

B O R R A D O R

PLIEGO PETITORIO GENERAL

ASAMBLEA GENERAL UNIVERSITARIA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

#UNAM
No paga

10 de abril de 2021.

B O R R A D O R

OBSERVACIONES DE LA COMISIÓN DE ENLACE

1. SOBRE LAS CONDICIONES QUE GARANTICEN EL DIÁLOGO.

1. La rectoría y la dirección de las dependencias son las autoridades que tienen la capacidad de resolver las demandas que se plantean a continuación. Deben ser ellos quienes las respondan, en sus diferentes ámbitos: local, general, normativo y presupuestal, incluso gestionar las que no son competencia de la UNAM.
2. La rectoría, tiene las atribuciones para generar un ambiente previo al diálogo que incluya la transmisión del diálogo por Radio y TV UNAM, ya sea que este se de en su modalidad virtual o presencial. Lo anterior, para darle transparencia y publicidad al diálogo.
3. El respeto a las Asambleas locales también es una condición esencial. Mediante estas se puede promover el diálogo entre la comunidad de académicos, estudiantes y administrativos.
4. El respeto a las Asambleas locales garantiza el derecho a disentir y la libertad de expresión de todos los sectores universitarios.
5. Promover directa o indirectamente el llamado a romper los paros puede constituir una falta a los derechos universitarios y entorpece el diálogo y el logro de acuerdos. Ya que lo anterior confronta y polariza a la comunidad universitaria.
6. La Asamblea General, por su carácter y fuerza universitaria, podría invocar a organismos de derechos humanos a actuar como observadores y testigos del diálogo y de las condiciones en que se realice.
7. Serán las asambleas locales de cada facultad y escuela, quienes deban discutir cada paso a seguir en el proceso de adecuación, mejoramiento y discusión del pliego petitorio, para ser votado en la Asamblea General Universitaria.
8. Los formatos de trabajo para que cada uno de los puntos del pliego petitorio general se satisfagan, requieren de espacios de trabajo que cuenten con la capacidad de garantizar su cumplimiento y evaluación. Y estos se deben considerar por las asambleas locales y el pleno de la asamblea general.

2. SOBRE LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD.

- ❖ En definitiva, el movimiento de los académicos que hoy acontece en la UNAM, es producto de que ésta es una institución con un diseño institucional, antidemocrático, que toma decisiones vertical y discrecionalmente, además de que ejerce el gasto de forma ineficiente, opaca y sobrevalorando las estructuras de la alta y media burocracia.

B O R R A D O R

- ❖ Por lo cual, lo que hoy sucede no es producto de la una contingencia sanitaria en específico, sino de un problema estructural que tiene la máxima casa de estudios, que es deudora de una reforma universitaria, desde su marco normativo, hasta en las relaciones de poder autoritarias que se promueven en las distintas esferas: la de las autoridades, la administrativa, la académica, la estudiantil, la sindical, etc.
- ❖ Por lo anteriormente dicho, las demandas generales que se plantean en este pliego petitorio general, contienen planteamientos urgentes, a corto, mediano y largo plazo, y se requerirán no sólo compromisos políticos o voluntades, sino replantear las políticas laborales, la toma de decisiones y la modificación de los marcos normativas de la UNAM.

PUNTO 1. DIÁLOGO PÚBLICO.

Emplazamos al rector a un diálogo público resolutivo, ya que las autoridades deben asumir la responsabilidad frente a la precariedad laboral, las irregularidades en los pagos y la ausencia de derechos laborales que van más allá de la pandemia.

**PUNTO 2.
PAGO INMEDIATO Y COMPLETO A PROFESORES Y AYUDANTES DE ASIGNATURA DE TODOS LOS PERIODOS TRABAJADOS (SEMESTRES REGULARES Y PERIODOS INTERSEMESTRALES) ADEMÁS DE QUE SE REINTEGREN EN SU TOTALIDAD LAS PRESTACIONES, RUBROS, CONCEPTOS Y ESTÍMULOS QUE NO SE PAGARON, COMO AYUDA PARA DESPENSA, ENTRE OTRAS.**

2.1. Pago inmediato y completo a profesores y ayudantes de asignatura, de todos los periodos trabajados (semestres regulares y periodos intersemestrales) además de que se reintegren en su totalidad las prestaciones, rubros, conceptos y estímulos que no se pagaron, como ayuda para despensa y Pepasig, entre otras.

