
VOCES

DE CARRERA ACADÉMICA

Año 2, No. 4 septiembre – diciembre de 2014

Número de Reserva: En trámite

www.stunam.org.mx/sa/11carrera/revistavoces/indvoces.html



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA DE CARRERA ACADÉMICA

DIRECTORIO STUNAM

Ing. Agustín Rodríguez Fuentes
Secretario General

Lic. María de Lourdes Zea Rosales
Secretaria de Organización Administrativa

C. Alberto Pulido Aranda
Secretario de Prensa y Propaganda

C. Carlos Hugo Morales Morales
Secretario de Finanzas

C. Bruno Luna Gómez
Secretario de Organización Académica

C.D.E.O. Ernesto Ortiz Cruz
Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling
Secretaria de Carrera Académica

VOCES DE CARRERA ACADÉMICA

Editora:

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Coordinador y Jefe de Redacción:

Psic. Elías Guzmán Fernández

Consejo de Redacción:

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling, C.D.E.O.
Ernesto Ortiz Cruz, M.C. Carlos Ortiz Mondragón, C.
Juan Sánchez Vázquez, C. Julio César Flores Solís,
Psic. Elías Guzmán Fernández.

Diseño: Gabriela Esther de Dios López

Colaboradores: Elena Vargas Serrano, José Antulio César Zatto Luna, Irasema Lillian Ortega Estrada, Jorge Cruz Ramírez.

Foto de Portada: Mesa de Informes del 33 C.G.O. del STUNAM.



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Secretaría General

Secretaría de Carrera Académica

Voces de Carrera Académica

Año2, No.4 Septiembre - Diciembre de 2014

CONTENIDO

Presentación.....	3
<i>Innovación para armonizar la producción del conocimiento e impartición de cátedra. Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling y C. José Antulio César Zatto Luna.....</i>	4
<i>Propuestas para la Mesa de Política Académica del XXXIII Congreso General Ordinario del STUNAM. Mtro. José Alfonso Rosas Sánchez.....</i>	9

VOCES DE CARRERA ACADÉMICA, Año 2, Número 4, septiembre – diciembre de 2014, es una publicación cuatrimestral editada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, con domicilio en calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, Delegación Iztapalapa, C.P. 09810, México, D.F., Tel: 56468646 ext. 216 y 217. www.stunam.gob.mx, Correo electrónico: vocesdecarreraacademica@gmail.com. Editora responsable: DRA. RAQUEL DEL SOCORRO GUILLÉN RIEBELING. Reserva de Derechos al uso exclusivo: En trámite, ISSN: En trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Alfonso Velásquez Márquez de la Secretaría de Prensa y Propaganda del STUNAM, calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, C.P. 09810, Delegación Iztapalapa, México. D. F., fecha de la última actualización, 13 de octubre de 2014. Las opiniones expresadas por los autores no reflejan la postura del editor de la publicación. Esta publicación es elaborada sin fines comerciales para favorecer la difusión de la información contenida. Son señaladas las referencias de los documentos contenidos en direcciones web que fueron publicados electrónicamente. Los documentos literarios y gráficos incluidos han sido compilados desde sitios web de acceso público en los que no se hace mención a la necesidad de una autorización previa para su divulgación. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados. Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta del material publicado, sin contar previamente con la autorización por escrito de la Editora, en términos de la Ley Federal de Derechos de Autor, y en su caso de los tratados internacionales aplicables.

PRESENTACIÓN

Acabamos de asistir al 33 Congreso General Ordinario de nuestro Sindicato de Institución, como parte de los trabajos escuchamos diversas propuestas, para el rumbo que deben tomar las acciones de la Sección Académica del STUNAM, algunas de estas propuestas han quedado plasmadas en los resolutivos publicados y otras más han provocado reflexiones importantes acerca de las condiciones académico-laborales de nuestros afiliados; de las cuales retomamos la propuesta elaborada por la Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling y el compañero José César Zatto Luna, por la Secretaria de Carrera Académica, y del Mtro. José Alfonso Rosas Sánchez, Delegado Académico de la Escuela Nacional Preparatoria No. 4, quienes muestran un conjunto de propuestas en suma importantes para tomar en consideración respecto del trabajo académico-sindical.

