Revista

Encuentro Académico

Año 4 Número 12 Septiembre - Diciembre de 2026

Versión Digital: https://stunam.org.mx/sa/14divulgacion/8indencuentro23.html



43 CONGRESO GENERAL ORDINARIO STUNAM
31 de julio, 01 y 02 de agosto | 2026



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SECRETARÍA GENERAL SECCIÓN ACADÉMICA

SECRETARIA DE DIVULGACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO

DIRECTORIO STUNAM

Lic. Carlos Hugo Morales Morales
Secretario General

Lic. Rosa María Flores Estrada
Secretaria de Organización Administrativa

Psic. Agustín Lazcano Bravo
Secretario de Organización Académica

ETNHIS: Bruno Luna Gómez
Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

Lic. Alberto Pulido Aranda
Secretario de Prensa y Propaganda

Lic. Lisandro Soto Romero
Secretario de Finanzas

C. Patricia Gutiérrez Medina
Secretaria de Carrera Académica

Mtro. Octavio Solís Jiménez
Secretario de Asuntos Universitarios

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling
Secretaria de Divulgación y Desarrollo Académico

Mtro. Alejandro Avilés Gómez
Titular del Departamento Jurídico

Revista Encuentro Académico

Editores:
Lic. Carlos Hugo Morales Morales, Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Coordinación :
Lic. Maricruz Morales Salinas

Consejo de Redacción: Elena Vargas Serrano, Lic. Maricruz MoralesSalinas, Lic. Alejandra Cureño. García

Diseño: RSGR Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico

Colaboradores: Ingrid Rubí González Hernández, Secretaría de Organización Académica, Lic. Alejandra Cureño García, Secretaria de Prensa y Propaganda, Elena Vargas Serrano, SDyDA

Foto de Portada: Encuentro Mesa 3 Política Académica 2026 Archivo personal RSGR

Encuentro Académico

Revista Académica del STUNAM Publicación cuatrimestral

Año 4, Número 12 Septiembre - Diciembre de 2026

43 Congreso General Ordinario STUNAM
Mesa Política Académica
31 de Julio, 1 y 2 de Agosto, 2026

Contenidos:

Editorial 10

Ponencia 1: 12
Documento Central Sección Académica
Transformación democrática, académica, cultural, humanista y social de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Ponencia 2: 34
Profa. Rosalinda Ortega Márquez
Escuela Nacional Preparatoria Plantel 6, UNAM
Una organización que tolera violencia, concentra la palabra o agota a sus Integrantes puede perder legitimidad y capacidad de continuidad.

Ponencia 3: 36
Mtro. Sergio Iván Chávez Júnez
Morelia, Michoacán; a 31 de julio del 2026
Pliego Petitorio Académico "ENES Morelia"

Ponencia 4: 38
Profe. Francisco Erasmo López Ortega
Escuela Nacional Preparatoria Plantel 3, UNAM
Carta de un Docente al Sindicato

Continua página 3

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan la postura de los editores de la publicación. Esta presentación es elaborada sin fines comerciales para favorecer la difusión de la información contenida. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados.

Encuentro Académico, Año 4, Numero 12, septiembre - diciembre de 2026, es una publicación cuatrimestral editada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), Av. Ciudad Universitaria, costado norte del Estadio Olímpico Universitario, Ex Tienda UNAM 01 S/N, Ciudad Universitaria, Alcaldía Coyoacán, C.P. 04510, Ciudad de México, México., Tel: 551339-3305. www.stunam.org.mx/sa/14divulgacion/encuentro/indencuentro.html, Correo electrónico: encuentroacademicorevista@gmail.com. Editores responsables: Lic. Carlos Hugo Morales Morales y Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling. Reservas de Derechos al uso exclusivo No. 04-2024-043014390000-203, ISSN: En Tramite ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Lic. Alfonso Velásquez Márquez, Secretaría de Prensa y Propaganda del STUNAM, Edif. Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, C.P. 09810, Alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México, fecha de la última actualización, 23 de noviembre de 2026.

Ponencia 5: Profa. Antonia Hernández Pardo Delegada al Congreso del Instituto e Investigaciones Jurídicas. UNAM ***Por la Igualdad de Derechos Laborales en la UNAM: Homologación de los Días de Descanso Obligatorio para el Personal Académico.***	40
Ponencia 6: Profe. Moisés Reyes Hernández Delegado Sindical Académico Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM ***El mayor peligro de ser académico en la UNAM.***	42
Ponencia 7: Profa. Lena Alejandra Breña Ríos Delegada Académica, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM ***Discrecionalidad en la asignación de continuidad docente al profesorado de Asignatura: El caso de las optativas en la FCPyS.***	47
Ponencia 8: Profe. Israel Mateo Eugenio Escuela Nacional Preparatoria Plantel 6, UNAM ***El cansancio como herramienta de control***	50
Ponencia 9: Profe. José María Hernández Rivera Delegado Sindical Académico de la FES Iztacala, UNAM ***A la dirección del STUNAM: Lamento decirles que se los dijimos***	52
Ponencia 10: Profe. Erick Nolasco Ontiveros FES Iztacala, UNAM ***PRECARIZACION DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO ACADEMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL [AUTÓNOMA DE MÉXICO] 43 CONGRESO GENERAL ORDINARIO STUNAM***	54
Ponencia 11: Mtro. Juan Alfredo Corona Pérez Delegado Sindical Académico , FES Acatlán. UNAM ***DE LA HOJA EN BLANCO A LA FISCALIZACIÓN TECNOLÓGICA: LA DEFENSA DEL STUNAM ANTE LA PRIVATIZACIÓN, LA IA SIN CONTROL Y LA CREDIBILIDAD UNIVERSITARIA***	57
Ponencia 12: EVI Arq. José Luis López Sampayo. Facultad de Arquitectura, UNAM ***CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CIBERSEGURIDAD O ASESORÍA LEGAL***.	60
Ponencia 13: Profa. Elda Alicia Cisneros Chávez Fac. Química, UNAM ***Buenas tardes estimados Maestros:***	62

Ponencia 14: Profe. Moisés Reyes Hernández Delegado Sindical Académico Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM ***Retos y propuestas del personal técnico académico en la UNAM.***	63
Ponencia 15: Profa. Elizabeth Carrillo Flores Escuela Nacional Preparatoria No. 6 “Antonio Caso”, UNAM ***Más trabajo, más estrés, no reconocimiento y menos libertad a la labor de las y los docentes universitarios.***	66
Ponencia 16: Profe. Juan José Ramírez, Profa. Santa Teresa Ramírez Integrantes del equipo de investigación EIAALYS ***PROPUESTA DE ACTUALIZACION Y CAPACITACIÓN PREVENTIVA ANTE LA APLICACIÓN DE LAS TECNOLOGIAS DE DIGITALIZACION E INTELIGENCIA ARTIFICIAL***	67
Ponencia 17: Mtro. Adán René Alonso Vizzzuett (Profesor de Carrera Definitivo). Delegado Sindical Académico al CGR STUNAM. (31/07/2020). FES Acatlán, UNAM ***Haz mil cosas bien y solo una mala, serás juzgado por ésta última.***	70
Ponencia 18: Profa. Edith Gutiérrez Cruz FENO, UNAM ***Nosotros, el profesorado de asignatura, somos quienes recibimos…***	72
Ponencia 19: Profe. Jesús Manuel Tapia López Facultad de Filosofía y Letras, UNAM ***Discurso para el Congreso General Ordinario del STUNAM***	75
Ponencia 20: Profe. Jorge León C.C.H. Naucalpan, UNAM ***Política Académica y Lucha Sindical***	76
Ponencia 21: Mtra. Adriana López Rojas Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM ***Estimado profesorado:***	83
Ponencia 22: Profa. Adriana Hernández Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM Frente Sindical Incluyente ***I.- LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS Y LA UNAM….***	85

Ponencia 23 Profa. Paola Edith Briseño Lugo FES Cuautitlán, UNAM ***Los concursos de oposición abiertos en la FES Cuautitlán: un mecanismo que debe garantizar estabilidad laboral, no precarización.***	93
Ponencia 24: Dra. Ivonne Rosales Chávez, Dra. Elizabeth Hernández Marín Facultad de Química, UNAM ***Problemática de profesores de asignatura***	96
Ponencia 25: Profa. Leticia María de los Ángeles González Facultad de Química, UNAM ***PLAN GENERAL DE DESARROLLO DE LA CDMX PGD***	97
Ponencia 26: Profe. Abraham Maper Escalona Facultad de Química A, B, C, F, G Y H., UNAM ***Hoy en día el acceso a la educación a nivel licenciatura en la ciudad de México…***	98
Ponencia 27: Profesora Mariana Tercero Ruiseco FES Acatlán, UNAM ***Compañeras y compañeros congresistas:***	100
Ponencia 28: Profa. Roxana Aguirre FES Zaragoza, Campo I, UNAM ***Asunto: Casa de día para los adultos mayores***.	101
Ponencia 29: Profa. Maribel Paredes Molina, Profa. Guadalupe Moreno Arriaga. Delegadas FES Iztacala, UNAM ***Legitimación de la precariedad laboral en el SUAyED***	103
Ponencia 30: Profa. Guadalupe Moreno Arriaga, Profa. Maribel Paredes Molina Delegación FES Iztacala, UNAM ***Subimos a esta tribuna a traer la voz de un sector de la Universidad …***	105
Ponencia 31: Profa. Hashidoru Ramírez Mendoza Instituto de Geología, UNAM ***La Maternidad Académica.***	107
Ponencia 32 Profe. Javier Santillán Facultad de Economía, UNAM ***Cambios en los Planes y Programas de Estudios en la UNAM y sus posibles afectaciones en las condiciones contractuales, laborales y salariales del personal académico de asignatura: el caso de la Facultad de Economía.***	109

Ponencia 33: 112
Profe. Eladio Cornejo Serrato, Profe. Jesús David Mancilla Sánchez
Integrantes del Equipo EIAALYS
UNA REFORMA DEMOCRÁTICA EN LA UNAM, ES UN COMPROMISO QUE TIENE PENDIENTE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Ponencia 34: 115
Dr. Marco A. Rubio R., Dra. María del Carmen Saldaña Ibarra, Arq. José Luis López Sampayo, Dr. Carlos Ortiz Mondragón
Integrantes del Equipo EIAALYS
FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO TERCERO CONSTITUCIONAL

Ponencia 35: 119
Juan Sánchez Vázquez
Integrante del Equipo EIAALYS
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO REQUIERE DE UNA REFORMA DEMOCRÁTICA Y UN CONGRESO GENERAL UNVERSITARIO

Ponencia 36: 125
Mtra. Lourdes Valtierra Ruvalcaba
Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM
Porque fortalecer a las y los académicos es fortalecer a la Universidad; y fortalecer a la Universidad es fortalecer el futuro de la nación.

Ponencia 37: 128
DELEGACIÓN ACADÉMICA DEL DEPORTE UNIVERSITARIO, UNAM
PROPUESTA PARA EL 43 CONGRESO

Ponencia 38: 129
Lic. Martín Rodríguez Rodríguez, Arq. Roberto Ulises Pimentel B., Dra. Ma. Carmen Ruíz López
Profesores de la Facultad de Economía, UNAM
REFLEXIONES SOBRE EL RETIRO DEL PROFESORADO CON LA LEY 2007 DEL ISSSTE. Hacia donde construir alternativas de Lucha dentro del STUNAM

Ponencia 39: 132
Mtro. Octavio Solís Jiménez
Secretario de Asuntos Universitarios
La Universidad a Debate

Ponencia 40: 137
Profa. Beatriz Ríos Santiago
Representación académica de la Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM
DE LA SITUACIÓN DEL PROFESORADO, CONOCIDA POR TODOS, IGNORADA POR LAS AUTORIDADES E INDISPRENSABLE NO OLVIDAR

Ponencia 41: 139
Profa. Irene Patricia Bautista Berriozábal
Delegación Sindical Académica de la Facultad de Economía, UNAM
Una reforma universitaria en la UNAM sin justicia laboral para el sector académico, sólo será un triste simulacro

Ponencia 42: 142
Profe. Eladio Cornejo Serrato.
Integrante del equipo de investigación EIAALYS.
AÑO DE LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA. POR UNA REFORMA PROFUNDA Y AMPLIA DE LA UNAM.

Ponencia 43 144
Profe. Fernando Quintana Mendoza
Escuela Nacional Preparatoria No. 2, UNAM
Hacia un proyecto en la UNAM

Ponencia 44: 145
Dra. María del Carmen Durán Domínguez de Bazúa
Sección Académica del STUNAM,, Facultad de Química, UNAM
AL PLENO DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL STUNAM

Ponencia 45: 147
Dr. Valeriano Ramírez Medina
Delegado al XXII Consejo General de Representantes, Fac. Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, Sección Académica
La crisis económica, así como los nuevos políticos laborales…

Ponencia 46: 149
Profe. Fernando Quintana Mendoza
Escuela Nacional Preparatoria No. 2, UNAM
HACIA UNA PLATAFORMA DE LUCHA Y MOVILIZACIÓN DE LOS UNIVERSITARIOS.

Ponencia 47: 153
Profa. Hortensia Escobar
Académicos y Académicas, Democracia Sindical Delegados, Fac. de Economía, UNAM
Documento general actualizado con Fondo para Concursos Abiertos, Definitividad y Previsión Contingente A-B

Ponencia 48: 170
Profe. Cesar Soto Morales
FES Aragón, UNAM
Compañeras y compañeros:

Ponencia 49: 172
Profa. Lizbeth Soto Morales
FES Aragón, UNAM
La estabilidad laboral y el reconocimiento a la trayectoria académica como pilares de la Universidad Nacional Autónoma de México

Ponencia 50: 175
Profa. Anallely Rosas, Profe. Jesús Manuel Tapia López
Facultad de Filosofía y Letras, UNAM
LA VOZ DE LOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS

Ponencia 51: 177
Mtra. Juana Edith Pineda Oropeza
FES Acatlán, UNAM
A lo largo de todos estos Congresos a los que he asistido …

Ponencia 52: 178
Profa. Irma Curiel Rosas
FES Acatlán, UNAM
3 Propuestas al documento: Reforma Universitaria

Ponencia 53: 180
Profe. Efraín Vega Landa
UNAM
A LAS BASES DEL STUNAM: ¡ES EL MOMENTO DE YA DESPERTAR!

Ponencia 54: 181
Dr. José Luis Espinoza Bermejo
UNAM
LA UNIVERSIDAD NACIONAL EN EL PROLEGÓMENO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Ponencia 55: 183
Profe. Marcos Espadas Reséndiz
FES Cuautitlán, Campus 4, UNAM
Tomemos los espacios de poder nuestras dependencias

Ponencia 56: 184
Dra. Beatriz Martínez Domínguez
FES Aragón, UNAM
EL CONFLICTO DE LA INTERPRETACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO UNIVERSITARIO

Ponencia 57: 186
Profa. Lena Alejandra Breña Ríos
Delegada Académica, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM
Violencias mediáticas de género en la comunidad universitaria: falta de sensibilización y la falsa disyuntiva de la denuncia

Ponencia 58: 188
Profe. Javier Santillán
Facultad de Economía, UNAM
La defensa de nuestros derechos contractuales, laborales y salariales desde Instancias como la Academia y el Sindicato.

Ponencia 59: 190
Profa. Rosalinda Ortega Márquez
Escuela Nacional Preparatoria, 6, UNAM
Compañeras y compañeros:

Ponencia 60: 193
Dr. Octavio Angulo Borja
Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE), UNAM
LA ESTABILIDAD LABORAL: UN DERECHO INALIENABLE DEL TRABAJADOR ACADÉMICO DE LA UNAM.

Ponencia 61: Dra. María Del Carmen Saldaña Ibarra EIAALYS ***SOLICITUD DE MEJORAR LOS MECANISMO DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO. (A LA JUNTA DE GOBIERNO)***	195
Ponencia 62: Dra. María Del Carmen Saldaña Ibarra EIAALYS ***SOLICITUD DE UN GRUPO DE ABOGADOS ESPECIALISTAS***	196
Ponencia 63: Mtro. en Arq. Alejandro Correa Sánchez Representante de la Sección Académica Facultad de Arquitectura, UNAM. ***Compañeras y compañeros congresistas:***	197
Ponencia 64: S.G.H ***PONENCIA DIRIGIDA AL CONGRESO SOBRE LA NECESIDAD DE UNA INSTANCIA INSTITUCIONAL PARA FRENAR LA VIOLENCIA LABORAL Y DIGITAL.***	200



EDITORIAL

El 43 Congreso General Ordinario de STUNAM, dio inicio el 31 de julio de 2026 pro el Secretario General Lic. Carlos Hugo Morales Morales con el registro de 1358 delegados desde el Estadio Olímpico Universitario. Posteriormente dio inicio los trabajos de la Mesa 3 de Política Académica en el Auditorio “Ius Semper Loquitur” de la Facultad de Derecho, UNAM con el registro de ponencias a partir de las 16:00 horas del 31 de julio y el 1 de agosto, a partir de las 9:00 horas. Cuatro ejes generales de las ponencias fueron:

1. Estabilidad Laboral, Certeza y Titularidad
2. Protección Jurídica, Salud, Entorno Laboral
3. Tecnología, Trabajo Digital y Educación
4. Sindical, Género, Violencias y Desarrollo Institucional

Se presentaron 63 ponencias por Delegados al Congreso, Delegados Académico Sindicales, académicos y administrativos. Los relatores: Adriana López Rojas, Guadalupe Moreno Arriaga, Hashidory Ramírez Mendoza, Cesar E. Benítez Joyner y Adán R. Alonso Vizzuett. Los resolutivos fueron aprobados por amplia mayoría, con cuatro votos en contra y veintiséis abstenciones en la Sesión Plenaria del 2 de agosto de 2026,

Uno de los mandatos del 43 CGO, es la compilación y publicación de las ponencias para su conocimiento y difusión. Por lo que la difusión se realiza en los contenidos del Número 12 de “Encuentro Académico”, Revista editada por el Lic. Carlos Hugo Morales Morales y Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling.

La compilación contiene el Documento Central de la Sección Académica, 63 ponencias cuyos contenidos en texto e imagen son de libre extensión, presentadas por sus autoras y autores, institución de adscripción.

La versión digital de la revista extiende su difusión para toda la comunidad universitaria y público en general.

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling

18 de Noviembre de 2026


MESA 3
POLÍTICA ACADÉMICA
STUNAM
43
CONGRESO
STUNAM
DOCUMENTO CENTRAL

Ponencia 1

Compañeras y Compañeros del 43° Congreso General Ordinario del STUNAM.

A la Comunidad Universitaria y Opinión Pública

Transformación democrática, académica, cultural, humanista y social de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Este documento presenta la posición político-sindical de la Sección Académica del STUNAM; proponemos una ruta integral para fortalecer a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) como institución pública, nacional, científica, democrática, humanista e incluyente.

La transformación planteada se articula en seis ejes; 1. Defensa de la educación pública y de la autonomía universitaria, 2. Democratización de la gobernanza, 3. Dignificación del trabajo académico, especialmente del profesorado de asignatura, 4. Fortalecimiento de la investigación, la docencia, la difusión cultural y la extensión universitaria, 5. Incorporación ética de nuevas tecnologías e inteligencia artificial, 6. Igualdad sustantiva, con políticas efectivas de cuidados y erradicación de la violencia de género.

La Universidad Nacional Autónoma de México enfrenta hoy el desafío histórico de renovar su proyecto educativo frente las profundas transformaciones científicas, tecnológicas, culturales, laborales y políticas del siglo XXI. Esta tarea no puede limitarse a realizar ajustes administrativos: exige revisar sus fines, democratizar sus formas de gobierno, dignificar el trabajo académico y reafirmar su compromiso con el pueblo de México. La UNAM constituye una construcción histórica, científica, cultural y social que ha acompañado el desarrollo del México moderno. Hablar de la Universidad también implica hablar de la nación; de sus luchas sociales, de sus contradicciones, de sus procesos democráticos y de la búsqueda permanente del conocimiento como instrumento de transformación humana y social.

Desde el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), sostenemos que toda reforma universitaria debe reconocer plenamente a quienes hacen posible la vida académica, científica, cultural y administrativa de la UNAM. Su transformación requiere justicia laboral, democracia interna, estabilidad aca-

démica, igualdad sustantiva y participación efectiva de toda la comunidad universitaria. Esta posición político-sindical defiende la universidad pública, fortalece sus funciones sustantivas y coloca en el centro la dignidad de las personas que hacen posible el cumplimiento de su misión histórica.

Sentido histórico, social y humanista de la universidad pública.

Justo Sierra concibió a la universidad como una institución destinada a formar ciudadanos libres, críticos y comprometidos con el progreso nacional. Para él, la universidad debía ser la “conciencia crítica de la nación”, capaz de articular el conocimiento científico con las necesidades sociales del pueblo mexicano. Décadas más tarde, José Vasconcelos amplió esta visión al sostener que la educación superior debía formar seres humanos integrales, con sensibilidad social, conciencia histórica, responsabilidad colectiva y una profunda vocación de emancipación cultural para América Latina.

Por su parte, Pablo González Casanova planteó que la universidad pública debía mantener un vínculo permanente con las problemáticas sociales y las desigualdades estructurales del país. Asimismo, intelectuales como Julio Cortázar y Edmundo O 'Gorman reflexionaron sobre el papel humanista de la universidad latinoamericana, al destacar que el conocimiento pierde sentido cuando se desvincula con la dignidad humana, la justicia social y la construcción de una sociedad más civilizada, consciente y equitativa. La universidad pública tiene como misión generar conocimiento científico, preservar y enriquecer la cultura, impulsar la investigación, fomentar el pensamiento crítico y contribuir al desarrollo democrático de la vida nacional. Pero también posee una responsabilidad ética fundamental: formar personas capaces de comprender la complejidad humana, participar activamente en la transformación de su entorno social.

En particular, la Universidad Nacional Autónoma de México debe consolidarse como un espacio abierto al debate de las ideas, a la pluralidad y construcción colectiva del conocimiento. Su autonomía, conquistada mediante la lucha de la comunidad universitaria en 1929, no representa aislamiento, sino una responsabilidad permanente frente a la nación. Constituyo la condición indispensable para garantizar la libertad de pensamiento, la investigación crítica y la independencia intelectual frente a intereses políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza.

La relación entre la universidad y la sociedad es inseparable. La Universidad no existe al margen de la realidad social: es, al mismo tiempo, reflejo de ella e instrumento para su transformación. Cada generación universitaria enfrenta el desafío de defender la educación pública, ampliar el acceso al conocimiento y responder a las necesidades históricas

de su tiempo. En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, su prestigio nacional e internacional la convierte en un referente científico, cultural e intelectual cuya responsabilidad histórica trasciende las aulas. Su misión comprende contribuir al desarrollo de un país más justo, democrático, incluyente, crítico y humanista.

Cumplir con esta responsabilidad exige fortalecer la presencia nacional de la Universidad mediante la ampliación de su oferta educativa, el impulso a la investigación y el fortalecimiento de la difusión cultural y de la extensión universitaria, respaldados por un financiamiento público suficiente, transparente, equitativo y sostenido por parte del Estado mexicano.

Al mismo tiempo, la Universidad debe promover una distribución interna del presupuesto que coloque en el centro el fortalecimiento de sus funciones sustantivas, y atienda de manera prioritaria la deuda histórica con sus académicos en espacial con las y los profesores de asignatura, cuya labor sostiene una parte fundamental de la formación universitaria.

La transformación de la UNAM requiere una discusión seria sobre el origen, destino y distribución de sus recursos presupuéstales. No basta con defender el financiamiento público universitario; también es indispensable garantizar que la asignación interna de los recursos responda a criterios de justicia académica, equidad laboral, fortalecimiento de las funciones sustantivas y rendición de cuentas ante la comunidad universitaria.

Una universidad pública de la magnitud de la UNAM debe ejercer sus recursos con transparencia, planeación y responsabilidad, orientándolos prioritariamente al fortalecimiento de sus funciones sustantivas y ni reconocimiento digno de quienes hacen posible su misión: las y los académicos, las y los trabajadores administrativos y, especialmente, las y los estudiantes, razón de ser de la Universidad.

Democracia universitaria y legitimidad comunitaria.

La reflexión anterior permite comprender que hablar de una reforma universitaria no significa únicamente modificar estructuras administrativas o planes de estudio; implica repensar el sentido mismo de la Universidad, sus fines sociales, su compromiso con el conocimiento y su papel frente a las transformaciones políticas, económicas, sociales y culturales del México contemporáneo.

La Universidad Nacional Autónoma de México representa uno de los proyectos educativos, científicos y culturales más importantes de América Latina. Su fortaleza académica, su presencia nacional e internacional y el impacto histórico de sus actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura la convierten en una institución estratégica para el

desarrollo del país. Precisamente por su relevancia social, la reflexión sobre universidad y democracia resulta hoy indispensable.

Hablar de democracia universitaria implica analizar los mecanismos mediante los cuales la comunidad participa de manera efectiva en las decisiones fundamentales que orientan el rumbo institucional. La UNAM es una comunidad plural y compleja, integrada por cientos de miles de personas que sostienen cotidianamente la vida universitaria.

Actualmente, la UNAM cuenta con una matrícula superior a los 371 mil estudiantes; más de 43 mil académicas y académicos, de los cuales casi 28 mil tienen figura de Profesor de Asignatura; y más de 27 mil trabajadores administrativos que permiten el funcionamiento cotidiano de escuelas, facultades, institutos, centros y demás dependencias universitarias.

Esta dimensión humana convierte a la UNAM en un auténtico espacio de convivencia académica, científica y social, donde convergen múltiples perspectivas, intereses colectivos y responsabilidades institucionales.

A ello debe sumarse la dimensión presupuestal: para el ejercicio 2025, el Consejo Universitario aprobó un presupuesto superior a los 59 mil millones de pesos, mientras que la Cuenta Anual 2025 reportó recursos cercanos a los 60 mil millones de pesos. Estas cifras colocan a la Universidad por encima del presupuesto anual de diversas entidades federativas.

No se trata únicamente de recursos financieros, se trata de recursos públicos provenientes de la sociedad y destinados al fortalecimiento de la educación media superior y superior. Desde esta perspectiva, resulta legítimo preguntarse si los mecanismos actuales de toma de decisiones reflejan plenamente la diversidad y la magnitud de la comunidad universitaria.

Históricamente, la designación de la Rectoría, las direcciones de entidades académicas y otros cargos estratégicos ha descansado fundamentalmente en la estructura de la Junta de Gobierno. Sin embargo, en el contexto contemporáneo, muchos universitarios consideramos necesario ampliar los mecanismos de participación colectiva, incorporando mayores formas de consulta, deliberación y representación democrática para estudiantes, personal académico y personal administrativo.

La discusión no debe reducirse únicamente a la implementación de un voto universal, directo y secreto. La complejidad de la Universidad exige reflexionar sobre modelos más amplios de democracia participativa que articulen la representación de los distintos sectores universitarios, la evaluación de las trayectorias académicas, la calidad de los proyectos institucionales y la legitimidad otorgada por la comunidad.

La democracia universitaria no puede entenderse como una simple competencia electoral, debe concebirse como un ejercicio permanente de diálogo, deliberación, corresponsabilidad y construcción colectiva.

Las experiencias internacionales ofrecen referentes valiosos para enriquecer esta discusión. En universidades públicas de países como Argentina, España y Brasil se han desarrollado modelos de cogobierno en los que estudiantes, personal académico y trabajadores participan, con distintas modalidades de representación, en órganos colegiados encargados de definir políticas institucionales y participar en los procesos de designación de autoridades. La Reforma Universitaria de Córdoba, Argentina, de 1918 constituye uno de los antecedentes más relevantes para América Latina al impulsar principios como la autonomía universitaria, el cogobierno, la libertad de cátedra y la participación estudiantil en la vida institucional.

Si bien estos modelos responden a contextos históricos y jurídicos distintos al mexicano y no pueden trasladarse de manera automática a la realidad de la UNAM, sí aportan elementos de gran valor para fortalecer la vida universitaria, entre ellos una mayor transparencia institucional, procesos amplios de deliberación, evaluación pública de proyectos académicos y mecanismos efectivos de participación de la comunidad.

La democracia universitaria debe sustentarse, además, en el mérito académico y en el compromiso institucional. La Universidad Nacional Autónoma de México requiere que quienes aspiren a dirigir facultades, escuelas, institutos, centros de Investigación o la propia Rectoría cuenten con una sólida trayectoria académica, capacidad de diálogo, sensibilidad social, reconocimiento de la comunidad y una conducta ética intachable.

La conducción de la Universitaria no puede depender exclusivamente de acuerdos internos reducidos, necesita fortalecer su legitimidad mediante procesos más abiertos y participativos. En este sentido, la universidad pública enfrenta un desafío histórico: conservar su autonomía sin alejarse de la comunidad que le da vida. La autonomía universitaria debe interpretarse como la posibilidad de construir libremente mecanismos democráticos acordes con la pluralidad universitaria y con las exigencias sociales contemporáneas.

Gobernanza, colegialidad y autonomía.

La Universidad Nacional Autónoma de México pertenece, jurídicamente, a la nación y, moral y socialmente, al pueblo de México. Pensar en una universidad más democrática no significa debilitarla: por el contrario, Implica fortalecer su legitimidad histórica, ampliar la participación de su comunidad y consolidar una institución cada vez más cercana a las necesidades sociales, científicas y humanas del país.

La discusión sobre la democracia universitaria no constituye un debate coyuntural, sino una reflexión permanente sobre el sentido de la educación pública, la participación de las comunidades universitarias y el papel que la universidad debe desempeñar en la construcción democrática de México durante el siglo XXI.

La universidad contemporánea es un sistema complejo dedicado a la generación de conocimiento, la formación profesional, la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la vinculación con la sociedad. En este contexto, hablar de gobernanza y colegialidad implica analizar las formas mediante las cuales una comunidad amplia, diversa y plural construye decisiones colectivas sin renunciar a su autonomía.

La tradición universitaria ha sostenido que las instituciones de educación superior deben gobernarse como auténticas comunidades de conocimiento. El diálogo entre investigadoras e investigadores, docentes, estudiantes y trabajadores administrativos permite construir consensos orientados al interés académico y al bienestar social.

Gobernar una universidad significa definir el rumbo de su desarrollo científico, establecer prioridades de investigación, fortalecer la calidad académica, garantizar condiciones laborales dignas, ampliar las oportunidades educativas y responder, con visión estratégica, a las necesidades del país.

Los modelos internacionales muestran que las universidades con mejores resultados científicos y tecnológicos poseen sistemas sólidos de planeación institucional y mecanismos colegiados altamente especializados. En las últimas décadas, universidades de China han experimentado un crecimiento acelerado en producción científica, innovación tecnológica y posicionamiento internacional. Este avance no puede entenderse únicamente por el incremento presupuestal, sino por la construcción de modelos de gobernanza centrados en planeación estratégica, fortalecimiento de la investigación, internacionalización y evaluación académica permanente. Instituciones como Tsinghua University y Peking University han desarrollado esquemas de coordinación entre el Estado, la universidad y la investigación científica que han permitido consolidar proyectos de largo alcance en inteligencia artificial, ingeniería, medicina, energía y desarrollo tecnológico.

Diversos estudios señalan que el sistema universitario chino fortaleció rigurosos mecanismos de evaluación académica, contratación de personal científico y conformación de redes nacionales de investigación para incrementar la competitividad internacional de sus universidades. Asimismo, el examen nacional de ingreso conocido como *Gaokao* constituye uno de los procesos de selección académica más exigentes del mundo y refleja la importancia que ese país otorga a la formación superior. Sin embargo, el caso de la República Popular de China también deja una enseñanza Importante: el crecimiento universitario sostenible

requiere equilibrio entre eficiencia institucional y vida académica colegiada. Una universidad que pierde análisis crítico corre el riesgo de convertirse únicamente en aparato administrativo o productivo. Las universidades latinoamericanas, particularmente las públicas, enfrentan el reto de fortalecer modelos de gobernanza que combinen planeación estratégica con participación democrática y autonomía intelectual.

En este contexto, los órganos colegiados adquieren un papel fundamental, ya que permiten que las decisiones académicas no dependan exclusivamente de grupos reducidos ni de criterios administrativos, sino de procesos deliberativos construidos mediante consejos técnicos, cuerpos colegiados, comisiones académicas y espacios de representación verdaderamente participativos.

Una universidad con mecanismos colegiados sólidos, transparencia institucional, participación académica y planeación estratégica puede responder mejor a' los desafíos contemporáneos: desigualdad social, transformación tecnológica, crisis ambiental, desarrollo científico y formación ética de nuevas generaciones, para esto se requiere presupuesto suficiente del estado a la educación media y superior.

La universidad del siglo XXI necesita modernizar sus formas de gobierno sin renunciara su esencia humanista. Requiere estructuras verdaderamente eficientes, participación critica, liderazgo académico, legitimidad comunitaria y planeación estratégica, sin sacrificar libertad intelectual ni autonomía universitaria. El colegiado y la gobernanza constituyen condiciones fundamentales para preservar la misión histórica de la universidad pública. La Universidad Nacional Autónoma de México no sólo forma profesionistas, produce conocimiento científico, desarrolla investigación, resguarda y proyecta el patrimonio cultural, y debe participar en la discusión de los grandes problemas nacionales. Su estabilidad institucional repercute directamente en el desarrollo democrático, científico y social del país. Fortalecer la gobernanza universitaria significa también fortalecer a la nación.

Investigación, soberanía científica para el desarrollo nacional.

En el contexto actual, donde el conocimiento se ha convertido en uno de los principales factores del desarrollo económico, tecnológico y social, la investigación científica adquiere una dimensión estratégica en un escenario geopolítico marcado por la competencia entre las grandes potencias. Las grandes universidades del mundo no son reconocidas únicamente por la cantidad de estudiantes que forman, sino por su capacidad de producir ciencia, innovación tecnológica, pensamiento critico y soluciones a los problemas estructurales de sus sociedades, aspectos que se han ido perdiendo en la UNAM producto de la implementación de políticas neoliberales actuales y del pasado que afectaron al país y a

la misma universidad.

