situam

CMGVPIPPA

MAYO, 2021

4 CGO 4

UAM
AZCAPOTZALCO

20, 21 y 22 de Mayo / 2021

PONENCIA

Política Laboral

- Precariedad Laboral

Tema: Política Laboral
Subtema: Precariedad Laboral

Retomar acuerdos UAM-SITUAM como parte del proceso de basificación de académicos por tiempo determinado

Introducción

El trabajo en la CMGVPIPPA nos ha permitido comprobar la forma en que los administradores de la UAM precarizan el trabajo académico. Tanto los compañeros que tienen una contratación por tiempo indeterminado, como los contratados por tiempo determinado son víctimas de la precarización laboral, solo que los mecanismos para unos y otros son distintos. Las actividades que realizan los académicos por tiempo determinado son muy importantes para el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad; sin embargo, en pocas ocasiones se les reconoce, por ejemplo, ni siquiera son mencionados en los informes del Rector General a diferencia de los profesores de base. Es decir existe discriminación en el trato, lo cual es una forma de precarización. Podemos pensar que esta situación no existe en la UAM, sino que sucede únicamente en empleos fuera de la universidad, que los salarios diferenciados, la distinta cantidad de horas trabajadas, los horarios discontinuos, etc., son situaciones fuera del espacio universitario. Les tenemos una mala noticia. Esta dualidad de trato laboral, se usa con los compañeros temporales de la UAM. Aunque en ellos descansa una parte muy importante de la docencia, se les asignan cargas docentes mayores que a los académicos por tiempo indeterminado, que deberían ser similares ya que cuentan con los mismos derechos según la cláusula 25 del CCT. Por otra parte, el exceso de docencia también afecta el derecho de los compañeros académicos al balance entre docencia e investigación de acuerdo a la cláusula 184 CCT, y ni qué decir del condicionamiento de las prestaciones como el aguinaldo, la prima vacacional o el vale de despensa entre otros, sin embargo ¿el verdadero problema radica en la falta reconocimiento y pago de prestaciones?

Analicemos ahora el caso del personal que está contratado por tiempo indeterminado, donde el mecanismo de precarización es distinto. Para este grupo de profesores se usan las becas y estímulos que simulan una “compensación” como pago “extraordinario”: Beca de Apoyo a la Permanencia (BAP), Estímulo a la Docencia e Investigación (EDI), Estímulo a la Trayectoria Sobresaliente (ETAS), entre otras. En el caso de estas formas de precarización, toda la comunidad hemos naturalizado que aquellos que se “esfuerzan” “que hacen más” “se merecen un reconocimiento económico”. Cuando en realidad todos los profesores deberían recibir un salario que les permita dedicarse sin presiones a aquellas actividades propias de la academia. El sistema de “reconocimientos” tiene toda una maquinaria de dictaminadores y tablas de puntajes. Lo sorprendente es, lo fácil que las personas se incorporan a este tipo de sistemas discriminatorios y explotadores, que los mantienen en un estrés constante y en una indefinición de ingresos. Los profesores encadenados a este sistema no tienen la certidumbre de recibir el pago que compense su producción académica, pero tampoco saben cómo terminarán al final de su carrera como profesores, pues el salario base sin compensaciones ni becas puede ser la antesala de una vejez con escasez económica.

¿Qué dicen los números al respecto del sistema cruel de discriminación laboral y del estrés continuo para servir a múltiples evaluaciones? El propio Dr. Peñalosa en su informe 2020 presenta los siguientes datos: “La Unidad Azcapotzalco reúne la mayor cantidad de académicas y académicos: 991; seguida por Xochimilco con 904 profesores e Iztapalapa con 849; le siguen Cuajimalpa y Lerma con 169 y 75 docentes respectivamente. A su vez, CSH, presente en las cinco Unidades universitarias, es la División Académica con más profesoras y profesores adscritos: 1143; le siguen CBI con 704; CBS con 632; CAD con 400 y, finalmente, CCD y CNI con 55 y 54 académicas y académicos respectivamente. Por lo que respecta a la edad de la planta académica, el promedio es de 59.2 años. Del total, 35.2% se encuentran dentro del rango de 61-70 años de edad; en tanto que el 26.9% tiene entre 51 y 60 años. Las académicas y académicos de entre 41 y 50 años representan 17.1%; seguidos de aquellos que son mayores de 70 años, quienes conforman 15.1% del total del profesorado. Las profesoras y los profesores menores de 30 y hasta 40 años, constituyen el 5.8 por ciento.

-- La alta habilitación de la planta académica es uno de los principales sustentos del prestigio institucional desde hace décadas y, en 2020, dicha condición se ratificó: 89.3% de las profesoras y los profesores de la UAM cuentan con estudios de posgrado, 60.7% tiene doctorado y 28% cuenta con maestría.

Por Unidad universitaria, del cuerpo académico de la Unidad Lerma 100% posee estudios de posgrado y 99.4% de los docentes de la Unidad Cuajimalpa satisfacen esta misma condición. En la Unidad Iztapalapa, 94% de los académicos cuentan con algún tipo de posgrado; seguidos por los adscritos a las Unidades Xochimilco y Azcapotzalco, con 88% y 83.7%, respectivamente.