La primera aborda la problemática de la impartición de la cátedra haciendo una revisión desde la necesidad de elevar la calidad de la enseñanza-aprendizaje y propiciar una armonización o equilibrio entre la producción del conocimiento e impartición de la cátedra hasta asegurar que la formación y práctica docente necesitan encontrar un espacio propio donde el profesor reflexione, reconstruya e investigue acerca de su experiencia cotidiana, permitiendo con esto un cambio completo de las formas habituales de enseñanza. Haciendo énfasis en la necesidad de establecer el perfil del profesor o perfil profesiográfico.

La segunda es una serie de propuestas respecto a las problemáticas del personal académico de la UNAM; que el delegado de la Escuela Nacional Preparatoria No. 4 ha observado durante su experiencia como académico y con una visión metodológica, crítica y reflexiva, tales como: el otorgamiento a toda la comunidad de la UNAM del Servicio de los Gastos Médicos Mayores, impulsar un programa para otorgar la definitividad a todos los Docentes Interinos UNAM. La abolición a los exámenes psicométricos para docentes aspirantes a bachillerato y la Compensación por antigüedad. Para poner el dedo sobre el renglón y así impulsar la toma de decisiones para atender dichas problemáticas.

Es así como ponemos a consideración estas propuestas, para que contribuyan a la discusión de las problemáticas académico-laborales y a la búsqueda de soluciones.

Innovación para armonizar la producción del conocimiento e impartición de cátedra

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling
Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM
Secretaría Carrera Académica, STUNAM

C. José Antulio César Zatto Luna
Secretaría de Carrera Académica, STUNAM

Sin duda alguna, una de las preocupaciones y, por ende, uno de los grandes retos que enfrenta, y ha enfrentado, nuestra Máxima Casa de Estudios es la de elevar la calidad de la enseñanza-aprendizaje, ello a fin de propiciar e impulsar el nivel educativo y la formación académica de nuestros estudiantes universitarios tanto de nivel medio como medio superior y posgrado.

Tarea nada sencilla si tomamos en cuenta todos los factores involucrados en esta problemática; sin embargo, uno de los aspectos que en este momento capta nuestra atención, dada su complejidad, es la de la parte académica: por una parte está el aspecto del *desarrollo de su quehacer cotidiano*, relacionado éste con su propia formación docente, actualización y preparación para su desempeño académico; pero, por otra parte, también está presente su *situación laboral*, la cual es fundamental para tener una estabilidad económica que le permita un total desempeño académico en un solo centro educativo.

Hablar de una armonización o equilibrio entre la producción del conocimiento e impartición de la cátedra exige ver todos los ángulos del tema en cuestión, como ya antes se mencionó son muchos los factores inmersos en ésta. Por ello iniciaremos con un aspecto que es punto de partida si se busca la *profesionalización* de nuestros compañeros académicos y, en consecuencia, una mayor oportunidad en la incursión de la *carrera académica*, traducidas ambas en una mejor situación económica.

1. CONCEPTO DE FORMACIÓN DOCENTE

Actualmente uno de los enfoques de la formación docente es el asociado con el Constructivismo, el cual valora la capacidad de los profesores de producir conocimiento y que postula la «investigación reflexiva» o la «enseñanza reflexiva» como una propuesta múltiple de enseñanza, de aprendizaje y de investigación. (Isabel Solé y Cesar Coll Constructivismo en el aula. Págs. 8 a 10, Los profesores, sus teorías y la concepción Constructivista).

Sin embargo, en muchos casos, los programas diseñados para la formación del profesorado siguen atrapados en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje al continuar transmitiéndose el conocimiento enciclopédicamente, lo cual reproduce este tipo de conocimiento y una cultura escolar tradicional.

Pareciera obvio pensar que ante las modificaciones curriculares y los ajustes a los programas implementadas por las políticas de las diferentes instituciones y colegios universitarios, éstas debieran también incluir cambios innovadores en la formación docente dirigida a resolver las necesidades educativas detectadas y para lo cual se promueven dichas reformas educativas, ello con el fin de sentar las bases para que los profesores se apropien de las nuevas propuestas de enseñanza-aprendizaje con relación a las metodologías, enfoques teóricos, didáctica del área, entre otros.