La UNAM representa el principal centro de investigación científica de México y uno de los más importantes a nivel mundial. La universidad concentra decenas de laboratorios, institutos, centros y programas de investigación en áreas como medicina, física, ingeniería, ciencias sociales, humanidades, cambio climático, energía, biotecnología y desarrollo tecnológico, entre otras. Una parte significativa del conocimiento científico producido en México surge precisamente de sus espacios de investigación. Para 2025, la UNAM aprobó un presupuesto superior a los 58 mil millones de pesos, destinando el 25.88% a la investigación científica. Esta cifra refleja la importancia institucional de la investigación; sin embargo, también abre una discusión fundamental; ¿Cuánto debe invertir realmente una universidad pública en ciencia, innovación y desarrollo tecnológico para responder a las exigencias contemporáneas?

Las experiencias internacionales, muestran que las universidades con mayores niveles de impacto científico destinan porcentajes significativos de sus recursos al fortalecimiento de la investigación, infraestructura tecnológica, redes internacionales de colaboración y formación de investigadores de alto nivel. Instituciones como Massachusetts Institute of Technology, Stanford University. Tsinghua University y University of Oxford han consolidado modelos donde la investigación se encuentra estrechamente vinculada con innovación tecnológica, desarrollo industrial, políticas públicas y necesidades sociales. No obstante, estas experiencias también responden a contextos históricos, políticos y económicos particulares, caracterizados por una estrecha articulación entre universidades, gobiernos, sectores productivos y fuentes de financiamiento, lo que ha favorecido la consolidación de ecosistemas nacionales de ciencia, tecnología e innovación.

Particularmente en China, el fortalecimiento de universidades de investigación durante las últimas décadas ha permitido posicionar al país como uno de los principales productores mundiales de ciencia y tecnología. Universidades como Tsinghua University y Peking University impulsaron estrategias centradas en financiamiento sostenido, internacionalización académica, laboratorios de alta especialización, inteligencia artificial, desarrollo digital y evaluación permanente del desempeño científico. Estas instituciones comprendieron que la investigación no puede desarrollarse únicamente desde el esfuerzo individual de los investigadores, requiere políticas institucionales de largo plazo, una visión estratégica y un compromiso sostenido del Estado con el fortalecimiento de la educación superior, la ciencia y la innovación.

La investigación universitaria no debe medirse exclusivamente por productividad cuantitativa o posicionamientos internacionales, sino por su responsabilidad social, su función

principal debe ser contribuir al bienestar colectivo, atender problemáticas nacionales y generar conocimiento útil para la sociedad. En México, la universidad pública enfrenta el reto de investigar temas relacionados con desigualdad social, salud pública, educación, sustentabilidad ambiental, violencia, desarrollo tecnológico, soberanía científica y transformación democrática. La calidad académica de los investigadores constituye otro elemento central. Una universidad requiere académicos altamente especializados, con sólida formación científica, ética profesional, capacidad y compromiso institucional. También necesita condiciones laborales y académicas adecuadas: estabilidad laboral, financiamiento, libertad de investigación, acceso a tecnologías de punta y oportunidades permanentes de actualización científica.

Las grandes universidades del mundo han demostrado que los ecosistemas científicos más exitosos son aquellos donde existe libertad intelectual, colaboración interdisciplinaria, reconocimiento académico y vinculación internacional. En el siglo XXI, las nuevas tecnologías han transformado profundamente el acceso al conocimiento y la investigación universitaria. La inteligencia artificial, el análisis masivo de datos, la biotecnología, la automatización, la computación cuántica y las redes digitales están redefiniendo la producción del conocimiento. Las universidades contemporáneas deben adaptarse a esta transformación tecnológica sin perder su esencia humanista. La tecnología debe convertirse en herramienta para ampliar las capacidades científicas y sociales de la investigación, no como sustituto del pensamiento crítico o de la reflexión ético-académica. La UNAM enfrenta así un desafío histórico: consolidarse no solamente como la universidad más importante de México, sino como una verdadera universidad de investigación con impacto global y compromiso nacional. Resulta indispensable fortalecer el financiamiento científico, modernizar la infraestructura tecnológica, ampliar la cooperación internacional y generar mecanismos colegiados capaces de planear estratégicamente el desarrollo de la investigación. Desde esta perspectiva, fortalecer la investigación en la universidad significa aumentar la productividad científica y consolidar capacidades nacionales para decidir con autonomía el rumbo tecnológico, social, ambiental y económico de nuestra propia Universidad Nacional Autónoma de México y del país.

Docencia, innovación educativa con dignificación académica.

La Universidad Nacional Autónoma de México tiene como una de sus funciones sustantivas fundamentales la docencia. A través de ella, la Universidad transmite conocimientos, forma profesionistas, construye pensamiento y prepara a las nuevas generaciones para enfrentar los desafíos científicos, tecnológicos, sociales y humanos de su tiempo. Sin docencia no existe universidad; pero una docencia limitada, desactualizada o precarizada tampoco pue-

de responder a las exigencias contemporáneas de una sociedad en constante transformación. La docencia universitaria representa mucho más que impartir clases dentro de un aula. Constituye un proceso integral de formación humana, científica, ética y social donde convergen conocimiento, experiencia, investigación y compromiso académico. Una universidad pública a través de la docencia además de entrega títulos profesionales; forma ciudadanos capaces de comprender críticamente la realidad, intervenir responsablemente en la sociedad y contribuir al desarrollo colectivo de la nación.

La calidad de la docencia depende directamente de la fortaleza académica, la estabilidad laboral y el compromiso ético de quienes la ejercen.

Las universidades más importantes del mundo han demostrado que el fortalecimiento de la docencia depende de políticas institucionales que garanticen estabilidad laboral, salarios dignos, estímulos académicos que sean parte del salario integral, acceso a capacitación y condiciones adecuadas para el desarrollo profesional. En la Universidad Nacional Autónoma de México, la magnitud de su comunidad estudiantil y académica convierte a la docencia en uno de los principales pilares de la vida universitaria. Miles de profesoras y profesores sostienen diariamente el funcionamiento de facultades, escuelas, institutos y programas académicos que forman a miles de estudiantes. Sin embargo, la transformación acelerada del mundo contemporáneo obliga a repensar profundamente los modelos educativos, los planes de estudio y las herramientas pedagógicas tradicionales. La revolución tecnológica está modificando las formas de producir conocimiento. La inteligencia artificial, la nanotecnología, la robótica, la automatización, la ciencia de datos, la biotecnología, las energías sustentables, las neurociencias, la computación cuántica y las tecnologías digitales están redefiniendo las profesiones del futuro. Muchas de las carreras tradicionales deberán transformarse y otras nuevas surgirán en las próximas décadas. Ante este escenario, la universidad pública necesita construir modelos educativos flexibles, interdisciplinarios y con actualización permanente. Los planes de estudio no pueden permanecer estáticos frente a una realidad científica y tecnológica en constante evolución. Una universidad con altas miras académicas, como la UNAM, requiere personal docente altamente preparado, con sólida formación disciplinaria, experiencia profesional, con carrera académica y compromiso ético con la enseñanza. La excelencia universitaria no puede sostenerse sobre la precarización laboral ni sobre la inestabilidad de sus académicas y académicos, especialmente de las y los profesores de asignatura y técnicos académicos.

Difusión y extensión de la cultura: una función sustantiva de la UNAM y del país.

La transformación de la Universidad Nacional Autónoma de México debe reconocer la difusión, la divulgación y la extensión de la cultura como funciones sustantivas de primer orden, inseparables de la docencia y la investigación. Como referente cultural nacional e institución pública con proyección internacional, la UNAM tiene la responsabilidad histórica de preservar, promover y compartir el patrimonio artístico, científico, humanístico, deportivo y social de México. Esta tarea forma parte esencial de su misión democrática y humanista: formar personas críticas, producir conocimiento y poner los bienes culturales al servicio de la sociedad.

En este marco, el reconocimiento del Campus Central de Ciudad Universitaria como Patrimonio Cultural del Mundo por la UNESCO, en 2007, reafirma la dimensión cultural, arquitectónica, urbanística y social de la UNAM. Su valor universal excepcional exige una política institucional capaz de conservar ese legado y proyectarlo hacia el futuro mediante acciones culturales incluyentes, permanentes y articuladas con todas las entidades académicas y dependencias universitarias. A partir de esa responsabilidad, la Reforma Universitaria debe fortalecer la cultura como una política estratégica de largo alcance. Conviene distinguir sus dimensiones principales: la difusión permite circular conocimientos especializados dentro y fuera de la comunidad académica; la divulgación traduce ese saber a lenguajes accesibles sin perder rigor; y la extensión vincula directamente a la Universidad con su entorno social. Bajo esta perspectiva, cada facultad, escuela, instituto, centro, programa y dependencia debe asumir la cultura como tarea transversal de la vida universitaria.

La UNAM cuenta con una red cultural amplia y diversa, integrada por la Coordinación de Difusión Cultural, la Dirección General de Divulgación de la Ciencia, las áreas de educación continua y a distancia, museos, recintos históricos, bibliotecas, centros culturales, teatros, salas de concierto, espacios cinematográficos, programas editoriales y proyectos de vinculación social. Esta estructura debe operar de manera coordinada para dialogar con públicos distintos, descentralizar la oferta cultural y llevar sus actividades más allá de las aulas y de los recintos tradicionales. En consecuencia, la política cultural universitaria debe fortalecer museos, espacios de divulgación, artes escénicas, música, danza, teatro, literatura, cine, artes visuales y deporte como expresiones complementarias de formación integral, creatividad, pensamiento crítico, salud, convivencia e identidad institucional.

La programación debe ampliarse hacia planteles, facultades, escuelas, unidades multidisciplinarias y sedes foráneas, para que la cultura circule por toda la comunidad universita-

ria y contribuya a una sociedad más libre, democrática, incluyente y consciente de su diversidad. De esta manera, cultura, ciencia, arte, humanidades y deporte se articulan como dimensiones esenciales de una Universidad pública comprometida con la formación humana y con el desarrollo de México. La vinculación internacional es indispensable tanto de alumnos como de académicos, para la formación y retroalimentación del conocimiento global.

La UNAM debe anticiparse a los cambios derivados de las nuevas herramientas tecnológicas y de la inteligencia artificial.

La Universidad Nacional Autónoma de México debe anticiparse a los cambios históricos y preparar profesionales con capacidad de adaptación tecnológica y formación humanista integral. Como señaló Thomas Kuhn, el conocimiento avanza mediante cambios de paradigma; por ello, la Universidad debe renovar permanentemente sus modelos educativos, de investigación y de vinculación con la sociedad. La innovación docente no significa sustituir al ser humano por la tecnología; significa utilizar las nuevas herramientas digitales para fortalecer los procesos educativos, ampliar el acceso al conocimiento y enriquecer la formación académica. Las plataformas virtuales, los laboratorios digitales, los simuladores, la inteligencia artificial educativa y los sistemas híbridos de aprendizaje pueden convertirse en instrumentos poderosos si son utilizados desde una perspectiva pedagógica humanista. Sin embargo, la tecnología por sí sola no garantiza calidad educativa: ésta depende de profesoras y profesores altamente preparados, con estabilidad laboral, condiciones académicas dignas, actualización permanente y capacidad para desarrollar plenamente actividades de docencia, investigación, extensión cultural y formación integral.

El centro de la universidad sigue siendo el ser humano. La formación docente debe incluir no solamente actualización tecnológica, sino también formación ética, pedagógica y social. La universidad necesita académicos capaces de enseñar nuevas e innovadoras tecnologías, pero también de formar sensibilidad humana, pensamiento innovador, responsabilidad y empatía incluyente. En el contexto de la inteligencia artificial y la transformación tecnológica, la docencia universitaria en la UNAM exige un profesorado capaz no sólo de transmitir contenidos, sino de generar conocimiento, incorporar críticamente nuevas herramientas pedagógicas, vincular la enseñanza con la investigación y la extensión de la cultura, y formar profesionistas con responsabilidad ética y compromiso social frente a los futuros desafíos. La UNAM enfrenta un desafío histórico: consolidar un modelo educativo capaz de combinar excelencia académica, innovación tecnológica, inteligencia artificial, estabilidad laboral, dignificación docente y compromiso humanista. Invertir en sus docentes

significa invertir directamente en la calidad educativa, en el futuro institucional y en la capacidad de la universidad pública para responder al desarrollo científico, democrático y humano de la sociedad mexicana.

La transformación de la UNAM debe garantizar la igualdad sustantiva, erradicar la violencia de género e incorporar una política de cuidados.

Una universidad pública que aspira a formar seres humanos libres, críticos y socialmente responsables no puede limitarse a producir conocimiento científico o incorporar nuevas tecnologías; debe asegurar que sus espacios académicos, laborales, culturales y administrativos sean seguros, incluyentes, dignos y libres de toda forma de violencia, discriminación, hostigamiento o acoso. La igualdad sustantiva no debe entenderse únicamente como un principio declarativo, sino como una condición institucional indispensable para que estudiantes, académicas, académicos, trabajadoras y trabajadores puedan desarrollar plenamente sus capacidades, ejercer sus derechos y participar en la vida universitaria sin miedo, exclusión ni desigualdad.

No puede existir democracia universitaria plena si persisten condiciones de violencia, desigualdad, exclusión o falta de cuidados dentro de la comunidad. Si bien la UNAM ha creado mecanismos, protocolos e instancias orientadas a atender esta problemática desde una perspectiva académica, normativa y especializada, la complejidad de la violencia de género exige avanzar hacia estructuras más sólidas, permanentes e interdisciplinarias. No basta con reconocer formalmente el problema ni con remitir los casos a procedimientos generales; **se requiere una política universitaria con personal profesional, con formación académica y especialización en la prevención, atención, acompañamiento, investigación, sanción, reparación y seguimiento de los hechos.**

La violencia de género atraviesa dimensiones psicológicas, jurídicas, sociales, comunitarias, laborales y culturales; su atención demanda equipos integrados por psicólogas y psicólogos con especialidad en violencia de género y atención a víctimas, abogadas y abogados formados en derechos humanos y erradicación de las violencias, trabajadoras y trabajadores sociales, sociólogas, sociólogos y demás especialistas capaces de comprender integralmente la problemática y acompañar a las personas afectadas con sensibilidad, rigor profesional y perspectiva de género.

La Universidad Nacional Autónoma de México debe asumir que la erradicación de la violencia de género no es un asunto secundario ni administrativo, sino una condición esencial para la vida universitaria, y la justicia social dentro de la institución. Toda comunidad universitaria requiere confianza en sus mecanismos de atención, claridad en

los procedimientos, protección efectiva frente a represalias, acompañamiento oportuno, prevención permanente y sanciones proporcionales cuando se acrediten responsabilidades. Asimismo, debe evitarse la re victimización, garantizarse la confidencialidad, fortalecer la formación de directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo, y construir entornos donde la igualdad, el respeto, el cuidado y la dignidad sean principios reales de convivencia cotidiana.

A esta perspectiva debe sumarse una política universitaria de cuidados que reconozca las responsabilidades familiares, comunitarias, laborales y emocionales que inciden en la permanencia, el desempeño y el desarrollo de quienes integran la Universidad. El cuidado no puede seguir considerándose una responsabilidad individual o invisible; debe convertirse en una dimensión institucional de bienestar, igualdad y corresponsabilidad. Incorporar una política de cuidados significa generar condiciones para que estudiantes, trabajadoras, trabajadores y personal académico puedan conciliar sus responsabilidades de vida con sus trayectorias escolares, laborales y profesionales; significa también reconocer que una universidad humanista no sólo forma conocimiento, sino que protege la dignidad de las personas que la hacen posible.

La UNAM debe transitar de los protocolos formales a una política institucional efectiva, con recursos suficientes, personal especializado, equipos interdisciplinarios, seguimiento permanente y responsabilidad pública. Sólo así será posible construir una universidad verdaderamente democrática, incluyente, segura y comprometida con la igualdad sustantiva, donde la erradicación de la violencia de género y la política de cuidados formen parte central de su proyecto académico, social y humanista.

La educación para una cultura de la paz en la universidad es indispensable para articular de forma armónica el trabajo de académicos, estudiantes y personal administrativo. Al fomentar el diálogo, la empatía y la resolución no violenta de conflictos, se construyen puentes de entendimiento que superan las barreras jerárquicas y operativas del día a día, este enfoque transforma el entorno universitario en un espacio de convivencia digno donde la diversidad de pensamiento enriquece el trabajo académico, comunitario y sindical. Así, la comunidad se consolida como un frente unido, comprometido con la justicia social, los derechos humanos y un clima laboral y escolar verdaderamente incluyente, donde se erradican las violencias estructurales y se protege la salud mental y dignidad de todas las personas.

A partir de este posicionamiento político se da el diagnóstico, sobre la Reforma Universitaria. El STUNAM presenta a este 43° Congreso General Ordinario un conjunto de propuestas orientadas a fortalecerá la UNAM como universidad pública, nacional, democrática, científica, humanista, incluyente y socialmente responsable. Estas propuestas buscan articular la defensa de la autonomía universitaria con la democratización de sus estructuras, la dignificación del trabajo académico, la incorporación ética de nuevas tecnologías, la igualdad sustantiva, la erradicación de la violencia de género, una política universitaria de cuidados y una distribución presupuestal más justa y transparente.

Propuestas de la Sección Académica ante el 43° Congreso General Ordinario del STUNAM.

Transformar la universidad pública para recuperar plenamente su sentido social, humanista, democrático, nacional y con justicia social para sus labores sustantivas.

Primero: Defensa de la educación pública, autonomía y sentido social de la UNAM.

La transformación de la UNAM debe orientarse a preservar y fortalecer su carácter público, autónomo, y fortalecer mecanismos democráticos con un compromiso en la búsqueda de soluciones con los grandes problemas del país. En consecuencia, se propone que todo proceso de reforma institucional, académica, tecnológica o administrativa tenga como ejes; la defensa de la educación pública, el pensamiento crítico, la justicia social, con una sólida formación humanista y con desarrollo científico al servicio de la nación. La Universidad no puede subordinarse exclusivamente a criterios de productividad, competitividad internacional o tecnocratización del conocimiento; por el contrario, debe integrar los avances científicos, las nuevas tecnologías, la inteligencia artificial, la ciencia de datos, la automatización y la innovación digital dentro de un proyecto universitario ético, socialmente responsable y humanamente orientado, mediante políticas institucionales y programas académicos con objetivos, responsables y mecanismos de evaluación claramente definidos. Esta propuesta reconoce que la UNAM debe formar profesionistas altamente capacitados, pero también ciudadanas y ciudadanos con conciencia histórica, sensibilidad social, responsabilidad ética y capacidad crítica para comprender e intervenir en la complejidad política, cultural, científica y social de su tiempo. Fortalecer las humanidades, la filosofía, las ciencias sociales, las artes, la cultura, la investigación científica y el desarrollo tecnológico constituye una condición indispensable para que la UNAM mantenga su papel como conciencia crítica de la nación y como institución estratégica para el futuro democrático, soberano y humanista

de México.

Segundo: Democratización de la gobernanza, colegialidad y legitimidad comunitaria en la toma de decisiones. La transformación de la UNAM exige revisar y modernizar sus mecanismos de gobierno, representación y toma de decisiones, mediante acciones concretas que fortalezcan la participación colegiada, la transparencia y la rendición de cuentas dentro del marco de la autonomía universitaria, a fin de que respondan efectivamente a la pluralidad, magnitud y complejidad de su comunidad. Una institución integrada por cientos de miles de estudiantes, de académicas, académicos y trabajadores administrativos no puede sostener sus decisiones estratégicas únicamente en estructuras cerradas o insuficientemente legitimadas.

Se propone construir un modelo de gobernanza universitaria basado en la deliberación informada, la participación colegiada, la transparencia de los procesos, la rendición de cuentas y la representación efectiva de quienes sostienen cotidianamente la vida académica, científica, cultural y administrativa de la Universidad. Resulta indispensable que todo proceso de designación de rectoría, direcciones, coordinaciones y cargos estratégicos cuente con procedimientos democráticos, criterios académicos claros, evaluación de trayectorias, presentación de proyectos institucionales y mecanismos de consulta que otorguen legitimidad real dentro de cada comunidad. Asimismo, resulta pertinente evaluar periódicamente el funcionamiento de los órganos de gobierno universitario para identificar áreas de mejora en materia de transparencia, rendición de cuentas y participación de la comunidad. La existencia de órganos como la Junta de Gobierno, el Consejo Universitario, los Consejos Académicos de Área, las comisiones dictaminadoras, los jurados calificadores, los consejos asesores y las comisiones evaluadoras deben ser cuerpos colegiados democráticos para fortalecer su confianza, representatividad y credibilidad ante la comunidad universitaria. Democratizar la Universidad no significa debilitar su autonomía ni sustituir el mérito académico por una lógica meramente electoral; significa construir instituciones universitarias más abiertas, confiables y responsables, donde la autoridad emane de la legitimidad comunitaria, la excelencia académica, la transparencia y la participación democrática de quienes la integran.

Tercero: Dignificación del trabajo académico y justicia laboral para el profesorado de asignatura (interino). No puede existir una verdadera reforma universitaria sin justicia laboral para quienes sostienen una de las funciones sustantivas de la UNAM, la docencia. La UNAM cuenta con académicas y académicos de enorme capacidad intelectual, compromiso institucional y trayectoria docente; sin embargo, una parte fundamental de la enseñanza descansa en profesoras y profesores de asignatura que durante años han laborado de manera interina, con contratación fragmentada, ingresos insuficientes, incertidumbre

laboral y limitadas posibilidades de acceder a la definitividad. Esta situación constituye una deuda histórica de la Universidad con quienes, desde las aulas, forman cotidianamente a miles de estudiantes y garantizan la continuidad académica de escuelas, facultades, centros e institutos.

Se debe impulsar una reforma universitaria que reconozca plenamente el valor académico, social y laboral del profesorado de asignatura, estableciendo mecanismos claros, transparentes y justos para la regularización de quienes han demostrado durante años su capacidad, responsabilidad y permanencia en la labor docente. **Esta reforma debe garantizar procesos efectivos de definitividad, concursos de oposición cerrados cuando corresponda, revisión de cargas académicas, salarios dignos, incorporación de prestaciones y estímulos al salario integral, acceso a programas de formación, actualización pedagógica y participación en la vida colegiada de la Universidad.** En esta reforma dignificar al profesorado de asignatura no es sólo un acto de justicia laboral; es una condición indispensable para elevar la calidad educativa, fortalecer la estabilidad institucional y asegurar que la transformación democrática de la UNAM tenga como prioridad a las personas que hacen posible que se cumpla con una de sus labores sustantivas, la docencia.

Cuarto: Fortalecimiento de investigación científica en la UNAM como un eje rector. La universidad del siglo XXI no puede limitarse a preservar modelos tradicionales de enseñanza: la Reforma Universitaria debe reconocerá la investigación científica, humanista y tecnológica como un eje estratégico para el desarrollo de la UNAM y del país. En un mundo donde el conocimiento constituye un factor de soberanía, innovación y bienestar, es indispensable incrementar de manera sustancial el presupuesto universitario destinado a la investigación, garantizando laboratorios e infraestructura de primer nivel, equipamiento moderno y condiciones adecuadas para el trabajo académico.

Asimismo, se debe fortalecer la formación, actualización e incorporación de académicas, académicos e investigadores de excelencia, promoviendo la investigación interdisciplinaria, la cooperación nacional e internacional y el uso ético de las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial. **La UNAM debe consolidarse como líder en la generación de conocimiento, impulsando proyectos que respondan a los grandes desafíos nacionales y globales, vinculando la ciencia con las necesidades sociales y reafirmando su compromiso con la innovación, la autonomía universitaria y el desarrollo sostenible**. México enfrenta el desafío histórico de fortalecer su soberanía científica y estratégica; la universidad pública, y particularmente la UNAM, debe asumir un liderazgo renovado mediante investigación de alto nivel.

Quinto: Fortalecimiento de la Difusión y Extensión de la Cultura y el conocimiento como función sustantiva de la UNAM. La Reforma Universitaria debe reconocer que la difusión, la divulgación de la cultura constituye una función sustantiva inseparable de la docencia y la investigación. **La cultura ha sido, desde tiempos milenarios, el principal medio mediante el cual la humanidad ha construido identidad, preservado la memoria colectiva y ha transmitido conocimientos, valores y formas de convivencia**. En consecuencia, no puede ocupar un papel secundario en el proyecto de transformación de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se propone fortalecer una política institucional que garantice la difusión permanente del patrimonio científico, humanístico, artístico, deportivo y cultural de la Universidad, ampliando su alcance hacia todas las entidades académicas y, especialmente, hacia las sedes universitarias distribuidas en el territorio nacional. La extensión universitaria debe consolidarse como un mecanismo estratégico para acercar el conocimiento y la cultura a las comunidades, reduciendo las desigualdades en el acceso a los bienes culturales y fortaleciendo el vínculo entre la UNAM y la sociedad. **Esta política deberá impulsar una programación cultural descentralizada, incluyente y de alcance nacional, aprovechando la infraestructura física y digital de la Universidad para que el arte, la ciencia, las humanidades y el deporte lleguen a todos los espacios universitarios**. Solo así la UNAM consolidará su papel como referente cultural de México y contribuirá, mediante la difusión del conocimiento y la cultura, a la formación integral de una ciudadanía más crítica, libre, democrática y comprometida con el desarrollo del país.

Sexto: Incorporación ética, critica y humanista de nuevas tecnologías (IA). La inteligencia artificial, la ciencia de datos, la automatización y las tecnologías emergentes constituyen herramientas de enorme relevancia para fortalecer las funciones sustantivas de la UNAM: docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión universitaria. Sin embargo, su incorporación no debe entenderse como un proceso meramente técnico ni como una sustitución del trabajo humano, sino como parte de un proyecto académico integral, ético y socialmente responsable. La inteligencia artificial puede ampliar las capacidades de búsqueda, análisis, simulación, organización de información y apoyo pedagógico; pero no puede reemplazar la sensibilidad, la creatividad, el juicio crítico, la experiencia, la responsabilidad ética ni la dimensión humana que aportan las académicas y los académicos en la formación universitaria. **Por tal motivo, la UNAM debe construir una política institucional que coloque a la tecnología al servicio de las personas y del conocimiento, garantizando capacitación permanente, acceso equitativo, uso crítico y criterios claros de responsabilidad académica.**

La Universidad requiere profesoras, profesores, investigadoras e investigadles altamente preparados, capaces de apropiarse de estas herramientas con rigor científico, pero tam-

bién con profundo sentido humanista, compromiso social y responsabilidad. La institución debe brindar al personal académico las condiciones para su preparación, (Carrera Académica) y los espacios de trabajo, para todas las figuras académicas. El reto no consiste en adaptar mecánicamente la Universidad a la tecnología, sino en orientar la tecnología hacia los fines superiores de la Universidad pública: formar seres humanos libres, críticos, creativos y solidarios; producir conocimiento socialmente útil; fortalecer la soberanía científica del país; y asegurar que toda innovación contribuya a una **educación superior de excelencia, democrática, incluyente y profundamente humana.**

Séptimo: Garantizar igualdad sustantiva, erradicar la violencia de género e incorporar una política universitaria de cuidados. La transformación de la Universidad Nacional Autónoma de México debe reconocer que la igualdad sustantiva constituye una condición indispensable para construir una universidad democrática, incluyente, segura y socialmente comprometida. Si bien la UNAM cuenta con protocolos institucionales y con instancias como la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, la erradicación efectiva de las violencias no puede limitarse a la existencia formal de normas o procedimientos generales. La violencia de género, el hostigamiento, el acoso, la violencia digital, la discriminación y las desigualdades en el acceso a espacios de representación, toma de decisiones y desarrollo académico continúan afectando trayectorias escolares, laborales y profesionales dentro de la vida universitaria.

La UNAM deberá fortalecer una política integral de prevención, atención, acompañamiento, sanción, reparación y erradicación de toda forma de violencia de género, garantizando que cada entidad, dependencia, escuela, facultad, instituto, centro y espacio universitario cuente con personal especializado en la materia: abogadas y abogados con formación en género y derechos humanos, psicólogas y psicólogos con especialidad en atención a víctimas, y trabajadoras y trabajadores sociales con preparación académica en intervención comunitaria, cuidados y seguimiento institucional. Esta política debe asegurar acompañamiento oportuno, sensible, profesional y permanente tanto para estudiantes como para personal académico y administrativo, evitando la re victimización y fortaleciendo la confianza de la comunidad en los mecanismos universitarios.

Asimismo, debe promover participación paritaria en órganos colegiados y espacios de decisión; incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la docencia, la investigación y la difusión de la cultura; e impulsar un sistema universitario de cuidados que reconozca las responsabilidades familiares, comunitarias y laborales que Inciden en la permanencia, el desarrollo y la igualdad real dentro de la Universidad. La construcción de

una universidad democrática exige pasar de los protocolos formales a una política institucional efectiva, con recursos, especialistas, seguimiento y responsabilidad pública, capaz de garantizar espacios libres de violencia, igualdad sustantiva y pleno ejercicio de los derechos universitarios para todas las personas.

¿Reformar la Universidad Nacional Autónoma de México? ¿Para qué? Para fortalecer su futuro democrático, académico, humanista, científico, cultural y social, no es un propósito administrativo, ni una aspiración circunstancial: es una necesidad histórica para responder a las nuevas necesidades tecnológicas del país y al mundo que hoy enfrentamos. Esta reforma debe reafirmar la defensa de la educación pública y seguir pugnando por un mayor presupuesto para las universidades públicas, particularmente para la UNAM, acompañado de una rendición de cuentas más clara, dentro y fuera de su estructura de gobierno, así como de una distribución presupuestal más justa, transparente y orientada al fortalecimiento de sus funciones sustantivas.

Queremos una UNAM más democrática, mejor posicionada académicamente, con mayor impacto científico, tecnológico, cultural y social; una Universidad profundamente humanista, pública y nacional, capaz de formar alumnas y alumnos mejor preparados, críticos, creativos y comprometidos con México. Para lograrlo, es indispensable modernizar sus mecanismos de gobierno, ampliar la participación real de estudiantes, académicas, académicos y trabajadores administrativos en la toma de decisiones, dignificar plenamente la vida académica con estabilidad laboral salarios justos y condiciones adecuadas de trabajo, y fortalecer la investigación, la docencia, la difusión de la cultura y la extensión universitaria.

La reforma debe incorporar la inteligencia artificial, la ciencia de datos y las nuevas tecnologías como herramientas éticas al servicio del pensamiento crítico, la innovación y la formación humana, nunca como sustituto de las personas. También debe garantizar una Universidad libre de violencia verbal, emocional, digital, de género, hostigamiento, acoso y cualquier forma de discriminación, mediante políticas efectivas de igualdad sustantiva, cuidados, prevención, atención, acompañamiento y responsabilidad institucional.

Lo que pretendemos construir es una Universidad más fuerte, incluyente, moderna y socialmente responsable; una Universidad Nacional Autónoma de México que combine; excelencia académica con justicia laboral, autonomía con democracia, tecnología y ciencia con humanismo, presupuesto con transparencia, conocimiento con compromiso social y libertad con dignidad. En síntesis, la transformación científica, democrática, académica, humanista, cultural y social de la UNAM exige defender la educación pública y la autonomía universitaria; democratizar la gobernanza; dignificar el trabajo académico; fortalecer la investigación, la docencia, la cultura y la extensión; Incorporar éticamente las nuevas tecnologías; y ga-

rantizar Igualdad sustantiva, cuidados y una vida universitaria libre de violencias.

ATENTAMENTE

“UNIDOS VENCEREMOS”

Ciudad Universitaria, CDMX, a 29 de julio de 2026.