-- La pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores representa el reconocimiento a una labor de investigación seria y de calidad, que contribuye al desarrollo científico, tecnológico y humanístico de la nación. En tal sentido, en 2020, el Conacyt reportó que 1164 profesoras y profesores pertenecen a este sistema, lo que representa 38.9% de la planta académica de la UAM, con un incremento marginal respecto al año anterior. Por su distribución en el SNI, 177 son candidatas o candidatos, 607 se encuentran en el nivel I, 231 en el nivel II y 149 en el nivel III.

-- Otro de los programas nacionales que reconocen la alta habilitación de las profesoras y profesores uam es el PRODEP, instrumentado por la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP), que otorga el Perfil Deseable a quienes se destacan por una labor académica integral. Esta distinción también presenta un incremento marginal respecto al año anterior, al obtener el perfil 1221 académicas y académicos; lo que implica que se detuvo la disminución de 2.3% registrada en 2019.

-- En lo referente a cuerpos académicos de la UAM reconocidos por el PRODEP, 259 alcanzaron dicho reconocimiento, de los cuales 101 se mantuvieron considerados como en formación, 75 en consolidación y 83 como consolidados.”

Otra forma que se usa para precarizar el trabajo académico es no otorgar tiempos completos a los profesores de medio tiempo. ¿Por qué no se contratan suficientes profesores o se extienden las jornadas a tiempos parciales y medios tiempos? Esta situación es ridícula, no existe justificación al respecto. Sobre todo si consideramos que hacen falta muchos profesores y al menos existen plazas disponibles de jubilados y fallecidos. Más adelante veremos la gran cantidad de alumnos inscritos en comparación de la menguada plantilla de profesores, que además tienen que impartir clases en posgrado. ¿Por qué los jefes de departamento en lugar de solicitar un perfil acorde con el de sus

profesores de medio tiempo, envía otro totalmente distinto cuando solicita plazas definitivas? Peor aún ¿cómo es posible que, cuando la CMGVPIPPA envía los documentos de los profesores en lista de espera para extensión de jornada, las dictaminadoras no les otorgan el tiempo completo, cuando además hay profesores de más de 15 años siendo de medio tiempo? ¿Por qué estos profesores tienen que justificar ampliamente la solicitud de extensión de jornada presentando productos de trabajo y actualizando su currículum cuando la extensión de jornada debiera ser un trámite automático en cuanto se abre un concurso de oposición en ese departamento? Nuevamente es clara la presencia de una de las características de la precarización que señalamos con anterioridad, la dualidad.
Un último ejemplo de los mecanismos que se usan al interior de la universidad para precarizar el trabajo, es la negativa constante para otorgar cambios de adscripción. Se tienen casos de más de 10 años esperando cambios de adscripción.

No podemos seguir naturalizando las prácticas de inestabilidad en el empleo de las y los compañeros temporales. El Sindicato en su conjunto tiene que asumir la responsabilidad de no permitir el maltrato y la vulneración de los derechos laborales de los académicos. Tampoco podemos permitir que desde la rectoría se insista en hacernos creer que el sector académico es un sector privilegiado con altos salarios.
Es evidente que la situación es muy compleja, y por esto es necesario realizar un trabajo de análisis más profundo que permita al Sindicato generar estrategias que detengan los mecanismos que han implementado los administradores de la Universidad para empobrecer las condiciones laborales del sector académico.
Nos falta un recorrido muy largo para comprender ¿qué es la precarización?, ¿cuáles son sus efectos? ¿a través de qué mecanismos se ha implementado en la UAM? ¿qué puede hacer el SITUAM para detenerla? El Congreso tendrá que analizar y en su caso hacer propuestas para fortalecer la estabilidad en el empleo y mejorar las condiciones de trabajo del sector académico.

Parece que lo que está de fondo en la problemática que acabamos de describir, es el modelo de Universidad. Debemos decidir cuál es el modelo que queremos y el proyecto de nación para las próximas generaciones. O aceptamos la privatización y continuamos con el modelo neoliberal o avanzamos en un proyecto de universidad pública, gratuita y cuya finalidad sea que sus egresados se incorporen a la sociedad y ocupen puestos en los que puedan aplicar sus conocimientos para coadyuvar en la solución de los problemas sociales del país y no solamente pasen a engrosar la larga cadena de profesionistas insatisfechos con la vida y con un empleo mediocre pero que cubre las necesidades de los empresarios.

Consideramos que una manera de evitar que se continúen reproduciendo las formas de precarización empleadas por los administradores de la UAM, es que todos los trabajadores conozcan los acuerdos pactados de manera bilateral. En el caso de los compañeros temporales, es necesario exigir su basificación a través de los acuerdos UAM/SITUAM ya firmados. En el caso de los compañeros que solicitan extensión de jornada también se tiene un acuerdo que no se cumple, y que es necesario difundir para que sea conocido por todos los trabajadores, y se exija su cumplimiento a los directores de división, jefes y comisiones dictaminadoras.

Los Acuerdos UAM-SITUAM

Estos acuerdos tienen su sustento legal en el artículo 12 del CCT. Tienen naturaleza obligatoria ya que son firmados por ambas partes. Los acuerdos UAM-SITUAM son compromisos vigentes, que la Universidad y el Sindicato no han dado continuidad en muchos casos. Sin embargo, es importante retomarlos ante la negativa de la Universidad a generar nuevos compromisos con el Sindicato. Además, es obligación de la Universidad difundirlos ampliamente, en especial cuando son de interés general para los trabajadores.