No obstante, las necesidades e intereses del profesor con respecto a su práctica docente, va más allá de conocer e interpretar una reforma curricular o los ajustes hechos a los programas. La *formación docente* **necesita** encontrar un espacio propio donde el profesor reflexione, reconstruya e investigue acerca de su experiencia cotidiana, permitiendo con esto un cambio completo de las formas habituales de enseñanza y, con ello, los saberes, las creencias y las certezas acerca de lo que significa *enseñar y aprender*. Es decir, los cambios deben tocar la práctica docente.

Urge, entonces, investigar, explicar y reflexionar sobre ello con la intención de dejar claras las condiciones de posibilidad y los límites de una nueva forma de enseñar las diversas materias de las áreas del conocimiento. En este sentido, “[...] la formación docente hace referencia a una función o tarea de la educación cada vez más articulada con procesos de investigación-acción. Igualmente, la formación docente implica al mismo tiempo procesos institucionales de cambio, procesos de aprendizaje entre pares y procesos de aprendizaje individual”.¹

Desde esta perspectiva, valdría la pena plantear las siguientes preguntas: ¿Qué se entiende por formación docente? ¿Se acepta sólo como un recurso para combatir las carencias conceptuales, metodológicas o didácticas de los profesores, o bien, se concibe como la construcción del conocimiento como un proceso abierto, incierto y fragmentario de todos los involucrados?

Por tanto, debiera concebirse a la **formación docente** como *un espacio de crecimiento pedagógico y disciplinario* orientado a crear una cultura del docente como *profesional de la educación*; es decir, como aquel que además de tener los conocimientos de la disciplina en la que se forma, reflexione sobre los procesos y resultados que se producen en la clase de manera práctica y teórica, hace conciencia de que su actuación no es “neutral”, sino que se apoya en sus propias ideas, creencias, emociones y expectativas.

2. PERFIL DEL PROFESOR

Por otra parte, otro de los aspectos involucrados en el quehacer académico está el del perfil del profesor (o profesiográfico), el cual elude a las características indispensables que debe tener un profesor para impartir cátedra. Sin embargo, no existen documentos específicos que hablen específicamente del perfil del profesor, por lo que podemos deducir que éste se encuentra definido a partir de los conceptos tales como filosofía e identidad de cada Instituto educativo, cultura básica, quehacer educativo, justificación de las áreas, perfil de egreso, etc.

¹ Marcelo, Carlos, *La formación docente para el cambio educativo*, pág. 36.

En primera instancia se piensa como uno de los puntos esenciales el hecho de que los profesores tienen como tarea la de facilitar que los educandos aprendan cómo se aprende, en este sentido se considera el papel del profesor como sujeto facilitador o auxiliar del proceso de aprendizaje y no como repetidor o mero instructor, por lo que resultaría obvio pensar que el profesor cumple una función fundamental en esa atención directa a los alumnos, poniéndose especial énfasis al aprendizaje sistemático, explícito y práctico de formas de trabajo intelectual generales y específicas.

Como podemos observar, el perfil de profesor apunta a una figura que facilite el aprendizaje de sus alumnos para llevarlos a aprender cómo se aprende a través de formas de trabajo sistemático, general y específico. Quizá esta no sea una novedad, pero tenerlo presente permitirá considerar la necesidad de planificar la formación de profesores según la concepción didáctica derivada del Modelo Educativo implementado en cada uno de los centros educativos universitarios.

En este sentido, el propósito principal del trabajo docente considera el aspecto disciplinario: dotar al alumno de los instrumentos metodológicos necesarios para el dominio de las principales áreas de la cultura, y el aspecto pedagógico: acercar al alumno los procesos del conocimiento necesarios para que logre ser autónomo en su aprendizaje.

Vemos entonces que, el *profesor es una pieza clave*, pues se le concibe como facilitador del aprendizaje más que como figura autoritaria y enciclopédica. Una concepción de profesor así, permite que el alumno pueda entenderse como sujeto de su propio aprendizaje, y no como ente pasivo que actúa sin voluntad.