Congresistas al 43° Congreso General Ordinario

LIC. CARLOS HUGO MORALES MORALES (SECRETARIO GENERAL DEL STUNAM), PSIC. AGUSTIN LAZCANO BRAVO (SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN ACADÉMICA DEL STUNAM), ETNOHISTORIADOR. BRUNO LUNA GOMEZ (SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS ACADEMICOS DEL STUNAM). PATRICIA GUTIERREZ MEDINA (SECRETARIA DE LA CARRERA UNIVERSITARIA DEL STUNAM), LIC. CARLOS OCTAVIO SOLIS JIMENEZ (SECRETARIO DE ASUNTOS UNIVERSITARIOS DEL STUNAM). DRA. RAQUEL DEL SOCORRO GUILLÉN RIEBELING (SECRETARIA DE DIVULGACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO DEL STUNAM), SANDRA FLOR GARCIA ALONSO, EDGAR RENÉ PACHECO MARTINEZ, MARÍA LILIANA CANUL URIBE, JOSÉ LEONARDO GUZMAN RODRIGUEZ, LUIS HERIBERTO OPENGO PIÑA, ARACELI MIRANDA SÁNCHEZ, FERNANDO GARCIA AGUILAR, BRENDA MORALES DE LA GARZA, BERNARDO CHAGOYA TORRES, JOSÉ FRANCISCO GONZALEZ URIBE, NARCISO GÓMEZ GARCIA, PEDRO DAVID ORDAZ ARREDONDO, BLANCA PUREZA GANDARILLA AJA, ALBERTO FABIÁN VEGA SAUCILLO, IVONNE OSORO MORALES, FIDEL TEPEPA RODRIGUEZ, JOSÉ ALFREDO ENRIQUEZ SOLANO, SOCORRO BECERRILCRUZ, OCTAVIO ANGULO BORJA, PEDRO ALBERTO MIGUEL ALAYÓN RUÍZ, PATRICIA TITLAN SANTOS, BERTHA ESTRELLA ÁLVAREZ, ABIGAIL HERNANDEZ GARCIA, JOSÉ OCTAVIO PAREDES LÓPEZ, SOFIA ELIZABETH ANDRADE ÁVILA, BEATRIZ MARTINEZ DOMINGUEZ, JOSÉ LUIS ESPINOSA BERMEJO, CÉSAR SOTO MORALES, LIZBETH SOTO MORALES. JONATHAN JUAREZ MELGOZA, JUAN DANIEL CARAY SALDAÑA, ADRIANA LÓPEZ ROJAS, MARTHA MATILDE RAMÍREZ RODRÍGUEZ, MARINA ROSALES ARGONZA, AURELIO MENDOZA GARDUÑO, SONIA SANCHEZ GONZALEZ, FRANCISCO ERASMO LÓPEZ ORTEGA, MARÍA DEL CARMEN OLGA MENDOZA SALINAS, GEORGINA CHAVEZ SUAREZ, MARÍA DEL CARMEN SALDAÑA IBARRA, YAEL MORALES LEMUS, MATEO EUGENIO ISRAEL, ROSALINDA ORTEGA MÁRQUEZ, MARÍA TERESA GARCÍA SILVA, ROSALBA GÓMEZ Y MONTES DE OCA, DIANA RODRÍGUEZ CHIRINOS, MARÍA DE LOS ÁNGELES SOLÍS FRANCO, ARIADNA ÁLVAREZ GONZÁLEZ. MARÍA DE LOS ÁNGELES PATRICIA VÁZQUEZ VALDÉZ, OCTAVIO LEÓN JARDÓN, JOSÉ LUIS LÓPEZ SAMPAYO, ANTONIO CRUZ PERALTA, KATYA DAFNE GUADARRAMA OROZCO, VALERIANO RAMÍREZ MEDINA, LENA BREÑA RÍOS, JUANA SILVIA ZÚÑIGA FONSECA, MÓNICA VALLE GARCÍA, PABLO RANCHERO VENTURA, CARLOS VIDAL ABEL AGUIRRE CRUZ, ROBERTO ULISES PIMENTEL BERMÚDEZ, MARÍA DEL CARMEN RUÍZ LÓPEZ, ARMANDO CABRERA GARCÍA, JAVIER BREÑA ALFARO, ADAN RENE ALONSO VIZZUET, ALICIA PUGA HERNÁNDEZ, JUAN ALFREDO CORONA PÉREZ, JOSÉ MARÍA HERNÁNDEZ RIVERA, GUADALUPE MORENO ARRIAGA, CECILIA ISLAS VARGAS, PAOLA EDITH BRISEÑO LUGO, MINERVA EDITH TÉLLEZ ORDAZ, MARCOS ESPADAS RESÉNDIZ, NELLY LIDIA GUZMÁN FLORES, GABRIELA PAOLA DONATO MIRANDA, PATRICIA ALEJANDRA NEGRETE GARCÍA, JUANA MENDOZA JIMÉNEZ, AIDA ZAPATA CRUZ, HÉCTOR RAMÍREZ CASAS, JESÚS MANUEL TAPIA LÓPEZ, ELADIO CORNEJO SERRATO, NOÉ CRUZ MARÍN, HERIBERTO ESQUIVEL

CASTELLANOS, MIGUEL MÁRQUEZ MARTÍNEZ, FRANCISCO LÓPEZ MENDIETA, MARI TOÑA RAMÍREZ PÉREZ, JULIO MIGUEL HERNÁNDEZ VELASCO, GABRIELA FERNÁNDEZ SAAVEDRA, MARÍA GUADALUPE RAMÍREZ DÍAZ, JOSÉ ALFREDO RAMOS VANEGAS, EDUARDO ROMÁN ROSAS BELMONT, ELIZABETH RAQUEL POWELL CASTAÑEDA, YULIANA YESSICA GALLEGOS SOTO, JUANA GARCÍA GONZÁLEZ, ELDA ALICIA CISNEROS CHÁVEZ, LETICIA MARÍA DE LOS ÁNGELES GONZÁLEZ ARREDONDO, GUDELIA VARGAS ORTIZ, SAÚL SILVA ZÚÑIGA, RAYMUNDO BLAS LINDA SALAZAR, FRANCISCO MÁRQUEZ CORREO. MIGUEL ÁNGEL PALACIOS GARCÍA, SELENE OLEA OLEA, MOISÉS REYES HERNÁNDEZ, SERGIO IVÁN CHÁVEZ JÜNEZ.

Fuentes

1. *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2025).* Agenda Estadística UNAM 2025. Coordinación de Planeación, Evaluación y Simplificación de la Gestión Institucional. *Ciudad de México: UNAM.*

2. *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2026). Cuenta Anual 2025. Aprobada por el Consejo Universitario. Ciudad de México: UNAM.*

3. *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2025). Presupuesto de la Universidad Nacional Autónoma de México para el ejercicio fiscal 2025. Aprobado por el Consejo Universitario. Ciudad de México: UNAM.*

4. *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (Vigente). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Artículo 3. °, fracción Vil.*

5. *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Legislación Universitaria. Oficina de la Abogacía General. Ciudad de México: UNAM.*

6. *Federación Universitaria de Córdoba. (1918). Manifiesto Liminar de la Reforma Universitaria. Córdoba, Argentina, 21 de junio de 1918.*

7. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2007). Campus Central de la Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de México. Lista del Patrimonio Mundial. París: UNESCO.*

8. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (1998; 2009; 2022). Conferencias Mundiales sobre Educación Superior declaraciones, informes y documentos oficiales. París: UNESCO.*

9. *González Casanova, Pablo. (2001). La universidad necesaria en el siglo XXI. México: Ediciones Era.*

10. *Kuhn, Thomas S. (2013). La estructura de las revoluciones científicas. México: Fondo de Cultura Económica.*

11. *Sierra, Justo. (2009). Obras completas. Educación y Universidad (edición conmemorativa). México: Universidad Nacional Autónoma de México.*

12. *Vasconcelos, José. (2011). Textos sobre educación, culturo y universidad México Universidad Nacional Autónoma de México.*

13. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial. París: UNESCO.*

14. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2021). Re imaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación París: UNESCO.*

Ponencia 2:

Profa. Rosalinda Ortega Márquez
Escuela Nacional Preparatoria, Plantel 6, UNAM, Delegada

Una organización que tolera violencia, concentra la palabra o agota a sus Integrantes puede perder legitimidad y capacidad de continuidad.

Ninguna institución se fortalece cuando el desgaste se convierte en una condición normal de trabajo, cuando el miedo sustituye a la participación o cuando las personas sostienen colectivamente un proyecto sin contar con las condiciones mínimas para hacerlo de manera digna.

La precarización no consiste únicamente en recibir un salario insuficiente o tener un contrato temporal. También se manifiesta cuando la incertidumbre se vuelve permanente, cuando el compromiso personal sustituye a los derechos laborales y cuando la estabilidad deja de ser una expectativa razonable para convertirse en una promesa indefinida.

Guy Standing (2014)* ha denominado a este fenómeno la emergencia del "precariado": una condición caracterizada por la inseguridad laboral, la pérdida de estabilidad y la disminución de derechos asociados históricamente al trabajo. El caso de las y los docentes interinos ilustra con claridad esta problemática. Aunque desempeñan funciones sustantivas para la universidad como impartir clases, preparan materiales, evaluar, acompañar al estudiantado y participan en la vida académica, muchas veces desarrollan ese trabajo bajo una condición de incertidumbre prolongada. Una figura concebida para atender necesidades temporales puede convertirse, en la práctica, en una forma permanente de contratación.

Esta situación produce consecuencias que van más allá de lo económico. La incertidumbre constante modifica las relaciones de poder dentro de la institución. Cuando una persona no sabe si conservará su carga académica o cuándo podrá acceder a una plaza definitiva, es más difícil que exprese desacuerdos, denuncie irregularidades o participe plenamente en la vida sindical. La precarización termina funcionando como un mecanismo de disciplinamiento que limita el ejercido de derechos.

Defender a las y los docentes interinos no significa redamar privilegios. Significa reconocer que un trabajo permanente no debe sostenerse mediante una incertidumbre permanente. Significa comprender que la estabilidad laboral es una condición indispensable para ejercer la docencia con libertad, participar activamente en la vida sindical y fortalecer la democracia universitaria.

Si aspiramos a construir una organización sindical sólida, democrática y con capacidad de futuro, no basta con defender salarios y prestaciones. También debemos cuestionar aquellas formas de precarización que desgastan a las personas, silencian sus voces y debilitan la vida colectiva. Porque una universidad pública sólo puede fortalecerse cuando quienes la sostienen diariamente trabajan con dignidad, certeza y pleno ejercicio de sus derechos.

Quiero terminar recordándoles que la precarización laboral no distingue entre quienes enserian, quienes administran, quienes mantienen en funcionamiento los espacios universitarios o quienes hacen posible la vida cotidiana de nuestra institución. Sus expresiones pueden ser diferentes, pero sus efectos terminan alcanzando a toda la comunidad trabajadora. Por ello, serla un error responder a este problema desde la fragmentación. Cuando cada sector defiende únicamente su propia causa, corremos el riesgo de perder de vista aquello que nos une: la defensa del trabajo digno y de la universidad pública.

Las y los docentes interinos tienen demandas específicas. También las tiene el personal administrativo, el personal manual, técnico y de servicios. Reconocer esas diferencias no debe significar construir luchas aisladas, sino fortalecer una agenda común donde ninguna demanda sea considerada secundaria.

La fuerza de un sindicato no reside en que todas las personas enfrenten los mismos problemas, sino en su capacidad para comprender que las distintas formas de precarización tienen un origen común y requieren respuestas colectivas. Si permitimos que las diferencias nos dividan, debilitamos nuestra capacidad de negociación y de transformación. Si, por el contrario, hacemos de esas diferencias una fuente de solidaridad, construiremos un sindicato más democrático, más representativo y más fuerte. Porque, al final, la defensa de las y los docentes interinos no es únicamente la defensa de un sector. Es la defensa de un principio: que ninguna persona trabajadora de nuestra universidad deba construir su proyecto de vida sobre la incertidumbre.

Un sindicato es más fuerte cuando nadie queda fuera de sus luchas. Y la unidad no se alcanza ignorando nuestras diferencias, sino reconociendo que todas ellas forman parte de una misma causa: la dignidad del trabajo y la defensa de la universidad pública.

---

* Standing, G. (2014). The Precariat. *Contexts*, *13*(4), 10-12. https://doi.org/ 10.1177/1536504214558209

Ponencia 3

Mtro. Sergio Iván Chávez Júnez
Morelia, Michoacán; a 31 de julio del 2026

Asunto: Pliego Petitorio Académico "ENES Morelia" UNAM

A quien corresponda: :

Con el gusto de saludarlos y en voz de la delegación académica de la ENES Unidad Morelia, me han hecho el honor de ser portavoz de lo que nuestros compañeros académicos externan.

Es de esperar que toda persona, sea la que sea, que se encuentre en este gremio sindical por convicción e ideales sea escuchado, por eso nos dirigimos a ustedes, en voz de todos nuestros agremiados de nuestra dependencia, para anexar a este conjunto de petitorios, lo siguiente:

- Concurso de oposición cerrado para todos los profesores de asignatura, para obtener la DEFINITIVIDAD y estabilidad laboral que se anhela por parte del gremio.
- Atender el llamado de una basificación por horas.
- Obtener un número mínimo de horas al ingreso al sistema (8horas mínimas)
- Seguridad y espacios seguros para profesores sin represalias por parte de las autoridades.
- Crecimiento laboral dependiendo el desarrollo profesional, así como el aumento en las matriculas de la asignatura ofertada.
- Estímulos acordes con los contratos colectivos del STUNAM, aplicable para los profesores afiliados al sindicato.
- Apertura de capacitaciones foráneas, para el gremio docente por parte del STUNAM, para la mejora continua del profesorado.
- Estímulos por superación profesional.
- Transparencia en los concursos de ingreso, oposición para la obtención de un espacio disponible dentro de la institución.

Somos UNAM, somos comunidad, no importa si nos encontramos en campus central o en un espacio descentralizado como la ENES Morelia, todos somos STUNAM, todos somos trabajadores, todos hagamos de nuestra casa un mejor lugar para estar.

Estas son las palabras que me han conferido mis compañeros académicos y me hicieron la encomienda de ser su portavoz, juntos haremos la diferencia.

Agradeciendo el tiempo brindado a esta lectura, en nombre de la delegación académica en su titular Mtro. Sergio Iván Chávez Júnez y de todos los compañeros a quien representa. Damos las gracias

Firma: Mtro. Sergio Iván Chávez Júnez

gaceta.unam.mx/enes-leon-aliado-estrategico-para-la-agenda-digital-2030/



Ponencia 4

Profe. Francisco Erasmo López Ortega
Escuela Nacional Preparatoria Plantel 3, UNAM

Carta de un docente al Sindicato

Hace unos días la comunidad docente quedó consternada por un hecho: el suicidio del DTI Alberto Jasso perteneciente al Instituto de Educación Media Superior de la CDMX, lo que tenemos de la historia hasta el momento señala que el docente fue acusado injustamente de acoso por una alumna que no conforme con sus notas levantó falso testimonio contra el profesor En consecuencia, el profesor decide quitarse la vida, para demostrar que el sistema legal no protege a los docentes, y lleva al profesor al desprestigio social y el aislamiento: el docente queda marcado independientemente de su inocencia o culpabilidad, se le retira el salario; es probable que le rescindan el contrato y que quede en la calle sin más oportunidades laborales.

Este hecho no es aislado. Constantemente escuchamos noticias de algún docente que fue acusado de acoso, expuesto en redes sociales. En internet circulan videos donde se observa que hay maestras y maestros que son violentados, amedrentados y en el peor de los casos asesinados.

En ocasiones, los estudiantes confunden la exigencia con el acoso. En todos los niveles educativos se nota que a los estudiantes se les han quitado los límites, se les ha llenado de derechos y no se les han impuesto obligaciones. Existe un temor por parte de las autoridades de hacer justicia, ni hablar de las escuelas particulares, donde la educación es más una mercancía. ¿Cuántas veces hemos escuchado que en ellas el docente está obligado a no reprobar a los estudiantes para que sea considerado en una recontratación?

No sólo estamos desprotegidos por la ley y las instituciones, sino que además los sindicatos no cuentan con un protocolo de atención ni con el personal especializado confrontar de manera jurídica, psicológica y humana estos casos. Nosotros como docentes sólo tenemos la opción del desahogo entre colegas y la búsqueda de algún especialista, que ante la necesidad, desconocimiento y falta de apoyo de las autoridades y sindicatos, elevará considerablemente sus honorarios.

Cito a una colega “Cuando al docente se le difama el daño silencioso puede destruir su vida, la escuela debería ser un espacio de aprendizaje, respeto y desarrollo humano; sin embargo también puede convertirse en un lugar en donde los rumores, las acusaciones falsas y la difamación dañan profundamente la dignidad del docente. La reputación de un maestro se construye durante años, pero puede verse afectada en cuestión de días cuando se difunden mentiras o versiones sin fundamento, esta difamación no sólo afecta el ámbito laboral, también afecta la salud emocional, la vida familiar y en casos extremos puede llevar a consecuencias irreparables”. Podríamos continuar con muchos testimonios y casos de esta índole, pero nos limitaremos a solicitar en esta mesa lo siguiente para evitar que más colegas concluyan esta adversidad como el maestro Alberto y otros que han quedado en el anonimato;

Protocolos eficaces ante las situaciones de acoso estudiantil, laboral, directivo y docente que pudieran presentarse en nuestros centros de trabajo.

Garantías para que el profesorado, por parte de directivos y nuestro sindicato, no quede indefenso ante esas situaciones, se pide que podamos recibir asesoría jurídica, económica y emocional.

Nuestras cuotas sindicales deben verse reflejadas en el apoyo a los docentes con profesionistas especializados en la rama penal, personal, de atención a la salud emocional y mental que estén a nuestra disposición cuando tengamos una situación que afecte nuestra integridad y ejercicio profesional.

Que se garantice la presunción de inocencia y la claridad de los procesos.

Esperamos que esta breve intervención no se quede en el escritorio, sino que se convierta en una realidad tangible, y que no se quiera tapar el sol con un dedo; la realidad es que los docentes estamos en un completo estado de indefensión y desprotección ante la falta de mecanismos institucionales transparentes que garanticen el derecho a la denuncia, la presunción de inocencia, el debido proceso y el respeto de nuestros derechos laborales junto a un acompañamiento profesional, jurídico, y psicológico que sea eficaz.

Gracias por su atención.

¡Que viva el STUNAM!

Ponencia 5

43 Congreso General Ordinario de STUNAM".

Profa. Antonia Hernández Pardo
Delegada al Congreso del Instituto de Investigaciones Jurídicas , UNAM

Por la Igualdad de Derechos Laborales en la UNAM: Homologación de los Días de Descanso Obligatorio para el Personal Académico.

Estimados miembros de la comunidad universitaria y representantes sindicales.

El motivo de esta intervención es poner sobre la mesa una disparidad histórica que vulnera el principio de equidad dentro de nuestra máxima casa de estudios. Nos referimos a la diferencia actual entre los calendarios de días de descanso obligatorio para el personal administrativo de base y el personal académico de la UNAM.

Hablando específicamente los días 8 de marzo, 5 de mayo y 12 de octubre que marca la cláusula 60 "Días de descanso obligatorio", de nuestro contrato colectivo de trabajo.

El argumento más fuerte para sostener esta solicitud es que **el trabajo académico y el trabajo administrativo no son esferas aisladas, sino un engranaje interdependiente que sostiene la vida universitaria**.

Cuando el personal administrativo goza de un día de descanso obligatorio, la infraestructura universitaria se detiene legítimamente: las ventanillas cierran, los sistemas de apoyo se reducen y las instalaciones operan al mínimo. Exigir que el personal académico labore en esos mismos días rompe la lógica comunitaria de la institución. No se puede fragmentar el ecosistema laboral de la UNAM pretendiendo que una parte funcione con normalidad cuando la otra está en su derecho de ausentarse.

Por lo que declaramos:

A trabajo igual, en condiciones iguales, debe corresponder el mismo trato. Ambas figuras somos trabajadores de la misma institución y compartimos el compromiso con su misión educativa.

El desgaste de la labor docente e investigadora (burnout) es real. El descanso unificado

fomenta una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral, permitiendo un retorno a las aulas con mayor calidad pedagógica.

Dar clases o realizar actividades académicas en días donde las dependencias administrativas están cerradas genera fricciones logísticas y falta de apoyo técnico para los propios profesores y estudiantes.

La UNAM, como faro del pensamiento crítico y la justicia en el país, debe ser la primera en erradicar asimetrías internas que segmenten a sus trabajadores en categorías de derechos dispares.

No estamos solicitando un privilegio; estamos demandando la homologación de un derecho humano y laboral básico. Si compartimos el mismo espacio, el mismo patrón y orgullo de pertenecer a la UNAM, debemos compartir también las mismas garantías de descanso.

Por lo anterior, **el sector académico del Instituto de Investigaciones Jurídicas**, afiliados a este sindicato, proponemos formalmente que se presente esta solicitud en la mesa de negociación y revisión contractual, para reformar la cláusula correspondiente y unificar, de una vez por todas, el calendario de días de descanso obligatorio, para todos los sectores de la universidad.

Muchas gracias.

“Unidos Venceremos”



Ponencia 6

"43 Congreso General Ordinario de STUNAM"

Profe. Moisés Reyes Hernández
Delegado Sindical Académico Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM

El mayor peligro de ser académico en la UNAM

Ayer fue un maestro de otra institución. Mañana puede ser cualquiera de nosotros en la nuestra. Lo peligroso siempre es una acusación falsa acompañada de un sistema que sentencia primero y pregunta después. Cuando el miedo reemplaza al debido proceso, nadie está protegido. Si bien es cierto que las victimas deben ser escuchadas, también lo es que los acusados merecen una investigación imparcial y la oportunidad de defenderse. La justicia deja de ser tal cuando condena sin prueba alguna o sin un proceso justo. No permitamos que el miedo destruya más vidas. Si queremos un país más justo, defendamos la verdad por encima de la presión social y el debido proceso por encima del juicio mediático.

Las denuncias falsas no deben quedar impunes. Cuando una persona inventa acusaciones contra otra, solo buscando destruir su reputación y su vida profesional a cambio de obtener algún interés mezquino o inconfesable, también debilita la confianza en los mecanismos de justicia y en la protección de las verdaderas víctimas.

El caso de una alumna que reconoce haber acusado falsamente a un maestro es un ejemplo claro de cómo la narrativa feminista de "con solo denunciar, el hombre es culpable" resulta peligrosa. Este proceder, promovido en discursos feministas, genera un terreno fértil para abusos y falsas denuncias, afectando gravemente la credibilidad de quienes sufren violencia o discriminación reales.

Es necesario que la justicia actúe con rigor en estos escenarios y sancione de manera ejemplar a quienes utilizan la mentira como herramienta de venganza o manipulación, y al mismo tiempo es necesario erradicar las narrativas feministas que imponen la idea de culpabilidad automática incontestable. Es fundamental garantizar un sistema equilibrado, donde la verdad prevalezca y nadie quede marcado injustamente por acusaciones sin fundamento.

El caso del profesor Alberto Israel Jasso Cruz es una de las tragedias más oscuras y do-

lorosas en la historia reciente sobre las denuncias falsas y los linchamientos en redes sociales en México. Su desenlace exhibe de forma dramática el nivel de indefensión, pánico y quebranto emocional al que se enfrenta una persona inocente cuando se activa la maquinaria de la sospecha pública antes de cualquier peritaje judicial.

La carta y el mensaje de despedida que dejó el profesor Jasso Cruz reflejan un profundo dolor, y son una radiografía desgarradora del pavor a un sistema legal y social que se percibe abiertamente asimétrico. En su mente, prevaleció la idea de que la acusación ya habla dictado su sentencia social y laboral, y que probar su inocencia dentro del aparato institucional implicaba un desgaste social y económicamente devastador para él y para su familia

Luego vino el fenómeno de la reacción en cadena y los juicios mediáticos; que se describe como una movilización inmediata de colectivos y cuentas en redes sociales respondiendo a dinámicas sociales e ideológicas muy consolidadas en el entorno digital actual:

La doctrina de la credibilidad automática: En diversos colectivos y corrientes de opinión se ha instalado la premisa de dar por cierta toda denuncia pública. Cuando esto se traslada del acompañamiento a las victimas al juzgamiento sumario en internet, se elimina de golpe el principio constitucional de presunción de inocencia.

El sesgo de confirmación y el activismo digital: Estas agrupaciones reaccionan de forma orgánica e inmediata (aunque casi siempre irreflexiva) ante la narrativa de la denuncia, sin esperar peritajes, videos ni pruebas de las fiscalías. Suele ser una conspiración financiada desde la sombra, resultado de un dogma ideológico muy fuerte que prioriza el combate al supuesto abuso por encima del rigor procesal.

Comentarios de figuras públicas e institucionales: Las declaraciones deshumanizantes por parte de autoridades u operadores del sistema de justicia (como los comentarios vertidos tras el fallecimiento del docente) fueron totalmente intencionales, aunque tuvieron un final desafortunado porque solo reavivan la indignación, puesto que dan muestra de una desconcertante falta de empatía personal y de imparcialidad objetiva y jurídica, hacia un hombre que ha sido empujado al límite.

El contraste con la comunidad cercana: El aspecto más trágico de la historia del profesor Jasso Cruz fue la abrumadora respuesta de la comunidad que lo conoció. Voces anónimas e ideologizadas lo juzgaron en la pantalla y alimentaron el morbo con su sangre y dolor. Mientras sus alumnos, exalumnos, colegas y vecinos salieron a defender su reputación, aportando testimonios de una trayectoria honorable y respetuosa.

Sin embargo, para cuando la voz de quienes lo conocían de verdad intentó contrarrestar el linchamiento, la presión psicológica sobre el docente ya había destruido su estabilidad física y emocional. El miedo a perder la dignidad, a la cárcel injusta y al estigma permanente sobre su familia pesaron más en su mente que la posibilidad de defenderse en los tribunales.

El trágico final del profesor Jasso Cruz es un recordatorio del costo humano de las falsas denuncias y de la urgencia de establecer protocolos éticos en la opinión pública. La búsqueda de protección para las probables víctimas no puede sostenerse mediante la destrucción “preventiva” de inocentes cuyo único error fue ser hombre y su culpa fue ser señalados en internet.

La mejor muestra de la falla de las autoridades judiciales la tenemos en la magistrada del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla, Arely Reyes Terán, quien inició una fuerte polémica luego de realizar declaraciones sobre el caso del profesor Jasso Cruz.

A través de su cuenta en la red social X, la magistrada reaccionó al caso con comentarios que generaron indignación entre miles de usuarios; pues al referirse al profesor Jasso Cruz escribió la frase: “Se hubiera matado antes", con lo que deja ver que no le importa banalizar la muerte de una persona solo para mantener la narrativa de su agenda política; además de sostener sin ninguna prueba que el profesor pretendía victimizarse y responsabilizar a la denunciante.

Las expresiones de la magistrada, quien además se identifica públicamente como feminista, provocaron un amplio rechazo en redes sociales. Diversos usuarios cuestionaron que una integrante del Poder Judicial emitiera juicios de valor sobre un caso sin una sentencia firme, señalando que sus comentarios vulneran el principio de presunción de inocencia.

Sus declaraciones iniciaron un amplio debate sobre la responsabilidad de los servidores públicos de los poderes judiciales al emitir opiniones sin fundamento sobre investigaciones en curso, especialmente cuando operan como parte del sistema de impartición de justicia, dejando ver sesgos que no deberían existir.

El caso de traer este penoso asunto ante el Congreso General Ordinario del STUNAM es que demandamos que esta organización sindical se concentre en defender los derechos de sus académicos afiliados de éstas y de cualquier otra denuncia falsa, ideológicamente motivada, jurídicamente endeble, sin pruebas sólidas, fabricada y armada a base de falacias, calumnias y mentiras o con intereses oscuros; porque consideramos que ninguna ideología debe estar por encima de los derechos de los trabajadores.

No pretendemos que se deje en el desamparo a las víctimas reales; pretendemos que los académicos no seamos parte de esa estadística de ser víctimas reales de una venganza por parte de una alumna a cambio de una calificación. Siendo congruentes sabemos que, aunque los académicos y profesores, tanto hombres como mujeres podemos ser víctimas de este delito, la actual facilidad de denunciar falsamente sin consecuencias jurídicas ha hecho que los hombres seamos los más propensos a ser denunciados falsamente.

Pedimos que el STUNAM tenga la valentía suficiente para dejar de ser políticamente correcto y sea jurídicamente activo para estar atento a que los académicos estemos debidamente protegidos de las denuncias falsas impulsadas por grupos que buscan imponer una agenda política muy bien definida y a la que no le interesa pisar a quien se atraviese en su camino.

La UNAM, como principal universidad de este país, ha de ser el espacio de mayor libertad ideológica, reflexión académica y acción social. No debemos permitir que llegue a ser rehén de ideologías perversas ni replicar actitudes que criminalizan de antemano a un sector de su población. No tenemos duda que una denuncia falsa como la del caso del profesor Jasso Cruz (aunque no sucedió en nuestra Universidad) no es única, ni un caso de excepción, ni una anomalía circunstancial.

Es un patrón de conducta totalmente deliberado que se está normalizando y que pone en riesgo a cualquier miembro del personal académico de perder su libertad, su tranquilidad social y su estabilidad económica a cambio de satisfacer la banalidad y el odio de alguien que decidió que la vida de un trabajador académico vale menos que sus caprichos.

La historia es de las mejores maestras y nos ha enseñado que si no levantamos la voz a tiempo y no nos protegemos de los atropellos porque mantenemos la idea absurda de “que se defienda él o ella, que a mi no me afecta", para cuando nos perjudique directamente, ya no habrá nadie que pueda ayudarnos.

Por eso debemos actuar de manera propositiva, atenta, contundente, reflexiva y pronta para acabar con este delito que trastoca de manera injusta y excesiva la vida de toda la familia del denunciado falsamente.

Sabemos que pedimos un abanico amplio actividades porque tenemos la certeza de que el STUNAM ha de dedicar sus amplios recursos jurídicos, políticos y sociales para defender los derechos de los académicos denunciados falsamente, sin menoscabo de ninguna otra víctima de un delito real. La defensa de nuestros derechos laborales no ha de pisar la defensa de los derechos legítimos de otras víctimas de abusos; pero tampoco puede torcerse para quedar bien ante grupos de poder externos. Ha de ser una defensa jurídica

sobria, congruente, veraz, con apego a la legalidad y a los principios de justicia.

Como solicitud específica, pedimos que el STUNAM cuente con una cartera con contactos de abogados especializados en materia penal y con experiencia en denuncias falsas a los que el personal académico pueda recurrir de inmediato para recibir asesoría jurídica y apoyos adecuados desde el primer momento en que se conozca su imputación. Las primeras indagatorias en toda investigación penal son cruciales como para dejar que la oportunidad de tener pruebas limpias y claras se desperdicie.

Esta demanda hacia el STUNAM la hacemos porque percibimos que, al personal académico de esta universidad, las autoridades lo han dejado en un estado de vulnerabilidad muy grande y que ante la presión mediática no dudarían en sacrificar a uno o a muchos de nosotros para salvar su imagen pública. Los académicos no somos piezas de repuesto, ni fichas intercambiables, ni moneda de cambio en asuntos políticos. Somos personas con nuestra propia vida, historia, logros y aspiraciones legítimas que confiamos en la fuerza que nos da la unión para defender nuestros legítimos derechos laborales.

“Unidos Venceremos”



perlajuarezanteliz.blogspot.com/2021/10/principios-de-la-integridad-academica.html



Ponencia 7

43 Congreso General Ordinario — STUNAM, Julio-Agosto, 2026

Profa. Lena Alejandra Breña Ríos
Delegada Académica, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS), UNAM

Discrecionalidad en la asignación de continuidad docente al profesorado de Asignatura: el caso de las optativas en la FCPyS

Planteamiento

El profesorado de Asignatura sostiene una parte sustancial de la docencia de las licenciaturas de la FCPyS, en condiciones de contratación por hora-semana-mes, sin estabilidad laboral y sin que exista, hasta hoy, un lineamiento público y aprobado por el H. Consejo Técnico que regule cómo se decide, semestre a semestre, quién conserva la continuidad de su grupo y quién la pierde.

Esta ponencia presenta evidencia recabada del propio registro institucional de la Facultad, y plantea que la asignación de continuidad no responde a criterios de mérito académico documentado, sino a decisiones discrecionales no sujetas a ningún mecanismo de revisión o inconformidad.

La evidencia

Se analizó el universo de profesores de Asignatura A, No Definitivos, en las asignaturas optativas de la *carrera de Sociología (semestre 2027-1, n=29*, *tras excluir nombramientos Definitivos*, *categoría* Ayudante y expedientes sin CV oficial). Se construyó un índice compuesto de antigüedad, grado académico y desempeño académico documentado (publicaciones, formación de estudiantes, divulgación, SNI), y se comparó contra la continuidad efectivamente otorgada.

- La correlación entre antigüedad y continuidad es débil (0.16).
- La correlación entre publicaciones académicas y continuidad es negativa (-0.18): a mayor producción académica, ligeramente menor probabilidad de conservar el grupo.
- La correlación entre divulgación y continuidad también es negativa (-0.32).
- De los 10 perfiles con mayor antigüedad, grado y desempeño académico del universo analizado, 4 no tienen continuidad.
- De los 10 perfiles con menor antigüedad, sin posgrado consolidado y con desempeño académico mínimo, 5 sí la conservan.

- Existe al menos un caso de comparación pareada exacta —misma materia, misma antigüedad— donde la profesora con doctorado, más publicaciones, más formación de estudiantes, más divulgación y con SN1 perdió la continuidad, mientras que la colega con maestría y sin esos indicadores la conservó.

Adicionalmente, se identificaron 3 casos de profesores en activo cuyo expediente académico no está localizable ni en el CV institucional ni en el SHA — es decir, la Facultad no cuenta siquiera con el registro básico de quién está frente a grupo en algunas de sus optativas.

El marco que la propia UNAM no está aplicando.

Legislación: El Estatuto del Personal Académico no deja este vacío en la discrecionalidad: el Artículo 48 EPA *otorga a todo profesor de Asignatura interino con tres años o más de antigüedad el derecho a* solicitar que se convoque un concurso de oposición abierto en su materia, y el PAPPA (Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico) compromete institucionalmente a la UNAM a garantizarlo. Este derecho, en la práctica, no se está operacionalizando en la FCPyS.

Además, a diferencia de la FCPyS, la Facultad de Ciencias de la propia UNAM sí publica cada semestre *una convocatoria con criterio de asignación jerarquizado, basado en currículum vitae, con mecanismo formal* de inconformidad ante la coordinación y con aprobación colegiada de cualquier cambio de grupo, que exista un lineamiento por escrito es importante. Esto demuestra que un modelo transparente es perfectamente viable dentro de la normatividad universitaria vigente — la FCPyS simplemente no lo ha adoptado-. Existen otras instituciones de educación superior donde existen tabuladoras de ingreso para el personal académico. La UNAM no cuenta con una Reglamento de **Promoción y Permanencia del Personal Académico que resulta indispensable**

Mérito:

El PEPASIG evalúa el desempeño del profesorado de Asignatura en cinco rubros, cada uno con productos específicos y puntaje asignado:

Docencia—clases impartidas, calidad de la actividad frente a grupo.

Formación de recursos humanos — dirección de tesis, tutorías, asesorías.

Investigación — publicaciones, ponencias, productos de investigación.

Extensión académica — divulgación, participación en eventos académicos.