La problemática de los académicos por tiempo determinado, tiene una historia ya larga en la UAM, y el Sindicato la conoce. Para tratar de resarcir estas circunstancias ha establecido varios acuerdos. A continuación presentamos dos de los acuerdos más importantes UAM-SITUAM respecto a los académicos temporales, el primero vigente desde 1984 y el segundo desde el 2011. Se transcriben las partes más importantes de dichos acuerdos y se anexan los documentos completos para su consulta.

Acuerdo 1/84. En relación con la problemática del personal académico por tiempo determinado.

Se manifestó "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."

ACUERDOS

1. *La Representación de la Universidad considera que el proceso de ingreso para cubrir plazas por tiempo indeterminado, proceso que se programa en función de las necesidades de los planes y programas académicos, también se considere, en la medida de lo posible, la incorporación programada de las plazas temporales a plazas definitivas.*
2. *Independientemente de lo anterior, ambas representaciones acuerdan analizar, para buscar formas de solución, a corto plazo, la problemática del personal académico por tiempo determinado.*

A pesar de este acuerdo, no se ha resuelto la problemática del personal académico por tiempo determinado. Sin embargo, consideramos que se debe retomar el análisis por ambas representaciones para encontrar formas de solución. Y también que se busquen alternativas para lograr la incorporación programada de los académicos por tiempo determinado a plazas definitivas. Varios años después del acuerdo 1/84, esta problemática fue retomada en el acuerdo 11/2011. En este acuerdo se formó un grupo bilateral de análisis de la problemática, que entregó estadísticas respecto a las contrataciones tanto por causal como por Unidad académica. Sus resultados fueron las siguientes recomendaciones.

Acuerdo 11/2011. Relacionado con el uso de las causales de contratación de personal académico por tiempo determinado.

La UAM y el SITUAM acuerdan presentar, a través del Rector General, las siguientes recomendaciones:

1a. A los consejos divisionales

De acuerdo con los requerimientos, especificidades y proyectos académicos de cada división, al aprobar la determinación anual de las necesidades del personal académico por tiempo indeterminado, en términos del artículo 117 del RIPPPA, analicen las causales y recurrencia de las contrataciones de profesores por tiempo determinado, sus perfiles, así como las actividades que han realizado y los proyectos académicos a los que se han incorporado.

2a. A los directores de división
Al presentar las necesidades del personal académico ante los consejos divisionales, en términos del artículo 34, fracción V del Reglamento Orgánico, analicen las estadísticas de las contrataciones temporales y las necesidades reales de docencia en función de las cargas académicas asignadas al personal académico por tiempo determinado.
3a. A los jefes de departamento
Al redactar las convocatorias para ingreso de personal académico por tiempo indeterminado, conforme a lo previsto en el artículo 118 del RIPPPA, consideren las características académicas básicas y la especificación de las categorías del personal requerido, determinadas por el consejo divisional.
Al presentar al director de división las necesidades del personal académico, en términos del artículo 58, fracción XI del Reglamento Orgánico, analicen la recurrencia de las causales y frecuencia de las contrataciones temporales de una misma persona, los perfiles requeridos y las cargas académicas de los profesores temporales.

Los datos presentados en el acuerdo 11/2011, muestran que del año 2000 a mayo de 2010 se contrataron 5036 profesores, de los cuales 1657 habían tenido más de una contratación temporal y 158 habían tenido, al menos, cinco contrataciones temporales no consecutivas. En este acuerdo, se demostró algo que era evidente, que la causal principal para las contrataciones de los académicos por tiempo determinado es la de sabático. Sin embargo, como muestra el dato de profesores con al menos cinco contrataciones, las necesidades académicas de un mismo perfil son recurrentes. Esto es evidencia de cómo ya no son necesidades académicas temporales, sino permanentes, y que se deben cubrir con un académico por tiempo indeterminado.
Estos datos son de hace ya más de 10 años, pero la problemática no sólo persiste, sino se ha incrementado, ya que la antigüedad de los académicos por tiempo determinado ha aumentado. La contratación reiterada de académicos por tiempo determinado, es la evidencia de que las necesidades académicas cubiertas NO son temporales, y dicho perfil debiera solicitarse para concurso de oposición. Además, considerando también que los compañeros por tiempo determinado han desempeñado labores sustantivas para la Universidad por muchos años de alguna manera la Universidad se los debería reconocer, por ejemplo con un concurso preferencial.

Como Sindicato debemos retomar la problemática de los académicos temporales, primero solicitando se vuelva hacer una análisis del número de académicos que existen en la Universidad, su antigüedad, cuáles y cuántos cursos han impartido y el número de alumnos atendidos. Generar propuestas que sean presentadas ante Colegio Académico de soluciones posibles para resolver esta problemática.

También es importante dar a conocer estos acuerdos a los responsables de generar las convocatorias a las plazas de concurso de oposición de académicos. Los jefes de departamento que elaboran las convocatorias, los directores de división, que aprueban y presentan dichas convocatorias, y los consejos divisionales que aprueban las necesidades académicas de los departamentos. Esto es relevante, ya que los jefes y los directores cambian con frecuencia (cada cuatro años, pero en distintos momentos en cada unidad), y la mayoría no conocen los acuerdos UAM-SITUAM. Estos acuerdos, si bien no resuelven completamente la situación, hacen visible la problemática de los académicos temporales, y piden el análisis interno en las divisiones de las necesidades académicas recurrentes y la

consideración de los académicos temporales para solicitar personal académico por tiempo indeterminado.

