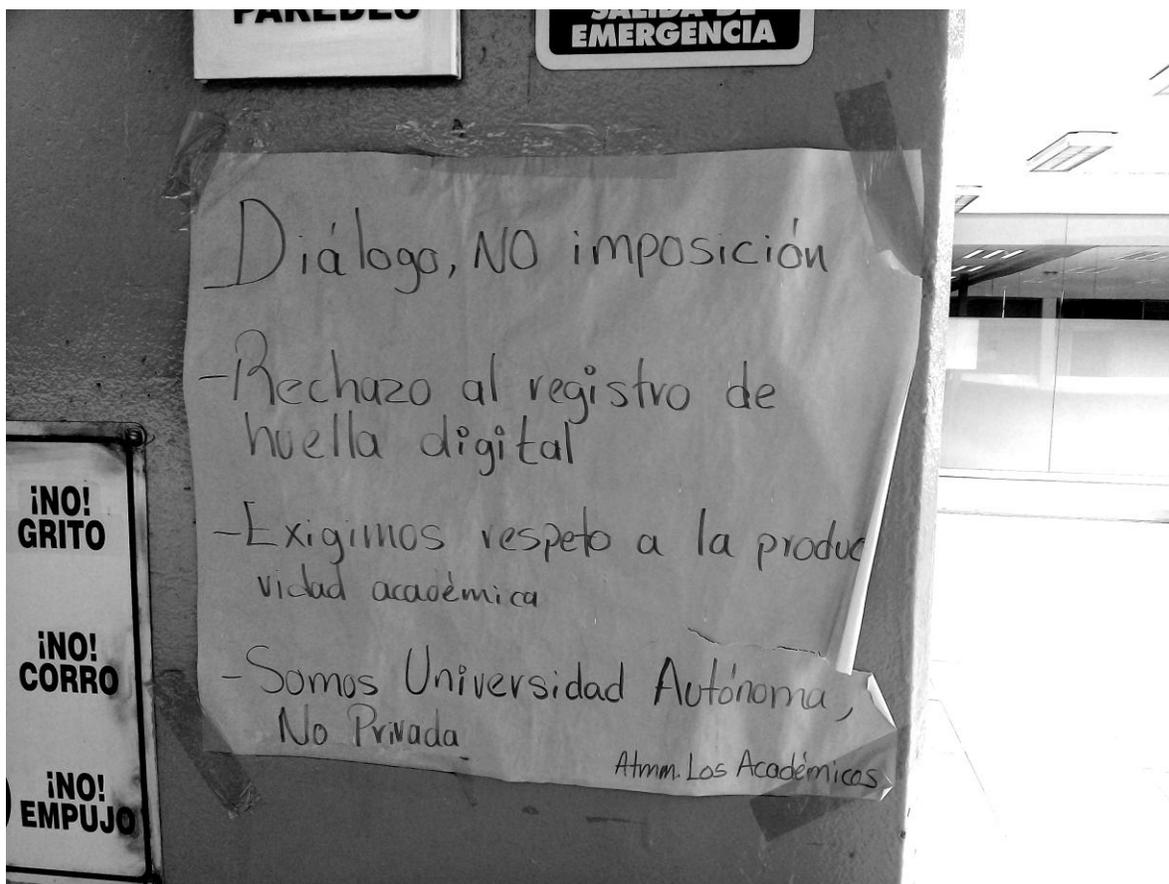

VOCES

DE CARRERA ACADÉMICA

Año 5 No. 13 septiembre – diciembre de 2017

ISSN: 2448-5748

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. Bruno Luna Gómez
Secretario de Organización Académica

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

C. Alberto Pulido Aranda
Secretario de Prensa y Propaganda

C. Carlos Hugo Morales Morales
Secretario de Finanzas

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling
Secretaria de Carrera Académica

Patricia Gutiérrez Medina
Secretaria de Asuntos Universitarios

Mtro. Cesar Enrique Benítez Joyner
Secretario de Divulgación y Desarrollo Académico

Lic. Arnoldo Rodríguez Hernández
Departamento Jurídico del STUNAM

VOCES DE CARRERA ACADÉMICA

Editora:

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Coordinador y Jefe de Redacción:

Psic. Elías Guzmán Fernández

Consejo Editorial:

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Psic. Elías Guzmán Fernández

Lic. Maricruz Morales Salinas

C. Araceli Santos Cueto

C.D.E.O. Ernesto Ortiz Cruz

M.C. Carlos Ortiz Mondragón

C. Juan Sánchez Vázquez

C. Alfonso Velázquez Márquez

Diseño: Secretaría de Carrera Académica

Foto de portada: ¡NO IMPOSICIÓN!