Superación académica — grados obtenidos, cursos de actualización, participación en jurados.

De acuerdo con Héctor Vera*, investigador del Instituto de Investigaciones sobre la Uni-

versidad y la Educación de la propia UNAM, evaluar el mérito académico consiste en identificar qué actividades son dignas de reconocimiento y calcular cuánto valor merecen, comparando los distintos productos del trabajo académico bajo un estándar de medición común. Su estudio sobre el tabulador de la Universidad Autónoma Metropolitana documenta, además, que el propio profesorado universitario prefiere sistemáticamente criterios cuantitativos explícitos frente a la discrecionalidad, precisamente porque ésta favorece el uso político —e incluso la corrupción— en las comisiones evaluadoras, sugerencia de acuerdos:

1. **Que el Consejo Universitario apruebe un Reglamento de <u>Promoción y Permanencia del Personal Académico que resulta indispensable así como un tabulador.</u>**
2. **Solicitar y acompañar que el H. Consejo Técnico de la FCPyS apruebe y publique lineamientos de asignación de carga académica y continuidad docente para el profesorado de Asignatura, con criterios documentados y verificables, tomando como referencia el modelo ya vigente en la Facultad de Ciencias de la propia UNAM, o el TIPPA en la UAM**
3. **Que dichos lineamientos incluyan un mecanismo formal de inconformidad ante la coordinación de licenciatura respectiva, con plazos definidos, del cual hoy carece la FCPyS.**
4. **Que se garantice, en cumplimiento del Artículo 48 del EPA y del PAPPA, la apertura efectiva de concursos de oposición abiertos para el profesorado de Asignatura con tres años o más de antigüedad docente que lo solicite.**
5. **Que se audite y regularice el registro de expedientes académicos (CV y SHA) del profesorado de Asignatura actualmente frente a grupo, dado que se identificaron casos sin registro localizable.**
6. **Que STUNAM respalde y dé seguimiento institucional a esta demanda ante las autoridades de la FCPyS y, en su caso, ante las instancias universitarias correspondientes.**

Por la transparencia y la estabilidad laboral del profesorado de Asignatura

---

* Vera, Héctor, "El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico", *Perfiles Educativos*, vol. XXXIX, núm. 155, 2017, pp. 87-106, IISUE-UNAM). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982017000100087&lng=es&tlng=es

Ponencia 8

Profe. Israel Mateo Eugenio
Escuela Nacional Preparatoria Plantel 6, UNAM

El cansancio como herramienta de control

La Universidad Nacional Autónoma de México se sostiene, en su estructura cotidiana, sobre los hombros de una masa silenciosa pero indispensable. Con una planta académica que roza los 43 mil docentes, la narrativa institucional suele presumir la grandeza de su comunidad. Sin embargo, detrás del prestigio universitario se oculta una disparidad abismal: de ese universo de trabajadores, solo 5,318 son profesores de carrera de tiempo completo. Esto representa apenas un poco más del 12 % del total. Una porción drásticamente pequeña de la comunidad que goza de las mejores condiciones salariales, estabilidad y garantías que la institución puede ofrecer. Frente a esta minoría privilegiada, la gran mayoría restante —los profesores de asignatura— vive inmersa en una carrera constante contra la estadística. Es un hecho: el académico promedio de la UNAM sueña con conseguir una plaza de tiempo completo, pero, por simple cálculo numérico, solo uno de cada diez lo conseguirá en el mejor de los casos. Lo alarmante no es solo la escasez de oportunidades, sino la dinámica que se genera a partir de esta expectativa. La esperanza de acceder a ese selecto grupo no opera como un estímulo sano, sino como una trampa estructural que obliga a las y los docentes a trabajar con una vehemencia desmedida, con un nivel de entrega absoluto y sin espacio para el descanso, con la única ilusión de sobresalir entre la multitud y ganar un peldaño en la élite universitaria.

Para comprender la magnitud de esta problemática es necesario aclarar un punto fundamental: el problema central no es el acto de trabajar ni la vocación por la enseñanza. El problema radica en que ese trabajo no está bien remunerado y se fundamenta en la negación del esfuerzo real que exige la docencia. Al profesor de asignatura se le paga estrictamente por las horas que pasa frente at grupo impartiendo clase, como si la labor pedagógica comenzara y terminara en el momento en que se cruza la puerta del aula. Esta lógica contable deja fuera de la nómina una cantidad desproporcionada de tiempo y energía. No se paga el tiempo indispensable que requiere la planeación de cada sesión, ni las horas dedicadas a la revisión de tareas, proyectos y evaluación de los estudiantes. Más aún, la vida académica universitaria exige una serie de tareas que la institución da por sentadas sin desembolsar un solo peso; las asesorías para exámenes extraordinarios, la preparación da alumnos para olimpiadas del conocimiento, la elaboración de reactivos de evaluación y la participación en diversos proyectos Institucionales, Ninguna de estas actividades se traduce en un pago directo. En su lugar, al sistema recompensa al docente con constancias de participación; documentos qua apenas "ayudan” a sumar puntos en un tabulador para aspirar, algún día, a competir por esa ansiada plaza de tiempo completo. Esta dinámica de autoexplotación y

recompensa simbólica encuentra una explicación precisa en la tesis del filósofo Byung -Chul Han. En su obra *La sociedad del cansancio*. Han postula qua las sociedades contemporáneas están profundamente obsesionadas con la productividad, al rendimiento constante y al positivismo tóxico. El sujeto moderno trabajo Incansablemente sin emitir proteste porque se le ha inculcado la idea de que la queja es un rasgo de negatividad, una muestra de debilidad que no le ayudará a “salir adelante" ni a triunfar en su campo. Bajo este mandato implícito, el docente trebeje, trabaja y trabaja. La consecuencia lógica de este ciclo no es la realización profesional ni la justicia salarial, sino la acumulación progresiva de un cansancio crónico que deshumaniza al Individuo y destruye sus lazos sociales. Esto es, precisamente, lo que las autoridades universitarias fomentan entre su personal académico. La hlperproductlvldad no es una casualidad ni un daño colateral; es un mecanismo de control Institucional perfectamente calibrado. Entre más ocupados estén los profesores intentando cubrir listas infinitas de requisitos, entra más se esfuercen por acumular méritos puntualmente contabilizados, más agotados estarán y más rápido se olvidarán de la exigencia de sus derechos laborales colectivos. El agotamiento neutraliza la protesta.

Pare revertir esta inercia y dignificar verdaderamente le actividad académica dentro de la UNAM, es imperativo transformar de fondo las políticas laborales de institución. La justicia universitaria no pueda seguir descansando en la promesa lejana de una plaza para unos cuantos, sino en la garantía de condiciones dignas, remuneraciones Justas para la mayoría que sostiene las aulas día con día. Superar et modelo del cansancio implica también cambiar la forma en que concibe el bienestar del docente. Es necesario incentivar la participación activa de los académicos en actividades deportivas, artísticas y culturales que no solo sirvan como válvula de escape para reducir los altos niveles de estrés, sino que restablezcan la creación de lazos comunitarios dentro de las facultades y escuelas

Referencias

Han,B.C. (2022). *Sociedad del Cansancio*. La. Herder & Herder.

Universidad Nacional Autónoma de México (2025). Agenda Estadística UNAM 2025. Coordinación de Planeación, Evaluación y Simplificación de la Gestión Institucional. CDMX, UNAM.

Ponencia 9

Profe. José María Hernández Rivera
Delegado Sindical Académico de la FES Iztacala, UNAM
Ciudad de México, 31 de julio de 2026

A la dirección del STUNAM: Lamento decirles que se los dijimos

Un Congreso General Ordinario más del STUNAM. Seré concreta Desde hace más de dos años hemos repetido hasta el cansancio que el STUNAM, en cumplimiento de los mandatos de diversos Congresos Generales, debe presentar una demanda ante un Tribunal Laboral Federal contra la UNAM y la AAPAUNAM por violaciones a la libertad sindical, para exigir el reconocimiento pleno de los delegados sindicales académicos, así como las licencias, los locales y las demás condiciones necesarias para desarrollar su labor sindical.

Las respuestas a nuestra justa demanda han sido diversas: que no se puede, que debe valorarse, que no puede ponerse en riesgo a la organización sindical, entre muchas otras.

Hace un año señalamos que un sindicato pequeño numéricamente, el SITTAUNAM, ganó una demanda en el sentido que hemos venido planteando. Un Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos ordenó a la UNAM otorgarle licencias y locales sindicales, dejar de violar la libertad sindical y declaró nulas las cláusulas del contrato colectivo que pretendían otorgar una posición monopólica a la AAPAUNAM e impedir el avance de cualquier otra organización sindical.

En ese momento se nos acusó de ser promotores del SITTAUNAM, de ser golpeadores del STUNAM, entre otros calificativos. Todo por señalar que esa sentencia confirmaba que el STUNAM debía presentar su propia demanda.

El 30 de julio de 2026, el SITTAUNAM publicó un comunicado en el que informó que el Tribunal Colegiado de Circuito rechazó el amparo promovido por la UNAM y la AAPAUNAM, por lo que la sentencia quedó firme. La UNAM y la AAPAUNAM han sido derrotadas. Es un hecho histórico, nos guste o no.

¿Qué sigue? Que el STUNAM presente su propia demanda a la brevedad. Antes de

pensar siquiera en la posibilidad de disputar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico de la UNAM, debemos garantizar a los delegados sindicales académicos las condiciones materiales necesarias para desarrollar eficazmente su labor, involucrar a sus compañeros en la lucha y enfrentar los abusos patronales en las distintas dependencias universitarias.

Una vez que tengamos esas condiciones, podremos avanzar en la disputa por la titularidad del contrato colectivo, detener la brutal precarización salarial que enfrenta el sector académico y hacer frente a la terrible inestabilidad en el empleo. Basta recordar que la totalidad de los ayudantes de profesor son interinos, que 82% de los profesores de asignatura tienen la totalidad de sus horas interinas y que también son interinos alrededor de uno de cada tres técnicos académicos, profesores de carrera e investigadores.

Soy partidario de que vale la pena intentar lo imposible, porque de lo posible se ocupan los demás todos los días. No obstante, en este caso ya no se trata de hacer lo imposible, sino de hacer lo posible. ¿La dirección del STUNAM ahora sí hará lo posible? ¿Presentará la demanda contra la UNAM y la AAPAUNAM? No le queda alternativa: no hacerlo significaría colocarse en contra de los trabajadores académicos.

PROPUESTA DE ACUERDO

Por lo anteriormente expuesto, propongo que el 43 Congreso General Ordinario del STUNAM acuerde instruir al Comité Ejecutivo para que, a la brevedad, presente una demanda ante un Tribunal Laboral Federal contra la UNAM y la AAPAUNAM por violaciones a la libertad sindical, y exija el reconocimiento pleno de los delegados sindicales académicos, así como las licencias, los locales y las demás condiciones necesarias para desarrollar su labor sindical.

Ponencia 10

Profe. Erick Nolasco Ontiveros
FES Iztacala, UNAM

PRECARIZACION DELTRABAJO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL [AUTÓNOMA DE MÉXICO] 43 CONGRESO GENERAL ORDINARIO

Compañeras y compañeros de la Universidad Nacional Autónoma de México:

El día de hoy me dirijo a ustedes para hacer una reflexión sobre los temas que aquejan a la gran mayoría de los profesores que conformamos la plantilla académica de la universidad más grande e importante de nuestro país: la Universidad Nacional Autónoma de México.

Nuestra labor es el pilar sobre el que descansa la formación de miles de estudiantes, el desarrollo de la investigación y la difusión de la cultura.

Sin embargo, quienes hacemos posible esa misión enfrentamos, día con día, una serie de problemáticas que no pueden seguir siendo ignoradas.

Hoy quiero poner sobre la mesa algunos de los desafíos más urgentes que compartimos como comunidad académica:

- La precarización laboral que afecta especialmente al profesorado de asignatura.

. La insuficiencia salarial frente al incremento constante del costo de vida.

- La falta de estabilidad laboral y de oportunidades de basificación.
- La contratación por periodos semestrales y anuales, que genera una incertidumbre permanente.
- La limitada cobertura de prestaciones para el personal académico.
- La sobrecarga de trabajo derivada de actividades docentes, administrativas, de tutoría, evaluación e investigación que, en muchos casos, no reciben el reconocimiento correspondiente.

La escasez de recursos e infraestructura para desarrollar adecuadamente nuestras actividades académicas.

- La falta de mecanismos más transparentes y equitativos para el ingreso, la promoción y el reconocimiento del desempeño académico.
- La urgencia de fortalecer la participación del profesorado en la toma de decisiones que afectan nuestras condiciones de trabajo y el futuro de nuestra Universidad.

Estas problemáticas no son asuntos individuales; representan una realidad compartida por miles de docentes que, a pesar de las dificultades, seguimos cumpliendo con compromiso, profesionalismo y vocación nuestra responsabilidad con la educación pública.

Hablar de estas condiciones no significa descalificar a nuestra Universidad. Por el contrario, significa asumir la responsabilidad de contribuir a su fortalecimiento. Una universidad de excelencia requiere también condiciones laborales dignas para quienes sostienen cotidianamente sus funciones sustantivas.

Discutir una por una las problemáticas a las que me he enfrentado convertiría el propósito de esta ponencia en un ejercicio estéril. Sin embargo, hay un aspecto sobre el que me gustaría profundizar, además de lo ya mencionado: muchas de las problemáticas que he enfrentado he tenido que resolverlas de manera individual.

Es bien sabido que la AAPAUNAM es percibida por muchos académicos como un sindicato que no ha respondido eficazmente a las necesidades del profesorado. En la práctica, con frecuencia se tiene la impresión de que su papel se limita a afirmar que los académicos estamos respaldados, cuando la realidad que vivimos es distinta. Existe entre numerosos docentes la percepción de que este sindicato ha dejado de cumplir plenamente su función de representación y defensa de los derechos laborales.

Por este motivo decidí acercarme al STUNAM, donde he recibido el apoyo de compañeros académicos y administrativos para resolver algunas de las problemáticas que he enfrentado. No obstante, debo señalar que aún hace falta una mayor cohesión y una comunicación más efectiva entre quienes integramos la sección académica del sindicato, así como con los compañeros de base.

Asimismo, considero indispensable fortalecer una integración real de los académicos dentro del STUNAM, pues en ocasiones pareciera que nuestra participación responde únicamente a necesidades circunstanciales y no a una estrategia permanente de organización, representación y defensa de nuestros derechos laborales.

Compañeras y compañeros:

La historia de nuestra Universidad nos ha enseñado que ningún derecho laboral ha sido producto de la buena voluntad; todos han sido conquistados mediante la organización, la solidaridad y la participación activa de quienes se negaron a aceptar la injusticia como una condición permanente.

Hoy nos corresponde asumir esa misma responsabilidad. No basta con reconocer las problemáticas; es momento de organizamos, de fortalecer nuestra representación y de construir una verdadera comunidad académica capaz de defender con firmeza sus derechos.

No podemos permitir que la precarización laboral se normalice, que la incertidumbre sea el precio de nuestra vocación o que el compromiso con la educación pública siga sosteniéndose a costa del sacrificio de quienes la hacemos posible todos los días.

Defender los derechos del profesorado no es un interés particular; es defender la calidad de la enseñanza, la investigación y el futuro de la Universidad Nacional Autónoma de México. Una universidad fuerte no puede construirse sobre trabajadores vulnerables.

Porque si nosotros, quienes formamos a las nuevas generaciones, no defendemos nuestra dignidad y nuestros derechos, nadie lo hará por nosotros.

Muchas gracias



Ponencia 11

43 CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM

Mesa Académica

Mtro. Juan Alfredo Corona Pérez
Delegado Sindical Académico
FES Acatlán, UNAM

DE LA HOJA EN BLANCO A LA FISCALIZACIÓN TECNOLÓGICA: LA DEFENSA DEL STUNAM ANTE LA PRIVATIZACIÓN, LA IA SIN CONTROL Y LA CREDIBILIDAD UNIVERSITARIA

Compañeras y compañeros delegados:

Hoy pensé subir a esta tribuna con una hoja en blanco.

Y preguntarles:

¿Qué podríamos escribir en ella que no se haya dicho ya en cuarenta y dos congresos anteriores?

- Hemos exigido salarios dignos.
- Hemos exigido estabilidad laboral.
- Hemos exigido definitividad para el personal académico.
- Hemos exigido respeto a nuestros representantes sindicales.
- Hemos exigido un Claustro Académico.

Y hemos exigido que los resolutivos de este Congreso dejen de ser buenos deseos para convertirse en acciones.

Todo eso ya está escrito.
Lo que hace falta no es más tinta.
Lo que hace falta es más decisión.
Porque la historia no cambia cuando repetimos las demandas.
La historia cambia cuando el sindicato decide actuar.
Compañeras y compañeros:
Hoy enfrentamos un desafío diferente.
No es únicamente laboral.
No es únicamente presupuestal.

Es un desafío que puede transformar la manera en que se gobierna nuestra Universidad.

Hace más de tres años advertí públicamente que, si la UNAM Incorporaba procesos de automatización e Inteligencia Artificial sin evaluación independiente, sin transparencia y sin participación sindical, terminarla afectando a la Institución y a su comunidad.

En ese momento propuse una Comisión Tripartita Integrada por la autoridad universitaria, especialistas independientes y representantes del STUNAM para revisar cualquier proyecto tecnológico antes de su implementación.

No fui escuchado.

Y hoy los hechos hablan por sí solos.

La UNAM decidió realizar su primer examen de ingreso completamente virtual, supervisado mediante algoritmos de Inteligencia Artificial.

- Nos dijeron que sería más eficiente.
- Nos dijeron que sería más moderno.
- Nos dijeron que sería más seguro.

Pero la realidad fue otra.

- Más de 100 millones de pesos destinados al proceso.
- 41 millones entregados a un proveedor privado para operar la supervisión tecnológica.
- Resultados que especialistas calificaron como profundamente anómalos.
- Miles de aspirantes afectados.
- Denuncias por fraude.
- Procesos judiciales.
- Y una crisis de credibilidad que hoy lastima el prestigio de nuestra Universidad.

Compañeras y compañeros:

No estamos aquí para debatir únicamente un examen de admisión.

Estamos aquí para preguntamos algo mucho más importante.

Si hoy un algoritmo puede decidir sobre el ingreso de mies de jóvenes...

¿Qué impedirá que mañana pretenda decidir sobre nuestra materia de trabajo?

Ese es el verdadero debate.

Porque la Inteligencia Artificial no es el enemigo.

- El enemigo es la opacidad.

- El enemigo es la privatización disfrazada de innovación.
- El enemigo es que decisiones que afectan a la comunidad universitaria se tomen sin rendición de cuentas y sin la participación de quienes sostenemos todos los días a esta Universidad.

Por ello propongo que este Congreso apruebe tres resolutivos fundamentales.

Primero.

Exigir la creación inmediata de una Comisión Tripartita de Tecnologías e Inteligencia Artificial, con participación de la autoridad, especialistas independientes y representantes del STUNAM, para evaluar y auditar cualquier proyecto de automatización antes de que sea implementado.

Segundo.

Defender nuestra materia de trabajo, rechazando que plataformas privadas y algoritmos sustituyan procesos sustantivos de la Universidad sin garantías académicas, laborales y jurídicas.

Y tercero.

Consolidar el Claustro Académico del STUNAM como el espacio legítimo para construir propuestas, defender nuestros derechos académicos y fortalecer el futuro de la Universidad Nacional en los órganos de decisión.

Compañeras y compañeros:

La tecnología debe servir a la Universidad.

La Universidad no debe servir a la tecnología.

La Inteligencia Artificial puede ser una herramienta

Pero jamás debe convertirse en una autoridad por encima de la comunidad universitaria.

Ponencia 12

43 Congreso General Ordinario del STUNAM

30 de julio y 1,2 de agosto de 2026

EVI Arq. José Luis López Sampayo.

Facultad de Arquitectura, UNAM

CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CIBERSEGURIDAD O ASESORÍA LEGAL.

El uso combinado de redes sociales e inteligencia artificial (IA) para difamar de manera anónima a los académicos y administrativos, en toda la universidad nacional autónoma de México (UNAM), representa un fenómeno complejo de violencia digital. A diferencia del acoso tradicional (verbal o físico), este tipo de hostigamiento trasciende las paredes de la UNAM y descoloca al cuerpo docente por múltiples motivos:

1. Dificultad técnica y legal para identificar a los agresores (Anonimato e Impunidad

Perfiles falsos y enmascaramiento: Las redes sociales permiten crear cuentas anónimas con facilidad. Cuando se le suma la inteligencia artificial (por ejemplo, herramientas para enmascarar voces, generar textos automáticos o crear identidades ficticias), rastrear el origen exacto dentro de una comunidad escolar se vuelve sumamente complejo para un docente.

Vacíos en los marcos normativos: En el sistema de educación pública, los protocolos de actuación ante el ciber-acoso suelen ser burocráticos, lentos o inexistentes. Rara vez las escuelas cuentan con departamentos de ciber-seguridad o asesoría legal inmediata para indagar quién está detrás de un perfil falso.

2. Pérdida de autoridad y daño a la reputación profesional

Viralización masiva: Un rumor falso, un meme ofensivo o un material manipulado mediante IA (como los deepfakes o alteraciones de audio/imagen) no se queda entre los alumnos del salón de clases; se viraliza rápidamente en grupos de WhatsApp de padres, alumnos de otros grados o redes abiertas.

Degaste de la autoridad: Al quedar expuestos públicamente y ser objeto de burla o difamación, los profesores ven minada su autoridad moral y de liderazgo frente al grupo. Los estudiantes pierden el respeto al ver que sus pares pueden humillar al docente sin consecuencias aparentes.

3. Impacto severo en la salud mental y emocional

Vulnerabilidad y estrés constante: Saber que el acoso puede ocurrir las 24 horas del día y que cualquier interacción puede ser grabada, manipulada con IA y sacada de contexto genera en los profesores un estado de hipervigilancia, ansiedad, depresión y altos niveles de estrés laboral (bumout).

Sensación de desprotección institucional: Muchos maestros reportan sentirse solos ante el problema. Al no recibir un respaldo contundente o rápido por parte de las autoridades educativas superiores o directivos, el desgaste emocional se multiplica, derivando en ausentismo o solicitudes de cambio de adscripción y renuncias.

4. Desafíos pedagógicos y distorsión del clima escolar

Clima de desconfianza: El aula deja de ser un espacio seguro de aprendizaje. El profesor sospecha constantemente de sus alumnos, lo que rompe el vínculo pedagógico esencial basado en la confianza.

Uso malintencionado de la tecnología: En las escuelas públicas, donde a menudo hay escasez de recursos tecnológicos para fines educativos formales, los alumnos demuestran una alta capacidad para apropiarse de herramientas avanzadas de IA de forma nociva, evidenciando una brecha digital inversa (los docentes suelen estar menos preparados para anticipar o detectar estos abusos tecnológicos).

Ponencia 13

43 Congreso General Ordinario del STUNAM

Profa. Elda Alicia Cisneros Chávez

Facultad de Química, UNAM

Buenas tardes estimados Maestros:

En estos momentos en que la Universidad se encuentra en un momento difícil por decir lo menos, también en el sector académico estamos atravesando momentos difíciles con la precariedad de los salario de los profesores de asignatura, ayudantes de profesor y aún profesores contratados por honorarios, pero no sólo es la precarización, también es la falta de reconocimiento a los académicos que nos dedicamos a la divulgación de la cultura, la ciencia el deporte, aun cuando es una de la actividades sustantivas en la universidad.

Esta universidad se ha ido entizando porque las plazas que podrían ser convocadas a concurso y pudieran ser ocupadas por aquellos que están más preparados o que tienen años esperando ser beneficiados con tiempo completo y no por horas, que sólo esperan una oportunidad, que no tienen amigos, que no tienen familiares que puedan recomendarlos para que les otorguen sin mayor trámite una plaza definitiva de tiempo completo y no por horas o de técnico académico, porque en la UNAM se siguen otorgando plazas a los amigos, a los recomendados a quienes no tienen las aptitudes ni los conocimientos necesarios, porque son los familiares de los directivos, o porque les hacen favores, incluso porque pertenecen al grupo del rector o director en turno, como los fraudulentos exconsejeros del INE, quienes ocupan plazas como investigadores, con sueldos muy por encima de lo que gana la titular del ejecutivo federal, en contraposición del sueldo devengado por los profesores de asignatura por horas, los que en algunos casos sólo llegan a $900.00 por quincena, aún cuando tienen doctorados y posdoctorados, pero que no han accedido a más horas, incluso se les han dado plaza de técnicos académicos a personas con sólo una licenciatura y porque son amigas del director; esto es sólo de lo que apenas sabemos y corroboramos como auténticos despojos de la legalidad que sustenta el Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico.

Ponencia 14

43 Congreso General Ordinario del STUNAM

Profe. Moisés Reyes Hernández
Delegado Sindical Académico
Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM

Retos y propuestas del personal técnico académico en la UNAM.

El personal técnico académico ordinario, de acuerdo con el Estatuto del Personal Académico en su artículo 9, son "quienes tienen a su cargo actividades de carácter técnico o especializado para la realización de las labores de docencia, investigación y difusión de la cultura, o que ejercen labores técnicas transversales o de gestión, necesarias para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad."

La de técnico académico es la única figura académica presente en casi todo el sistema universitario. Desde su creación, las funciones desempeñadas siempre han estado en función de las necesidades de la Universidad. Hasta 2025, de acuerdo con cifras de la DGAPA, hay un total de 4616 trabajadores con ese nombramiento en sus diversas categorías.

Los técnicos académicos conformamos un grupo muy particular que desde hace mucho tiempo se distingue por su eficiencia, pese a los problemas con los que tropezamos para nuestra formación y desarrollo profesionales. Conformamos una valiosa reserva de talentos de los especialistas de rango profesional, cuya importancia en las actividades sustantivas de nuestra Universidad no es apreciada de manera adecuada.

Un problema fundamental es que, a pesar de las reformas al Estatuto del Personal Académico del 31 de marzo de 2025 que amplían campo de actividad del personal técnico académico y le reconocen su participación en las labores de docencia, investigación y difusión; siguen sin ser establecidos parámetros e indicadores claros y específicos que permitan medir y calificar cuantitativa y cualitativamente, de manera adecuada el trabajo que se realizamos los técnicos académicos.

Un ejemplo de la falta de valoración a la contribución de los técnicos académicos es que a la fecha no se otorgan premios o preseas específicos que reconozcan las labores de este grupo específico.

Debido a la gran cantidad de actividades diferentes que se desempeñan en los programas de docencia e investigación, comprendemos que es complicado definir y acotar las carac-

terísticas específicas del técnico académico, sin embargo, consideramos que se han de determinar parámetros generales para evaluar el desempeño de los técnicos académicos de acuerdo con sus diferentes categorías y niveles, pero nunca basados en la comparación con la labor de los investigadores y los profesores.

Y al mismo tiempo se han de evitar realizar actividades que nada tienen que ver con el desempeño académico, para no caer en excesos absurdos tales como tener a personal técnico académico con posgrados operando cámaras de video, manipulando cajas de documentos, sacando fotocopias, empacando libros o llenando formatos de encuestas.

Un factor importante para que los técnicos académicos seamos evaluados con responsabilidad y equidad es la integración de los Consejos Técnicos e Internos. Aunque contamos con representación en estos cuerpos colegiados para realizar la primera evaluación en informes y solicitudes de concursos cerrados; consideramos oportuna la participación de un técnico académico titular, ajeno a la dependencia, pero que labore en áreas afines, para emitir su opinión cuando se revisen los informes de técnico académico.

Otro aspecto por considerar es el desarrollo de las carreras de los técnicos académicos. Sin duda alguna hay que tomar en cuenta el peso del grado académico, por lo que consideramos oportuna la eliminación de la “preparación equivalente” pues se dejaba a la arbitraria interpretación y consideración del órgano evaluador llevando a situaciones en las que técnicos académicos tienen nombramiento de técnicos académicos titulares “c”, y no cuentan con el grado de licenciatura. Aunque no podemos dejar de mencionar que consideramos que el desempeño o los esfuerzos de actualización de conocimientos también deben ser considerados en su justa dimensión. En los Consejos Técnicos e Internos todavía se presta poca atención a las aportaciones que hacemos a la prestación de los servicios y a la calidad del trabajo del técnico académico en el apoyo a la investigación; cuando debieran ser los parámetros importantes al evaluar informes y promociones.

Es evidente que la UNAM se fortalece cuando existe una mejora constante en la calidad de conocimientos y habilidades de su personal en todos los órdenes. Ésta es la razón para exigir actualización en los diversos aspectos laborales y académicos. No obstante, a muchos de los técnicos académicos se nos regatean los apoyos y facilidades para cursos de actualización y mejoramiento profesional.

A otras figuras académicas se les respalda para estudiar y superarse; a los técnicos académicos se nos limita. En ocasiones, pareciera que la UNAM no considera importante la superación en todos los órdenes de los académicos que aquí laboramos.

Por otra parte, es necesario recordar que, aunque el PRIDE es el más importante mecanismo de estímulo a los TA; la falta de indicadores claros para medir la calidad y cantidad de sus actividades, presionan en el ánimo de los TA y aumentan la posibilidad de evaluaciones injustas, lo que incrementa la inestabilidad e incertidumbre de este importante grupo.

Por todas las situaciones anteriores, al 43 Congreso General Ordinario hacemos las siguientes demandas. Consideramos que se puede.

Proponer entre su afiliación, la idea fija del establecimiento de un premio UNAM al desarrollo profesional y técnico de este grupo universitario específico.

Impulsar la idea de pugnar por que se establezca la obligación de invitar a un técnico académico ajeno a la dependencia a integrarse a las comisiones dictaminadoras de cada dependencia.

Explicar la conveniencia de pugnar para que en los órganos colegiados responsables de la evaluación del desempeño académico se incluyan a los técnicos académicos de forma proporcional, para evaluar sus propias labores.

Buscar el otorgamiento de becas en otras instituciones de educación superior (ya sean públicas o privadas) y facilidades laborales que permitan cursar estudios en todos los niveles que complementen la formación de los técnicos académicos.

Analizar, explicar y asesorar a sus afiliados los acerca de los parámetros definitivos conforme a los que se evalúa el desempeño de los técnicos académicos.

Estar atentos a evitar la invasión de funciones en actividades administrativas que no sean las estrictamente necesarias para la consecución de un objetivo académico.

En esta ponencia, abordamos una urgencia que consideramos imperante: buscar que el STUNAM, a pesar de no ser el titular del contrato colectivo académico sea capaz de lograr que, por lo menos, sus afiliados académicos gocen de las facilidades necesarias para su superación académica. No solo para salvaguardar la tranquilidad que representa el tener una fuente de trabajo derivada de un crecimiento intelectual, y que su fuente de ingresos que sea segura y no esté sometida a los vaivenes de crisis externas, sino también para honrar los derechos laborales de los académicos que ya se han conquistado.

“Unidos Venceremos”

. UNAM, *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México,* disponible en https:// www.aboaadoqeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/LeqUniv/26- EstatutoPersonalAcademico UNAM 070425.pdf. consultado el 28 de julio de 2026.

[2.] Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, *Estadísticas del Personal Académico 2023*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, DGAPA, disponible en: https:// daapa.unam.mx/imaaes/estadistica/anuario estadísticas dqapa 2Q25.pdf, consultado el de agosto de 2024.

Ponencia 15

43 Congreso General Ordinario del STUNAM viernes 31 de julio 2026

Profa. Elizabeth Carrillo Flores
Escuela Nacional Preparatoria No. 6 “Antonio Caso”, UNAM

Más trabajo, más estrés, no reconocimiento y menos libertad a la labor de las y los docentes universitarios.

Ser docente universitario conlleva una gran responsabilidad, exigencia académica y un gran riesgo laboral en todos los sentidos. Antes de la Pandemia del Covid-19 se tenía un estrés que en cierta medida podía sobrellevarse aun teniendo que trabajar un segundo tumo en alguna otra institución o dentro de la misma universidad; ya que se tenía la esperanza de llegar a descansar a casa cuando la jomada terminara.

Sin embargo, a partir del uso de los medios digitales para mantener la comunicación en el trabajo, como por ejemplo el uso de mensajería instantánea como el WhatsApp, se llama o envían mensajes laborales, incluso a deshoras, con peticiones o exigencias que no permiten al docente descansar tranquilamente ni en su hogar; sino por el contrarío aumenta el estrés laboral y en el seno familiar, lo cual conlleva a deteriorar la salud física y emocional del docente, así como sus relaciones interpersonales.

Por otra parte, a la comunidad docente se nos restringen cada vez más nuestros derechos laborales y la libertad de participación en decisiones importantes para el buen desarrollo y funcionamiento de la institución, siendo que nosotras y nosotros formamos parte de la misma. Así mismo se evita reconocer nuestra labor educativa ante el público general y comunidad estudiantil.

Las y los docentes universitarios conscientes de la enorme responsabilidad que tenemos en nuestro trabajo para contribuir al desarrollo de nuestro país, siempre estamos dispuestos y comprometidos a dar lo mejor de nosotros, día a día, no solo académica y profesionalmente, sino sobre todo como seres humanos.

Por ello sería conveniente que para ayudar a disminuir el estrés en las y los docentes universitarios, se respete el horario de trabajo y exista un espacio específico dentro de la institución, así como los hay para la comunidad estudiantil, donde la o el docente pueda tomarse unos minutos de descanso cuando lo necesite. ¿No les parece?

Por último debemos seguir trabajando para hacer respetar y hacer valer nuestros derechos. Y termino con una frase de Federico Engels: “Una onza de acción vale una tonelada de teoría”

¡Gracias!