Propuesta
Solicitar en una agenda laboral (no esperar hasta la revisión), la formación de una comisión bilateral UAM-SITUAM que analice la problemática de los compañeros académicos por tiempo determinado. Algunos temas abordarse propuestos: antigüedad de los académicos por tiempo determinado, su carga académica, balance docencia-investigación, UEAS impartidas, entre otros. Que esta comisión tenga como mandato entregar en un plazo no mayor a un trimestre un análisis completo respecto al número y categoría de académicos temporales, su antigüedad, su carga académica (tanto en número de UEA, cómo en número de alumnos atendidos), y el balance docencia-investigación en el trabajo académico de los académicos temporales. Esta comisión debe contar con todos los insumos necesarios para hacer su función, es decir toda la información que se requiera por parte de la Universidad. También en esta mesa, exigir que se den a conocer a los órganos competentes (jefes, directores y consejo divisional) los acuerdos 01/84 y 11/2011.

Para dar seguimiento a estos trabajos, proponemos que la estructura sindical asociada a la problemática académica, sea la responsable de analizar la información, y luego hacer propuestas que lleven a nuevos acuerdos. Es decir, el Secretario de Asuntos Académicos, los Responsables de Asuntos Académicos de los GICs y los Asesores Académicos. Esto sin dejar de lado la información que pueda brindar la CMGVPIPPA, así como otras comisiones como la de Tabuladores respecto a sus funciones particulares en los temas académicos. También es importante que el CAS sea parte de estos trabajos, como sitio de análisis, vigilancia, y generador de propuestas de solución que luego puedan ser presentadas a CGD y a la Universidad.

Mientras tanto es importante exigir que la Universidad difunda los Acuerdos UAM SITUAM a los jefes y directores de división, así como a los consejos académicos. Esto para que consideren los perfiles de los académicos temporales que han laborado en sus divisiones para la elaboración de convocatorias por tiempo indeterminado. Sobre todo considerando la posibilidad de que pronto ocurra el retorno de los concursos de oposición, y que se publiquen una gran cantidad de convocatorias que tienen mucho tiempo atrasadas, más las acumuladas por defunciones y jubilaciones.

“POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL”

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE VIGILANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

GISELA REYES JIMÉNEZ. UNIDAD AZCAPOTZALCO
DRA. LETICIA ARREGUI MENA. UNIDAD CUAJIMALPA
LIC. CLAUDIA GUTIÉRREZ SERRANO. UNIDAD IZTAPALAPA

ACUERDO NUMERO 01/84 ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA, EN RELACION CON LA PROBLEMATICA DEL PERSONAL ACADEMICO POR TIEMPO DETERMINADO.

C O N S I D E R A C I O N E S

Que por diversas causales previstas en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, la Universidad contrató trabajadores académicos por tiempo determinado que atienden necesidades contempladas en los Planes y Programas Académicos aprobados por los Organos Colegiados y que dicha situación problemática está siendo analizada en distintos foros.

Que con motivo de la revisión contractual 1984 el Sindicato demandó, como una petición fundamental, la estabilidad laboral de los trabajadores académicos temporales.

Que en la exposición de motivos del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia se estableció 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 ".

Asimismo, se manifestó " 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 ".

En virtud de la coincidencia de la preocupación respecto del personal académico por tiempo determinado, se emiten los siguientes.

A C U E R D O S

1. La representación de la Universidad considera que en el proceso de ingreso para cubrir plazas por tiempo indeterminado, proceso que se programa en función de las necesidades de los planes y programas académicos, también se considere, en la medida de lo posible, la incorporación programada de las plazas temporales a plazas definitivas.

2. Independientemente de lo anterior, ambas representaciones - acuerdan analizar, para buscar formas de solución, a corto - plazo, la problemática del personal académico por tiempo determinado.

POR LA REPRESENTACION DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

MTRO. JORGE RUIZ DUEÑAS

POR LA REPRESENTACION DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.

DR. HUGO ABOITES AGUILAR

ACUERDO 11/2011 QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, RELACIONADO CON EL USO DE LAS CAUSALES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO DETERMINADO

ANTECEDENTES

I. Derivado de la petición sindical, consistente en establecer un indicador sobre el uso de las causales de contratación por tiempo determinado y considerar la apertura de plazas por tiempo indeterminado para la incorporación del personal académico temporal, en la revisión contractual 2010-2012 la UAM y el SITUAM, mediante el Transitorio Vigésimo Noveno del Contrato Colectivo de Trabajo, se comprometieron a integrar un grupo bilateral encargado de realizar este análisis para identificar el estado que prevalece en estos procedimientos y, en su caso, acordar y presentar recomendaciones a los órganos competentes de la Universidad, a través del Rector General.

   En dicho Transitorio se indicó también la necesidad de considerar la debida observancia del artículo 3°, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; del Capítulo XVII, Título Sexto, de la Ley Federal del Trabajo; del Contrato Colectivo de Trabajo; del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y, en general, de las competencias de los órganos de la Universidad.

II. El grupo de trabajo se integró el 19 de febrero de 2010 y se reunió este mismo día, así como el 19 de marzo, 21 de mayo, 2 y 15 de junio de 2010.