2.2 Reposición de adeudos de sueldos descontados injustificadamente.

2.3 Aclaración de pagos de forma inmediata y eficiente incluidos los semestres anteriores al 2020.

2.4 Funcionamiento eficiente y eficaz de la Oficina Virtual, que incluya procesos de reposición de cheques vencidos y expedición de pagos con opción de depósito directo o transferencia bancaria.

B O R R A D O R

2.5 Garantía de que no habrá retrasos en los pagos, ni pagos incompletos, ni pagos único

2.6 Desglose detallado de percepciones y descuentos en los recibos de pago.

PUNTO 3.

REPOSICIÓN DE ADEUDOS DE SUELDOS DESCONTADOS INJUSTIFICADAMENTE.

Sobre el pago inmediato y total

3.1 Pago inmediato y total de los sueldos, adeudos de sueldos, incluyendo los programas de estímulos (PEPASIG) y prestaciones retenidas (correspondientes, los seis meses de contratación o a los semestres completos adeudados y a todo el tiempo trabajado) a las y los profesores ayudantes y de asignatura.

3.2 En el caso de salarios no pagados por equivocaciones por no realizar los cambios de categoría diferentes, sean cubiertos en retroactivo, y las diferencias emanadas de los cambios de categoría, incluso en periodos de más de un año, si es de esa magnitud la incidencia.

3.2.1 Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), que establece el plazo de dos quincenas para el pago de aumento de horas a las profesoras y profesores de nuevo ingreso y a quienes tengan variación en las horas contratadas.

3.2.2 Exigimos que las autoridades locales, realicen gestiones transparentes ante las autoridades centrales para resolver de fondo la problemática.

3.2.2.1 Requerimos que no se aplique la prescripción en los casos de trámite de permisos o ejercicios de otro tipo en la modalidad de licencias y/o comisiones con o sin goce de sueldo, o contratos académicos, ocasionado por una o más omisiones administrativas de los funcionarios. (Casos de docentes que han quedado sin contratación).

3.3 Sobre los adeudos de sueldos.

3.3.1. Suspensión temporal e inmediata del cobro de adeudos en todos los casos, hasta que sean revisados y consensuados con el trabajador o trabajadora.

3.3.2. Devolución inmediata de los descuentos excedentes cobrados por adeudos de sueldos debido a que han incumplido la ley y el Contrato Colectivo de Trabajo.

3.3.3 Hacer aclaraciones de nómina mediante una Comisión de Trabajo, por parte de los docentes y el área de pago de la entidad, integrando años anteriores al 2020, dadas las irregularidades y errores administrativos detectadas en los talones de pago y otras anomalías.

B O R R A D O R

3.4 Que se cumpla con la cláusula 45 del Contrato Colectivo de Trabajo para que se desglosen pormenorizadamente los conceptos que debe contener el talón de pago, incluyendo montos y temporalidad de los pagos extraordinarios (despensas, estímulos, reconocimiento, etc.), así como los acuerdos del Consejo Técnico respecto a los pagos por la participación en exámenes profesionales y dirección de tesis.

PUNTO 4.

SOBRE LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL DOCENTE Y SU PROMOCIÓN FRENTE A LA INCERTIDUMBRE LABORAL.

4.1 Exigimos el establecimiento y la oficialización de un Programa Integral para la Promoción, que sea específico para las dos figuras académicas (Ayudantes y de Asignatura) y que se mantenga, fortalezca y amplíe el Programa de medias plazas y mayor carga académica que permita mejoras para el retiro del personal docente.

4.2 Implementar mesas de trabajo, con la finalidad de crear un Programa Integral incluyente, democrático, sin exclusiones de edad ni de género, con perspectiva de género para la estabilización, promoción, profesionalización docente y retiro digno del personal académico (en adelante Programa Integral), en sus diversas categorías y figuras, de acuerdo con sus necesidades específicas.