Ponencia 16

43 Congreso General Ordinario del STUNAM

Profe. Juan José Ramírez , Profa. Santa Teresa Ramírez
Integrantes del equipo de investigación EIAALYS

PROPUESTA DE ACTUALIZACION Y CAPACITACIÓN PREVENTIVA ANTE LA APLICACIÓN DE LAS TECNOLOGIAS DE DIGITALIZACION E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La Aplicación de las Nuevas Tecnologías en la Universidad Nacional Autónoma de México, ya es una realidad, que inicio este proceso antes del Confinamiento por la Pandemia COVID 19 en 2020. Lo cual acelero la aplicación de la “Educación Digital” y la “Inteligencia Artificial” (AI) en la UNAM.

Situación que está redefiniendo las condiciones y las relaciones laborales de los trabajadores Académicos y Administrativos de la UNAM. Modificando los procesos de enseñanza, investigación y difusión de la cultura, también, se están cambiando los procesos de trabajo del personal Académico y Administrativos, incluyendo las, funciones y actividades de los puestos de trabajo, podemos afirmar que es una “Revolución Tecnológica” que se presenta en todas las instituciones de Educación Superior del País.

Cabe aclarar que la diferenciación entre educación digital e Inteligencia artificial: la primera se refiere a la forma como los estudiantes y los docentes interactúan y aprenden a través de tecnologías, como computadoras, internet y plataformas educativas en línea. Por otro lado, tenemos la Inteligencia artificial que es un campo de la informática que se centra en los sistemas diseñados para realizar tareas que requieren inteligencia humana, como el razonamiento, el aprendizaje y la toma de decisiones, ambas áreas están interconectadas y pueden complementarse, pero tienen enfoques y aplicaciones diferentes. La educación digital utiliza la IA para mejorar la personalización del aprendizaje y la automatización de los procesos administrativos, mientras que la IA se utiliza los datos para predecir comportamientos en diversas aplicaciones.

Tanto la Inteligencia Artificial como la Digitalización de la Educación han creado nuevos escenarios en los procesos de capacitación universitaria, pero también han creado nuevas necesidades de capacitación y actualización para el personal académico y administrativo en nuestra Universidad.

Urge la capacitación en la inteligencia y educación digital para todo el personal que labora en nuestra institución. Para ello se requiere realizar un Diagnóstico de cómo está impactando la Inteligencia Artificial y la Educación Digital en el proceso de trabajo del personal académico y administrativo, con el objetivo de mejorar los servicios educativos y administrativos de la institución

El diagnostico tendrá que valorar y evaluar el efecto y la mejora de los servicios y la capacidad de sus empleados académicos y administrativos para poder almacenar, sistematizar y analizar grandes volúmenes de datos sobre su rendimiento, habilidades, valoración y evaluación de los trabajadores académicos y administrativos. Con la finalidad de mejorar sus ingresos económicos y sus condiciones de trabajo.

Identificar necesidades de capacitación y formación altamente especializada en un nivel de excelsitud.

Para ello tendremos que redefinir los puestos, los perfiles, funciones y actividades, especificas, en áreas en la digitalización educativa y aplicación de la inteligencia artificial.

Así como el redefinir el otorgamiento de las herramientas de trabajo como, computadoras software y hardware y la capacitación preventiva y actualización permanente del personal universitario.

Detectar áreas, brechas de oportunidad para habilitar **formación del personal altamente especializado, en las diversas áreas de las nuevas tecnologías de la digitalización e Inteligencia Artificial**

Crear permanentemente, planes de capacitación preventiva y formación especializada, mediante la promoción a puestos especialización de excelsitud en las áreas de la Inteligencia Artificial y Educación Digital.

Habilitar sitios electrónicos para auto inscribirse en euros-talleres certificados en contenidos en sitios de formación básicos y especializados gratuitos y permanentes.

Sugerir cursos y certificaciones en contenidos relevantes.

Ofrecer un seguimiento continuo y recomendaciones de cursos y taller en tiempo real.

Si ya cuentan los trabajadores con formación en IA y Digitalización se puede ayudarte a escalar más su formación, hacer recomendaciones y sugerencias para un desarrollo más avanzado de formación de los trabajadores académicos y administrativos.

PROPUESTAS

1. APLICAR UN CENSO Y ENCUESTAS A TODO EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA UNAM, CON EL OBJETIVO: DETECTAR QUE PUESTOS HAN SIDO ALCANZADOS POR LA DIGITALIZACION O FDUCACION A DISTANCIA Y EN QUE PUESTOS AREAS DE TRABAJO YA SE ESTA APLICANDO LA INTEIGENCIA ARTIFICIAL

2. EL STUNAM DEBE EXIGIR LA DEMANDA DE CAPACITACION PREVENTIVA Y ATUALIZACION, EN EL PROXIMO PROGRAMA DE CAPACITACION Y ACTUALIZACION, EN LAS NUEVAS TECNOLOGIAS.

3. RECUPERAR LA MATERIA DE TRABAJO Y PROMOVER LA REUBICACION Y PROMOCION CON MEJORAS SALARIALES POR REALIZAR FUNCIONES DONDE SE UTILICE LA DIGITALIZACION Y LA INTELIGENCIA ARTIFICAL.

4. EL STUNAM DEBE EXIGIR SE MANTENGA LA APLICACIÓN DE LOS TRES MODALIDADES DE EDUCACION PRESENCISAL, ABIERTA Y A DISTANCIA, EN NUESTRA UNIVERSIDAD, Y SE CAPACITE A TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO, Y SE LES DOTE DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA MANEJAR LAS NUEVAS TECNOLOGIAS. (COMPUTADORAS, CELULARES Y SERVICIO DE INTERNEN GRATUITO PROPORCIONADO POR LA INSTITUCIÓN).

Ciudad Universitaria mayo de 2026

Comisión de proyectos de capacitación, actualización y promoción permanente
EQUIPO DE INVESTIGACION ACADEMICO ADMINISTRATIVO LABORAL Y SINDICAL EIAALYS

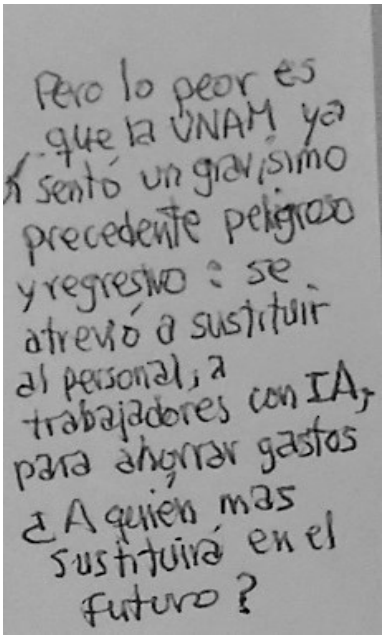
Ponencia 17

Profe. Adán René Alonso Vizzzuett (Profe. de Carrera Definitivo).
Delegado Sindical Académico al CGR STUNAM. (31/07/2020).
FES Acatlán, UNAM

Haz mil cosas bien y solo una mala, serás juzgado por ésta última.

Va el recuento: Por asignación directa, la UNAM pagó 101 millones de pesos a la empresa Territorium Life, para usar **su software** en aplicar por **primera vez** en la historia de la UNAM, un examen en línea a 158 mil concursantes (del 23 de mayo al 10 de junio), para su admisión a licenciatura; resuelto en sus propios domicilios, pero vigilados con 20 candados virtuales e Inteligencia Artificial. Así, se preveía ahorrar gastos. Los resultados se publicaron el 17 de julio, y de inmediato brotó el mayor terremoto y **escándalo** político de nuestra institución. La estadística fue alarmante: alumnos con más de 100 aciertos de 118 reactivos, pasaron de 9% a 30% (salieron más inteligentes que la IAI Método y estrategia **fallaron**, no hubo control, transparencia, ética, ni justicia. Así, el 27 de julio, por indignación, nació el movimiento estudiantil de **rechazados** (140 mil), se canceló el proceso a tres mil (el 2%). El mismo día 27, el Rector instaló la 'Comisión de Expertos', **académicos bomberos**, para investigar y ofrecer soluciones prontas, al ya casi iniciar el semestre. La pradera está ardiendo y ahora la UNAM está en **el ojo del huracán**.

Nunca **antes, el prestigio histórico de la UNAM, su credibilidad, fama pública, seriedad y certeza científica hablan sido dañados así**. La esperanza de miles de jóvenes se ha convertido en **un shock depresivo, su futuro se fue al carajo y sin explicación. El escándalo derrumba sueños, y el 'examen gate' no se apaga. Por exceso de confianza**, lo barato ha **salido muy caro; 'camarón que se duerme, se lo lleva la corriente" y aquí hubo exceso de confianza de la estructura feudal y vertical del poder en nuestra institución, que apostó todo por razón financiera a una empresa privada. El costo político es enorme y está abriendo grandes grietas por donde penetran manos ajenas.**



La cabeza del Rector, la Autonomía y la paz de la comunidad UNAM **están en juego**, pues hay intereses que quisieran verla como “árbol caldo” para hacer leña de ella. Por eso, hoy es **más urgente** que nunca una reforma universitaria a fondo, que remueva las estructuras anquilosadas y reumáticas que están frenando el cambio y renovación progresiva de la UNAM. Y esa es la propuesta de esta Mesa Académica, que se presentará a la Rectoría.

SI, este año bajó 2% el presupuesto público a la UNAM. Pero querer ahorrar gastos apostando a empresas, olvida que la lógica del capital es bajar gastos para maximizar **ganancias. Y esa no** es la lógica de la UNAM, ese fue su error confiar en quien no debía confiar. Ahora la Academia, trabajadores administrativos y el alumnado estudioso y comprometido, estamos entrando al rescate para sacar del lodo a nuestra grandiosa universidad, a la que le debemos todo. Rechazamos a los buitres que odian a la UNAM, a políticos perversos y a funcionarios corruptos.

(Reforma universitaria pronta!, para que se escuchen todas las voces: académicos de asignatura, ayudantes de profesor, técnicos académicos y profesor de carrera.

¡La educación no es un gasto, es la mejor inversión para el futuro de México!

¡Mayor presupuesto a las Universidades y una Reforma Universitaria, Ya!

“¡Unidos Venceremos!”

Ponencia 18

Congreso General Ordinario Delegados al CGO 31 de julio de 2026

Profa. Edith Gutiérrez Cruz
FENO, UNAM

Nosotros, el profesorado de asignatura, somos quienes recibimos a las nuevas generaciones y sostenemos la carga académica diaria en nuestras aulas. Sin embargo, nuestra condición laboral representa una contradicción flagrante con los principios de justicia y solidaridad que la UNAM debe encamar.

A pesar de ser un pilar fundamental del cuerpo docente, vivimos bajo una precariedad estructural. Los contratos por semestre, las renovaciones inciertas y la ausencia de un horizonte claro de estabilidad nos obligan a vivir con la ansiedad constante de perder nuestro medio de vida, a pesar de años de servicio y arduo trabajo. Esta inestabilidad no solo afecta nuestra economía familiar, sino que erosiona nuestra capacidad para dedicarnos plenamente a la investigación y a la actualización pedagógica, elementos vitales para la excelencia universitaria.

La brecha entre categorías docentes no es un mero detalle administrativo; es una forma de discriminación que desvaloriza el trabajo esencial que realizamos. El modelo actual convierte al profesorado de asignatura en mano de obra barata, ignorando que la experiencia y la continuidad son activos irremplazables para la educación pública de calidad.

La Democratización como Eje de Transformación

Sin embargo, la solución a nuestra precariedad no puede limitarse a ajustes salariales aislados o a la lucha por las definitividades. La verdadera transformación de la UNAM requiere un proceso profundo de democratización. No podemos aspirar a una universidad justa mientras las decisiones que afectan nuestra vida laboral y académica se toman de manera vertical, excluyendo a los sectores mayoritarios de la comunidad.

Es imperativo democratizar la UNAM para construir una institución donde participen activamente todos sus sectores: estudiantes, personal académico de todas las categorías, administrativos y trabajadores de base. Solo mediante una gestión democrática y participativa podremos desmantelar las estructuras de poder que perpetúan la desigualdad y asegurar que las políticas universitarias respondan a las necesidades reales de quienes hacemos posible la vida académica.

La democratización es la vía indispensable para transformar la institución. Una universidad que no se gobierna democráticamente no puede ofrecer una educación liberadora ni formar ciudadanos críticos.

Propuestas de Acción Inmediata

En consecuencia, sometemos a la aprobación de este Congreso las siguientes medidas:

1. **Definitividad tras tres años de servicio**: Establecer un mecanismo obligatorio y transparente que permita la transición automática a la categoría de definitivo para todo profesor de asignatura con al menos tres años de servicio continuo y evaluación positiva, eliminando la discrecionalidad en las renovaciones y garantizando la estabilidad laboral.
2. **Paridad Salarial Progresiva:** Comprometer a la administración universitaria a un plan de ajuste salarial inmediato que cierre la brecha entre la categoría de asignatura y las demás categorías docentes, asegurando que el pago por hora-clase refleje el costo real de vida y la responsabilidad académica asumida.
3. **Democratización Institucional**: Promover y discutir la reforma de la Ley Orgánica y sus estatutos reglamentarios para garantizar la participación paritaria, con voz y voto, de todos los sectores de la comunidad universitaria en los órganos de gobierno y toma de decisiones, haciendo efectiva la democracia universitaria como principio rector de la transformación institucional.

Problemáticas Específicas de la FENO

Además de las demandas generales, la Facultad de Enfermería (FENO) enfrenta situaciones particulares que requieren atención urgente:

- **Asistencia Irregular en Periodos Intersemestrales**: A diferencia de otras dependencias, el profesorado de asignatura de la FENO está obligado a acudir a firmar asistencia incluso cuando el semestre ha concluido, una práctica que no se replica en el resto de la universidad y que carece de justificación académica o administrativa.
- "**Presencialidad en Línea" en SUAYED**: El profesorado del Sistema Universitario de Educación a Distancia (SUAYED) está obligado a asistir físicamente a la facultad para impartir clases en línea. Esta situación de "trabajo presencial en línea" en las instala-

ciones de la facultad es una exigencia exclusiva de nuestra unidad académica que no se presenta en otras facultades de la UNAM, generando una carga innecesaria y discriminatoria.

- **Discriminación por Edad y Antigüedad**: En los últimos años, la FENO ha privilegiado la contratación de profesores de asignatura jóvenes con pocas horas, mientras se elimina sistemáticamente a docentes con mayor antigüedad. Esta política constituye un acto de discriminación laboral que urge detener inmediatamente.

En este sentido, el profesorado exige alinear las prácticas académico-administrativas de la FENO con las de las demás facultades, evitando la mayor exigencia hacia nuestros académicos en comparación con el resto de los docentes de la institución.

Conclusión

Compañeras y compañeros, la lucha por la estabilidad del profesorado de asignatura y la democratización de la UNAM son dos caras de la misma moneda. No podemos tener una universidad digna con trabajadores precarios ni una institución democrática sin la participación real de todos sus miembros.

Exigimos que este Congreso respalde estas propuestas con la fuerza necesaria para convertirlas en acuerdos vinculantes. La transformación de la UNAM comienza aquí y ahora, con la voluntad de construir una comunidad universitaria verdaderamente justa, participativa, solidaria y libre de discriminación.

¡Por la estabilidad del profesorado!

¡Por la democratización de la UNAM!

¡Por una universidad de todos y para todos!

Queda esta propuesta a disposición del Congreso para su discusión y votación.

Ponencia 19

Profe. Jesús Manuel Tapia López
Facultad de Filosofía y Letras, UNAM

Discurso para el Congreso General Ordinario del STUNAM

Estimados colegas académicos:

Hoy nos encontramos reunidos una vez más en el máximo órgano de decisión de nuestro sindicato: el Congreso General Ordinario del STUNAM Nos convoca una responsabilidad compartida: presentar propuestas que fortalezcan y beneficien a nuestro sector académico, siempre con el compromiso de mejorar nuestras condiciones de trabajo y contribuir al fortalecimiento de nuestra institución.

A lo largo de los años, en los distintos congresos, hemos presentado numerosas propuestas de gran relevancia. Entre ellas destacan la conformación de un Claustro Académico, el reconocimiento de los Delegados Académicos y muchas otras iniciativas encaminadas a dignificar la representación y la participación del personal académico.

Sin embargo, debemos reconocer una realidad que nos preocupa: la mayoría de estos resolutivos no se han materializado, a pesar de que los acuerdos emanados de este Congreso tienen carácter resolutivo por tratarse del máximo órgano de decisión de nuestro sindicato.

La pregunta es inevitable: ¿Por qué no se ejecutan los resolutivos aprobados por este Congreso? No conocemos con certeza las razones. Tampoco queda claro quiénes son los responsables de dar seguimiento y hacer efectivos estos mandatos.

Lo que sí sabemos es que todos los delegados académicos, junto con nuestros compañeros afiliados, tenemos la responsabilidad de coadyuvar para que los acuerdos aprobados por este Congreso no queden únicamente plasmados en documentos, sino que se conviertan en acciones concretas que beneficien verdaderamente a la comunidad académica.

Por ello, hoy hacemos una petición sencilla, pero firme: que se ejecuten los resolutivos aprobados en este Congreso y también aquellos de congresos anteriores que aún permanecen pendientes de cumplimiento.

Un sindicato se fortalece cuando sus decisiones se respetan y sus acuerdos se cumplen. Solo así podremos consolidarnos como un verdadero sindicato de institución y no únicamente como una organización Institucional que existe en el papel.

Por el bien de la UNAM y del STUNAM, pongamos en el centro a quienes día a día sostienen la labor académica de nuestra Universidad: los profesores de asignatura, quienes durante muchos años han enfrentado las mayores carencias y merecen que sus demandas sean atendidas con hechos y no solo con palabras.

Hagamos que la voluntad de este Congreso se traduzca en resultados. Ese será el mejor reconocimiento al trabajo de quienes participamos con responsabilidad y compromiso.

¡Unidos los académicos... venceremos!

Muchas gracias.

Ponencia 20

Profe. Jorge León
C.C.H. Naucalpan, UNAM

Política Académica y Lucha Sindical

Han pasado un poco más de 50 años de que la fusión del SPAUNAM y el STEUNAM se llevara a cabo, fue un 27 de marzo de 1977 que a través de la Tercera Asamblea General Ordinaria en que el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM) acuerda la fusión con el Sindicato de Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) para formar el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) cuyos objetivos fueron generar un sindicato fuerte para lograr un contrato colectivo de trabajo único y así defender de forma unificada a trabajadores administrativos como a trabajadores académicos, no obstante este esfuerzo de unidad se vio truncado debido a que la patronal universitaria comandada por el entonces rector Guillermo Soberón Acevedo promovió un recuento para disputarle al STUNAM la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de los académicos, ello sucedió el 13 y 14 de noviembre de 1980 con un padrón con derecho a voto de 22,414 académicos. Los votos obtenidos por las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM) fue de 7,316 votos mientras que los votos obtenidos por el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) fue de 6,582 votos, ello implicó una diferencia de 734 votos a favor de las AAPAUNAM por lo cual se quedó con la titularidad del CCT.

El ambiente en que se dio la disputa por la titularidad del CCT de los académicos de la UNAM fue de mucha descalificación para aquellos que querían formar un sindicato de lucha y de confluencia de intereses, con principios democráticos y de representación real tanto de trabajadores administrativos como de trabajadores académico. Ello no fue del agrado de las autoridades universitarias comandadas por el entonces rector Guillermo Soberón Acevedo, tampoco le agradó al gobierno de José López Portillo así como de grupos empresariales como la Confederación Nacional de Cámaras de la Industria (CONCAMIN), de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO), Confederación Nacional de Cámaras de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) ello se ve reflejado con las siguientes aseveraciones: ”... la lucha que se avecina es no sólo la lucha de los universitarios, sino la de todos los mexicanos”...”es necesario aprovechar este momento para legislar sobre las relaciones laborales en las uni-

versidades". (Guillermo Soberón).

"...la idea de la comunidad a veces se divide, disputa y deja sin fundamento el gran propósito que significa la universidad" y que "esta situación absurda puede corregirse si se mantiene el propósito de comunidad universitaria y una vinculación abierta, consciente, responsable y no vergonzante con el gobierno". (José López Portillo)

"...ante la falta de emplazamiento legal por parte del sindicato, en 24 horas podrían ser despedidos los trabajadores en huelga." (Horacio Castellanos Coutiño ex procurador del Distrito Federal)

El abogado general de la UNAM, Diego Valadés, solicita a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que declare la "inexistencia" de la huelga. (Llevada a cabo por el STUNAM en 1977)

- El Colegio de Directores de la UNAM califica como "infundada e improcedente" la demanda de contrato colectivo, apoyándose en una resolución del Consejo Universitario del 11 de junio de 1975.
- El secretario general ejecutivo de la ANUIES dice que "es incuestionable que la actual legislación que rige las relaciones laborales de la UNAM y sus trabajadores es inoperante, por lo que es imprescindible que sea modificada para evitar situaciones como la que actualmente se vive.
- El PAN acusa al PCM de querer iniciar, con la huelga universitaria, un proyecto de subversión nacional.
- Rectoría anuncia que serán transmitidas clases por televisión, en los canales de la empresa Televisa. "Podrán cerrar los recintos pero no nuestra voluntad de trabajo... ésta es una batalla muy importante y la vamos a ganar... ", dice el rector.
- Napoleón Gómez Sada, presidente del Congreso del Trabajo dice que "la huelga es perjudicial no sólo para la Universidad sino para el país" y que sindicatos como el STUNAM "no sabemos cómo y por qué actúan ya que son organizaciones independientes y ajenas a todas las actividades que realiza el Congreso del Trabajo".
- Los presidentes de la CONCAMIN, CONCANACO y CANACINTRA lamentan el paro en la UNAM, por el daño que causa a la juventud y a la economía del país.

El presidente de la Sociedad de ex Alumnos de Ingeniería, Antonio Dovali Jaime; el director de la Facultad de Derecho, Pedro Astudillo; el presidente de las Asociaciones Autónomas del Personal Académico, Jorge Cortés Obregón, y otros impugnadores del STUNAM, coinciden en señalar la necesidad de implantar el apartado "C" del artículo 123 constitucional, propuesto por el Dr. Soberón.

-La Fundación Televisa anuncia que ofrece, tiempo de sus cuatro canales de televisión para transmitir clases "sin límites”

- El comité ejecutivo nacional del PRI declara que la suspensión de labores en la UNAM "no tiene ninguna justificación legal. Es notorio que los dirigentes sindicales que han promovido el paro han utilizado procedimientos que violan simultáneamente la legislación ordinaria en materia laboral y los ordenamientos que rigen la vida interna de la institución...es evidente que estamos frente a un movimiento que ha escogido deliberadamente el camino de la ilegalidad como una forma de provocación...”

Fue ese el escenario en que las AAPAUNAM le ganaron al STUNAM la titularidad del Contrato Colectivo de trabajo el 13 y 14 de noviembre de 1980. A partir de entonces las condiciones laborales de los trabajadores académicos de la UNAM han venido en franca decadencia, lo cual se ve reflejado con las siguientes cifras: del total de académicos en la UNAM, 43,749, 27% son definitivos, es decir de tiempo indeterminado según la LFT, y 73% son internos, de tiempo determinado o temporales. 26,184 (60%) son profesores de asignatura, 5,654 (13%) son profesores de carrera, 2,711 (6%) son investigadores, 4,616 (10%) son Técnicos Académicos, 4,445 (11%) son ayudantes de profesor, otros 139[1]

Los salarios de los académicos de la UNAM varían de acuerdo a su categoría, así el sueldo de un profesor de asignatura se calcula por hora/semana/mes y va desde los $465.82 para asignatura “A” a $529.56 para asignatura “B” Como ejemplo tenemos que un profesor de asignatura que trabaja 12 horas a la semana tendría un ingreso que ronda entre los $3,000 y $6,500 pesos al mes. Por otro lado un profesor de carrera Asociado gana entre $18,981 y $32,758 pesos mensuales. Uno Titular gana entre $27,724 y $84,489 pesos mensuales, dependiendo de la antigüedad y categoría (A, B o C) Tema aparte son los ingresos por estímulos que al momento de la jubilación no impactan a las prestaciones.

Las anteriores cifras denotan inestabilidad laboral e inequidad salarial, aspectos que son importantes a tomar en cuenta por el sindicato que debería representar los intereses de los trabajadores académicos, en tal sentido el supuesto sindicato que dice representar los intereses de los académicos, las AAPAUNAM, no lo hace y por ende el STUNAM, que tiene una afiliación de alrededor de 4,117 profesores, debe tener presente, con el propósito de elaborar una política académica en beneficio de los trabajadores académicos para lograr estabilidad laboral y mayor equidad salarial.

[1] Profesores visitantes y extraordinarios, así como jubilados eméritos.

En primer lugar la lucha sindical debe centrarse en un acuerdo bilateral, sindicato- patronal para negociar las condiciones de ingreso, permanencia, promoción laboral, en tal sentido se debe eliminar de las atribuciones de la patronal la posibilidad de contratar profesores como lo dice el Estatuto del Personal Académico (EPA) que sostiene que

"... Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente Estatuto, por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia. La persona así designada empezará a laborar de inmediato y su nombramiento será sometido a la ratificación del consejo técnico respectivo." Esta atribución patronal debe ser sustituida por un acuerdo bilateral en el que el ingreso a la UNAM como miembro del personal académico ordinario por tiempo determinado como indeterminado, es decir definitivo (permanente) o interino (temporal) se obtendrá a través de un concurso de evaluación curricular; el concurso de evaluación curricular consiste en el procedimiento abierto mediante el cual una Comisión Dictaminadora evalúa a los aspirantes a través del análisis de sus antecedentes profesionales y académicos y, en su caso, mediante la práctica de una entrevista para dictaminar quién debe ocupar una plaza. Sólo las Comisiones Dictaminadoras resolverán en definitiva sobre los concursos de evaluación curricular, conforme a las disposiciones establecidas en un reglamento con acuerdo bilateral, sindicato-patronal.

Promoción: cuando un trabajador académico considere que reúne los requisitos de niveles o categorías superiores y haya pasado un año desde la fecha de su ingreso o de la presentación de la última solicitud de promoción, solicitará ante la Comisión Dictaminadora, que se le considere como candidato a promoción. Dicha solicitud deberá hacerse por escrito y aportando los documentos pertinentes. Los miembros del personal académico serán promovidos si aprueban la evaluación de promoción que determina el reglamento acordado bilateralmente, y con base a un Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico, efectuada por las Comisiones Dictaminadoras del área y plantel de adscripción correspondiente.

La evaluación de promoción, como lo determine el reglamento, consiste en el examen integral de las actividades docentes, de investigación, de servicio, preservación y difusión de la cultura, y experiencia y trabajo profesional de los solicitantes y de las actividades académico- administrativas u otras actividades realizadas en la Universidad y de las actividades académicas o profesionales realizadas fuera de la Universidad; el período de actividades a examinar corresponderá al que se inicia a partir de la última promoción, y si

se trata de la primera evaluación desde el ingreso a la Universidad. Las evaluaciones no podrán incluir exámenes psicométricos, psicotécnicos o psicológicos, ni aquéllos destinados a investigar conducta o ideología de carácter político.

Las contrataciones para desarrollar trabajo académico pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, en todo caso deber estar sujeto a prueba o a capacitación inicial, lo que implica que en las relaciones de trabajo por tiempo determinado excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un período a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador académico cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se le solicita.

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses, ello con la finalidad de lograr estabilidad laboral e iniciar un proceso de promoción escalonaría. La relación de trabajo con período a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrarío se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán todos los derechos laborales y de prestaciones sociales. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son obligatorios para la patronal y serán improrrogables. Cuando concluyan los períodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad laboral.

La patronal tiene la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores académicos de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. En tal sentido la contratación laboral de todos y cada uno de los académicos será para quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo. Así las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad académica y demuestre ser apto para el puesto.

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y

hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en por Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. La jomada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, en tal sentido la duración máxima de la jomada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales por lo cual la duración de la jomada diaria será de ocho horas contando las horas ahorcadas impactando en todo momento al salario y las prestaciones del trabajador académico. En tal sentido cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas ahorcadas, de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jomada de trabajo. El ingreso que perciban los trabajadores, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jomada diaria.

Con relación al salario este deberá cubrir las necesidades del trabajador académico para que desarrolle su trabajo de forma digna, es decir un ingreso salarial en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, ello implica percibir un salario remunerador. Lo anterior implica que el salario no podrá ser menor que el que se pague a otro trabajador que desarrolle la misma actividad a escala nacional, es decir igual ingreso salarial por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada. El salario que perciba el trabajador académico debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jomada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos. La fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de los mismos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el período de su vigencia transcurrido.

Actualmente es necesario un mayor compromiso sindical con los trabajadores académicos fundamentalmente para reivindicar el sentido histórico del sindicalismo democrático universitario cuyas raíces se gestaron en la década de los 70 del siglo XX, aquellas luchas dieron la pauta para el surgimiento y continuidad de la democracia sindical que en la UNAM se vio truncada por el contubernio entre la patronal y un grupo de académicos conservadores que mantiene en la inestabilidad laboral y la precariedad salarial a un significativo número de trabajadores académicos. El STUNAM está llamado a recobrar aquel compromiso sindical, comprometido y democrático para cumplir con sus principios y herencia histórica. Por ello, es importante que nuestro sindicato busqué dos aspectos sustanciales para lograr

recuperar lo perdido, en un primer momento que se logre el reconocimiento legal de la representación sindical de los delegados académicos por parte de la patronal, lo que significa que se les dote de un local sindical en cada dependencia de la UNAM y se les liberen horas laborales para llevar a cabo su trabajo sindical, ello redundará en la promoción y afiliación de un mayor número de trabajadores académicos; en un segundo momento que nuestro sindicato promueva, ante las autoridades laborales, un recuento con la finalidad de ganar la titularidad del contrato colectivo de los trabajadores académicos de la UNAM.

¡Unidos venceremos!

Referencias

Altamirano Gallardo, A., & Pulido Aranda, A. (Marzo de 2012). A 35 años del STUNAM1977-2012. *De la represión a la consolidación el engrandecimiento*. Recuperado el 24 dé Julio de 2026, dé STUNAM: https://www.stunam.org.mx/8prensa/cuademillos/108Evaristo/a3SaniosdelSTUNA M.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (1 de Abril de 1970). *Ley Federal del Trabajo.* Recuperado el 25 de Julio de 2026, de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

DGAPA-UNAM. (2025). *Estadísticas del Personal Académico 2025*. Recuperado el 24 de Julio de 2026, de DGAPA-UNAM. https://dgapa.unam.mx/images/estadistica/anuario_estadisticas_dgapa_2025.pdf

Figueiras Tapia, F. L. (2001). *AAPAUNAM: una historia de sus orígenes autoritarismo. Antidemocracia y subordinación de la facción de las AAPAUNAM a la rectoría.* Recuperado el 24 de Julio de 2026, de Repositorio Institucional de la UNAM: https://repositorio.unam.mx/contenidos/68464

Galaviz Miranda, C. A. (13 de Marzo de 2023). *La Liga Comunista 23 de Septiembre ante la reforma política de 1977, la liberación de presos políticos, y la búsqueda de víctimas de desaparición forzada.* Recuperado el 24 de Julio de 2026, de Scielo: https://www.scielo.org.mx/pdfAh/n28/244&>83724h-2&-e7383.pdf

UAM. (2026). *Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico* (RIPPPA). Recuperado el 24 de Julio de 2026, de UAM: https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-marzo-2026Aegis-univ-uam-marzo-2026-ripppa.pdf

UNAM (1 de Febrero de 2024). *Tabulador del personal académico*. Recuperado el 24 de Julio de 2026, de Plataforma universitaria de transparencia: https://www.plataformatransparencia.imam.mx/archivos/repositorio/SADM/2024/tab_2024/tabacadfeb2024.pdf.

Ponencia 21

Mtra. Adriana López Rojas
Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM

Estimado profesorado:

Es un placer encontrarnos nuevamente en este espacio que nos permite analizar la problemática laboral docente y sobre todo hacer propuestas que coadyuven a mejorar las condiciones actuales de nuestro gremio.

El Congreso es un espacio que representa un ejercicio democrático en el que podemos hablar en nombre de nuestras personas afiliadas, y es nuestra responsabilidad construir y fortalecer las bases que coadyuven a enfrentar los retos que tenemos como personal docente.

Con base en los alcances que tenemos desde el STUNAM. por no contar con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, considero que podemos avanzar en asuntos con la misma relevancia que tiene la incertidumbre laboral por ser profesorado interino, los bajos salarios de las y los docentes, la representatividad sindical, entre otros temas.

Me refiero a las violencias que permean el ambiente escolar, a la búsqueda de oportunidades para tener la titularidad de las asignaturas que impartimos en cada una de nuestras dependencias para tener certidumbre laboral o para obtener una plaza que represente un mejor salario. También hablo de la capacitación permanente que brinde herramientas para fortalecer nuestro quehacer dentro y fuera de las aulas, y te aprovechas al máximo el espacio que abre la Secretaría Académica del STUNAM para las y los delegados y toda persona que se interesa en participar cada mes en el Auditorio de las Comisiones Mixtas.

En este sentido me permito presentar las siguientes propuestas:

1. La creación de un Centro de Apoyo a la Mujer que atienda de manera independiente y autónoma, los casos de violencias ejercidas sobre compañeras administrativas y académicas.

2. La creación de una Comisión Orientadora para la petición de Concursos de Oposición Abierta COA y cursos gratuitos para elaboración de pruebas de COA en nuestras dependencias.

3. Programación de cursos permanentes en las reuniones sabatinas con la Secretaría Académica sobre temas que fortalezcan nuestra labor docente: Claves para prevenir la violencia en el aula, Cómo debo relacionarme con el alumnado?, Lenguaje inclusivo en el espacio áulico, La machosfera y su impacto en las relaciones profesorado-alumnado...