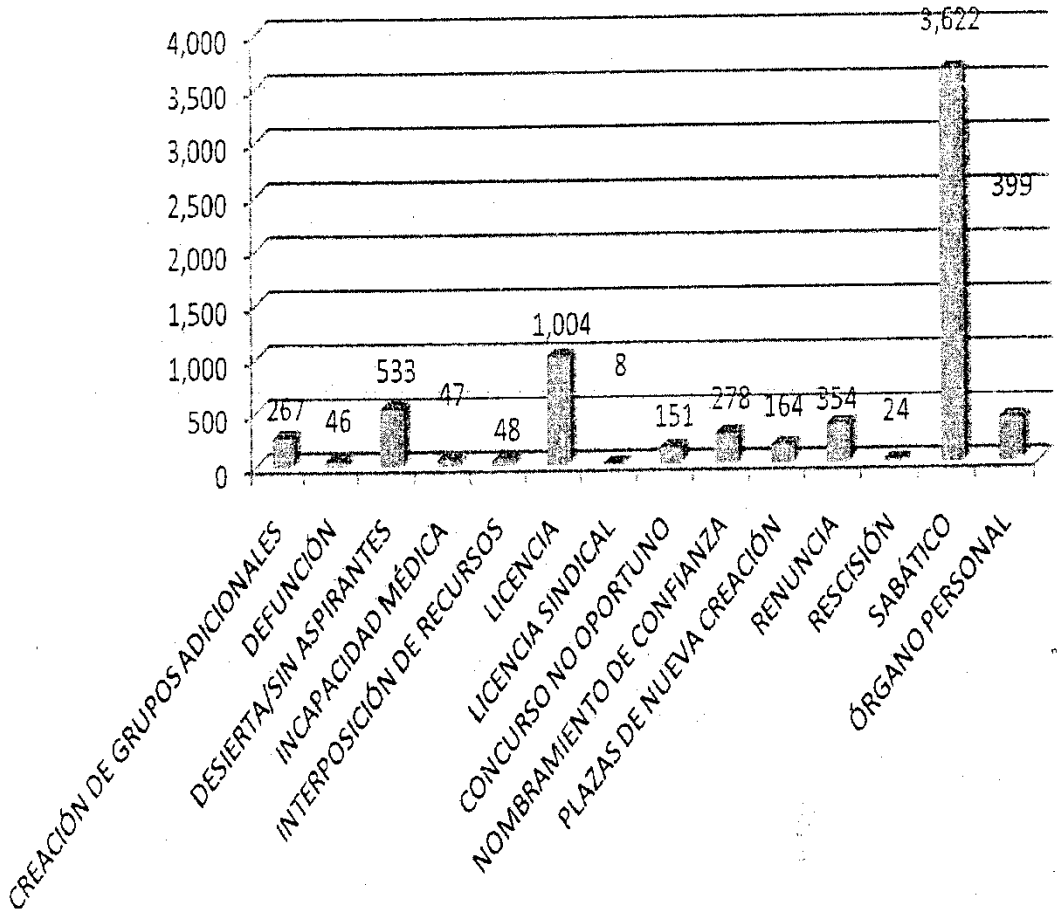
III. Para el desarrollo de su trabajo, el grupo contó con información estadística sobre el uso de las causales de plazas de tiempo determinado de 2000 a mayo de 2010; con el número de profesores que han sido contratados por tiempo determinado en el mismo periodo, con la relación de los profesores por tiempo determinado que actualmente tienen una contratación laboral con la Universidad y las causales que han generado dichas contrataciones.

CONSIDERANDO

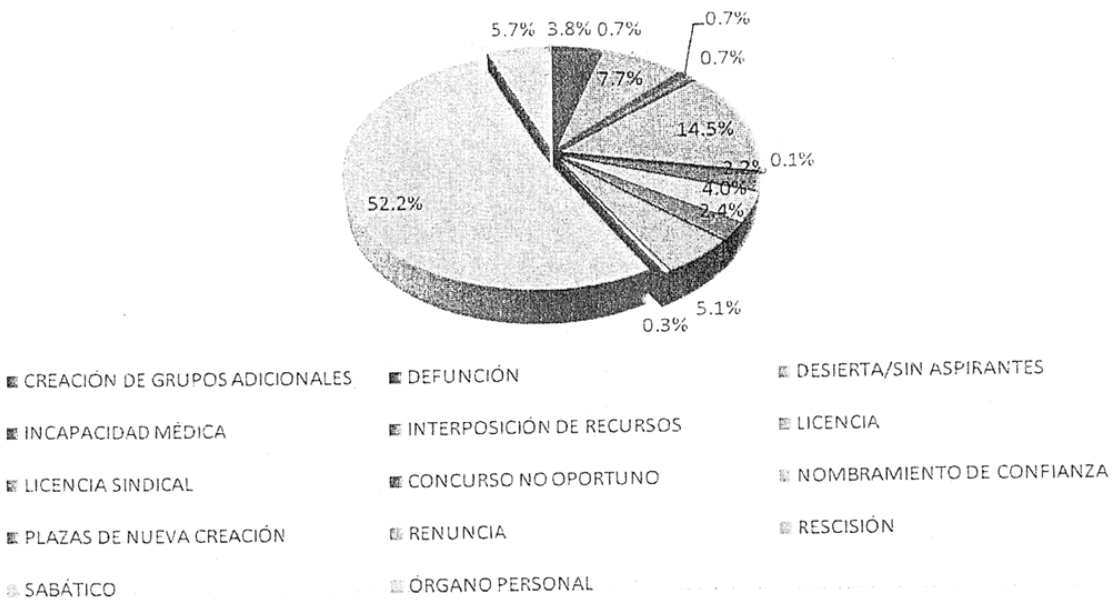
1. Que el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), en su artículo 139, establece 16 causales para el ingreso de personal académico por tiempo determinado hasta por un año.

