

CORREO PRE-Huelga

“Por la Unidad en la Lucha Social”



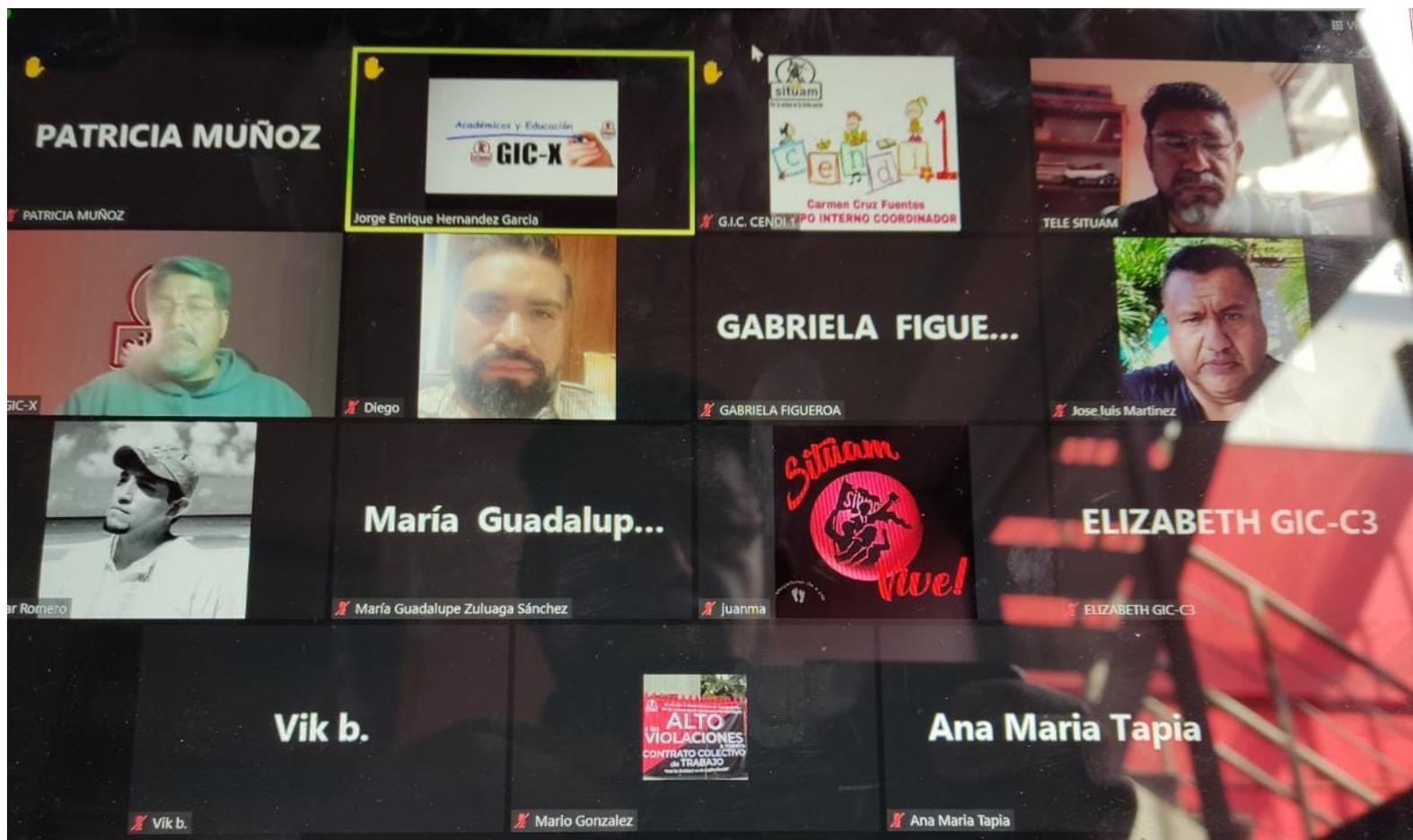
Órgano informativo del SITUAM

25 de enero de 2022

Gestión 2018-2020

Propuestas de la UAM presentadas al SITUAM

Lunes 24 de enero de 2022



TEMA SALARIAL

- **Décima mesa plenaria, el próximo miércoles 26 de enero a las 17:00 horas**

MÉXICO 24 DE ENERO DE 2022.- Los representantes de la UAM y el SITUAM retomaron la negociación y se inició con el tema salarial a propuesta de la patronal.

El doctor Mauricio Sales, representante de la mesa de negociación por parte de la patronal, realizó una exposición titulada *Presupuesto de Ingresos y Egresos 2022*, en donde, detalló, según él, que la UAM conforma su presupuesto anualmente a partir del **subsidio federal, del fondo de obras y de sus ingresos propios**.