Hasta aquí valdría la pena hacer algunas reflexiones, como profesor se requiere de una persona que además de conocer su disciplina se forme en enfoques pedagógicos cuya actividad docente valore como condición fundamental al alumno y su proceso de aprendizaje. Asimismo, se pide que éste forme en el alumno actitudes positivas hacia el conocimiento científico y las humanidades, que conozca las habilidades del trabajo intelectual de su disciplina y las fomente a través del planteamiento y resolución de problemas, la experimentación, la observación sistemática y la investigación. Finalmente, es alguien que además considere y fortalezca en el alumno los valores humanos.

La pregunta es de ¿Qué escuela o facultad egresan personas con las anteriores características? Ninguna, en gran parte la conformación del perfil del profesor es responsabilidad directa de cada Centro, Instituto, Facultad o Colegio, sobretodo en el aspecto pedagógico y la didáctica de la disciplina.

Luego entonces, existe una gran necesidad de crear, diseñar, implementar e impulsar programas permanentes de *Formación de Profesores*, los cuales consideren aspectos tales como: espacios para adquirir nuevos y variados conocimientos prácticos y teóricos; conocimientos acerca de las formas predominantes de trabajo en el grupo escolar: experimentación, taller, seminario, etc., así como acerca de las dinámicas de trabajo: participación, interés y motivación de los alumnos, entre otras muchas.

Todo ello implica que el profesor esté a) actualizado en conocimientos y habilidades metodológicas, disciplinarias y generales; b) que tenga conocimiento de la manera más apropiada de poner a disposición de los alumnos los contenidos programáticos, a partir del estudio de las ciencias de la educación y del conocimiento profundo del ámbito educativo, de sus problemas y posibilidades de solución; c) que aprenda trabajar con grupos numerosos, favoreciendo relaciones que reconozcan la importancia de cada uno de los alumnos y la capacidad de hacer aportaciones al trabajo en común y, asimismo, d) que practique métodos de obtención de información y de investigación utilizando los medios más modernos disponibles.

Por otra parte, y raíz de la aplicación del perfil profesiográfico, en la contratación de personal de nuevo ingreso se ha incrementado el número de profesores egresados de diversas carreras, pero más acordes con las materias de impartición, quienes requieren de una formación académica sólida que les permita incursionar en la carrera académica e ir avanzando en ésta mediante la participación en los concursos existentes para la obtención de una plaza y un nombramiento como resultado de su trabajo, preparación constantes y, sobre todo, como parte de su desempeño y trayectoria académica de su ejercicio docente.

Por ello, es importante considerar que los profesores interinos, quienes representan la mayor parte de la población académica, son una población de permanencia incierta, por lo que debe prestárseles atención y brindarles, al igual que a los profesores definitivos, las oportunidades y medios para lograr una mejor preparación y desempeño de la práctica docente que, redunde a su vez, en la *construcción del conocimiento y la impartición de cátedra* a fin de alcanzar la meta principal: generar, promover y consolidar, día a día, procesos de enseñanza-aprendizajes significativos y de calidad, tales como los requiere nuestra Universidad.

En relación con el plano de formación docente de los profesores, la Universidad colabora en forma importante en esta labor, pues independientemente de que un sector cubra sus necesidades de actualización y crecimiento intelectual en forma individual, la Máxima Casa de Estudios ofrece, a través de diversas instancias, la complementación académica que permite a sus profesores mejorar su labor docente en este nivel de enseñanza.

Si analizamos la enseñanza recibida por los profesores, veremos que en la mayoría de los casos se basa en una transmisión de contenidos que deben aceptar tal cual, sin que, entre la transmisión y la recepción, medie ningún proceso de elaboración propio. Por tanto, si el profesor carece de dicha una elaboración propia sobre el tema de estudio de su materia no podrá hacer de ese conocimiento algo propio. Desde nuestra perspectiva los métodos utilizados en la formación del profesorado, no debería diferir sustancialmente de los que se pretende se apliquen en la escuela; es decir, si la propuesta curricular pretende que el alumno construya su aprendizaje, el profesor en su formación docente deberá hacer lo mismo.