2. Que el grupo de trabajo analizó la problemática expuesta, en particular la relacionada con la necesidad de la Universidad para contratar personal académico por tiempo determinado, tal como se muestra en las siguientes gráficas:

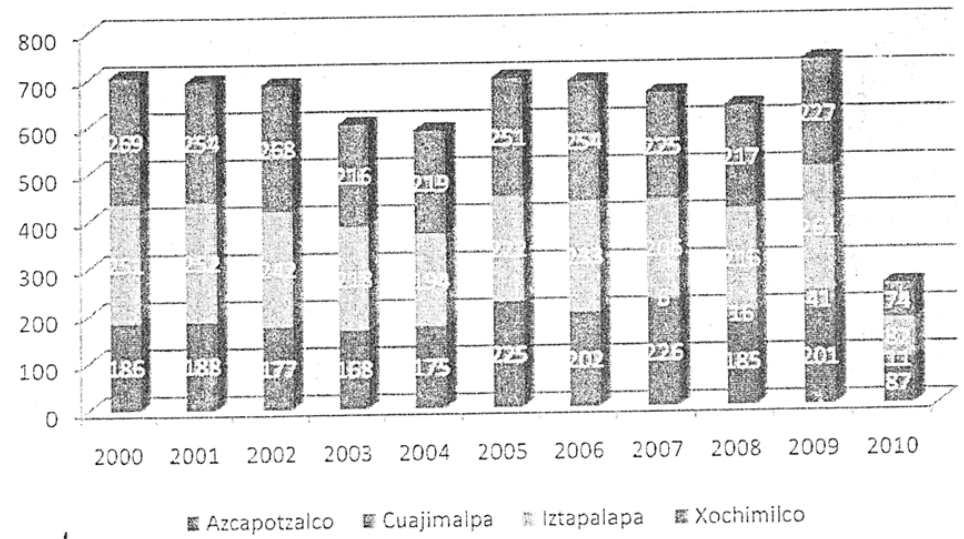
Contrataciones temporales por causal
Total UAM 2000-2010



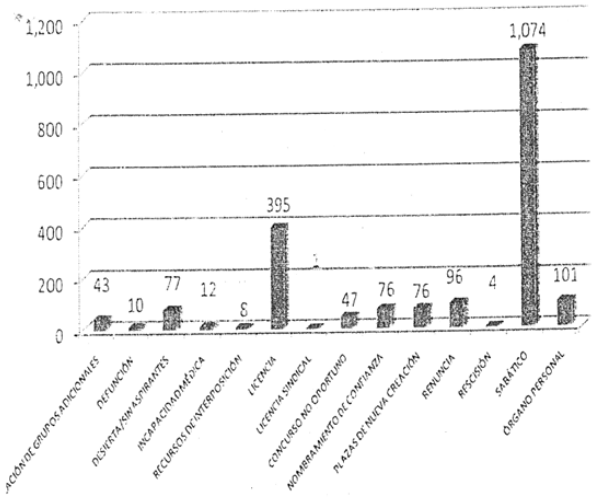
Contrataciones temporales por causal
Total UAM 2000-2010

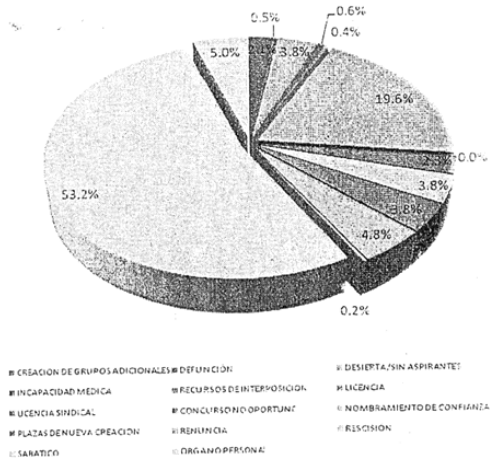


Contrataciones temporales por Unidad
2000 - 2010

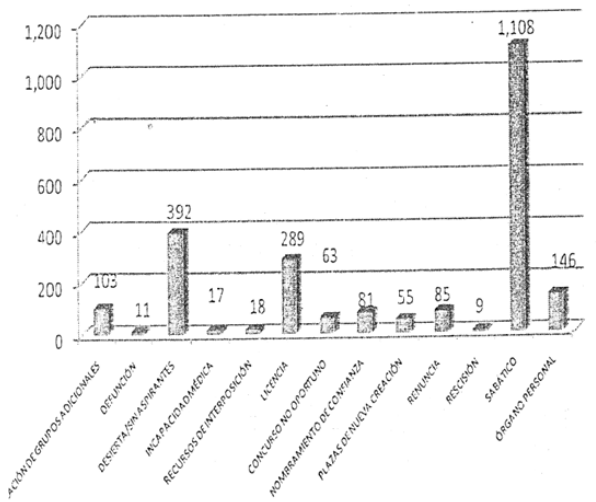


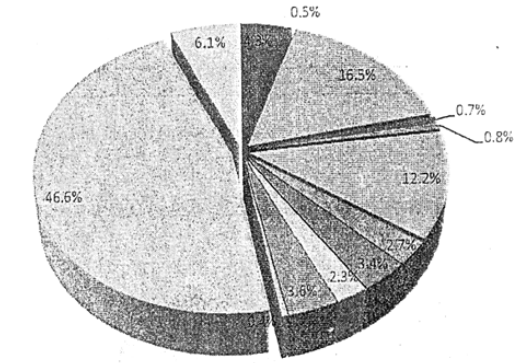
Contrataciones temporales por causal
Azcapotzalco 2000-2010