4. Que se trabaje una agenda en la primera reunión sabatina de agosto y a partir de la segunda, se aborden temas con carácter resolutivo.

5. Que las delegaciones recibamos apoyo logístico para el desempeño de nuestras obligaciones: computadora, papelería...

6. Actualización y seguimiento en los trámites de dictámenes y liberación del 25% de cuotas sindicales se reintegre este porcentaje en forma mensual como una obligación de la Secretaría de Finanzas.

Por una Reforma Universitaria Democrática, Incluyente, Transparente, vinculatoria con la sociedad.

Ponencia 22

POLÍTICA ACADÉMICA
XLIII CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM

Profa. Adriana Hernández
Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM
Frente Sindical Incluyente

I.- LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS Y LA UNAM.

Los trabajadores académicos o profesores conformamos una síntesis dialéctica con los alumnos. Por medio del “proceso de enseñanza-aprendizaje” educamos transmitiendo la ciencia, tecnología, arte, historia, cultura, y nos educamos. Los profesores informan, forman, transforman y se transforman al mismo tiempo. Ese es el terreno y cultivo de quienes ejercemos la academia. Realizamos las funciones sustanciales de todas las universidades. Se integran como una cadena productiva, desde las primeras etapas de la infancia, pasando por todas las fases de la educación formal: primaria, secundaria, preparatoria, licenciaturas, posgrados, maestrías y doctorados, siempre en beneficio del individuo y la nación.

El caso de la UNAM es brillante ejemplo para ilustrar la importancia de la educación como instrumento pacífico para lograr la movilidad social. Pues desde las décadas del “milagro económico mexicano” conquistar un título universitario fue garantía de ascender en la escala social por tener mejores probabilidades de empleo y salario. Desde entonces, han sido miles las generaciones del pueblo mexicano las que cifran en la UNAM su mayor esperanza por un mejor futuro, el personal académico es responsable de hacer cumplir estos sueños científicos y profesionales, sin embargo, los derechos de los profesores están coartados de manera vergonzosa.

Nuestros derechos laborales los contiene un anticuado Estatuto del Personal Académico (EPA), con cuatro niveles: “Profesores de Carrera” (niveles A, B, C, quienes también realizan investigación y suman 12,172), “Profesores de Asignatura” (nivel A y B, interinos y/o definitivos, que son la mayoría del personal docente, 70%), “Ayudantes de profesor", y “Técnicos académicos”. Sin embargo, pese a tan alta misión social, nuestra condición material en la UNAM es de trato injusto, discriminatorio, con precariedad salarial, laboral académica y sindical.

Nuestro Contrato Colectivo de Trabajo lo detenta la espuria “Asociaciones Autónomas

del Personal Académico" (AAPAUNAM), gremio que carece de vida gremial al estar absolutamente plegado a los dictados e intereses de las autoridades universitarias; lo que ha permitido el predominio de una densa burocracia parasitaria, que ha secuestrado la autonomía universitaria, sus recursos, objetivos y logros históricos. Los profesores no tenemos en ese organismo blanco, pro-patronal, ninguna esperanza en que combata a nuestro favor, para que mejore nuestra estabilidad laboral, abrimos cauces para la promoción y ascensos en el escalafón, carrera académica y un mejor futuro. ¡Más bien ocurre todo lo contario! Por eso luchamos y por eso estamos aquí combatiendo esa aberración.

II. SINDICALISMO UNIVERSITARIO Y LOS ACADÉMICOS.

La historia ha demostrado que la fuerza del proletariado internacional radica en la unidad de sus organizaciones combativas y democráticas; apoyadas en el debate y la razón científica, con las que ha conquistado sus objetivos. Por eso la unidad y vida democrática le es condición indispensable. En tal virtud, en los sindicatos este precepto es el antídoto contra cualquier tipo de deformación, corrupción o tentación ególatra del mando de un solo hombre. Ejerciendo una democracia transparente, justa, con la votación directa, universal y secreta, evitando la perpetuación en los cargos y estatutos que reflejen correlación de fuerzas.

La democracia impone que todos somos libres e iguales ante la ley. Prohíbe cualquier tipo de discriminación. Es un método de decisión progresista por sí mismo. La norma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Capítulo I: "De los derechos humanos y sus garantías", en especial el Artículo 1° (derechos humanos), 4° (igualdad) y 6° (manifestación de ideas). Por ello también debe ser norma en los sindicatos, como el nuestro. Por eso las AAPAUNAM no nos representan, por carecer de todo lo anterior.

Lamentablemente el STUNAM también tiene contradicciones y graves limitaciones para los trabajadores académicos. La política de normarse por corrientes sindicales ha generado una serie de vicios y círculos perversos, marginando a diversas corrientes, por lo que muchos agremiados no se sienten tampoco representados. Se ha excluido el que todas las fuerzas reales logren espacios y beneficios. Por eso rechazamos el actual método sindical caduco, aparentemente "democrático", del "mayoriteo" de una sola corriente sindical, por ser rezago de la época de las dictaduras. La democracia no debe ser más una careta de simulación, recurso discursivo y retórico, encubierta con vetustas artima-

ñas propias de mafias, sectas o cofradías; sino verdadera y practicada por todos, para que afloren los mejores frutos, pero sobre todo refleje la verdadera correlación de fuerzas.

Rechazamos cualquier tipo de caciquismo, que manipulen las estructuras sindicales para beneficio de un solo grupo, rechazamos la perpetuación en el poder. Hoy, la normalidad democrática en la mayor parte del orbe es ser incluyentes: con respeto, integrando voces divergentes. La participación de las fuerzas de distinto matiz, vía la democracia, exige vivir dentro y con pluralismo. Sin representatividad de todas las fuerzas no hay legitimidad.

De la misma manera, cabe esperar que, dentro de los sindicatos, creados por el anhelo, fuerza, entrega y disposición de todos sus afiliados no existan vestigios de ningún tipo de discriminación, marginación, desigualdad o menoscabo de derechos y beneficios para todos, porque no se estaría realmente a la altura de lo que es un verdadero organismo combativo. Esa fue la razón, origen y meta de los sindicatos. Tener afiliados de primera y de segunda es minar la fuerza del propio sindicato. Dividir es debilitar. Y en el STUNAM, lamentablemente esa es la situación de los afiliados académicos, pese a que representamos y encarnamos la parte más noble y fundamental del quehacer universitario.

¡Por eso rechazamos las dictaduras y exigimos la urgente reforma estatutaria del STUNAM!

III. LOS ACADÉMICOS DEL STUNAM.

Por eso mismo, la afiliación de miles de profesores al STUNAM motiva la esperanza de encontrar en él a la némesis, al derrotero del sindicalismo blanco, un luchador coherente, consecuente, capaz, eficiente y combativo que nos represente en cada caso concreto y como gremio. Vigilante de nuestros derechos, esperanzas y logros. Sin embargo, estamos lejos de esos propósitos por las siguientes razones:

Primero. - vemos lejano que pueda conquistarse la titularidad de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo ya que aun con acuerdo del pasado Congreso General Ordinario dejamos pasar la consulta sobre la legitimación del Contrato Colectivo que detenta el Sindicato blanco.

Segundo. - en los hechos, la UNAM desconoce a las delegaciones académicas y sindicalmente nos tratan como afiliados de segunda por no existir instrumentos que reconozca y estimule nuestra actividad político-sindical, en muchos planteles no hay unión, ni sinergias.

Tercero. - tenemos muchas limitaciones para ejercer el derecho a recomendar plaza laboral para nuestros familiares o amistades, pese a que luchamos en condiciones más adver-

sas.

Cuarto. - nuestros delegados sindicales no se les brindan el mismo trato material, jurídico, ni político que, a los delegados administrativos, mismos que nos marginan y limitan.

Quinto. - prácticamente en ningún Congreso General de Representantes se toca la temática académica, ni mucho menos se la da seguimiento laboral, sindical y organizativo.

Sexto. - la sección académica del STUNAM es prácticamente estéril en frutos prácticos que nos sean redituables en las diversas aristas para nuestra carrera académica. No tenemos ni siquiera un espacio propio para los académicos.

Séptimo. - Las carteras del Comité Ejecutivo Académicas están cubiertas por el 90% de trabajadores administrativos.

IV. PROPUESTAS A LA MESA DE POLÍTICA ACADÉMICA.

Por todo lo anterior, planteamos las siguientes recomendaciones en dos ámbitos:

A.- Nacionales:

1.- Impulsar la información y debate del Programa Nacional de Educación Superior y exigir que los recursos financieros estén etiquetados para mejorar los salarios, la basificación y mejorar las condiciones laborales para el personal académico, impulsar la Instalación de una mesa de diálogo con las instancias de gobierno, legislativo etc. previo acuerdos con el sindicalismo universitario Nacional.

2.- Exigimos la asignación del 8.0% del Producto Interno Bruto (PIB) a la educación. Como lo marcan las normas internacionales y por su efecto multiplicador de beneficios sociales. Por lo que debe contener en forma etiquetada, mejoras cuantitativas y cualitativas a la planta profesional académica. Evitando que la burocracia dorada se asignen salarios elevados.

3.- Ampliación de las reglas democráticas a toda la vida nacional e institucional del país.

4.- Rechazo a la privatización de los servicios públicos, incluida la educación, por ser una obligación histórica del Estado que brotó del movimiento de la Revolución Mexicana.

5.- Rechazo a renegociar el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en condiciones de sólo beneficio para el capital y perjudiciales para el pueblo de México.

6.- Definición política del STUNAM y apoyo crítico para el gobierno de la 4T encabezada por una Universitaria la Dra. Claudia Sheinbaum sin perder nuestra tradición histórica como izquierda progresista.

7.- Solidaridad concreta con todos los hermanos que coinciden en estos objetivos.

8.- Alto al genocidio en contra del pueblo de Palestina por el Gobierno sionista de Israel rompimiento de toda relación diplomática.

9.- Rechazo y Repudio a la Política intervencionista del gobierno de Donald Trump, en contra de nuestro País todo el apoyo y Solidaridad con el pueblo de Irán y Cuba

B.- Académico-Sindicales

Demandas Centrales

a) **Estabilidad en el empleo**
b) **Recuperación salarial y mejores condiciones de trabajo**
c) **Reconocimiento a los Delegados Académicos con infraestructura**
d) **Demandar la Titularidad del CCT. y campaña masiva de afiliación**
e) **Transparencia en la asignación del 1.5 % de plazas vacantes administrativas del 20% de la CABTyF para los académicos**
f) **Reforma Estatutaria que permita manejo de recursos propios, elección de carteras académicas por académicos y una sede (edif. Av. Universidad Núm. 779)**
f) **Reforma Universitaria democrática y transparente**
g) **Creación de una revista académica y un café literario vinculatorio**

Estas demandas entre otras están argumentadas en los siguientes numerales

1. - Rechazo al "Programa de renovación de la planta académica en la UNAM", sobre todo al "Subprograma de incorporación de jóvenes académicos" por ser notoriamente discriminatorio, al imponer límites máximos de edad de 37 años para hombres y 39 para mujeres, violatorio de los artículos 1 a 4 de la Ley Federal del Trabajo, el Estatuto del Personal Académico (EPA) y la Cláusula 16 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico. Por lo que tampoco deberá contemplarse en algún futuro intento de renovación del Estatuto del Personal Académico.

2. - Rechazo a la "jubilación forzada", de la planta docente, que no es otra cosa que un vulgar despido injustificado, porque atenta contra sus derechos y legítimas aspiraciones de mantenerse activos en el proceso pedagógico. Por una jubilación digna y voluntaria.

3. - Que el STUNAM defina una **estrategia** clara en beneficios cuantitativos y cualitativos de los académicos afiliados al mismo, que permita comparar al resto de los profesores la ventaja de afiliarse a nuestro sindicato respecto a las AAPAUNAM's.

4. - Que el STUNAM difunda, asesore y promueva, por diversos medios y proyectos, los derechos del personal académico; para lograr que cada uno de ellos tramite, ante quien les corresponda, su proceso para la estabilidad, mejoramiento y promoción laboral. Incluyendo concursos de oposición abiertos para obtener definitividad en materia o plaza, sin que existan criterios políticos, ideológicos o de amistad en su evaluación, sino criterios **académicos**. Cursos permanentes y gratuitos para la preparación a los Concursos de Oposición.

5. - Que la sección académica del STUNAM se le otorgue autonomía para organizarse de la mejor manera para la eficiencia de sus tareas, y que sus cargos sean ocupados por los propios académicos. Contado además tanto con su propia sección de finanzas, bolsa de trabajo reglamentada al tipo de trabajo académico, así como instalaciones propias.

6. - Rechazo a la precarización del trabajo docente, por lo tanto, que se demande a la UNAM un "Programa de recuperación salarial académica", hacia **un trabajo digno académico,** donde se contemple y norme que los estímulos (como el PEPASIG a profesores de asignatura, o el PRIDE a profesores de carrera), se integren al salario tabular o, que se otorgue el estímulo a todo el profesorado si colocar requisitos a cumplir y con inscripción automáticamente por formar parte de la planta académica.

7- Que se establezcan los medios certificados (o de reconocimiento curricular), para la difusión de trabajos académicos, que contribuyan a la difusión del quehacer profesional y no sólo sindical (como el actual "Ágora Académica" y "Voces de Carrera Académica").

8. - Crear y vincular un programa de **capacitación "político-sindical académico"**, mediante seminarios, talleres, foros, conferencias, donde lo académico tenga **reconocimiento** de las instituciones universitarias o profesionales, para así mejorar tanto los cuadros político-sindicales, como a los de la planta docente afín al STUNAM. Apoyo en actividades académicas que se realizan en cada dependencia: conferencias, talleres, charlas; en cuestiones de logística y de transmisión, creación de una revista y un café litera-

rio.

9. - Facilitar el mejor desempeño de los “Delegados Académicos" del STUNAM, buscando allegarles los recursos necesarios materiales políticos, jurídicos, logísticos, financieros y de prensa, que contribuyan a la mayor eficiencia y eficacia de su labor, con miras a mediano o largo plazo se posicione al sindicato y una **afiliación masiva entre los académicos y conquistar la titularidad del CCT.**

10. - Facilitar a los Delegados Académicos **espacio en el “local sindical**” en cada escuela, así como el **reconocimiento de la “toma de nota” de su personalidad jurídica por parte de las autoridades universitarias**, sin que ello les represente **ninguna represalia.**

11. - Que se contribuya a la **creación,** conformación y consolidación de las figuras académicas contempladas en el EPA, como los Colegios, Claustros, Academias, Liceos, Seminarios Permanentes, etc. (sean por escuela, profesión y/o multidisciplinarios), que sirvan de **puente intermedio** entre la labor netamente **académica y** al mismo tiempo **sindical.** Obligada por la observancia en cada caso concreto de la justa **aplicación del EPA y el CCT** del Personal Académico. Integrados a los órganos evaluadores en “Concursos de oposición”.

12. - Que se aplique un marco de reconocimiento a la actividad política de académicos como lo señala el **Art. 7 del Reglamento de la CABTyF** de tal manera que también se cuantifique como se hace con los administrativos, su participación en marchas, mítines, conferencias, etc.; y que les permita ejercer con igual **derecho recomendar una persona para una plaza** universitaria. Por lo que también se permita la participación o su presencia en la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo.

13. - Para poder concretar buena parte de las propuestas, es necesario aprobar una agenda de reforma de los **estatutos del STUNAM**, para consolidar las tareas, objetivos y metas de los académicos afiliados al gremio, que les permitan desarrollar mejor su potencial y reciban mejores beneficios económicos y políticos, ampliando así también la vida democrática y combativa de Sindicato.

14. - Crear un **Órgano Jurídico** independiente **para la defensa de los derechos sindicales del personal académico**, integrado por académicos

15. - Los técnicos Académicos están en una situación deplorable no crecen, no son definitivos no están en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en ocasiones sus titulares no cumplen con su horario y los técnicos hacen su trabajo, poco estímulo y bajo sa-

lario, además son generadores de resultados, análisis, propuestas y no pueden publicar hasta que el Investigador lo publique y los pongan como coautor y como siempre cero crecimiento y definitividad, obligándolos a realizar funciones de base en caso de no realizarlos los dejan de contratar.

16. - A los académicos con una contratación por un semestre docente se les siga renovando su contratación o se garantice no ser rescindido, al término del año escolar se le contratara forma definitiva, en virtud de que la materia de trabajo persiste tal como lo establece la Ley Federal de trabajo.

17. - Actualización y seguimiento en los trámites de dictámenes y liberación del 25% de cuotas sindicales se reintegre este porcentaje en forma mensual como una obligación de la Sria. de finanzas

18. - Por una Reforma Universitaria Democrática, Incluyente, Transparente, vinculatoria a la sociedad.

ATENTAMENTE

“UNIDOS VENCEREMOS”

Ciudad Universitaria, Cd.Mx., a 31 de julio de 2026.

¡Con las y los Académicos Todo, Sin Ellas y Ellos Nada!

Ponencia 23

43 Congreso General Ordinario del STUNAM

Profa. Paola Edith Briseño Lugo
FES Cuautitlán, UNAM

Los concursos de oposición abiertos en la FES Cuautitlán: un mecanismo que debe garantizar estabilidad laboral, no precarización.

Compañeras y compañeros congresistas:

Acudo a esta tribuna para exponer una problemática que afecta a todos los profesores de asignatura de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán y que merece la atención y requiere el respaldo de nuestro sindicato.

Es importante precisar que esta ponencia **no cuestiona la existencia de los concursos de oposición abiertos.** Reconocemos que la legislación universitaria los establece como uno de los mecanismos legales para el ingreso del personal académico y que su finalidad debe ser fortalecer la transparencia, el mérito académico, la estabilidad laboral y garantizar que sean los mejores profesores los que impartan cátedra en nuestra Universidad.

Lo que hoy cuestionamos **es la forma en que estos concursos han sido implementados** en la FES Cuautitlán. En los hechos, un procedimiento que debería brindar certeza laboral ha terminado por generar incertidumbre, pérdida de carga académica y mayor precarización del profesorado de asignatura.

Muchos de los profesores afectados cuentan con diez, quince, veinte años o más impartiendo clases. Han sido recontratados semestre tras semestre por la propia Universidad para cubrir las necesidades docentes de la Facultad. Sin embargo, hoy han perdido grupos y parte importante de su ingreso debido a la manera en que se desarrollaron estos concursos.

Las principales afectaciones derivan, entre otras, de dos situaciones.

La primera fue la programación de un número excesivo de evaluaciones. Hubo profesores a quienes se les asignaron hasta diez concursos prácticamente para las mismas fechas.

Es materialmente imposible preparar y presentar adecuadamente tal cantidad de pruebas, considerando que cada concurso exige clases muestra, exámenes escritos, programas de trabajo y diversos productos académicos. Esta situación impidió que muchos profesores pudieran competir en condiciones reales de igualdad.

La segunda fue (a exclusión de profesores por omisiones en el registro electrónico, aun cuando cumplían con los requisitos académicos pera concursar. Lo más preocupante es que. al solicitar una solución o presentar nuevamente su solicitud, la respuesta fue negar la recepción de nuevos concursos bajo el argumento de que primero debían concluir todos los procedimientos pendientes. En otras palabras, se les cerró la posibilidad de ejercer un derecho previsto por la propia legislación universitaria.

A ello se suma una evidente contradicción institucional. Mientras a los profesores afectados se les aplica con estricto rigor la legislación para retirarles la carga académica por no haber obtenido una definitividad mediante concurso, la propia administración continúa realizando contrataciones temporales para atender las necesidades docentes de la Facultad. Esta situación genera una legítima percepción de aplicación desigual de la normatividad universitaria.

Existe además otro aspecto que requiere una revisión profunda. En los concursos se otorga un peso importante a la productividad en investigación. Sin embargo, el profesor de asignatura fue contratado para desempeñar funciones docentes frente a grupo. Evaluarlo con criterios diseñados para figuras académicas con responsabilidades distintas coloca al profesorado de asignatura en una condición de desventaja para acceder a la definitividad y perpetúa la incertidumbre laboral semestre tras semestre.

Resulta además contradictorio que profesores a quienes la propia Universidad consideró aptos para impartir clases durante veinte años o más. hoy sean desplazados como consecuencia de procedimientos cuya implementación les impidió competir en condiciones equitativas. La experiencia docente constituye un patrimonio académico de la Universidad y debe ser considerada en cualquier revisión de estos procesos.

Por ello proponemos que este Congreso acuerde:

Primero. Solicitar a la administración de la FES Cuautitlán que. a través del Consejo Técnico y de las Comisiones Dictaminadoras, revise integralmente los casos de los profesores afectados para encontrar soluciones que disminuyan la afectación laboral ocasionada.

Segundo. Exigir que se permita concursar a todos los profesores que cumplen los requisitos legales, eliminando obstáculos administrativos que limiten ese derecho.

Tercero. Solicitar que los criterios de evaluación distingan las diferentes figuras académicas existentes en la UNAM, de modo que el profesor de asignatura sea evaluado principalmente por las funciones que realmente desempeña: la docencia.

Cuarto. Exigir que las necesidades docentes de la Facultad se cubran mediante procedimientos plenamente apegados a la legislación universitaria, evitando prácticas que generen incertidumbre y desigualdad.

Finalmente, hacemos un llamado a todas y todos los delegados sindicales académicos para que esta problemática se convierta en una causa común del STUNAM. Asimismo, propongo que este Congreso integre una Comisión de Seguimiento que dé continuidad a los acuerdos que aquí se adopten y evalúe periódicamente sus avances.

No podemos permitir que cada Congreso vuelva a discutir los mismos problemas sin que existan resultados concretos. Hoy tenemos la oportunidad de transformar la preocupación en acción y de fortalecer la defensa de los derechos laborales del profesorado de asignatura.

Muchas gracias.

Ponencia 24

43 Congreso General Ordinario del STUNAM
Mesa: Política Académica

A quien corresponda:

Problemática de profesores de asignatura

Por medio de la presente, las personas abajo firmantes nos dirigimos al 43.° Congreso General Ordinario del STUNAM para solicitar su apoyo a fin de que, con base en nuestra trayectoria académica, nuestros logros profesionales, nuestro compromiso con la Universidad Nacional Autónoma de México y una antigüedad laboral superior a diez años, se reconozca el desempeño que hemos demostrado en nuestras labores docentes y de investigación.

Asimismo, consideramos que, al cumplir con todos los requisitos establecidos en el Estatuto del Personal Académico (EPA) para ocupar una plaza de tiempo completo, ya sea como Técnico Académico o como Profesor de Carrera, el artículo 51 de dicho ordenamiento nos brinda la posibilidad de participar en los procesos de incorporación a este tipo de plazas.

Atentamente

Dra. Ivonne Rosales Chávez
Facultad de Química, UNAM

Dra. Elizabeth Hernández Marín
Facultad de Química, UNAM

Ponencia 25

Profa. Leticia María de los Ángeles González
Facultad de Química, UNAM

PLAN GENERAL DE DESARROLLO DE LA CDMX PGD

El Plan General de Desarrollo y Programa de Desarrollo Territorial, instrumentos a largo plazo coordinados por el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la CDMX, los cuales buscan guiar el crecimiento urbano, Proteger el suelo de conservación y reducir las desigualdades Sociales.

ANTECEDENTES 1897.- Programa General del programa Director para el Desarrollo Urbano.

2003.- Programa General de Desarrollo Urbano

2017 - La nueva Constitución local ordena crear un Sistema de Planeación moderno y participativo.

2020- 2023.- Nuevos borradores del PGD.

2025 - 2045 Fase de debate para definir:

1. Presupuesto
2. Movilidad
3. Ordenamiento Ecológico
4. Suelo de Conservación
5. Consulta publica

Solicitamos a los:

Secretario General Lie. Carlos Hugo Morales Morales

Secretario De Organización Académica, Psicólogo Agustín Lazcano Bravo

Que la Universidad Nacional Autónoma de México sea la Institución convocante al *Foro Consultivo para la Planeación del Desarrollo Sostenible en la CDMX y Zonas Conurbadas*. (Lie. Valentín Fernández Bolland, Coordinador de Frenemos PGD- CDMX) y Lic. Genaro Jaimes.

Ponencia 26

43 CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM

Mesa de Política Académica

Profe. Abraham Maper Escalona

Facultad de Química A, B, C, F, G Y H., UNAM

Hoy en día el acceso a la educación a nivel licenciatura en la Ciudad de México se vuelve más complejo para los jóvenes que buscan obtener un lugar en La Universidad Nacional Autónoma de México. Debido a diversos factores como económicos, políticos, sociales y culturales.

Considerando datos que publica el INEGI reporto que en México hay alrededor de 600 mil jóvenes que ni estudian ni trabajan, de los cuales. 118 mil se concentran solo en la Alcaldía Iztapalapa. Quiere decir, que en el país 3.7 millones de jóvenes de 15 a 25 años no estudian ni trabajan. En el 2025 el 23.8% de las mujeres de 15 a 24 años estaban fuera de la escuela y del trabajo. En la mayoría son mujeres: factores por cuidados, económico, falta de interés, pocas instituciones y lejanas lo cual hace difícil el traslado, costoso, y mucho tiempo invertido en el transporte público.

En el 2026 en el proceso de selección que realiza la Universidad Autónoma de México (UNAM) aproximadamente 136,000 jóvenes No obtuvieron un tugaren la primera convocatoria de nivel licenciatura. Esto considerándolo a nivel nacional y tomando en cuenta a otras universidades públicas del país como el IPN y la UAM. Quiere decir, que únicamente ingresaron por concurso de selección 21,962 estudiantes.

Por otro lado, en el 2025 la UNAM construyo la ENES en Oaxaca, aprobado el 31 de Marzo por el Consejo Universitario e Inauguro el 8 de Agosto de 2025 por el rector Leonardo Lomelí, con 449 alumnos y 5 carreras. Esta es la sexta ENES de la UNAM, en el 2020 se inauguró la ENES Mérida, contando con la ENES Juriquilla, León y Morelia.

Así mismo, en el 2019 la UNAM cambio de nombre de escuela a facultad, fue la Facultad de arte y diseño que se encuentra en la alcaldía Xochimilco. La única facultad que a construido desde ceros la UNAM es la Facultad de Psicología en el año 1973. 53 años han pasado y la UNAM No ha construido aulas nuevas. Lo cual genera un embudo en la institución y una crisis académica generalizada.

PROPUESTA.

Para revertir este rezago académico y ante la falta de espacios, aulas donde se pueda compartir el conocimiento científico es importantes invertir, construir o recuperar inmuebles para hacerlos en sedes universitarias, para captar a todos los jóvenes que tiene como derecho estudiar una licenciatura.

-Los alumnos deben contar con becas para el transporte, comida, inscripción: en la actualidad muchos jóvenes dejan de estudiar porque no tiene para pasaje diario.

-Licenciatura Hibridada en dos turnos: Que los alumnos puedan estudiar, cuidar y trabajar.

NOTA: La ENES de Oaxaca usa este modelo:

-Tutores de Barrio: jóvenes universitarios de la UNAM que den asesorías en Pilares o centros comunitarios para liberar servicio social.

-Ludotecas y estancias en las escuelas: si una joven es mama o cuida de sus hermanos, no puede ir a clases. Si en la universidad hubiera guardería gratuita 4 horas. Los alumnos le dedicarían mas tiempo al compromiso académico.

-Talleres para papás y mamás adolescentes para que terminen en línea.

MAS ENES Y FES CERCA DE CASA: El modelo de la UNAM de llevar la Escuelas a Oaxaca y a Mérida. Debería de replicarse en las orillas de la Ciudad de México en las alcaldías Milpa Alta, Tláhuac e Iztapalapa, esta última siendo de las más grandes en territorio y con más jóvenes que no estudian.

-Carreras cortas de Un año con certificado: No todos quieren una licenciatura de 5 años. La era digital, las nuevas tecnologías. La revolución de la informática, negocios digitales, que luego se pueda revalidar para una carrera.

-Generar brigadas de búsqueda activa: quiere decir ir casa por casa en colonias con mas deserción, focos rojo, con el objetivo de invitar a regresar a estudiar.

-Tener una aplicación institucional: donde por medio de un mensaje te ubique que universidad o sede está cerca de tu demarcación y que papales o requisitas necesitas para poderte inscribir en línea y no presencial.

Ponencia 27

Profa. Mariana Tercero Ruiseco
FES Acatlán, UNAM

Compañeras y compañeros congresistas:

Participo en este 43 Congreso General Ordinario del STUNAM con la convicción de que este espacio representa una oportunidad para fortalecer la defensa de los derechos laborales, la educación pública y la dignificación del trabajo académico. Hoy más que nunca es indispensable visibilizar las problemáticas que enfrenta el personal académico, cuyo compromiso cotidiano sostiene las funciones sustantivas de nuestra Universidad.

Yo formo parte del sector académico de esta máxima casa de estudios y he sido testigo de cómo en los últimos años, el sector académico ha experimentado una creciente precarización laboral reflejada en la insuficiencia salarial frente al incremento del costo de vida, la inestabilidad en las formas de contratación, el aumento de las cargas de trabajo y las exigencias administrativas que reducen el tiempo destinado a la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la vinculación social. Estas condiciones afectan no solo el bienestar de las y los académicos, sino también la calidad de la educación que recibe nuestra comunidad estudiantil.

Asimismo, resulta prioritario impulsar mecanismos que garanticen el desarrollo profesional, la capacitación permanente, la transparencia en los procesos de promoción y reconocimiento académico, así como condiciones laborales libres de violencia, discriminación y cualquier forma de hostigamiento. La Universidad debe consolidarse como un espacio donde prevalezcan el respeto, la igualdad de oportunidades y la valoración del trabajo académico.

Desde este Congreso hacemos un llamado para que el STUNAM continúe fortaleciendo su papel como defensor de los derechos del personal académico, promoviendo una agenda sindical que priorice la recuperación del poder adquisitivo del salario, la estabilidad laboral, la mejora de las prestaciones, el acceso a programas de salud física y mental, y el reconocimiento del trabajo realizado por quienes contribuyen diariamente a la formación de profesionistas comprometidos con el desarrollo del país.

Finalmente, reiteramos que la educación pública constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo nacional. Defender a las y los trabajadores académicos es defender la calidad educativa, la autonomía universitaria y el derecho de las futuras generaciones a una educación superior de excelencia. Que este Congreso fortalezca nuestra unidad, nuestra organización y nuestra capacidad de construir acuerdos que respondan a los desafíos presentes y futuros del sector académico universitario.

Muchas gracias.

Ponencia 28

XLIII CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM

Profa. Roxana Aguirre
FES Zaragoza, Campo I

Asunto: Casa de día para los adultos mayores.

A la Mesa Académica del XLIII Congreso del STUNAM:

A las y los Delegados Congresistas:

Al Comité Ejecutivo del STUNAM:

PRESENTE.

Compañeras y compañeros congresistas, reciban un saludo combativo.

Con la finalidad de atender a la necesidad de compañeros jubilados de la UNAM, a los trabajadores administrativos de base y académicos activos y cuidadores de adultos mayores, que en su vida laboral diaria se enfrentan a diversas dificultades para atenderlos en sus distintas necesidades para darles la vida digna y de calidad establecida en la Constitución Política Mexicana, en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, así como en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, se propone a este H: XLIII Congreso General Ordinario, el Sindicato pugne por establecer un Convenio entre el STUNAM, la UNAM y el Gobierno de la Ciudad de México, para que se asignen espacios dentro de Ciudad Universitaria y sus demás espacios o interior de la República, para Casas de Día para personas adultas mayores, toda vez que requieren espacios inclusivos, participativos y saludables para un sector social desvalorado e ignorado.

El objetivo principal de esta propuesta es que nuestros adultos mayores cuenten con un lugar seguro que reivindique su dignidad humana y desarrollo integral mediante su participación activa en su transformación social como sector y se les dé atención, cuidados, servicios y actividades tales como:

Atención Médica
Atención psicológica y psiquiátrica
Dietista

Cultura y Arte
Activación física y mental
Desarrollo Humano
Comedor
Taller de manejo de emociones
Rehabilitación física
Entre otros

Es importante señalar que deben de normalizar y/o atender para los trabajadores administrativos de base y académicos, los comprobantes médicos expedidos por el ISSSTE, ya sean licencias médicas o constancias de tiempo, cuando el adulto mayor requiera atención médica en esta institución, así como los comprobantes que se expidan en las *Casas de Día*, cuando sea necesario, ya sea por suspensión del servicio, atención de salud, etc.

Dichas *Casas de Día* deberán tener un horario de atención de 8:00 a 18:00 horas, a fin de cubrir las jomadas de los trabajadores que cubran media plaza; con este horario los trabajadores no tendrían la presión de descuidar su ámbito laboral y se evitaría que los adultos mayores se encuentren en aislamiento social.

El hecho de que en espacios de la UNAM como la FES Zaragoza Campo III, donde se imparte la carrera de “Desarrollo Comunitario para el Envejecimiento”, o el Museo de las Constituciones, que ofrece charlas, talleres y exposiciones temporales que abordan la cultura del envejecimiento activo, no quiere decir que se ha cumplido con el objetivo.

Es de vital importancia que la Universidad y nuestro Sindicato promuevan y garanticen el ejercicio pleno de los derechos de la comunidad universitaria y de quienes le sirvieron durante al menos tres décadas, razón por la que se debe de impulsar la carrera de “Desarrollo Comunitario para el Envejecimiento”, generando para los estudiantes de esta carrera servicios sociales en los niveles técnico y licenciatura.

¡Por la verdadera defensa de los trabajadores universitarios!

Fraternalmente

Ponencia 29

Profa. Maribel Paredes Molina, Profa. Guadalupe Moreno Arriaga.
Delegadas FES Iztacala, UNAM

Legitimación de la precariedad laboral en el SUAyED

Nos presentamos ante ustedes para denunciar el atropello al contrato colectivo de trabajo, así como al EPA, en la carrera de psicología SUAyED de la FES Iztacala.