Subrayó que, en 2022, el monto aprobado por el Colegio Académico es de **8, 606 millones de pesos** de los cuales **8 mil 138.5 son subsidio federal**. Ese porcentaje del subsidio federal respecto del total es de **95.1%, en 2020 era del 93.17%**. Cada vez más dependemos del subsidio. Históricamente hemos dependido del subsidio en casi la totalidad de los impuestos.

Asimismo, detalló que *la distribución de remuneraciones, prestaciones, becas y estímulos 2022* por tipo de personal es de la siguiente manera: Funcionarios y Mandos Medios Administrativos 11%; Personal Académico de Base 52%; Personal de Confianza 4%; Mandos Medios Académicos (considera Jefe de Departamento Académico, Secretario Académico, Coordinador de Estudios, Coordinadores de Laboratorio, Coordinador de Tronco, Coordinadores de Tronco Interdivisional y jefes de áreas) 12%; Personal Administrativo de Base 21%.

Lo anterior es un total de 85% Personal de base y 15% personal de confianza (estos datos son tomados de la gráfica de pastel que la patronal presentó, si es error, se corregirá, pero si no es así, es ridículo el costo de la plantilla del personal de base)

En cuanto a *La distribución del presupuesto 2022 por capítulo del gasto*: Remuneraciones, prestaciones, becas, y estímulos: \$7, 120, 507 miles de millones de pesos-86%, Materiales y suministros: \$280,233 millones de pesos-4%, Servicios generales: \$18,122 millones de pesos-6%, Becas para alumnos: \$178,504 millones de pesos-2%, Equipamiento: \$19, 271 millones de pesos-0%, obras: \$129, 365 millones de pesos-2%. (Estos datos son textuales de la lámina que presentó la patronal, es confusa y no da claridad para la comprensión).

Presupuesto por programas institucionales 2022 (miles de pesos): Investigación:\$ 2, 650, 690-32.1%, Preservación y difusión de la cultura: \$746,875-9.1%, Apoyo institucional:\$1,690,787 -20.5%, Docencia: \$3, 157, 649 -38.3%.

La secretaria general de la UAM, doctora Norma Rondero, dijo que lo anterior es el panorama general que aprobó el Colegio Académico, lo que permite calcular el incremento salarial, de prestaciones, por otro lado, dijo que se encuentran en la solicitud de un presupuesto a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y de esta manera poder presentar la oferta del paquete económico al sindicato.

La doctora Lourdes Delgado, integrante de la comisión de la patronal, enfatizó que el presupuesto que se tienen autorizado por el Colegio Académico no incluye lo que representa al incremento salarial y de prestaciones. Este presupuesto que fue aprobado por el Colegio Académico solo contiene el incremento del seguro de gastos médicos mayores, y el caso de becas a alumnos que se incrementó el 4% del 2020 al 2021, entre otros.

El secretario general del SITUAM, Jorge Dorantes, exigió la retabulación e incremento salarial para el personal académico de tiempo parcial, porque estos compañeros, además de tener un ridículo salario, no tienen derecho a compensaciones y no obstante en esta pandemia, han demostrado un compromiso participando más tiempo para el que fueron contratados, además que han sacrificado con este tiempo, su propia vida. Estos trabajadores nunca han tenido derecho a estímulos y mucho menos derecho a compensaciones.

En el tema referente a las plazas, se cuestionó la respuesta de la patronal y Jorge Dorantes dijo que en cuanto a **Plazas de cambio de perfil, adscripción y cambio de horario**, lo que exige el sindicato es que se cumpla con lo establecido en el CCT y se cubran las plazas conforme a su originalidad, porque es claro que este tema, es uno más a las violaciones al CCT.

Y señaló que la universidad está ofreciendo:

8 plazas para Azcapotzalco
1 plaza para Cuajimalpa
4 plazas para Iztapalapa
1 plaza de Xochimilco

En cuanto a **plazas de programas suprimidos**, el secretario General del SITUAM, Jorge Dorantes, dijo que es el mismo caso del anterior ejemplo.

2 plazas Iztapalapa
4 plazas Xochimilco

Plazas administrativas de base en proceso es un tema que no se resuelve porque están en proceso por años anteriores.

34 plazas para Azcapotzalco
9 plazas para Cuajimalpa
19 plazas para Iztapalapa
16 plazas Rectoría General
16 plazas Xochimilco

En materia de trabajo, el SITUAM reiteró su rechazo al desplazamiento y robo en materia de trabajo, particularmente cuando se trata de la introducción de nuevas tecnologías para realizar las tareas conforme lo establece la cláusula 42 del CCT.