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Secretaría General

Secretaría de Carrera Académica

Voces de Carrera Académica

Año 5 No. 13 septiembre - diciembre de 2017

CONTENIDO

Presentación	2
<i>Nota informativa a las Delegaciones Sindicales Académicas del STUNAM</i>	4
<i>Departamento Jurídico</i> <i>Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México</i>	
<i>Control de asistencia laboral en la UNAM a través de datos biométricos</i>	8
<i>Raquel del Socorro Guillén Riebeling</i> <i>Elías Guzmán Fernández</i> <i>Secretaría de Carrera Académica STUNAM</i>	

VOCES DE CARRERA ACADÉMICA, Año 5, Número 13, septiembre – diciembre de 2017, 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.org.mx/sa/11carrera/revistavoces/indvoces.html, Correo electrónico: vocesdecarreraacademica@gmail.com. Editora responsable: DRA. RAQUEL DEL SOCORRO GUILLÉN RIEBELING. Reserva de Derechos al uso exclusivo No. 04-2015-091712331500-203, ISSN: 2448-5748, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Alfonso Velázquez 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, 8 de diciembre de 2017. 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

El presente número de Voces de Carrera Académica aborda temas referentes al Marco Jurídico de los Derechos Laborales y Sindicales del Personal Académico al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México. El primer artículo presentado por el **Departamento Jurídico** del STUNAM, que a través de la *Nota Informativa a las Delegaciones Sindicales Académicas del STUNAM*, fundamenta como el STUNAM está constituido como un Sindicato de Institución desde el 27 de marzo de 1977, con su membrecía sindical conformada por trabajadores académicos y administrativos al servicio de la UNAM; y por tanto su Comité Ejecutivo, Delegaciones Sindicales Académicas y Administrativas se encuentran reconocidos y registrados legalmente, y en caso de no reconocerse de esta forma se comete una violación a la libertad sindical.

Por parte de la Secretaría de la Carrera Académica se explora el marco jurídico y las implicaciones de la implementación del control de asistencia laboral a través del registro con datos biométricos en la UNAM, encontrando que lo establecido en la *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares* regula el tratamiento legítimo, controlado e informado de los datos, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas. Siendo reglamentado mediante el Aviso de Privacidad, en el que se manifiesta la voluntad del titular de los datos al tratamiento de los mismos. Debido a que cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable es susceptible para la falsificación identidades y los datos al ser almacenados en sistemas computacionales pueden sufrir ataques informáticos.

NOTA INFORMATIVA A LAS DELEGACIONES SINDICALES ACADÉMICAS DEL STUNAM

Departamento Jurídico

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Es de amplio conocimiento que la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, se ostenta por la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) por tratarse de un sindicato gremial; sin embargo es igual de cierto que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) se ha constituido como un SINDICATO DE INSTITUCIÓN, por lo que su membresía sindical está integrada por los trabajadores académicos y administrativos al servicio de la UNAM; así entonces, la presente organización sindical se constituyó el 27 de marzo de 1977, y su Comité Ejecutivo, Delegaciones Sindicales Administrativas y ACADÉMICAS se encuentran reconocidos y registrados legalmente, tal y como se advierte en la llamada Toma de Nota expedida mediante resolución 211.2.2.-1858 de fecha 08 de mayo de 2017, que obra en el expediente 10/8049-22, dada por la Dirección General de Registro de Asociaciones, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo establecido en los artículos 353-Ñ fracción III, 357, 365, 368, 374 y 375 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, el STUNAM sí tiene personalidad legal y legitimación para tratar las diversas problemáticas de los trabajadores académicos afiliados a dicha organización sindical, atendiendo al principio de libre sindicación.