Luego entonces, se debe considerar el hecho de que un profesor debe experimentar el *proceso de construcción de conocimiento* para ser capaz de *aplicarlo* en el aula, misma que permitirá al docente enfocar de una forma distinta los temas de aprendizaje, permitiéndole ser mediador entre un saber y el aprendizaje de los alumnos. Así que el profesor, al que se hace alusión en muchos de los programas de estudio de las distintas materias de las diversas áreas del conocimiento, debe saber orientar de forma concreta la actividad escolar de tal manera que, una vez determinados los

objetivos, sepa seleccionar las actividades necesarias, que logren generar aprendizajes en los alumnos y evaluarlas mediante procedimientos adecuados.

Sin embargo, la pregunta ahora es: ¿están los profesores preparados para interactuar con los diferentes tipos de programas? ¿Las propuestas curriculares están firmemente fundamentadas como para apoyar la innovación educativa?

Las respuestas a estos cuestionamientos serán más sólidas en cuanto se resuelvan en conjunto tales planteamientos a través de la reflexión, el análisis y las propuestas para resolver dichos problemas, tareas que deben emanar de los propios grupos de trabajo de profesores, es decir, la propuesta de formación docente debe ser cada vez más inclusiva.

BIBLIOGRAFÍA

Marcelo Carlos, *La formación docente para el cambio educativo*, Barcelona, Editorial EUB, 1995.

Propuestas para la Mesa de Política Académica del XXXIII Congreso General Ordinario del STUNAM

Mtro. José Alfonso Rosas Sánchez
Escuela Nacional Preparatoria No. 4, UNAM
Delegado Académico STUNAM

En el marco del 33 Congreso General Ordinario, celebrado los días 29, 30 y 31 de agosto de 2014; el Mtro. José Alfonso Rosas Sánchez, Delegado Sindical Académico de la Escuela Nacional Preparatoria # 4, presento una serie de propuestas a la Mesa 3 de Política Académica, de las cuales presentamos la siguiente compilación:

Propuesta 1:

Otorgamiento a toda la comunidad de la UNAM. El Servicio de los Gastos Médicos Mayores.

Antecedentes:

La UNAM como institución en el trabajo. Esta favorecida con los servicios médicos del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Desde el 7 de diciembre de 1959.

Hechos:

EL ISSSTE como institución de salud. En pleno siglo XXI. No está cumpliendo con las normas que establece la actual COFEPRIS. Los servicios médicos del ISSSTE no cumplen con la calidad y eficiencia del servicio a la salud a sus derechohabientes. Las consultas a especialidad sobrepasan los 90 días. Y para el otorgamiento de fármacos hacen peregrinar al paciente y piden un carnet especial para su otorgamiento.



Clínica de medicina familiar Ignacio Chávez.

Comentarios:

1. El carnet para el otorgamiento de fármacos especializados o de por vida, debe ser sustituido por la clave del fármaco registrado en su expediente clínico.
2. El presidente Peña Nieto en una de sus promesas de campaña su discurso fue: “Si no te dan los medicamentos que te los paguen. Te lo prometo y te lo cumplo ante notario público”.

De la Promesa de campaña del dirigente del STUNAM.

Con base en lo anterior el discurso fue; crear, un hospital universitario.

Propuesta:

Como alternativa emergente es necesario que tanto Académicos como Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en igualdad deban recibir la prestación de Gastos Médicos Mayores. Docentes y no docentes somos trabajadores y debe existir la igualdad en prestaciones.

Propuesta 2:

Como Programa del Rector, pronunciar la estabilidad institucional del docente con un programa de Definitividad Colectiva a todos los Docentes Interinos UNAM. Con las bases del Art. 51 de Estatuto del Personal Académico (EPA). Y la desaparición de los académicos de tiempo completo de forma interina (Art. 66 EPA), estos debe ser siempre definitivos.

Cuadro 1: Antecedentes de las figuras académicas

Académicos	Total	Porcentaje
Asignatura	21506	057.2
Ayudante	03886	010.4
Carrera	05335	014.2
Investigador carrera	02428	006.5
Otro	00249	000.7
Técnico académico	04188	011.0
Total	37592	100.0

Fuente: dgapa.unam.mx/htm/estadísticas/libro_animado_portada.pdf

Hechos:

La UNAM como institución pública cuenta con el 57% de académicos de asignatura. Y del universo de éstos académicos el 66% son interinos o a contrato.

De la violación al Estatuto del Personal Académico.

