



Informe

**Secretaría de Asuntos
Académicos**

INFORME DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS

COMITÉ EJECUTIVO 24-26

DR. VALERIANO RAMIREZ MEDINA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elementos materiales:

Se recibió:

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

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

AGENDA ACADEMICA PENDIENTE:

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

- Plazas no cubiertas.
- Concursos declarados desiertos.

ACCIONES DESARROLLADAS:

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

11. Después del emplazamiento se llevaron a cabo dos reuniones de Agenda Académica más en ellas se volvió abordar los temas pendientes en los que se destacaron las labores de los Técnicos Académicos y de los Profesores contratados por tiempo determinado, la respuesta de la Rectoría fue que la comisión sólo estaba discutiendo los elementos sobre las condiciones generales de trabajo académico y sobre los temporales aún sin propuestas.
12. Durante estas reuniones se presentó la demanda de pago0 de tiempo extraordinario para el personal docente, comprobando el tiempo de trabajo no pagado, ya que el tiempo de contrato no corresponde al tiempo laborado, la Rectoría reconoce esta situación y propone el pago necesario.
13. Se participó en la sesión del Colegio Académico en donde se hace la propuesta sobre Técnicos Académicos en la que busca reducir la participación docente de este sector.
14. Se presentó un pronunciamiento y se busca una nueva Agenda Académica.

PENDIENTES DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS ACADMICOS:

1. Demanda de tabulación para Técnicos Académicos, la solución es proponer a la comisión de Carrera Académica mesas de trabajo tendientes a la reconsideración de la labor docente de este sector y establecer un acuerdo con la representación de Rectoría en donde se garantice la programación de los Técnicos en las UEA's correspondientes, así como los estímulos a la docencia.
2. Demanda de basificación de los profesores contratados por tiempo determinado, la solución que se presenta es una mesa de trabajo con Rectoría en donde se revisen las plazas no cubiertas en las diferentes unidades y revisar por unidad, coordinación y departamentos las necesidades y establecer un acuerdo en donde se haga un programa de concursos de oposición preferentes para regularizar su situación laboral.
3. Demanda de pago extraordinario a profesores contratados por tiempo determinado, así como los profesores de medio tiempo y tiempo parcial contratados por tiempo indeterminado, así como su incorporación a los programas de becas y estímulos. La solución es establecer una mesa de trabajo y establecer un programa de regularización de pagos, y la firma de los acuerdos correspondientes con la representación de Rectoría.
4. Demanda de ampliación de jornada para los profesores contratados por tiempo indeterminado de medio tiempo y tiempo parcial, debido a que se les exige trabajo más allá de su jornada contratada, lo que demuestra la necesidad de

contratación, la solución es establecer un acuerdo con Rectoría para crear el programa correspondiente.

5. Demanda de hostigamiento y violencia laboral debido a la política de represalias y formas de trabajo en las diferentes unidades y departamentos, por lo que se requiere establecer comisiones de trabajo mixtas, con representación sindical y representación de la institución para garantizar los derechos laborales de los académicos, así como establecer sanciones a las autoridades responsables de las agresiones.

PLAN DE ACCIÓN.:

1. Establecer una estrategia de trabajo con los Grupos Internos Coordinadores en particular con las representaciones académicas (GICs) de cada una de las unidades y hacer una evaluación de la situación de los concursos curriculares, así como las condiciones laborales del sector académico, considerando a los Técnicos académicos, Profesores de Tiempo indeterminado de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, así como la posibilidad de que a través de las Comisiones Mixtas Generales de Promoción e Ingreso del Personal Académico se establezcan los concursos de oposición preferenciales, así como la ampliación de jornada.
2. Presentar un diagnóstico por unidad y plantear agendas de trabajo, que incluyan Agendas Laborales Académicas por unidad.
3. Establecer Agendas Académicas Laborales con Rectoría para mantener la discusión sobre el acuerdo 06/2024 y generar su cumplimiento.
4. A partir de los diagnósticos por unidad, presentar una agenda general, y con ella establecer las demandas que llevarán a la conformación del pliego petitorio que llevará al emplazamiento a huelga de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 26-28.

OBSERVACIONES GENERALES

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

La representación de la UAM siempre se mantuvo en la posición de no dar solución y se negaron sistemáticamente a firmar acuerdos con la representación sindical, sino

por el contrario se escudaron en que la mayor parte de los conflictos tiene que pasar por las propuestas del Colegio Académico.

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

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

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