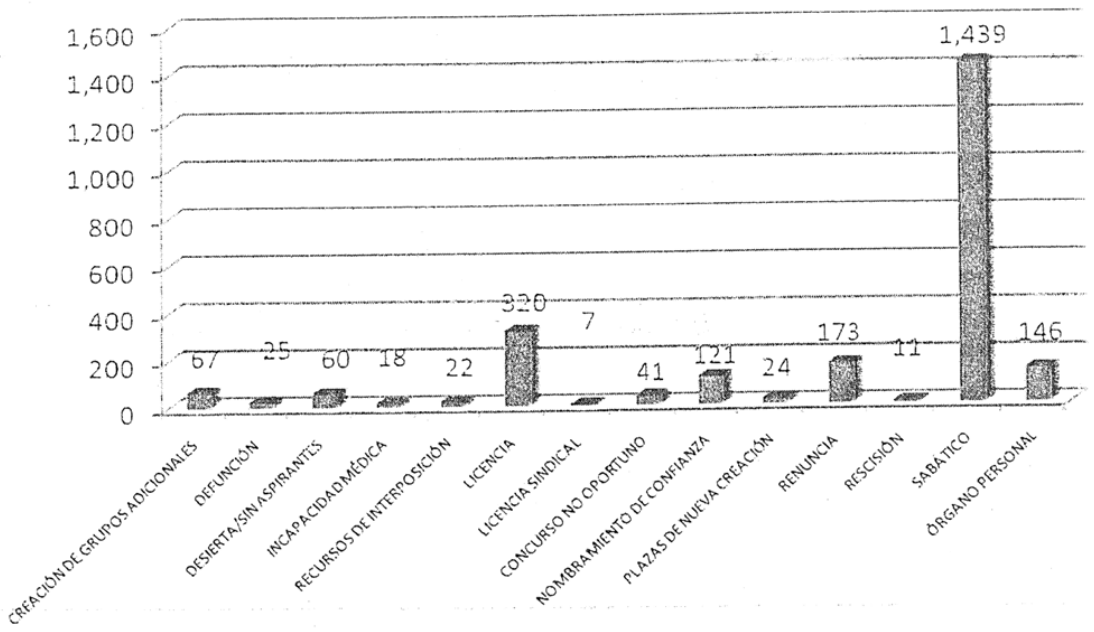


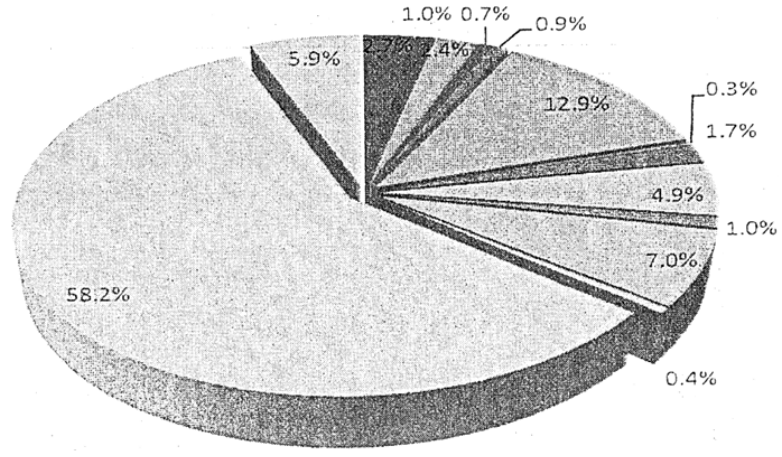
Contrataciones temporales por causal
Iztapalapa 2000-2010





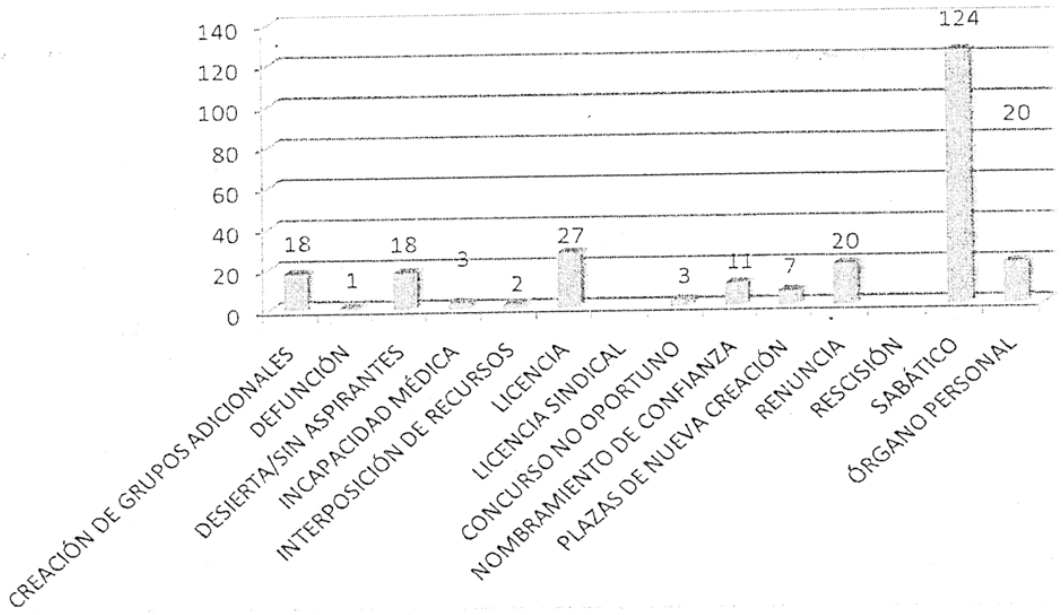
Contrataciones temporales por causal
Xochimilco 2000-2010