El STUNAM para poder actuar en el ámbito jurídico tiene que recurrir a la figura de la *representación*, que en el presente caso recae originalmente en el Secretario General, Ingeniero Agustín Rodríguez Fuentes, de conformidad con el artículo 35 incisos a) y b) del Estatuto Sindical y el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo la organización sindical tiene patrimonio integrado conforme al artículo 96 del Estatuto Sindical, y su denominación es ampliamente conocida, domicilio legal y nacionalidad; por lo que es evidente que el STUNAM cuenta con personalidad legal y está plenamente legitimada para representar los intereses del personal académico por tratarse de un sindicato de institución que agremia trabajadores administrativos y académicos, dotado de personalidad jurídica plenamente reconocida por el Estado, por cumplir con los requisitos exigidos por la Ley Laboral y no puede ser desconocido por la Universidad Nacional Autónoma de México o cualquiera de sus dependencias y mucho menos por sus funcionarios empleados, en virtud de que la personalidad es plena, es

decir, se tiene o no se tiene y para mayor referencia de lo anterior, se advierten los siguientes criterios:

Novena Época, Registro: 193776, Instancia: Pleno, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Junio de 1999, Materia(s): Laboral, Tesis: P. LII/99, Página: 15, Rubro: SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.

Novena Época, Registro: 184573, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVII, Marzo de 2003, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a. /J. 14/2003, Página: 386, Rubro: SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRÓN, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA.

Novena Época, Registro: 170664, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Diciembre de 2007, Materia(s): Laboral, Tesis: I.5o.T.234 L, Página: 1765, Rubro: PERSONALIDAD DEL SECRETARIO GENERAL DE UN SINDICATO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA TENERLA POR ACREDITADA ES SUFICIENTE SI SE DEMUESTRA LA VIGENCIA DE DICHO NOMBRAMIENTO CON LA CERTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO RESPECTIVA.

Así mismo, la directiva de este sindicato, tal y como está determinada en el artículo 18 del estatuto sindical, reside esencialmente en: el Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité Ejecutivo y Asambleas Delegacionales, por lo que las delegaciones sindicales académicas son órganos de dirección del STUNAM, por ello y de conformidad con los artículos 23 incisos A y B, 54, 55 y 58, del propio Estatuto de la organización, el Consejo General de Representantes también se encuentra integrado por delegaciones académicas, por ende, se están plenamente registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Toma de Nota referida, cumpliendo con el mandato legal de registro cada que es modificado este órgano de dirección.

Ahora, si bien es cierto que el STUNAM no es el titular del pacto colectivo académico, no menos cierto es que tiene el carácter de sindicato minoritario respecto a los trabajadores académicos universitarios, por lo que los privilegios otorgados al AAPAUNAM no deben ser excesivos ni irrestrictos, porque ello implica, como es en el presente caso, la exclusión indebida del sindicato minoritario y la violación de los derechos humanos y laborales de los trabajadores, ya que se le ha otorgado el monopolio de las prerrogativas, lo que indudablemente significa un desincentivo para que los trabajadores académicos universitarios se afilien a esta organización sindical, influyendo indebidamente en el ánimo de los trabajadores académicos de no afiliarse al STUNAM por tener represalias en sus prestaciones, lo que indudablemente se traduce en una violación al libre sindicación, a la libertad sindical y al derecho de sindicación de los afiliados y de la propia organización sindical, en el entendido de que el derecho a la libertad sindical también comprende el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, mismos que se encuentran consagrados en

los artículos 1, 9, 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación directa con los artículos 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo; así como los artículos 3, 8 y 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; artículos 2 del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa; los numerales 1 y 2 de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998; artículos 20 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como Pacto de San José y, el artículo 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador".

Dicho de otra manera, la UNAM al desconocer las delegaciones sindicales académicas obstaculiza el ejercicio de los derechos humanos y fundamentales reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, por lo que nulifica el ejercicio de las garantías ya referidas, impidiendo la finalidad de la organización sindical y el cumplimiento de su objeto social, para mayor claridad se hace de su conocimiento se expone el siguiente criterio:

Décima Época, Registro: 2001403, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XI, Agosto de 2012, Tomo 2, Materia(s): Constitucional, Común, Tesis: XXVI.5o. (V Región) 2 K (10a.), Página: 1876, Rubro: PERSONAS MORALES O JURÍDICAS. DEBEN GOZAR NO SÓLO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUIDOS POR LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES, Y DE LAS GARANTÍAS PARA SU PROTECCIÓN, SIEMPRE Y CUANDO ESTÉN ENCAMINADOS A PROTEGER SU OBJETO SOCIAL, SINO TAMBIÉN DE AQUELLOS QUE APAREZCAN COMO MEDIO O INSTRUMENTO NECESARIO PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA FINALIDAD QUE PERSIGUEN.