Los funcionarios en turno de la UNAM, son los responsables de la incompetencia laboral por excesos o limitaciones de poder. Descaradamente violan el Estatuto del Personal Académico. Art. 48. Donde otorgan plazas por nepotismo, amiguismo o de afecciones de simpatía.

Artículo 48.- los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados, no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo que la comisión dictaminadora los declare aptos para la docencia y recomiende la prórroga de su nombramiento. Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso.

Propuesta:

El STUNAM como sindicato de Institución con registro 4920 y con fundamento en el Art. 123 Constitucional. Las Secretarías académicas de cada dependencia deben hacer la petición a los directores para la obtención de la definitividad colectiva de los profesores de asignatura interinos. Así como la desaparición de la figura de los académicos de carrera asociados o titulares con categoría de interinos. (Todos deben ser definitivos)

Propuesta 3:

La abolición a los exámenes psicométricos. Para docentes aspirantes a bachillerato.

Antecedentes:

El Estatuto del Personal Académico en el Artículo 36 no menciona a los exámenes psicométricos para ingreso como profesor de asignatura interino.

Hechos:

Los docentes aspirantes en el bachillerato de la UNAM, les aplican exámenes psicométricos, la gran mayoría de aspirantes no recomendados, no superan la evaluación y tienen derecho a una segunda ocasión. El resultado es el de no acreditación y ya no tienen derecho a incorporarse a la docencia. Los test que se aplican son de escalas extranjeras y no con los parámetros del mexicano.

Violación al Estatuto del Personal Académico.

Aspirantes docentes al bachillerato quienes hayan sido rechazados por no haber acreditado el psicométrico y que hayan aprobado el de conocimientos, que sean puestos a disponibilidad en el banco de aspirantes.

Artículo 36.- para ser profesor de asignatura “A”, se requiere:

a) Tener título superior al de bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir, y

b) demostrar aptitud para la docencia.

El requisito del título podrá dispensarse por acuerdo del Consejo Técnico, en los casos siguientes:

1. - En el ciclo de bachillerato, cuando no concurren aspirantes que tengan título, y los que se presenten hayan aprobado los cursos correspondientes a una licenciatura en el área de la materia de que se trate;

2. - En la enseñanza de lenguas vivas, de materias artísticas, de educación física, de adiestramiento y en las que solo se impartan en carreras en que no haya más de quince graduados. En los supuestos a que se refiere este inciso los interesados deberán haber aprobado los cursos correspondientes a la especialidad de que se trate o demostrar mediante los procedimientos que señale el consejo técnico respectivo, el conocimiento de la materia que se vaya a impartir.

Propuesta:

El STUNAM como sindicato de Institución con registro 4920 y con fundamento en el Art. 123 Constitucional. Y el Art. 36 del EPA de la UNAM

Las escuelas de bachillerato deben evitar los excesos de evaluación y lo conveniente es omitir los exámenes psicométricos para ingreso como docente

Propuesta 4:

Cláusula nueva al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), del STUNAM. Preferencial en la reubicación o plazas de nueva creación del personal administrativo a docente o a técnico académico.

Antecedentes:

En la UNAM, existe personal administrativo que ha logrado obtener una carrera profesional o técnica (Art. 5º de la CPEUM). Algunos trabajadores cuentan con licenciatura y otros con posgrados universitarios y desean incorporarse al área docente.

Hechos:

En el CCT del STUNAM 2012-2014, el artículo 57, permite la reubicación a profesional titulado. En la Ley Federal de Trabajo señala el Título IV. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. En su Capítulo IV Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. (Revisión 30/nov/2012)

CCT. STUNAM. Cláusula: 57.

Reubicación por carrera técnica o profesional con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores administrativos, la UNAM reubicará a aquel personal que haya concluido alguna carrera a nivel universitario, técnico, licenciatura o posgrado de conformidad con los requisitos y funciones establecidas en el Catálogo de

Puestos del Personal Administrativo de Base y la aprobación de la evaluación correspondiente. Lo anterior de acuerdo a las vacantes que se hayan generado y a las necesidades de servicio de la Institución.

Para la aplicación de esta Cláusula se dará prioridad al listado presentado por el Sindicato, en los términos que se pacten entre UNAM y STUNAM en la Dirección General de Personal. Los trabajadores que estén en este supuesto serán acreditados por el Sindicato.