A partir de la implementación de un nuevo plan de estudios, se ha buscado legitimar la precarización de las condiciones laborales en los siguientes aspectos:

1. La imposibilidad de ejercer el total de horas contratadas, ya que las asignaturas del plan tienen una cantidad de horas teóricas que vuelve imposible tanto para docentes con nombramiento definitivo, como interinos. Aunado a la reducción de banco de horas entre planes. Se nos ha planteado exclusivamente para profesores definitivos la posibilidad de actividades de apoyo, las cuales desnaturalizan la actividad docente, siendo además, planteadas de forma que no tenemos conocimiento de quién y bajo qué criterios se llevarán a cabo. Se nos ha impedido el acceso a la información de este y otros documentos.

2. Con esto, se obstaculiza la promoción de todos los docentes de asignatura, en tanto que no podremos acceder a aumento de horas, promociones en concursos tanto cerrados come abiertos, reducción o incluso cancelación de estímulos, prestaciones etc.

3. Se coarta el ejercicio de la docencia basada en la libertad de cátedra en las aulas, pues solo podemos trabajar con lo que ya esta precargado en el aulas, lo que además impacta en la calidad de la formación, pues se fomenta el uso de la IA de forma indiscriminada e irresponsable; el plagio, y una serie de malas prácticas que, como podrán darse cuenta, van más allá del reciente escándalo por examen de admisión, pues repercute directamente en la formación de nuestros alumnos.

4. El desprecio por las trayectorias de los compañeros, al no respetar las formaciones y especialidades de los profesores, que hemos conseguido como parte del compromiso con la formación de nuestros alumnos; por el contrario, se nos ha reiterado que dichas trayectorias corresponden a intereses personales que no se deben tomar en cuenta para

la asignación de materias.

5. El desconocimiento de acuerdos establecidos entre la comunidad docente y las autoridades de la FES Iztacala, así como la imposición de acuerdos que se hacen entre las autoridades sin participación de la comunidad docente y que impactan nuestras condiciones laborales, pero no se nos hace de nuestro conocimiento y se nos impide el acceso a la información.

6. La decisión de aumentar en un 100% la cantidad de alumnos que tendremos en cada grupo para el semestre 27-1, pasando de 20 a 40 alumnos, lo cual, en un sistema a distancia, que exige la atención personalizada, deriva en que la jornada laboral del docente en el aula también Se duplique, sin contar todas las actividades extra aula que se requieren.

Compañeros, además se exponerles estas situaciones, que solo son la punta del iceberg, les queremos compartir que entre otras cosas, el peligro que vemos es que de permitirlo, se estaría sentando precedente y legitimando este tipo de prácticas, que luego podrían reproducirse en otras carreras y facultades.

La estructuración académica no puede hacerse a costa de sus docentes. Por eso, solicitamos a este congreso que se sume y respalde

Muchas gracias.

Ponencia 30

Profa. Guadalupe Moreno Arriaga, Profa. Maribel Paredes Molina

Delegación FES Iztacala, UNAM

Subimos a esta tribuna a traer la voz de un sector de la Universidad que muchas veces las autoridades pretenden mantener en la invisibilidad: **el profesorado de educación a distancia del SUAyED psicología en la FES Iztacala**

Hoy venimos a denunciar que en la FES Iztacala se está ejecutando una doble embestida contra los derechos laborales: por un lado, la **intensificación del trabajo no pagado** a través del sobrecupo en las aulas virtuales; y por el otro, el miedo y el recorte de horas disfrazados de "modernización" en la migración de planes de estudio.

Nos han querido vender la idea de que la educación a distancia no cuesta y no pesa.

Que dar clase en plataforma es aplastar un botón. ¡Mentira! En el SUAYED Psicología, el modelo tutoría! no es una conferencia magistral: es la revisión minuciosa de casos clínicos, el diseño de intervenciones, la lectura y retroalimentación cualitativa de decenas de entregables por alumno.

El acuerdo pedagógico e institucional siempre fue mantener grupos de **20 alumnos, con un margen de más/menos 5.** Hoy, de forma unilateral y arbitraria, las autoridades están inflando los cupos a **40 estudiantes por grupo**.

Duplicar el grupo no es "eficiencia administrativa": **es duplicar la jornada de trabajo sin pagar un solo peso más**. Es precarizar la vida del docente, que además pone de su bolsa el equipo, la luz y el internet, y es degradar la calidad de la educación de los estudiantes de la UNAM.

A este problema se suma la reestructuración curricular. Nos dicen que vamos hacia un nuevo plan de estudios para "mejorar", pero en la práctica lo están usando contra la plantilla docente.

Pretenden imponernos un **tope administrativo de 18 horas teóricas**, dejando fuera la carga laboral de compañeras y compañeros que llevan años sosteniendo las materias. ¿Y saben qué es lo más grave? Que el propio plan de estudios fue aprobado por el Consejo Técnico con una carga mayoritariamente teórica.

Esto viola abiertamente:

- **El Contrato Colectivo de Trabajo**, que en su Cláusula de Equivalencias exige respetar la adscripción y la carga horaria de quienes venían impartiendo las materias.

- **El Estatuto del Personal Académico (EPA),** vulnerando la estabilidad y antigüedad adquirida.

- Y la Ley Federal del Trabajo, al incurrir en una reducción unilateral de la jornada y del salario.

Compañeras y compañeros: la reestructuración académica no puede hacerse a costa de la estabilidad de las y los docentes. Por eso, solicitamos a este Congreso del STUNAM que se sume y respalde los siguientes puntos resolutivos:

1. **Exigir un tope pedagógico y laboral estricto** de 20 + 5 alumnos por grupo en el SUAYED.

2. **Exigir la entrega y aplicación transparente de las Tablas de Equivalencia** en todos los procesos de migración de planes de estudio, garantizando que **ningún docente pierda una sola hora ni un solo peso de su salario.**

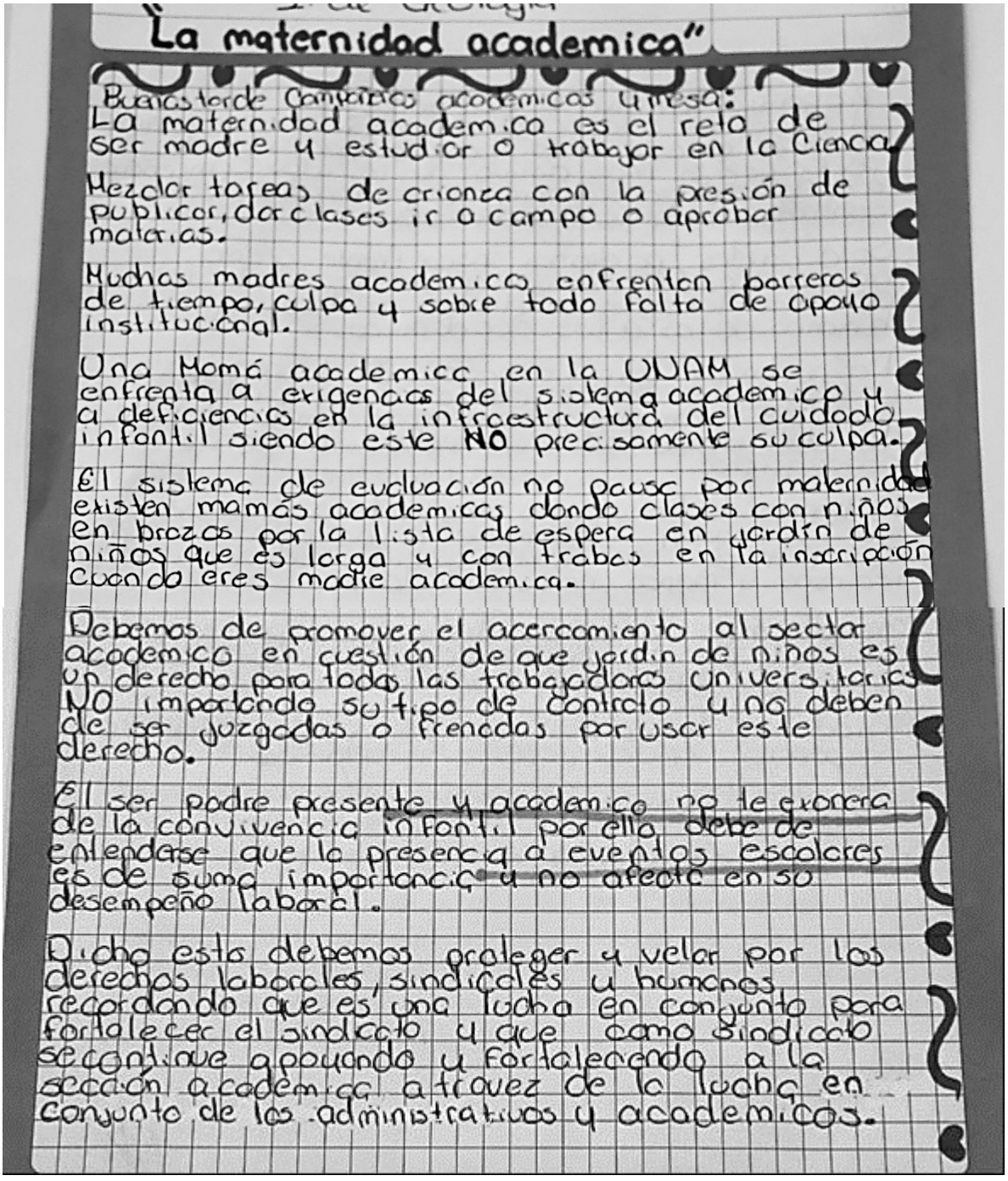
¡Defender la carga horaria del docente es defender la calidad de la Universidad Nacional Autónoma de México!

Ponencia 31

Profa. Hashidoru Ramírez Mendoza

Instituto de Geología, UNAM

La Maternidad Académica



"La maternidad academica"

Buenas tarde Compañeras academicas y mesa:
La maternidad academica es el reto de ser madre y estudiar o trabajar en la Ciencia.

Mezclar tareas de crianza con la presión de publicar, dar clases ir a campo o aprobar materias.

Muchas madres academicas enfrentan barreras de tiempo, culpa y sobre todo falta de apoyo institucional.

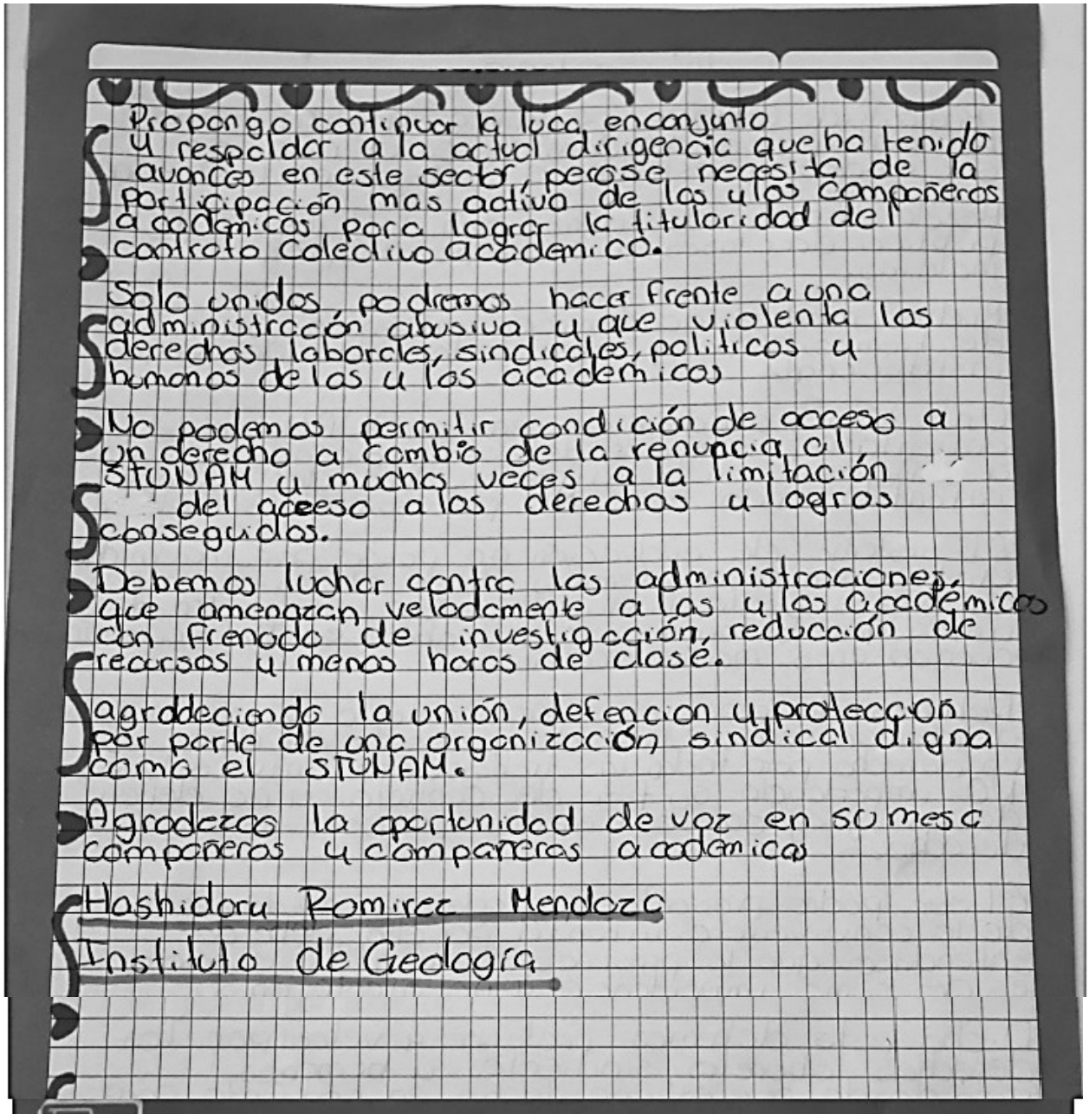
Una Momá academica en la UNAM se enfrenta a exigencias del sistema academico y a deficiencias en la infraestructura del cuidado infantil siendo este NO precisamente su culpa.

El sistema de evaluación no pausa por maternidad existen mamás academicas dando clases con niños en brazos por la lista de espera en jardín de niños que es larga y con trabas en la inscripción cuando eres madre academica.

Debemos de promover el acercamiento al sector academico en cuestión de que jardín de niños es un derecho para todas las trabajadoras universitarias NO importando su tipo de contrato y no deben de ser juzgadas o frenadas por usar este derecho.

El ser padre presente y academico no te exonera de la convivencia infantil por ello debe de entenderse que la presencia a eventos escolares es de suma importancia y no afecta en su desempeño laboral.

Dicho esto debemos proteger y velar por los derechos laborales, sindicales y humanos recordando que es una lucha en conjunto para fortalecer el sindicato y que como sindicato se continue apoyando y fortaleciendo a la sección academica a través de la lucha en conjunto de los administrativos y academicos.



Propongo continuar la lucha en conjunto y respaldar a la actual dirigencia que ha tenido avances en este sector, pero se necesita de la participación mas activa de los y las compañeros académicos para lograr la titularidad del contrato Colectivo académico.

Solo unidos, podremos hacer frente a una administración abusiva y que violenta los derechos laborales, sindicales, politicos y humanos de las y los académicos

No podemos permitir condición de acceso a un derecho a cambio de la renuncia al STUNAM y muchas veces a la limitación del acceso a los derechos y logros conseguidos.

Debemos luchar contra las administraciones que amenazan veladamente a las y los académicos con frenado de investigación, reducción de recursos y menos horas de clase.

Agradeciendo la unión, defencion y protección por parte de una organización sindical digna como el STUNAM.

Agradezco la oportunidad de voz en su mesa compañeros y compañeras academicos

Hashidoru Ramirez Mendoza

Instituto de Geología

Ponencia 32

Profe. Javier Santillán

Facultad de Economía, UNAM

Cambios en los Planes y Programas de Estudios en la UNAM y sus posibles afectaciones en las condiciones contractuales, laborales y salariales del personal académico de asignatura: el caso de la Facultad de Economía.

En la Facultad de Economía de la UNAM, al igual que en algunas otras dependencias, se está impulsando el cambio de los Planes y Programas de Estudio; desde el sector académico planteamos la necesidad de considerar la magnitud del impacto que va a tener dicha actualización en la estabilidad laborar de la mayoría de los profesores de asignatura y los ayudantes de profesor de la Facultad.

Algunos de los ejes de discusión y análisis que deberíamos tomar en cuenta en la elaboración de dicho diagnóstico son:

1) Hacia dónde va orientado el nuevo plan de estudios.

2) Qué tipo de profesionista se pretende formar.

3) Reafirmar la materia de trabajo del personal docente de la UNAM, del país y del mundo entero ante el uso desmedido que se hace hoy en día de las nuevas tecnologías y la Inteligencia Artificial.

La administración publicó una convocatoria en la cual se plantea llevar a cabo el diagnóstico del actual plan de estudios, el cual se implemento en 1994 y que ya es necesario cambiar después de tres décadas.

Se plantea por parte de la dirección de la Facultad que, dicho diagnóstico, tiene como objetivo explícito evaluar, por una parte, que elementos del plan 94 se deben eliminar por caducos e ineficientes y, por otra parte, qué es lo que aún se puede y se debe rescatar para integrarlo al nuevo plan de estudios.

Después del proceso de diagnóstico (que se llevó a cabo durante el mes de junio), viene la etapa de presentación de propuestas por área académica para su discusión (julio y agosto), y se abrirá una serie de foros para la presentación de ponencias durante los meses de septiembre y octubre.

Independientemente de los contenidos de las ponencias que se van a presentar en dichos foros, algunas encuestas piloto se han encargado de recabar información entre los alumnos en base a qué materias no son muy útiles para su formación académica (dando mayor peso a las de corte matemático-estadístico e instrumental (materias de teoría económica y del área contable)). Es decir, más allá de un simple diagnóstico, vemos con preocupación que se trata de una tendencia a imponer un sesgo hacia una formación académica más técnica (materias como matemáticas, estadística, teoría económica o el área contable), que de manera innegable forman parte de la curricula de la licenciatura en economía, pero a partir del presente diagnóstico tienden a predominar, en términos cuantitativos y cualitativos, sobre áreas y materias como Historia Económica, Investigación y Análisis Económico y crítica de la economía Política.

Al parecer la tendencia es a la disminución, y en algunos casos la desaparición, de áreas que fomentan la investigación, el análisis y la enseñanza del pensamiento crítico entre el estudiantado y su vinculación con la realidad económica, política y social. Se trata de áreas y materias que tenderán a desaparecer o a ser consideradas, dentro de la curricula, como un simple complemento de la formación como licenciado en economía.

Los profesores y profesoras de la Facultad de Economía vemos que el actual proceso de supuesto "diagnóstico" y el posterior planteamiento de foros de análisis y discusión no son sino una mera simulación ya que, por una parte, la tendencia es a reducir más aún ciertas áreas que ya habían sido disminuidas en el cambio del plan de estudios de 1974 al de 1994.

Es en ese sentido que vemos con preocupación que cuando se presente el plan de estudios definitivo, va a quedar asentado el perfil de los profesores que son "aptos" para impartir los contenidos de las "nuevas" materias, así como el de profesores y profesoras que seguramente se verán marginados de dicho proceso.

Algunos de los posibles criterios en la determinación de quienes son los profesores que van a poder impartir los contenidos de las materias del nuevo plan de estudios de la licenciatura en economía:

1) La edad (determinada a partir de la Iniciativa de Renovación de la Planta Académica impulsada por Narro Robles en 2011, así como por el Sistema de Incorporación de Jóvenes Académicos (SDA), propuesto también por Narro en 2013.

2) La formación curricular (si el profesor o profesora cursó sus estudios en el plan 1974 o en el plan 1994 (licenciatura, maestría y doctorado)). Aquí el punto a resaltar es el denominado orden de prelación mediante el cual se toma en cuenta, además de

la antigüedad académica, la evaluación de elementos como el grado académico del docente (licenciatura, maestría, doctorado), la actualización (cursos de actualización, diplomados), la participación en la formación de recursos humanos, la impartición de conferencias, dirección de tesis, participación en proyectos de investigación, obra publicada (libros, artículos en libros y revistas, etc.).

3) La trayectoria académica y política de cada profesor y profesora jugará un papel preponderante en la asignación de carga académica dentro del nuevo plan de estudios.

Todo ello redundará, sin duda, en las condiciones de ingreso, promoción y permanencia del personal docente, en la estabilidad laboral y salarial de profesoras y profesores de asignatura y ayudantes de profesor.

Para concluir debemos tomar en cuenta que los elementos mencionados anteriormente serán tomados en cuenta para determinar la capacidad de las profesoras y los profesores de asignatura para impartir los contenidos de las materias del nuevo plan de estudios.

Queremos destacar que la gran mayoría de los profesores de asignatura de la facultad y de la UNAM no contamos con las condiciones adecuadas para dedicarnos a desarrollar algunas de las actividades que se mencionan en el punto de la formación curricular antes mencionado; pero no por falta de voluntad o capacidad, sino porque llevamos décadas viviendo bajo una precariedad salarial e inestabilidad laboral que nos obligan a complementar nuestros ingresos con actividades laborales que, en muchos casos, no están relacionadas con nuestra formación académica.

Pero no todo está perdido, por una parte, tenemos vida colegiada dentro de las distintas academias en las cuales podemos dirimir el asunto de las equivalencias entre uno y otro plan de estudios y sus respectivas materias y contenidos, y por otra, tenemos una organización sindical la cual ha demostrado tener siempre la capacidad de defensa de nuestros derechos contractuales, laborales y salariales.

¡Unidos venceremos!

STUNAM Sindicato de Institución. 31 de julio de 2026.

Ponencia 33

43 Congreso General Ordinario del STUNAM

31, julio y 1,2, de agosto de 2026

Profe. Eladio Cornejo Serrato, Profe. Jesús David Mancilla Sánchez
Integrantes del Equipo EIAALYS

UNA REFORMA DEMOCRÁTICA EN LA UNAM, ES UN COMPROMISO QUE TIENE PENDIENTE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

El actual -manejo burocrático de nuestra Universidad por un grupo de "Familias Académicas", el cual funcionan como grupos autónomos de poder institucionalizados, como son los 15 ilustres integrantes de la "Junta de Gobierno", que deciden los asuntos más importantes de nuestra institución, como es: La asignación del Rector y los directores de Escuelas, Facultades, Institutos y Centros de Investigación, Todo ello almagren de la participación y opinión de la "Comunidad Universitaria", sin la participación directa de sus Estudiantes, Profesores, Académicos y Trabajadores Administrativos.

El administrar verticalmente a una Universidad gigantesca y de masas, como es la UNAM, así como el manejo de su presupuesto y la custodia de todas sus instalaciones, sin rendición de cuentas, resultan, dudas en el manejo unilateral burocráticos de sus recursos. Pues se ha visto el surgimiento de vicios nepotistas, sobre todo en la Atribución Unilateral, que tienen las Autoridades Universitarias de ejercer el control del Ingreso, Promoción y Permanencia de su personal Académico y Administrativo. Como decía el Dr. Jorge Carpizo MacGregor ex Rector de la UNAM, en su propuesta de "Reforma Democrática", planteada en su documento titulado "Fortaleza y Debilidades de la Universidad Nacional Autónoma de México", 1986, UNAM., en el numeral 14 de su documento dice: "Una de las formas del ejercicio real del poder en la Universidad, la detenta quien tiene la facultad efectiva de contratar al personal académico, ya sea el Consejo Técnico, el Director, las Academias, los Colegios, los departamentos de áreas, etc., de acuerdo a las particularidades de cada dependencia. Quien puede contratar, va formando su grupo, sin consideraciones de los académicos, y en esta situación basa parte de su tranquilidad en su dependencia. **El director, por ejemplo, solicita el nombramiento a la administración central, v ésta lo concede se necesite o no académicamente**. **A su vez el director se lo puede solicitar a los diversos colegios, departamentos o áreas de la dependencias**"... "... (véase HACIA EL CONGRESO UNIVERSITARIO COMPILACIÓN DE DOCUMENTOS BÁSICOS

REALIZADA POR MARTHA DEL RÍO GRIMM XENIA BANDIN GAXIOLA LORENZA ESTANDÍA GONZÁLEZ LUNA.

Consideramos que para lograr una verdadera y profunda Reforma Institucional de la UNAM, se requiere involucrar a los tres Sectores de la Comunidad Universitaria, (Estudiantes, Profesores, Académicos y Trabajadores Administrativos), por lo que se PROPONE:

LA ORGANIZACIÓN Y REALIZACION OE UN CONGRESO GENERAL UNIVERSITARIO DE CARÁCTER RESOLUTIVO, Y LA REALIZACION DE UN DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE LA UNIVERSIDAD, A TRAVEZ DE FOROS LOCALES DE DIAGNOSTICO POR ESCUELAS, FACULTADES, INSTITUTOS Y CENTROS DE INVESTIGACIÓN INCLUYENDO DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS.

LA CONFORMACION DE UNA COMISION ORGANIZADORA DEL CONGRESO, CONFORMADA POR LA REPRESENTACION DE LOS TRES SECTORES, DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, (ESTUDIANTES, PROFESORES ACADÉMICOS Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS) QUE REPRESENTEN EQUITATIVAMENTE Y PROPORCIONALMENTE A LOS TRES SECTORES DE LA COMUNIDAD.

ELEGIR DELEGADOS CONGRESISTAS DE LOS TRES SECTORES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CON REPRESENTACION EQUITATIVA Y PROPORCIONAL.

ELABORACION Y PONER A CONSIDERACION DE LA PLENARIA GENERAL DEL CONGRESO UN ORDEN TAMÁTICO DE LAS MESAS TEMATICAS DEL CONGRESO MISMO.

APROBAR RESOLUTIVOS GENERALES Y ESPECIALES DEL CONGRESO GENERAL ORDINARIO Y NOMBRAR UNA COMISION DE SEGUIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS RESOLUTIVOS.

LLEVAR LOS RESOLUTIVOS AL CONSEJO UNIVERSITARIO PARA SU RATIFICACION Y CUMPLIMIENTO DE LOS MISMOS Y LA PRESENTAION DE UN INFORME DE TAREAS CUMPLIDAS, CON UN PLAZO DE TIEMPO FATAL PARA EL CONSEJO UNIVERSITARIO Y LA COMISION DE SEGUIMIENTO.

IMPULSAR UNA INICIATIVA DE LEY QUE MODIFIQUE LA FRACCION VII DEL ARTÍCULO 38 CONSTITUCIONAL, FORTALECIENDO LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA Y A LA VEZ MEJORANDO LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS PROFESORES OTORGANDOLES LA DEFINITIVIDAD Y LA RECUPERACION SALARIAL DE SU PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO.

LA TEMATICA DE CONGRESO DEBE CONSIDERAR:

A) UNA NUEVA FORMA DE GOBIERNO UNIVERSITARIO,

B) REFORMAR LA ESTRUCTURA ACADÉMICA,

C) MODIFICAR LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.

D) LA ACTUALIZACION DE LA LEGISLACION UNIVERSITARIA, INCLUYENDO LA LEY ORGANICA, ESTATUTO GENERAL, ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE SUS TRABAJADORES ACADEMICOS Y ADMINISTRATIVOS, PROMOVIENDO LA DEFINITIVIDAD DE SUS PROFESORES Y LA IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE RECUPERACION SALARIAL.

RESCATAR EL DEPORTE UNIVERSITARIO QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRA SECUESTRADO POR LAS ASOCIACIONES CIVILES PRIVADAS, COMO ES EL CASO DEL "EQUIPO LOS PUMAS".

Ponencia 34

43 Congreso General Ordinario del STUNAM
31, julio y 1,2, de agosto de 2026

Dr. Marco A. Rubio R., Dra. María del Carmen Saldaña Ibarra, Arq. José Luis López Sampayo, Dr. Carlos Ortiz Mondragón
Integrantes del Equipo EIAALYS

FRACCION VII DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONAL

En octubre de 1980, el presidente JLP integró la Fracción Vil del Tercero Constitucional establece que "*las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía tendrían la facultad y la responsabilidad de gobernarse a si mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de éste artículo, la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo y su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del Articulo 123 de ésta Constitución, la libertad de cátedra e investigación y los fines de la institución a que esta fracción se refiere".*

El artículo 123 constitucional en su apartado "A," define las bases que rigen las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, Asimismo, éste establece que el Congreso de la Unión expide la ley reglamentaria del mismo, y en cumplimiento de ello también expide y adiciona el artículo 3-L de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 353-L señala que "*Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley, regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan*".

Este articulo indica que son trabajadores especiales los de las universidades públicas dividiéndolos en administrativos y académicos, por lo que se establece que el artículo 353- L es reglamentario de los artículos 39 y 123 apartado A. Para la interpretación y aplicación de estos artículos debe valorare y precisarse el peso preciso de la autonomía

del que goza la Universidad. También, se requiere hacer una correcta interpretación de los alcances de los diversos ordenamientos señalados el sentido estricto de la norma y para ello debemos recurrir también a la historia, y considerar que en la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 13 de diciembre de 1979, se hizo lectura al dictamen relativo a la iniciativa en que se propuso adicionar con la Fracción, VIII el artículo 3^ de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y modificar la numeración de la última fracción del mismo artículo. En la iniciativa, del C. Presidente de la República, reafirma su determinación de respetar la autonomía universitaria dándole el más alto reconocimiento al elevar a norma constitucional, conforme a sus características y proyecciones para esos propósitos es muy positivo que tan importante iniciativa del Ejecutivo Federal eleve a rango constitucional la autonomía, con la facultad y la responsabilidad de las instituciones, de gobernarse a si misma: realizar sus funciones de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios que ya consigna el artículo 39 constitucional.

La Cámara de Diputados modificó el texto de la iniciativa, referente a la Fracción VIII, para que las relaciones laborales del personal administrativo como el académico queden sujetos al apartado A del artículo 123 de la Constitución, lo cual obedece a la necesidad de determinar claramente que las relaciones laborales serán normadas por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo.

Los *Principios sustantivos de la iniciativa y los que incluye la Cámara de Diputados son dos**: Primero** definir la naturaleza jurídica de las relaciones laborales, tanto de personal académico como del administrativo en las universidades y centros de estudio superior, lo que hace es encuadrándolos en el apartado A del 123 constitucional: **Segundo**: previene que esas relaciones sean de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación con los fines de la institución a que esta fracción se refiere."*

Posteriormente en octubre de 1980, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados una iniciativa en la que propuso la adición del capítulo XVII al título sexto de la Ley Federal del Trabajo. En ella se manifestó entre otras cosas, que "*la iniciativa en conformidad con la fracción VIII del artículo 3º constitucional distingue entre trabajadores académicos y trabajadores administrativos, **En lo que se refiere a los primeros o sea a los trabajadores académicos, se señala las bases para que puedan considerarse sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Los principios adoptados son evidentes con un espíritu de estabilidad laboral, ya que por una parte, se exige que la tarea que realicen tenga ese carácter y, por otra que hayan demostrado que poseen la aptitud necesaria para hacerlo a juicio de la universidad o institu-***

***ción en la que presté o vayan a prestar sus servicios. El artículo se refiere así, con deliberada generalidad a una evaluación académica efectuada por el órgano competente, De esta manera no se afecta la potestad de que la Constitución confiere a las universidades e instituciones autónomas para fijar lo términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, ni tampoco el principio general de que los aspectos académicos no estén sujetos a negociación y fijarlos es de exclusiva competencia de la instituciones autónomas por ley*.**"**

De lo anteriormente establecido se concluye que las relaciones de trabajo entre los trabajadores académicos, y la UNAM están sujetos a las disposiciones de dicho capítulo de la ley laboral, queda claro que compete de manera exclusiva a las propias universidades o instituciones regular los aspectos académicos, y la evaluación académica debe efectuarse por el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que la misma institución establezca, en este orden de ideas, esto no implica que las determinaciones que en los aspectos laborales con su personal tome la UNAM sean incuestionables, pues eso no es el alcance y sentido de la autonomía.

TRABAJO MANUAL TRABAJO INTELECTUAL

Las relaciones entre la UNAM y su personal académico en particular las derivadas del PROCESO DE INGRESO, PROMOCION Y PERMANENCIA, no tienen mayor diferencia entre los conflictos entre el capital y el trabajo, es decir entre patrones y trabajadores, por ello deben sujetarse a la decisión de la Junta de Conciliación (actualmente del Centro Federal de Conciliación y los Tribunales Laborales del Estado.

Cuando se trata de la aplicación de los procesos de ingreso, promoción y permanencia, se pueden generar conflictos laborales desligados de su autonomía por lo que en estos casos los profesores tienen derecho a ventilar sus problemas laborales en los tribunales jurídicos del Estado, Conciliación y Arbitraje y Tribunales Laborales y Suprema Corte de Justicia, y no implica que se violente la Autonomía, La autonomía no se otorga en abstracto existen limites y estos son en los asuntos de carácter laborales, penales, civiles, mercantil, derecho administrativo e internacional.

La autonomía que goza la Universidad para administrar sus recursos financieros y patrimonio, también tiene límites, la administración del presupuesto se debe hacer con transparencia y con rendición de cuentas. La Universidad es un organismo que funciona des-

centralizada mente pero sigue siendo una institución que forma parte del Estado a la cual se le ha conferido impartir educación Pública para formar Profesionistas y Técnicos altamente especializados útiles a la Sociedad.

PROPUESTA:

Que el STUNAM, conforme un Equipo de abogados especializados en la problemática la laboral del Sector Académico y SE LE MANDATE crear un Área de Asesoría Legal para los académicos y los represente en la defensa laboral en las dependencias de la Universidad y en instancias jurídicas de los tribunales en materia laboral y demás Instituciones del Estado.