Después de un amplio debate de cuatro horas, y rechazar con argumentos las propuestas en el tema antes señalado, concluyó la negociación de esta mesa plenaria y programando la siguiente para el próximo miércoles 26 de enero a las 17:00 horas.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

SG.0295.2022

24 de enero de 2022

C. Jorge Dorantes Silva

Secretario General

Sindicato Independiente de Trabajadores

de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)

Presente

Asunto: entrega de proyectos.

En atención al emplazamiento contractual y salarial 2022; así como, a las diversas reuniones plenarias que han sostenido la Universidad y el SITUAM, me permito enviar en archivos anexos lo siguiente:

Proyectos de acuerdo:

- Proyecto de plan complementario de retiro o jubilación (petición 16 del SITUAM);
- Pertinencia de reglamentar un derecho preferencial en los concursos de oposición (adiciones 3 y 4 del SITUAM, relacionadas con el personal académico), y
- Pertinencia de reglamentar la interposición del recurso de inconformidad en los procedimientos de extensión de jornada (petición 34 del SITUAM).

Modificación al clausulado, relativo a la extensión de jornada:

- Cláusula 133 (petición 30 del SITUAM), y
- Cláusula 144 (petición 34 del SITUAM).

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

Atentamente**Casa abierta al tiempo****Dra. Norma Rondero López**

Secretaria General

c.c.p. Mtro. J. Rodrigo Serrano Vásquez.- Abogado General. archivoag@correo.uam.mx
Dra. María de Lourdes Delgado Núñez.- Coordinadora General de Administración y Relaciones Laborales. cgayrl@correo.uam.mx
Dr. Alfonso Mauricio Sales Cruz.- Coordinador General de Información Institucional. msales@correo.uam.mx
Lic. María Aidalú Martínez Carballo.- Directora de Asuntos Jurídicos. direccionjuridico@correo.uam.mx
M. en C. Hipólito Lara Reséndiz.- Dirección de Relaciones de Trabajo. hiresendiz@correo.uam.mx

Secretaría General

Prolongación Canal de Miramontes No. 3855, edificio A poniente, 5° Piso, Col. Ex-Hacienda San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, CP. 14387, Ciudad de México. Tel. 555483-4000, ext. 1831, 1836, 1848 y 1849.

sg@correo.uam.mx | www.uam.mx

PETICIÓN 16**ACUERDO _/2022 QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, RELACIONADO CON EL PROYECTO DE PLAN COMPLEMENTARIO DE RETIRO O JUBILACIÓN****CONSIDERACIONES**

1. Mediante el Acuerdo UAM-SITUAM 3/94, la Universidad y el Sindicato acordaron la integración de un grupo de trabajo que se encargaría de la elaboración de un proyecto de plan complementario de jubilación para los trabajadores que se retiren de la universidad por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, en el cual se analizaron las condiciones que los trabajadores de la Universidad se enfrentan al momento de su retiro de la vida laboral, así como determinar los principios, criterios y reglas para la operación de dicho plan.
2. Con los acuerdos UAM-SITUAM 01/2000, 02/2002, 02/2004, 02/2010, 03/2011, 04/2012, 14/2014, 32/2014, 38/2014, 05/2015, 20/2015, 26/2015, 32/2015, 9/2016, 26/2016, 31/2016, 37/2016, 7/2017, 17/2017, 26/2017, 30/2017, 04/2018 y 03/2019, se reintegró el grupo bilateral y continuó los trabajos, y derivado de ellos, a través del Acuerdo 03/2011, se definieron criterios y recomendaciones para la elaboración del plan complementario de jubilación, sin embargo, no se ha concretado una propuesta.

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

ACUERDO**PRIMERO**

La Universidad y el Sindicato acuerdan integrar un grupo de trabajo con cinco representantes de cada parte, de los cuales, al menos tres deberán tener conocimientos en los temas de retiro, pensiones, jubilación o planes de pensiones.

SEGUNDO

Dicho grupo se encargará de elaborar el proyecto de plan complementario de retiro o jubilación, para lo cual deberá retomar, al menos, los insumos de los trabajos realizados anteriormente, particularmente los criterios establecidos en el Acuerdo UAM-SITUAM 03/2011, tales como:

- a) Dirigirse a todo el personal de la Universidad;
- b) La incorporación del personal deberá ser de manera voluntaria;
- c) Fomentar el ahorro a cargo del personal, y
- d) Administrarse a través de un fideicomiso, en el cual se establezcan mecanismos que garanticen la transparencia en el manejo de los recursos y

en sus decisiones. Los recursos del fideicomiso se integrarán con las aportaciones de las y los trabajadores; así como de la Universidad.

TERCERO

El grupo de trabajo presentará ante la Secretaria General de la Universidad y el Secretario General del Sindicato el resultado de los trabajos realizados en un plazo máximo de 4 meses, para acordar lo procedente.

