisión de Carrera Académica los temas referidos en la consideración 6, a efecto de que se analice la pertinencia de reglamentar un derecho preferencial para que los técnicos académicos contratados por tiempo indeterminado y determinado, así como los profesores por tiempo determinado, tengan la posibilidad de participar en los concursos de oposición para profesor asociado o titular.

Ciudad de México, a 1º de febrero de 2022.

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SINDICATO

Norma Rondero López
Secretaria General

Jorge Dorantes Silva
Secretario General

Anexo 4 Definitividad para Técnicos Académicos y Profesores Temporales.
Contrapropuesta Sindical 2022 (No presentada en la mesa de negociación)

ADICIÓN DE CLÁUSULAS

PETICIONES 3 y 4

ACUERDO **12022** QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, PARA ANALIZAR LA PERTINENCIA DE REGLAMENTAR UN DERECHO PREFERENCIAL EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

CONSIDERACIONES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 3, fracción VII, faculta y responsabiliza a las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía para gobernarse a sí mismas y para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 353-L, prescribe que corresponde exclusivamente a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, regular los aspectos académicos, y que las evaluaciones académicas deben realizarse por el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades establezcan.

El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) regula los procedimientos académicos y administrativos en esta materia, como son las vías de ingreso, categorías, tiempo de dedicación y tipos de contratación de su personal académico, así como los órganos e instancias de apoyo facultadas para determinar, definir y aprobar la planeación y las necesidades académicas.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) prescribe las jornadas, horarios y duración de los contratos en función de la naturaleza de la función a desarrollar, privilegiando la estabilidad laboral.

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) regula las jornadas, horarios y duración de los contratos en función de su duración indeterminada o determinada y en congruencia con la LFT.

La cláusula 142 del CCT establece el derecho a participar preferencialmente en los concursos de oposición para los ayudantes, por lo que este acuerdo bilateral puede ser ampliado para otros trabajadores académicos.

El Colegio Académico, como órgano facultado para modificar el RIPPPA, en la sesión 465, celebrada el 16 de octubre de 2019, integró una comisión con el mandato de analizar integralmente lo relativo a la carrera académica y proponer, en su caso, las reformas reglamentarias correspondientes, misma que continúa con el desarrollo de sus trabajos (Comisión de Carrera Académica).

La Secretaría General de la Universidad, por disposición del artículo 64 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos, es la Coordinadora de esta Comisión.

En el marco de la revisión salarial y contractual 2022, el Sindicato formuló dos peticiones relacionadas con la posibilidad de que se considere lo siguiente:

El derecho preferencial de los técnicos académicos para participar en los concursos de oposición de profesor asociado o titular.

Técnico académico titular	AZC	CUA	IZT	LER	XOC	TOTAL	%
E	8	10	24	0	31	73	70.87
D	2	2	6	0	7	17	16.50
C	2	0	1	0	5	8	7.77
B	2	1	0	0	1	4	3.88
A	0	0	1	0	0	1	0.97
Totales	14	13	32	0	44	103	100.00

Técnico académico asociado	AZC	CUA	IZT	LER	XOC	TOTAL	%
C	0	1	2	0	2	5	71.43
B	1	0	0	0	0	1	14.29
A	1	0	0	0	0	1	14.29
Totales	2	1	2	0	2	7	100.00

El derecho preferencial de profesores y técnicos académicos contratados por tiempo determinado y con una antigüedad de al menos cinco años, o que hayan sido contratados durante nueve trimestres en los últimos cinco años o por quince trimestres en total, para participar en los concursos de oposición de profesor asociado o titular.

Académicos de tiempo determinado, sin importar duración de la jornada

	Izt	Cua	Azc	Ler	Xoc	Total	%
Profesor titular	64	41	36	7	23	171	24.89
Profesor asociado	110	27	120	31	137	425	61.86
Profesor asistente	0	0	0	0	4	4	0.58
Técnico académico titular	3	5	3	0	6	17	2.47
Técnico académico asociado	1	0	0	0	1	2	0.29
Ayte. Posgrado	26	3	18	0	21	68	9.90
TOTALES	204	76	177	38	192	687	100
Tercer Trimestre 2021							

Académicos de tiempo determinado, con al menos cinco años de antigüedad.

	Izt	Cua	Azc	Ler	Xoc	Total	%
Profesor titular	5	6	1	0	5	17	41.46

Profesor asociado	6	2	7	0	7	22	53.66
Asesor en Área Clínica Titular	0	0	0	0	2	2	4.88
TOTALES	11	8	8	0	14	41	100
Tercer Trimestre 2021							

Conforme a lo anterior, la Universidad y el Sindicato suscriben el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO

La Secretaría General de la Universidad se compromete a presentar ante la Comisión de Carrera Académica los temas referidos en la consideración 9 en los términos demandados por el sindicato así como el presente Acuerdo, a efecto de que se analice la pertinencia de extender el derecho preferencial establecido en el CCT para los ayudantes para que los técnicos académicos contratados por tiempo indeterminado y determinado, así como los profesores por tiempo determinado, tengan la posibilidad de participar en los concursos de oposición para profesor asociado o titular.

SEGUNDO

La Secretaría General de la Universidad y el Sindicato se comprometen a incorporar al CCT lo que pudiera acordar el Colegio en este tema.

Ciudad de México, a 1º de febrero de 2022.

POR LA UNIVERSIDAD

Norma Rondero Lopez
Secretaria General

POR EL SINDICATO

Jorge Dorantes Silva
Secretario General

Luis Bueno R