En ningún momento ha estado a discusión si el STUNAM tiene o no derecho a la negociación colectiva, pues al ser sindicato minoritario sí puede representar los intereses de los trabajadores académicos afiliados a éste, ya que éstos han decidido libremente afiliarse a este sindicato bajo el principio de libre asociación, teniendo la obligación esta organización sindical de desempeñarse y tener el derecho de hacerse portavoz de sus miembros y más aún, representarlos en lo individual, sin que se vulnere el derecho a la libertad sindical de AAPAUNAM y sin que la propia UNAM, incurra en responsabilidad alguna, lo anterior fue establecido en el documento internacional denominado: *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada)*, que en los párrafos 359, 974 y 975 establece:

359. Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual.

974. Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales.

975. Acordar derechos exclusivos a la organización más representativa no debería significar la prohibición de la existencia de otros sindicatos a los que ciertos trabajadores interesados desearían afiliarse; además, las organizaciones minoritarias deberían estar autorizadas a ejercer sus actividades y a tener al menos derecho a ser los portavoces de sus miembros y a representarlos.

Aunado a lo anterior, México ha ratificado el CONVENIO 135 de la OIT, el cual establece que “Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones”, además deben observarse los criterios orientadores dados en la RECOMENDACIÓN 143 sobre los representantes de los trabajadores, que derivado de su lectura integral no se advierte distinción alguna respecto de los sindicatos titulares o de los minoritarios, brindando un contexto de igualdad entre ellos, por lo que las facilidades para desempeñar la labor sindical deben ser otorgadas al STUNAM mediante sus delegaciones académicas legalmente registradas, aun y cuando no sea el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo académico.

A T E N T A M E N T E
“UNIDOS VENCEREMOS”
Ciudad Universitaria, octubre de 2017.

DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL STUNAM

CONTROL DE ASISTENCIA LABORAL EN LA UNAM A TRAVÉS DATOS BIOMÉTRICOS

Raquel del Socorro Guillén Riebeling
Elías Guzmán Fernández
Secretaría de Carrera Académica STUNAM

En fechas recientes al interior de la Universidad Nacional Autónoma de México se ha tratado de implementar el registro de asistencia laboral mediante el registro de la huella dactilar para el personal académico, es decir a través de un sistema biométrico estandarizado para el reconocimiento único de individuos basados en los rasgos físicos característicos de cada persona. Por ejemplo en la Circular Núm. DGIR/DG/SI/043/2016 de la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios Subdirección de Cómputo se menciona DGIRE (2017):

“... para el ciclo escolar 2017-2018 la Toma de biométricos de alumnos y profesores de nuevo ingreso al sistema incorporado, lo realizara nuevamente de manera particular cada Institución incorporada, con el Proveedor de biométricos que considere conveniente...”

Asimismo señala:

“Dado la importancia y sensibilidad del uso de datos personales, es fundamental que en el aviso de privacidad que maneja el plantel contemple: “Transferencia de datos personales: La (nombre ISI) únicamente transfiere los DATOS PERSONALES (fotografía, huella digital y firma) a la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, para la conformación del expediente escolar, la obtención de credenciales y certificados escolares, así como para el cumplimiento de los servicios educativos, finalidades que no requieren el consentimiento del titular en términos del artículo 37 fracciones IV Y VII de la LEY FEDERAL DE PROTECCION DE DATOS PERSONALES EN POSESION DE PARTICULARES”

De acuerdo a FORTIA RRHH (2016) con tecnología biométrica, el control de asistencia se basa en la identificación y reconocimiento de una característica física e intransferible de las personas, por ejemplo, la huella dactilar, el reconocimiento de retina o el reconocimiento facial; por lo que al fusionarlo con los controles de asistencia laboral lo convierte en una poderosa herramienta que permiten llevar un registro puntual de las entradas y salidas de los trabajadores, de esta manera las empresas pueden monitorear la puntualidad y asistencia de toda la fuerza de trabajo.

Desde esta perspectiva al parecer esta implementación sería benéfica para la institución; sin embargo ¿Cuáles son las implicaciones de dicho registro?, ¿Existe marco jurídico que lo respalde?, ¿Es adecuado aplicarlo dentro de la universidad? Para aclarar estas dudas exploremos algunos conceptos elementales para dicha reflexión.

Sánchez Pérez & Rojas González (2012) aseguran que actualmente, una gran cantidad de datos personales, incluyendo aquellos conocidos como datos biométricos, son almacenados en sistemas computacionales, factor que los hace susceptibles de sufrir ataques informáticos. Y ofrecen la siguiente clasificación de los datos:

Dato personal. Se refiere a toda aquella información asociada a una persona o individuo que lo hace identificable del resto de las personas y/o como parte de un grupo determinado de individuos, por ejemplo: nombre, domicilio, teléfono, fotografía, huellas dactilares, sexo, nacionalidad, edad, lugar de nacimiento, raza, filiación, preferencias políticas, fecha de nacimiento, imagen del iris del ojo, patrón de la voz, etc. La idea central de este concepto es común en las legislaciones de protección de datos que distintos países han redactado.