Propuesta:

Es necesario que en forma continua se actualice el padrón de éstos administrativos profesionales o técnicos quienes así lo deseen insertar al área docente y ser propuestos en las diferentes sedes de la UNAM.

NOTA: El Programa emanado de rectoría denominado “Retiro y renovación de la planta académica de la UNAM. Es violatorio a las Leyes Laborales, contractuales y a los derechos humanos. Es aquí donde deben tomar en cuenta a quienes ya laboran en la UNAM. Evitando el nepotismo, las simpatías y el amiguismo emanado de la rectoría.

Propuesta: 5

Derogación del Artículo 59 del Estatuto del Personal Académico.

Antecedentes:

En la UNAM, para ser director institucional es el rector quien conforma la terna Y los miembros de la junta de gobierno (En México no hay títulos de nobleza) son quienes deciden el futuro titular de la institución. Otro tipo de director es el nombrado directamente por el rector previa auscultación del director general en turno. Otro tipo de director es el emanado por criterio del rector. Estos tres tipos de directores no tienen una igualdad jurídica al término de sus funciones.

Artículo 59.- Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico conservarán como remuneración mensual, cuando dejen dicho cargo directivo, la establecida en el fabulador vigente a la fecha de su separación durante los tres años inmediatos posteriores a la fecha en que termine el mencionado cargo, además de la correspondiente a su categoría y nivel académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos:

1. - Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos 2 años en el cargo directivo de funcionario académico;

2. - Haber desempeñado sin interrupción durante cuatro años el cargo directivo de que se trate.

Hechos:

La UNAM cuenta con muchos académicos directores, muchos de ellos carecen de estudios de posgrado. No cuentan con formación de Alta gerencia o Alta dirección de gestión administrativa. Carecen de Educación Continua en su área especializada. Se les evalúa con los Estímulos PRIDE más altos. Se les otorga automóvil y chofer que muchos emplean para el uso familiar, no les cuesta el mantenimiento de la unidad, ni de gasolina. Cuentan con telefonía celular. Desconocen las normas Federales del Trabajo, así como los Derechos Humanos y los Contratos Colectivos de Trabajo.

Propuesta:

Es necesario que estos académicos funcionarios con el cargo directivo no gocen de privilegios y sea Derogado del Artículo 59 del Estatuto del Personal Académico.

Propuesta 6:

Denuncia a la Dirección General de Nóminas de la UNAM. Por criminalidad económica.

Antecedentes:

Todos los trabajadores de la UNAM, somos asalariados y dependemos de un salario tabular. Donde no se cumplen adecuadamente los pagos por la compensación por antigüedad, como lo establecen los Contratos Colectivos de Trabajo.

El C.C.T. Del STUNAM Artículo 71. Y EL C.C.T. De AAPAUNAM Artículo 46. En ambos el mandamiento señala: “El pago de la compensación por antigüedad: Entre el quinto año y vigésimo año es el dos por ciento. A partir del vigésimo primero, el dos punto cinco por ciento”.

Hechos:

Se muestra mi talón de cheque de la quincena 1, del año 2013

Mi antigüedad es de 25 años multiplicados por 2.5%. Da un total de 62.5%.

Mi salario quincenal es de: \$10,163.20.

La compensación es de \$06,097.92.

La regla de tres simple es: 6097.92 dividido entre 10,163.20 multiplicado por 100 y da como resultado el 60%.

Es decir que la UNAM me debe el 2.5%. Se multiplica el 10,163.20 por el 2.5 y el resultado es: \$254.08.

ESTA CANTIDAD AL DEVOLVERLA LA UNAM. ESTARÁ DEVALUADA A LA FECHA DE HOY.

Propuesta:

Es necesario que a todo el personal de la UNAM, se le revise sus percepciones desde cinco años atrás. Y se haga la devolución con un estímulo por este fallo en el salario del trabajador universitario.

También es necesario que los sindicatos y la dirección general de personal instalen mesas de asesoría para la revisión de las copias de talones de cheque para determinar si existe afectación al salario.