4.3 Como medida urgente, y en tanto que no existan los programas adecuados que garanticen la estabilidad labor.

4.4 Que se actualicen y transparenten los mecanismos de planeación de la planta docente, para que de manera democrática permitan la cobertura de la carga académica de todo el personal docente, incluyendo de asignatura y ayudantes de profesor. Una medida a considerar es el establecimiento de una contratación anualizada.

4.5 Basificación y definitividad de profesoras y profesores de asignatura y ayudantes a partir de 6 meses y promoción a profesores de asignatura y ayudantes a partir de un año.

PUNTO 5.

FIN A LA DISCRECIONALIDAD EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN Y DE ASIGNACIÓN DE MATERIAS

5.1 Reforma al artículo 51 para la abrogación de las "Contrataciones por artículo 51", mediante la cual se elimine la discrecionalidad de la dirección de las dependencias de la UNAM en el nombramiento de académicos.

5.2 Desaparición definitiva del Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos (SIJA) pues atenta contra los derechos constitucionales en materia laboral por considerarse una abierta discriminación por los límites de edad que se establecen tanto para profesoras como para profesores.

B O R R A D O R

5.3 Modificación de la legislación universitaria en relación con los concursos de oposición en la universidad, para que la Dirección central o local de las dependencias no tengan el control directo o indirecto del proceso.

5.3.1. Ampliar los criterios de selección y participación en las comisiones dictaminadoras para que se conformen con profesores de asignatura “a” e interinos con una antigüedad mayor a 3 años y de ayudantes definitivos, elegidos con criterios académicos específicos y objetivos, para asegurar su imparcialidad e independencia.

5.4. Reglamentar el proceso de asignación de materias a los profesores ordinarios y de asignatura, para conocer los criterios de elegibilidad.

PUNTO 6. MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA

6.1. La modernización, por medio de la incorporación de mecanismos digitales, de los procesos burocráticos y administrativos con el fin de agilizar los trámites de nómina, inscripciones, titulación, entre otros.

6.2. Que los trámites sean transparentes, es decir, que en cualquier momento el estatus del trámite pueda ser consultado por les interesades.

6.3. Que la administración del presupuesto universitario esté abierta a discusión y consulta de la comunidad para que se garantice un manejo transparente de recursos y rendición de cuentas.

PUNTO 7. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

7.1. Que la perspectiva de género, vista como un derecho universal, forme parte de la vida colegiada y laboral en cada una de las Escuelas, Facultades e Institutos. Hombres y mujeres deben considerarse por igual.

La falta de condiciones estructurales promueve la desigualdad por lo que es necesario asegurar, para el desarrollo laboral y académico, la igualdad, dentro del marco normativo de la Universidad, sin dejar de lado las condiciones de trabajo académico, la política salarial, las prestaciones, los programas de promoción, etc. por ejemplo, salas de lactancia y guarderías que cubran la demanda de la comunidad universitaria.

7.2. Que sea la perspectiva de género, un eje transversal con el que se diagnostique, monitoree y evalúe a la UNAM - como un organismo descentralizado del Estado- así como la perspectiva transversal que se aplique a este pliego petitorio.

B O R R A D O R

7.3 Tal como lo indican el marco normativo de la universidad para la Igualdad de Género, que se discutan las medidas para prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación, desigualdad y acoso, en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

7.3. La transversalización de género debe manifestarse y transparentarse en los ámbitos académico, laboral y administrativo así como en la gestión y administración de la estructura universitaria.

PUNTO 8.

NO REPRESIÓN NI SANCIONES DE CUALQUIER TIPO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

8.1. Exigimos, por unanimidad, que no existan sanciones académicas, administrativas y laborales, ni cualquier tipo de represión, en contra de profesores, estudiantes y trabajadores que participan en el movimiento de académicos de la UNAM. Una medida que podría garantizar que no haya represalias es que se mantengan los contratos vigentes durante los próximos 3 semestres.