Datos personales sensibles. Comúnmente se refiere a todos aquellos datos que se relacionan con el nivel más íntimo de su titular y cuya divulgación pueda ser causa de discriminación o generar un severo riesgo para su titular. De manera general, se consideran datos sensibles aquellos que revelen características como origen étnico o racial, estado de salud, creencias religiosas, opiniones políticas, preferencia sexual, pertenencia a sindicatos, creencias filosóficas y morales, entre otras. Esta clase de información debe ser tratada con mayor responsabilidad y establecer medidas de protección más estrictas.

Datos biométricos. Son aquellos rasgos físicos, biológicos o de comportamiento de un individuo que lo identifican como único del resto de la población. Aquellos sistemas informáticos en los que se mide algún dato biométrico, como parte del proceso de identificación y/o autenticación de un sujeto, son conocidos como sistemas de seguridad biométrica o simplemente sistemas biométricos.

En México la clasificación anterior es congruente con lo establecido en la **Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio de 2010. Esta ley establece las siguientes disposiciones (LFPDPPP, 2010):

Artículo 1.- Tiene por objeto la protección de los datos personales en posesión de los particulares, con la finalidad de regular su tratamiento legítimo, controlado e informado, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas.

Respecto a los involucrados refiere:

Artículo 2.- *Son sujetos regulados por esta Ley, los particulares sean personas físicas o morales de carácter privado que lleven a cabo el tratamiento de datos personales.*

Además en su Artículo 3 define los conceptos de Aviso de Privacidad, Bases de Datos, Consentimiento, Datos Personales, Datos Personales Sensibles, entre otro:

Artículo 3.- *Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:*

*I. **Aviso de Privacidad:** Documento físico, electrónico o en cualquier otro formato generado por el responsable que es puesto a disposición del titular, previo al tratamiento de sus datos personales.*

*II. **Bases de datos:** El conjunto ordenado de datos personales referentes a una persona identificada o identificable.*

*IV. **Consentimiento:** Manifestación de la voluntad del titular de los datos mediante la cual se efectúa el tratamiento de los mismos.*

*V. **Datos personales:** Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.*

*VI. **Datos personales sensibles:** Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente y futura, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia sexual.*

*XVIII. **Tratamiento:** La obtención, uso, divulgación o almacenamiento de datos personales, por cualquier medio. El uso abarca cualquier acción de acceso, manejo, aprovechamiento, transferencia o disposición de datos personales.*

Así la Ley salvaguarda el respeto a la privacidad, dignidad e información de las personas e indica que los particulares deberán avisar, a cada persona de la que obtengan información personal y sobre el tratamiento que planean dar a sus datos, mediante un aviso de privacidad que cada persona tendrá la libertad de aceptar o no y dar su consentimiento respecto al procesamiento de su información.

Por otro lado, en la UNAM la normatividad establecida en el Contrato de Colectivo de Trabajo Académico y el Reglamento del Estímulo por Asistencia del Personal Académico, no hace referencia al registro de asistencia mediante datos biométricos.

CCT Académico (2017):

CLÁUSULA No. 51 ESTÍMULO POR ASISTENCIA. *Los trabajadores académicos que durante cada periodo lectivo tengan un mínimo de 90% de asistencias, recibirán como aliciente una cantidad equivalente a una quincena de salario íntegro. Para los efectos de esta prestación, los permisos a que se refiere la fracción I de la Cláusula 69, se contabilizarán como inasistencias. En*

ningún caso, en las dependencias de la UNAM, podrán establecerse otros requisitos o condiciones para el disfrute de esta prestación.