STUNAM

De lo anterior existen tres hipótesis. Y se da un ejemplo.	
H1	
QNA.9 Año. 2007	Antigüedad Administrativa 23
	De 5 a 20 años. Son 16 años
	16 años por 2% = 32%
	De 21 a 23 años. Son 3 años.
	3 años por 2.5% = 7.5%
	La suma de 32% + 7.5% = 39.5%
SALARIO TABULAR:	\$2,703.50
COMP. Antig. Admtva	\$1,221.98
	Se toma 1221.98 entre 2703.50 x 100 = 45.19%

Propuesta 7

Compensación por antigüedad.

Hechos:

En los talones de cheque quincenal existe la criminalidad económica.

Consiste a un error de tipo. En los Contratos Colectivos de Trabajo. El STUNAM Art. 71. En el AAPAUNAM Art. 46. Donde el mandamiento de ambos se fusiona así:

"El pago de la compensación por antigüedad: entre el quinto año y vigésimo año es el dos por ciento. A partir del vigésimo primero, el dos punto cinco por ciento"

H2

QNA.9 Año. 2007	Antigüedad Administrativa 23
	De 1 a 20 años. Son 20 años
	20 años por 2% = 40%
	De 21 a 23 años. Son 3 años.
	3 años por 2.5% = 7.5%
	La suma de 40% + 7.5% = 47.5%
SALARIO	\$2,703.50
COMP. Antig.	\$1,221.98
Se toma 1221.98 entre 2703.50 x 100 = 45.19%	

H3

QNA.9 Año. 2007	Antigüedad Administrativa 23
	23 años por 2.5% = 57.5%
SALARIO	\$2,703.50
COMP, Antig.	\$1,221.98
Se toma 1221.98 entre 2703.50 x 100 = 45.19%	

AAPAUNAM (menos 20 años)

De lo anterior existen tres hipótesis. Y se da un ejemplo.

H1

QNA.24 Año. 2004

Antigüedad Académica 16

De 5 a 16 años. Son 12 años

12 años por 2% = 24%

SALARIO TABULAR: \$13,571.00 COMP. Antigüedad Administrativa \$5428.40

Se toma 5428.40 entre 13571 x 100 = 40%

H2

QNA.24 Año. 2004	Antigüedad Académica 16
	16 años por 2% = 32%
SALARIO TABULAR: \$13,571.00	
COMP. Antig. Acadm. \$5428.40	
Se toma 5428.40 entre 13571 x 100 = 40%	

APAUNAM (más de 20 años)	
H1	
ONA.13-14. Año: 2014	Antigüedad Académica 26
	De 5 a 20 años. Son 16 años
	16 años por 2% = 32%
	10 años por 2.5 % = 25%
	Se suma 32% + 25% = 57%
SALARIO TABULAR:	\$25,967.80
COMP. Antig. Admtva	\$16,229.88
	Se toma 16229.88 entre 25967.80 x 100 = 62.5%

H2	
QNA.13-14. Año: 2014	Antigüedad Académica 26
	De 1 a 20 años por 2% = 40%
	De 1 a 6 años por 2.5% = 15%
	Se suma 40% + 15% = 55%
SALARIO	\$25,967.80
COMP. Antig. Admtva	\$16,229.88
	Se toma 16229.88 entre 25967.80 x = 62.5%
H3	
QNA.13-14. Año: 2014	Antigüedad Académica 26
	26 años por 2.5% = 65%
SALARIO	\$25,967.80
COMP. Antig. Admtva	\$16,229.88
	Se toma 16229.88 entre 25967.80 x = 62.5%

CONCLUSIONES

1. Trabajadores administrativos y académicos de la UNAM, perciben una antigüedad económica. Cuando es de 5 a 20 años existen dos hipótesis.

- a) Solo contar a partir del quinto al veinteavo año. (Son 16 años)
- b) Contar los primeros veinte años.

Cuando su antigüedad es mayor a 21 años surgen 3 hipótesis, las dos anteriores más la:

- c) A partir de 21 años multiplicarlos por 2.5

2. Es conveniente reformar el artículo relacionado a la prima de antigüedad.

3. Como reparación del daño, es conveniente tomar un Plan a favor de todos los universitarios. Otorgando un estímulo económico de una quincena, junto con el aguinaldo de 2014.