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

ADICIÓN DE CLÁUSULAS PETICIONES 3 y 4

ACUERDO __/2022 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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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).
5. 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.
6. 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.

- 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 1° de febrero de 2022.

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SINDICATO

Norma Rondero López
Secretaria General

Jorge Dorantes Silva
Secretario General

PETICIÓN 34

ACUERDO _/2022 QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, PARA ANALIZAR LA PERTINENCIA DE REGLAMENTAR LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EXTENSIÓN DE JORNADA**CONSIDERACIONES**

1. 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.
2. 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.
3. El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) regula los procedimientos académicos y administrativos en esta materia, como son los recursos de inconformidad e impugnación, los casos y plazos en los que se pueden interponer, los legitimados para presentarlos, así como a quién le corresponde conocerlos y resolverlos.
4. Derivado de las revisiones contractuales y salariales de los años 2014, 2016, 2018 y 2019, el Sindicato y la Universidad suscribieron los acuerdos 10/2014, 39/2014, 10/2016, 17/2018 y 04/2019, que tuvieron como finalidad que la Comisión Mixta General de Vigilancia de los Procedimientos de Ingreso y Promoción del Personal Académico (CMGVPIPPA) documentara y analizara la problemática que se presenta en los procedimientos de extensión de jornada por la ausencia de recursos que permitan revisar y, en su caso, modificar las resoluciones académicas de las comisiones dictaminadoras de área, así como hacer llegar esta problemática al Colegio Académico.
5. Que el Colegio Académico, como órgano facultado para modificar el RIPPPA, en la sesión 461, celebrada el 22 de julio de 2019, aprobó una reforma a este Reglamento para regular, entre otros aspectos, el recurso de impugnación en los procedimientos de extensión de jornada para revisar las resoluciones académicas de las comisiones dictaminadoras de área en cuanto al juicio académico.

En la sesión 465, celebrada el 16 de octubre de 2019, dicho órgano colegiado académico 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).

6. La Secretaria General de la Universidad, por disposición del artículo 64 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos, es la Coordinadora de esta Comisión.
7. En el marco de la revisión salarial y contractual 2022, el Sindicato formuló una petición relacionada con la posibilidad de que en los procedimientos de extensión de jornada se pueda interponer el recurso de inconformidad previsto en el RIPPPA, por violaciones al procedimiento.

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, el tema referido en la consideración 7, a efecto de que se analice la pertinencia de reglamentar la posibilidad de que los solicitantes en los procedimientos de extensión de jornada puedan interponer el recurso de inconformidad, cuando estimen que se violaron las reglas del procedimiento.

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

Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2024

PETICIÓN 30

Se modifica la cláusula 133, para quedar en los siguientes términos:

CLÁUSULA 133

Según lo establece el RIPPPA, el recurso de impugnación puede interponerse cuando se objete el juicio académico del dictamen en los procedimientos de ingreso, promoción **y extensión de jornada** del personal académico, pudiendo únicamente impugnar los concursantes en el procedimiento de ingreso, **así como** los solicitantes **en los procedimientos** de promoción y **de extensión de jornada**.

Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2024

PETICIÓN 34

Se modifica la fracción V de la cláusula 144, para quedar en los siguientes términos:

CLÁUSULA 144

...

V. En caso de que la Comisión Dictaminadora resolviese que ninguno de los candidatos puede cubrir la necesidad de la plaza convocada, publicará el dictamen en los espacios que para este efecto tengan destinados la División y la Comisión correspondiente, y enviará a la CMGVPIPPA copia del dictamen y los expedientes que recibió y notificará a la Rectoría General para que ésta pueda proseguir con el procedimiento de ingreso.

En el caso de extensión de jornada, el procedimiento de ingreso continuará a partir del sexto día hábil siguiente a la publicación del dictamen, siempre que no se haya interpuesto el recurso correspondiente, o del día hábil siguiente en que éste se haya resuelto como improcedente.



“Por la Unidad en la Lucha Social”

Diseño:

Claudia Verónica García García

Consúltalo en: www.situam.org.mx

Calzada de Tlalpan número 1036

Tel: 55 2595 1500 Recepción ext. 101

Directorio de contactos

secretariogeneralsituam@gmail.com
ext. 102

organizacion46situam@gmail.com
ext. 103

situamconflictos1820@gmail.com
ext. 104

secretariadetrabajosituam@gmail.com
ext. 105

situam.academicos@gmail.com
ext. 106

situam.prensa.18.20@gmail.com
ext. 107

situam.solidaridad@gmail.com
ext. 108

secretariafinanzassituam@gmail.com
ext. 109

oficialsecretariadeeducacionya@gmail.com
ext. 110

previsionsocial1820@gmail.com
ext. 111/113