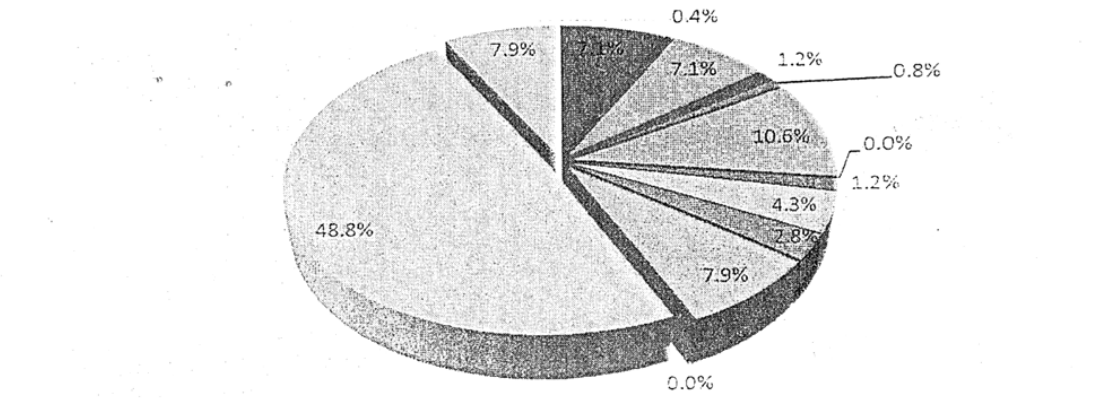


Contrataciones temporales por

causal
UAM 2010



Contrataciones temporales por causal
UAM 2010



3. Con base en los datos anteriores y en la información estadística sobre las causales de contratación del personal académico por tiempo determinado, y con la finalidad de establecer un indicador que facilite a los órganos de la Universidad realizar las acciones de planeación con respecto a la determinación de necesidades de personal académico por tiempo indeterminado, se advierte lo siguiente:

   a) La Universidad, del 2000 a mayo de 2010, ha realizado un total de **6945** contrataciones de personal académico por tiempo determinado: **2020** en Azcapotzalco, **74** en Cuajimalpa, **2377** en Iztapalapa y **2474** en Xochimilco.

   b) Del total de dichas contrataciones, las más significativas corresponden a las causales por sabático (52.2%), licencia (14.5%), concurso declarado desierto o sin aspirantes registrados (7.7%) y nombramiento como órgano personal (5.7 %).

   c) Entre 2000 y 2009 se realizaron, en promedio, 669.1 contrataciones al año, de las cuales 193.3 corresponden a Azcapotzalco, 229.5 a Iztapalapa y 240 a Xochimilco.

   d) Al mes de mayo de 2010 se han realizado 254 contrataciones, siendo las más significativas 124 por sabático, 27 por licencia, 20 por renuncia y 20 por designación como órgano personal.

   e) De 2000 a mayo de 2010 se han contratado en total 5036 profesores, de los cuales 1657 han tenido más de una contratación temporal y 158 han tenido, al menos, cinco contrataciones temporales no consecutivas.

Conforme a lo anterior, la UAM y el SITUAM suscriben el siguiente:

A C U E R D O

La UAM y el SITUAM acuerdan presentar, a través del Rector General, las siguientes recomendaciones:

1ª A los consejos divisionales

De acuerdo con los requerimientos, especificidades y proyectos académicos de cada división, al aprobar la determinación anual de las necesidades de personal académico por tiempo indeterminado, en términos del artículo 117 del RIPPPA, analicen las causales y recurrencia de las contrataciones de profesores por tiempo determinado, sus perfiles, así como las actividades que han realizado y los proyectos académicos a los que se han incorporado.

2ª A los directores de división

Al presentar las necesidades del personal académico ante los consejos divisionales, en términos del artículo 34, fracción V del Reglamento Orgánico, analicen las estadísticas de las contrataciones temporales y las necesidades reales de docencia en función de las cargas académicas asignadas al personal académico por tiempo determinado.

3ª A los jefes de departamento

Al redactar las convocatorias para ingreso de personal académico por tiempo indeterminado, conforme a lo previsto en el artículo 118 del RIPPPA, consideren las características académicas básicas y la especificación de las categorías del personal requerido, determinadas por el consejo divisional.

Al presentar al director de división las necesidades del personal académico, en términos del artículo 58, fracción XI del Reglamento Orgánico, analicen la recurrencia de las causales y frecuencia de las contrataciones temporales de una misma persona, los perfiles requeridos y las cargas académicas de los profesores temporales.

México, D.F., a 1º de febrero de 2011.

POR LA UAM	POR EL SITUAM
Iris Santacruz Fabila Secretaria General	Arturo Vega Zaldívar Secretario General