CLÁUSULA TRANSITORIA SÉPTIMA REVISIÓN DEL REGLAMENTO DEL ESTÍMULO POR ASISTENCIA *Para el debido cumplimiento de la Cláusula 51 de este Contrato, la UNAM y la AAPAUNAM se obligan a revisar el Reglamento del Estímulo por Asistencia del Personal Académico, pactado bilateralmente y publicado en la Gaceta UNAM el 30 de agosto de 2006. Las partes integrarán en un término de treinta días hábiles la Comisión Mixta de Revisión del citado Reglamento. Esta Comisión será transitoria y deberá terminar sus trabajos en un lapso que no exceda de ciento veinte días naturales contados a partir de la firma de este Contrato.*

De igual forma el *Reglamento del Estímulo por Asistencia del Personal Académico (2013)* establece con claridad cómo se realizara el registro de asistencia por *firma autógrafa* y sin hacer mención del registro a través de datos biométricos:

Artículo 3° *En términos del artículo anterior, se otorgará el estímulo por concepto de asistencia al personal académico que haya cubierto un mínimo de 90% de asistencias, lo que deberá demostrar la dependencia mediante su registro de asistencia.*

Artículo 7° *En el caso de que algún miembro del Personal Académico adscrito a los Centros e Institutos de la Coordinación de la Investigación Científica o de la Coordinación de Humanidades, y en cualquier otro caso en que por la naturaleza de sus labores registre su asistencia de manera diferente, el titular de la dependencia estará obligado a avalar esta situación incluyéndolo en el listado correspondiente, mismo que remitirá a la Dirección General de Personal con el propósito de que proceda el pago del estímulo por asistencia. El registro de asistencia del personal académico que presta sus servicios en una dependencia de la Universidad diferente a la de su adscripción será llevado por ésta, la cual se obliga a enviarlo a la dependencia a la que está adscrito para que lo incluya en los listados para el pago del estímulo, que enviará a la Dirección General de Personal a fin de que, una vez que sea validado, la misma ordene el pago.*

Artículo 8° *En el caso del personal académico que registre su asistencia de manera diferente a la firma autógrafa, y haya cubierto el 90% de asistencias, las secretarías administrativas o académicas, o las unidades administrativas de las dependencias universitarias están obligadas a enviar el listado correspondiente a la Dirección General de Personal con el propósito de que proceda el pago del estímulo por asistencia.*

Por tanto, la implementación del **control de asistencia laboral con datos biométricos en la UNAM** tiene serias implicaciones jurídicas al no aplicarse lo establecido en la **Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares** y sin regulación en el **Contrato de Colectivo de Trabajo Académico** y el Reglamento del Estímulo por Asistencia del Personal Académico.

Además existen riesgos asociados al uso de datos biométricos, ya que los datos biométricos como la huella dactilar presentan la particularidad de poder ser recabados y utilizados sin que el interesado se dé cuenta, son susceptibles para la falsificación

identidades y son almacenados en sistemas computacionales, factor que los hace susceptibles de sufrir ataques informáticos (Sánchez Pérez & Rojas González, 2012).

REFERENCIAS

Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (2017) *CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2017 – 2019*. Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: https://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam_2017_2019.pdf

Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma De México (2013) *Reglamento del Estímulo por Asistencia del Personal Académico. LEGISLACIÓN ACADÉMICO – LABORAL UNIVERSITARIA*. Disponible en: http://www.aapaunam.mx/assets/y_reglamento_del_estimulo_por_asistencia.pdf

DIARIO OFICIAL (2010) *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares*. Lunes 5 de julio de 2010. Disponible en: <https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-federal-de-proteccion-de-datos-personales-en-posesion-de-los-particulares>

Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios (2017) *Toma de biométricos 2017-2018*. Disponible en: http://www.dgire.unam.mx/contenido_wp/wp-content/uploads/2017/09/Aviso_biome%CC%81tricos-2017-2018-3.pdf

FORTIA RRHH SOFTWARE (2016) *¿Qué es el control de asistencia laboral con biometría?* Disponible en <https://fortia.com.mx/control-asistencia-laboral-biometria/>

Sánchez Pérez, G. & Rojas González I. (2012) *Leyes de protección de datos personales en el mundo y la protección de datos biométricos – parte I*. REVISTA SEGURIDAD NUMERO-13. Disponible en <https://revista.seguridad.unam.mx/numero-13/leyes-de-protecci%C3%B3n-de-datos-personales-en-el-mundo-y-la-protecci%C3%B3n-de-datos-biom%C3%A9tricos-%E2%80%93>

Sánchez Pérez, G. & Rojas González I. (2012) *Leyes de protección de datos personales en el mundo y la protección de datos biométricos – parte II*. REVISTA SEGURIDAD NUMERO-14. Disponible en <https://revista.seguridad.unam.mx/numero-13/leyes-de-protecci%C3%B3n-de-datos-personales-en-el-mundo-y-la-protecci%C3%B3n-de-datos-biom%C3%A9tricos-%E2%80%93>



STUNAM
Sindicato de Institución