Ponencia 35

43 Congreso General Ordinario del STUNAM
31, julio y 1,2, de agosto de 2026

Juan Sánchez Vázquez
Integrante del Equipo EIAALYS

LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO REQUIERE DE UNA REFORMA DEMOCRÁTICA Y UN CONGRESO GENERAL UNVERSITARIO

El Proyecto de Reforma Universitaria propuesto por el Dr. Jorge Carpizo McGregor y planteado en su documento "*Fortaleza y Debilidades*", donde hace una crítica con respecto al rezago en la eficiencia de titulación en el nivel Licenciatura y Posgrado, y señala los problemas e inconvenientes del pase automático, para lo que propone la desaparición del pase automático de las Preparatorias y Bachillerato al nivel Superior de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Dr. Carpizo también propone modificar el Reglamento de Pago, también propone el aumento de cuotas de inscripción, el Dr. Jorge Carpizo convoco a ciertos sectores de universitarios para que expresaran sus opiniones; nunca fue consultada la inmensa mayoría de la Comunidad Universitaria. Así, de las propuestas de su Reforma al Reglamento de Pagos, fue aprobado el 11 y 12 de agosto de 1986; hubo un rechazo de varios Consejeros Universitarios, entre ellos Imanol Ordoríka. Posteriormente estalla un conflicto y un gran movimiento en la UNAM, el cual fue precedido de un Paro General de Actividades y cuya huelga duro más de 20 días, del mes de enero de 1987, **se estableció un Dialogo Abierto** entre una representación de la Rectoría y una Comisión representativa de Movimiento Estudiantil y que estaba conformado por el "Consejo Estudiantil Universitario" (CEU).

El 10 de febrero de 1987, el Rector Carpizo MacGregor, propone la realización de un Congreso General Universitario y progresar en la Democratización de la Universidad mediante una Reforma Democrática. Aunque todo ello fue en tomo a las demandas estudiantiles producto del dialogo entre las partes, no se pudo llegar posiciones de acercamiento mutuo, aunque si se llegó a un acuerdo de ampliar la discusión sobre la problemática cotidiana de la institución mediante la realización Foros Locales de Diagnósticos y el Congreso Universitario. El objetivo directriz fue elaborar una propuesta de reforma universitaria; lamentablemente dicho Congreso no fue realizado sino hasta el año de 1990. La estructura para abordar el tema fue mediante la conformación de una Comisión Organiza-

dora del Congreso la cual estuvo conformada por una representación de Estudiantes, Académicos y Trabajadores Administrativos. Esta fue la salida y solución rápida del conflicto estudiantil. Él Consejo Universitario seria quien asumiría las conclusiones del Congreso Universitario y la Suspensión de las Reformas al Reglamento aprobado la noche anterior al 9 de febrero de 1997.

El Congreso instaló 12 Mesas Temáticas de Trabajo y se aprobaron conjuntamente varios **resolutivos**; para nuestro interés, señalaremos solo dos: 1). La realización e implementación una **Reforma Universitaria** y, 2) La realización de un **Segundo Congreso Universitario**. Desde entonces las subsecuentes autoridades universitarias han abusado de tácticas dilatorias para retrasar dicho congreso, al grado de que las autoridades de Rectoría habían decidido no llevar acabó el 2° Congreso. Por esta razón, el STUNAM tuvo que presionar a Rectoría, organizando un “Paro de Labores" de 24 horas; solo así se vieron obligadas las autoridades a ceder paulatinamente y, finalmente propusieron la realización entre el 2002-2006 del autodenominado Claustro Académico. El trasfondo político fue organizar un “Congreso por Etapas” para mantener así un control hegemónico y realizar solamente reformas regresivas a los derechos, estudiantiles, laborales y académicos, particularmente para una gran mayoría de los profesores interinos de la UNAM.

El ostentoso manejo burocrático de una Universidad de Masas, de carácter constitucional PÚBLICO, LAICO y GRATUITO ha llevado a nuestra Universidad a estar secuestrada por nobles y onerosas “Familias Académicas”, grupos de poder autónomos e institucionalizados que, bajo la opinión de determinados grupos afectados, fueron denominadas recientemente como la “Casta Dorada”.

Desde principios de diciembre de 2002, a través de la Comisión Especial del Congreso Universitario (CECU) se implementó la realización del “**Congreso Universitario por Etapas”**, pero recordemos que fue el propio Dr. Carpizo, quien reconoce y afirma en el numeral 8 de su documento intitulado: “Fortaleza y debilidades de la Universidad Nacional”, que el poder en esta Universidad se ejerce solamente por aquellos que tiene la atribución de contratar al personal para laborar en la institución; con tal método de control se van conformando selectos grupos de académicos y equipos de trabajo, muchos de los cuales no se formaron en la propia institución o provienen preferencialmente del extranjero y cuya Universidades Públicas Autónomas e Instituciones de Educación Superior tener la atribución para mecanismos de ingreso, la promoción y permanencia del personal académico. Es justamente este control unilateral de las Universitarias Públicas lo que ha creado Clasismo cuasi-monárquico e Discriminatorios Intereses Nepotistas, y otros problemas, incluyendo aspectos de corrupción, la falta de transparencia en la rendición de cuentas y el manejo adecuado del presupuesto federal destinado a tales universidades.

El uso altamente polarizado del poder y control en las universidades públicas **anula y excluye** a los sectores más de la Comunidad Universitaria, Estudiantes, Académicos y Administrativos. Éstos tres sectores son excluidos y no pueden participar libre y autónomamente en la toma de decisiones centrales de la institución.

Es necesario por tanto reformar profundamente la obsoleta y estática Ley Orgánica y la forma de Gobierno de las Universidades Pública^ de su estructura Académica y Administrativa. El objetivo último consiste en democratizar sustancialmente tales instituciones educativas. Se deben promover Reformas Democráticas, metodológicas, reales, consensuadas y de autogestión libre. Es necesario y urgente que la TODA la Comunidad Universitaria pueda definir las nuevas formas de gobierno y se elija a sus Rectores y Directores mediante el voto secreto en urna, directo y universal.

EL Dr. Leonardo Lomelí Vanegas, actual Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), publicó el 27 de junio de 2024 un acuerdo mediante el cual se crea la “Coordinación de Reforma Institucional y Prospectiva Universitaria". Tal Coordinación es elegida muy lejos de la opinión universitaria y está integrada, actualmente por los titulares de las Secretarías General, de Desarrollo Institucional, la Secretaría Administrativa de la Oficina de la Abogacía General, así como de la Coordinación General de Planeación y Simplificación de la Gestión Institucional Universitaria. La Coordinación estará presidida por el Dr. Hugo Casanova Cardiel y funcionará como un órgano de consulta interna de la Rectoría.

Consideramos que, para lograr una justa, verdadera y profunda Reforma Institucional en la UNAM se debe invitar y consultar a toda su Comunidad Universitaria, involucrando a sus tres sectores (Académicos, Estudiantes y Trabajadores Administrativos). Para lograr esto deberá de considerarse las modificaciones de ley más recientes en materia laboral (nacional e internacional), de derechos humanos, educación pública y teletrabajo y organizarse e impulsar un “**Congreso General Universitario Resolutivo**”. Previamente a este Congreso deben realizarse **“Foros Locales**”, de Diagnósticos por Escuelas, Facultades, Institutos, Centros de Investigación y Dependencias Administrativas en toda la Universidad. La directriz es culminar los resultados de estos diagnósticos con la impostergable realización del “Congreso General Universitario Resolutivo”. Solo de esta forma se puede garantizar la participación de todos los sectores de la Comunidad Universitaria.

¿Qué se debe discutir en los Foros Locales de Diagnósticos y en el Congreso General Universitario?

Propuesta de modificación constitucional: Se debe justificar, elaborar y presentar una Iniciativa de Reforma a la Fracción Vil del Tercero Constitucional ante los tres órdenes de poder del país. Su elaboración, discusión y entrega daría pauta a transformar y actualizar la Legislación Universitaria vigente, incluyendo la obsoleta “Ley Orgánica”, de la UNAM. Tal ley tiene una antigüedad de más de 80 años (6 de enero de 1945- 14 Marzo de 2026; su vigencia requiere una estructurada actualización basada en la modernidad educativa y de relaciones laborales acorde a la época. Es mejor que sea su propia Comunidad Universitaria quienes definan los diversos cambios a la nueva Ley Orgánica de la UNAM.

Redefinir, renovar y fortalecer la Autonomía Universitaria, garantizando una verdadera Libertad de Cátedra y respeto irrestricto a los Derechos Laborales y Humanos de cada integrante de su comunidad.

Mejorar la transparencia y rendición de cuentas, incorporando en su análisis a los tres sectores de la Comunidad Universitaria. Se requiere una representación equitativa y proporcional que garantice el uso para el que está destinado el presupuesto y la plena rendición de cuentas en la gestión de los recursos presupuéstales que administra la Universidad.

Incorporar en la Forma de Gobierno de la UNAM una representación equitativa y proporcional de sus Comunidad Universitaria. Se requiere democratizar la institución (UNAM) sin excluir a ninguno de los sectores que la integran.

Modificar la forma la designación de las Autoridades Universitarias mediante una elección democrática y por el Voto Secreto, Directo, Universal y en urna, incluyendo Rector, Directores, Patronato Universitario, Consejo Universitario, Consejos Técnicos y demás órganos de Gobierno y desaparecer anacrónicas formas medievales de la Junta de Gobierno y su Patronato Universitario.

Que se retire el voto de calidad o voto de veto, que tienen los directores y el Rector de la Universidad y que los órganos de Gobierno sean organismos autónomos que funcionen democrática y colegiadamente y donde estén representados los tres sectores de la Comunidad Universitaria.

Que se les retire a los directores y al Rector la atribución unilateral del control de los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, y que sean las Academias Designadas quienes tengan la atribución de fijar los perfiles y requisitos pa-

ra el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, con participación de organismos colegiados (Comisiones Dictaminadoras de Evaluación Autónomas las cuales serán electas mediante voto secreto y directo en urna del personal académico formado dentro de la institución pública). .

Que las relaciones laborales de su personal Académico y personal Administrativo continúen siendo reguladas por EL ARTICULO 123 Constitucional y su **Apartado "A"** así como los respectivos **Contratos Colectivos de Trabajo**.

Fortalecer la Docencia, la Investigación, la Difusión y Extensión de la cultura y crear una cuarta función sustantiva innovando con la "Transferencia e Innovación de la Tecnología" Vinculada a la Sociedad y solución de los grandes problemas nacionales del país.

Que cualquier propuesta de reforma sea consensuada y aprobada previamente por la Comunidad Universitaria y ratificada en un único referéndum.

Nuestra Máxima Casa de Estudios, la UNAM, se tiene que ir actualizando y renovando con los procesos de transformación democrática que está viviendo el país, pero respetando los preceptos en cuanto a las leyes de Educación Superior, del Trabajo, ISSSTE, la General de Igualdad y demás aplicables en dependencia directa y de supremacía de los artículos 1o. y 3o constitucionales, así como aquellos determinados en los tratados internacionales d los que México sea parte.

La democratización de nuestra universidad depende de la capacidad de autocrítica y de la Comunidad Universitaria, lo que implica una Reforma consensuada respecto a su vigente y obsoleta "Ley Orgánica". Su comunidad a través de "Foros de Diagnósticos analizará y discutirá la elaboración de una nueva propuesta de Reforma para modificar la actual Forma de Gobierno y su Estructura Académica y Administrativa y centrada en la Ley Orgánica. Se deben hacer profundos diagnósticos por Escuelas, Facultades, Centros de Investigación e Institutos y demás entidades Académicas y administrativas.

La Reforma incluye el desaparecer a la Junta de Gobierno y, en su lugar, conforma un Colegio Electoral Central y Colegios Electorales por Escuelas, Facultades, Centros de Investigación, Institutos, Entidades Académicas y Administrativas de la UNAM; los colegios electorales se seleccionarán mediante un "Proceso de Insaculación" de un listado conformado por todos los integrantes de la Comunidad Universitaria (Académicos, Estudiantes y Trabajadores Administrativos.

La falta de un instrumento o instancia de fiscalización independiente y autónomo de la propia institución universitaria, así como de un procedimiento para la rendición de cuentas, para sancionar a los funcionarios y autoridades que comentan actos de corrupción.

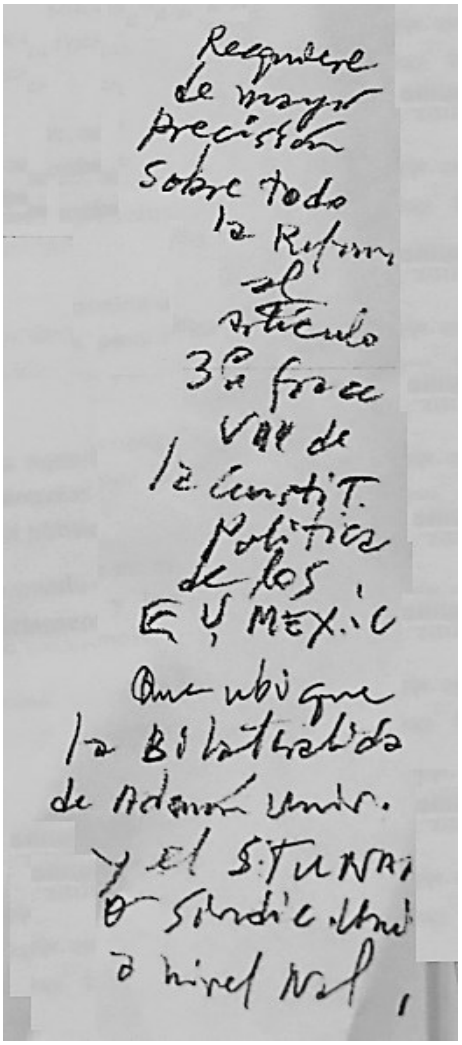
Se sugiere organizar y realizar un Congreso General Universitario, de carácter resolutivo donde se apruebe la Propuesta de Reforma a la Ley Orgánica emitida por su comunidad y presentarla al Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial para su análisis y aprobación.

ATENTAMENTE

“UNIDOS VENCEREMOS”

Ciudad Universitaria 30 de julio de 2026

Equipo de Investigación, Académico, Administrativo, Laboral y Sindical (EIAALYS)



Ponencia 36

Mtra. Lourdes Valtierra Ruvalcaba
Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM

Porque fortalecer a las y los académicos es fortalecer a la Universidad; y fortalecer a la Universidad es fortalecer el futuro de la nación.

INTRODUCCIÓN

La educación pública constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo económico, científico, tecnológico, cultural y democrático de la nación. En este esfuerzo histórico, las y los trabajadores académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México desempeñan un papel esencial, al ser responsables de la formación de nuevas generaciones, la producción de conocimiento y la preservación del pensamiento crítico que distingue a la máxima casa de estudios del país.

Sin embargo, la importancia estratégica de la labor académica contrasta con una realidad marcada por la insuficiente valoración del trabajo docente, la precarización laboral, el deterioro salarial, la falta de estabilidad en el empleo, las limitaciones para el desarrollo de una auténtica carrera académica y la exclusión de los académicos de espacios efectivos de representación y decisión sindical.

A ello se suman prácticas institucionales que reproducen desigualdades, restricciones para la promoción laboral y obstáculos para el pleno ejercicio de los derechos colectivos e individuales del personal académico.

Ante esta situación, resulta imprescindible impulsar una agenda integral que coloque en el centro la defensa de los derechos laborales, profesionales y sindicales de las y los académicos, fortaleciendo al mismo tiempo la educación pública, gratuita y de excelencia.

La presente propuesta parte de la convicción de que no puede existir universidad de calidad sin condiciones dignas para quienes realizan diariamente las tareas de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión universitaria.

Por ello, este documento plantea como demandas prioritarias la estabilidad en el empleo; la recuperación salarial y el mejoramiento de las condiciones de trabajo; el rechazo a to-

da forma de precarización laboral; la defensa de los derechos del personal académico frente a mecanismos discriminatorios de contratación, promoción o permanencia; el fortalecimiento de la organización sindical de los académicos; el reconocimiento pleno de sus delegados y estructuras de representación; la democratización de la vida sindical y universitaria; así como la conquista de mayores espacios de participación en los procesos de toma de decisiones que afectan directamente al sector.

Igualmente, se impulsa la defensa de una política educativa nacional que garantice un financiamiento suficiente para las instituciones de educación superior; el fortalecimiento de la planta académica; el acceso a mecanismos transparentes de promoción y definitividad; una jubilación digna y voluntaria; la capacitación permanente; el reconocimiento de la actividad académica y sindical; la creación de órganos especializados para la protección de los derechos del personal académico; y la construcción de instrumentos que favorezcan la difusión de la producción intelectual, científica y cultural de los trabajadores universitarios.

De manera particular, se reivindica la necesidad de una profunda reforma democrática tanto en el ámbito sindical como universitario, orientada a garantizar la inclusión, la transparencia, la pluralidad, la representatividad y la rendición de cuentas. Esta transformación debe traducirse en mejores condiciones materiales para las y los académicos, así como en mayores capacidades de organización y defensa colectiva de sus intereses.

Las propuestas que se presentan a continuación recogen preocupaciones históricas y aspiraciones legítimas del personal académico afiliado al STUNAM. Su objetivo es contribuir a la construcción de una universidad más democrática, incluyente y comprometida con la justicia laboral, fortaleciendo al mismo tiempo la unidad sindical y la defensa de la educación pública como un derecho fundamental del pueblo de México.

1.- Crear y vincular un programa de capacitación "político-sindical académico", mediante seminarios, talleres, foros, conferencias, donde lo académico tenga reconocimiento de las instituciones universitarias o profesionales, para así mejorar tanto los cuadros político-sindicales, como a los de la planta docente afín al STUNAM. Apoyo en actividades académicas que se realizan en cada dependencia: conferencias, talleres, charlas; en cuestiones de logística y de transmisión, creación de una revista y un café literario.

2.- Facilitar el mejor desempeño de los “Delegados Académicos” del STUNAM, buscan-

do allegarles los recursos necesarios materiales políticos, jurídicos, logísticos, financieros y de prensa, que contribuyan a la mayor eficiencia y eficacia de su labor, con miras a mediano o largo plazo se posicione al sindicato y una afiliación masiva entre los académicos y conquistar la titularidad del CCT.

3.- Facilitar a los Delegados Académicos espacio en el “local sindical” en cada escuela, así como el reconocimiento de la “toma de nota” de su personalidad jurídica por parte de las autoridades universitarias, sin que ello les represente ninguna represalia.

4.- Que se contribuya a la creación, conformación y consolidación de las figuras académicas contempladas en el EPA, como los Colegios, Claustros, Academias, Liceos, Seminarios Permanentes, etc. (sean por escuela, profesión y/o multidisciplinarios), que sirvan de puente intermedio entre la labor netamente académica y al mismo tiempo sindical. Obligada por la observancia en cada caso concreto de la justa aplicación del EPA y el CCT del Personal Académico. Integrados a los órganos evaluadores en “Concursos de oposición”.

5.- Que se aplique un marco de reconocimiento a la actividad política de académicos como lo señala el Art. 7 del Reglamento de la CABTyF de tal manera que también se cuantifique como se hace con los administrativos, su participación en marchas, mítines, conferencias, etc.; y que les permita ejercer con igual derecho recomendar una persona para una plaza universitaria. Por lo que también se permita la participación o su presencia en la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo.

6.- Para poder concretar buena parte de las propuestas, es necesario aprobar una agenda de reforma de los estatutos del STUNAM, para consolidar las tareas, objetivos y metas de los académicos afiliados al gremio, que les permitan desarrollar mejor su potencial y reciban mejores beneficios económicos y políticos, ampliando así también la vida democrática y combativa de Sindicato.

7. - Crear un Órgano Jurídico independiente para la defensa de los derechos sindicales del personal académico, integrado por académicos

Ponencia 37

DELEGACIÓN ACADÉMICA DEL DEPORTE UNIVERSITARIO

PROPUESTA PARA EL 43 CONGRESO

Regularización de la situación laboral de los profesores con la asignación de Ayudantes de profesor "B"

Aperturas de concursos de oposición, definitividad, aumento de horas para todos los profesores que cubran los requisitos de la DGDU

Acciones de manera conjunta con el jurídico central de la UNAM para la realización de un DECÁLOGO, en virtud de las actas administrativas por violencia, discriminación, hostigamiento o acoso etc., contra los académicos del deporte.

Regularización de la ropa de trabajo, actualización de listados y dictamen para la validación en la calidad y tallas.

Pago de horas extras (Profesor@s salen a competencias y/o actividades deportivas, tanto fuera de su horario laboral, así como de la instalación asignada).

En consecuencia al punto anterior se solicita exención del biométrico a los profesores de equipos asignados a áreas deportivas

Tríptico con los beneficios que otorga el sindicato a los académicos para la afiliación

Manejo de conflicto de académico/administrativo

Ponencia 38

Lic. Martín Rodríguez Rodríguez, Arq. Roberto Ulises Pimentel B., Dra. Ma. Carmen Ruíz López

Profesores de la Facultad de Economía

REFLEXIONES SOBRE EL RETIRO DEL PROFESORADO CON LA LEY 2007 DEL ISSSTE:

Hacia dónde construir alternativas de Lucha dentro del STUNAM

El asunto de la seguridad social y en particular la jubilación es un tema de una realidad cotidiana y forma parte del presente y futuro de los trabajadores y su pasado marca esta significación.

La seguridad social refiere derechos que por años los trabajadores han ganado, con luchas que desde el siglo XVIII hasta el siglo XXI y se traducen en un conjunto de beneficios a los que acceden los trabajadores por diferentes vías.

Sin embargo, la lucha de clases define como se ejercen, se mantienen o disminuyen dichos derechos; hay que recordar que, en las recurrentes crisis del capitalismo, este conjunto de derechos se ve agredido y modificado o se han pretendido incluso retirar, o reestructurar para que el capital privado sea ganador.

Debemos reconocer que la riqueza que se genera en un país es apropiada por los diferentes actores del proceso productivo y una parte se la apropia el capital y otra parte se paga en sueldos y salarios directos y en algunos casos hay una distribución indirecta de recursos destinados a la población. Cuando los trabajadores pasan a retiro después de una gran cantidad de esfuerzos en su vida laboral, se busca obtener el recurso básico que se equipare a los ganaban en activo, a eso se le conoce como tasa de reemplazo de salario y es lo que conocemos como pensión. La seguridad social se ha construido con la lucha de las y los trabajadores en diferentes épocas, desde el siglo XVIII y en México, el antecedente es desde el siglo XIX con la consolidación de en el siglo XX con el ejercicio de derechos; sin embargo, desde finales de este siglo e inicios del XXI, las políticas neoliberales se han encargado de socializar perdidas e individualizar o “privatizar” las ganancias. Eso es la reforma a la ley del ISSSTE de 1983.

El marco normativo de las pensiones está constituido por:

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 4to y 123 Constitucional, la Ley federal del trabajo, Ley de los trabajadores al servicio del estado, Ley del IMSS (y sus reglamentos), Ley del ISSSTE (y sus reglamentos) en el terreno federal.

La ley del ISSSTE desapareció y deja para la jubilación y pensión el artículo décimo transitorio para efectos de retiro de las y los trabajadores en transición, sesto es aquellos que se encontraban laborando antes de la reforma. Este amplísimo grupo, esta por concluir su vida laboral y lo que se mantendrá para efectos de retiro, es regulado por la ley 2007, que en particular des refiere a que los trabajadores se retiran con lo que ahorren en su vida laboral y su capitalización lograda por los saqueadores de los recursos de los trabajadores como son las administradoras de los fondos de retiro. Y a no se retiraran con el último sueldo recibido en activos, sino con el recurso que se obtenga de dividir el dinero que esta en su cuenta individual entre los años de vida que les quedan emanados de la esperanza de vida reconocida en el país.

Se pierden derecho aparte de esta reducción drástica en el ingreso, porque ya no hay pago de ninguna compensación y estimulo, no se paga mas que el monto que resulta de la operación aritmética, luego de que el seguro de retiro te cobre una comisión, por administrar tú propio dinero.

Se pierde el derecho de transmitir la pensión a tus familiares en caso de fallecer y a cambio se otorga una seguro de sobrevivencia, cuya cuantía depende del PRIMA QUE PAQUE EL trabajador retirado, en pocas palabras, tu pareja queda o tus dependientes, quedan en la indefensión y sin servicio de salud.

En la actualidad se requiere tener cerca de 2,7 millones de pesos ahorrados para retirarte a los 60 años o menos, con una cuantía cercana a los 12 mil pesos, que según la ley aumentar según el índice de precios al consumidor programado cada año, calculada a una expectativa de 15 años de vida después del retiro, lo que vuelve poco satisfactorio para tener una vida relativamente decorosa,

Las y los profesores de hora clase, son el eslabón más crítico en nuestra universidad, se suman a millones de trabajadores federales y del sector privado, inmersos en este régimen de cuentas individuales, por lo que se debe:

1.- Realizar una campaña de información masiva sobre este tema para todo el personal docente y administrativo.

2.- Convocar a todos los compañeros y compañeras que estaban cotizando antes de la reforma y que sin su autorización se les mando a las cuentas individuales como régimen de jubilación, para establecer los reclamos legales de su actualización y corrección al régimen solidario.

3.-Actualizar la base de datos de aquellos que se encontraban en licencia con goce o sin goce de sueldo que fueron puesto a las cuentas individuales para buscar también el mecanismo de incorporación al décimo transitorio;

4.- Buscar una campaña que permita enfrentar de mejor manera y con ingresos mayores a todos los profesores que teniendo pocas horas, puedan ser contratados de mejor forma para que entren al programa de pensión complementaria de bienestar de 2024;

5.- Buscar como en la Facultad de Economía, mecanismos de medias plazas para que el profesorado de hora clase en régimen de jubilación del décimo transitorio y quienes están en las cuentas individuales puedan ser contratados en su último año de servicio en estas condiciones y lograr un mejor retiro.

6.- Pronunciarnos a favor de la lucha de los compañeros de la CNTE, en la demanda de abrogar la ley del ISSSTE y regresar al sistema de retiro solidario, que asegure una pensión favorable para las y los trabajadores.

7.- Buscar mecanismo para reclamar aumento de emergencia al personal académico de la UNAM en particular para los profesores de hora clase y los ayudantes de profesor, porque el salario define nuestro monto de retiro.

8.- Que los estímulos de los programas de apoyo pasen a ser parte directa del salario base.

“SOLO UNIDOS Y ORGANIZADOS VENCEREMOS"

Cuadro 1: México: Inflación, Aumento a Salarios Mínimos, UMA y salario Magisterial.

	Inflación	EVOLUCION DEL VALOR DE LAS UMA				EVOLUCION DE LOS SALARIOS MINIMOS				
Año	%	Diario	Aumento %	Mensual	Anual	Diario	Aumento %	Mensual	Anual	Aumento % al Maestros **
2016	2.97	$73.04	....	$2,220.42	$26,659.60	$73.04	4.02*	$2,220.42	$26,644.99	3.15
2017	4.99	$75.49	3.35	$2,294.90	$27.55385	$80.04	9.58	$2.43322	$29.198.59	3.08
2018	4.28	$80.60	6.77	$2.450.24	$29.419.00	$88.36	10.39	$2.686.14	$32233.73	3.40
2019	2.74	$84.49	4.83	$2,568.50	$30,838.85	$102.68	16.21	$3,121.47	$37,457.66	3.35
2020	2.65	$86.88	2.83	$2.641.15	$31.711.20	$123.22	20.00	$3.745.89	$44.950.66	3.40
2021	6.44	$89.62	3.15	$2,72445	$32.711.30	$141.70	15.00	$4.307.68	$51.692.16	3.40
2022	7.18	$96.22	7.36	$2,925.09	$35.120.30	$172.87	22.00	$5.255.25	$63.062.98	3.50
2023	3.23	$103.74	7.82	$3,153.70	$37,865.10	$207.44	20.00	$6.306.18	$75.674.11	6.00
2024	4.45	$108.57	4.66	$3,300.53	$39,628.05	$248.93	20.00	$7.567.47	$90.809.66	10.00
2025	3.72	$113.14	4.21	$3,439.46	$41,296.10	$278.80	12.00	$8.475.52	$101,70624	5.00
2026	4.70	$117.31	3.69	$3,566.22	$42,818.15	$315.04	13.00	$9,57722	$114,926.59	4.00
Suma Total	44.38		44.98	Sumatoria de los aumentos en el periodo			145.18			45.13

Ponencia 39

Mtro. Octavio Solís Jiménez
Secretario de Asuntos Universitarios

La Universidad a debate

La Reforma Universitaria es el antecedente ideológico de nuestra organización; en el sueño democrático del saber, se gestó una generación política, que se aglutinó y organizó en torno al Partido Comunista Mexicano, que desde 1961 en la Universidad de Puebla, inició el movimiento por la Reforma Universitaria. Así fue como empezó la influencia del partido en las universidades, la cual maduró progresivamente hasta consolidarse en un movimiento de masas estudiantil y después de trabajadores.

El paroxismo de esa demanda de la izquierda universitaria a nivel nacional aconteció entre 1966 y 1968, las dos huelgas estudiantiles que definieron el rostro de la universidad pública en México; desde entonces, quedó definido buena parte del tablero con el que se disputa el campus universitario.

Eran tiempos de cambio, con fuertes vientos de transformación y el derrotero era la democratización de las universidades públicas. Después del 2 de octubre de 1968 y del halconazo del 10 de junio de 1971, los protagonistas fueron los trabajadores en la década de los setenta.

La respuesta de Ja élite universitaria fue el cierre de filas en torno a un rector de mano dura: Guillermo Soberón, quien sentó la base normativa vigente hasta ahora, con el Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo, a pesar de él mismo.

El mayor temor de Soberón Acevedo era que se consolidara el sindicato único como en la Universidad Autónoma Metropolitana, porque eso hubiera impedido el proceso de elitización de la institución en esos años, a través de la separación de la docencia y la investigación, y hubiese significado a largo plazo, la disputa de la rectoría por parte de un sindicato con amplia y masiva participación del sector académico.

El rector Soberón entendió que no podía revertir la masificación de la matrícula estudiantil, pero sí contenerla, que era inevitable el fenómeno político del sindicalismo, pero era mejor dividirlo e impedir un sindicato nacional.

El movimiento magisterial de masas en la Universidad Nacional tuvo sus inicios, auge y descenso entre 1974 y 1980. Durante esos seis años se transformó para siempre la vida laboral académica dentro de la máxima casa de estudios. Y es en ese periodo de tiempo donde se encuentra la explicación de la actual vulnerabilidad laboral de los profesores e investigadores que no son de carrera o tiempo completo.

Inicios

En la década de los sesenta se depreció sobremanera el poder adquisitivo de los trabajadores administrativos y académicos, ya que no hubo incremento salarial durante varios años. En el rectorado de Ignacio Chávez (1961-1966) se llevó a cabo una reforma académica de gran calado que incluyó los primeros Estatutos para regir la vida laboral de los profesores, investigadores y trabajadores administrativos.

En 1962 se aprobó el Estatuto de Investigadores y en 1963 el de Docentes. En el rectorado de Pablo González Casanova (1970-1972) quedó integrado en 1971, como un solo Estatuto del Personal Académico; sin embargo, el Estatuto definitivo que rige en lo general la situación laboral académica, hasta el día de hoy, se aprobó en 1974, durante el rectorado de Guillermo Soberón Acevedo (1973-1981).

En 1974 se fundó el Sindicato de Profesores y Académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM), dando inicio al movimiento magisterial de masas, y en respuesta a la aprobación del Estatuto del Personal Académico de ese año, por el Consejo Universitario.

La chispa de la rebelión cundió sobre todo en los recién creados planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades, al igual que otras Escuelas y Facultades como Economía, Preparatoria Nacional, Ciencias Políticas, Arquitectura, Ciencias, pero no en la mayoría de las dependencias académicas, por lo que hubo un intenso debate acerca de si era oportuno o no la conformación de un sindicato académico. Al final, ganó la postura de la fundación inmediata de la organización sindical: “Así, ante notario público y en la Facultad de Ciencias de la Ciudad Universitaria, el sábado 13 de julio de 1974 quedó constituido el SPAUNAM, con una afiliación de mil 861 profesores e investigadores" (Basurto, 1997: 111) lo que representaba poco más del 10% del total de académicos (17 mil) en la Universidad Nacional, en esa primera etapa de la organización sindical.

Auge

Su auge fue entre 1975 (con su primera huelga) y 1977 con la huelga emblemática por el reconocimiento como sindicato único (STUNAM) en unidad con los administrativos.

La administración universitaria apostó por el contrapeso con asociaciones de académicos fomentadas desde rectoría y las respectivas direcciones de Escuelas y Facultades. Unas semanas después de la Constitución del SPAUNAM, se fundó en 1974, la Federación de Asociaciones del Personal Académico de la UNAM (FAPAUNAM), que vendría a ser el antecedente de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).

El SPAUNAM demandó a la Universidad su reconocimiento, pero también la firma de un Contrato Colectivo, en donde se contemplaba la creación de una Comisión Mixta de Adscripción y Promoción, que en esencia se encargaría de regular y transparentar los procesos de admisión, selección y promoción académica, dicho de otra manera, significaba disputarle el control hacia el sector académico y por ende, el control mismo de la institución a largo plazo, lo que hubiera derivado en su democratización posterior. Todo proceso de reforma democrática en la Universidad atraviesa necesariamente por el incremento de la correlación de fuerzas en el sector académico, y ésta, sólo es posible en primer orden, a partir de la certeza laboral.

Descenso y crisis

Su descenso empezó a partir del 13 y 14 de noviembre de 1980, cuando se pierde el recuento del número de afiliados para obtener la titularidad del sector académico. "*Participaron 60 dependencias universitarias, con un padrón de 22 mil 414 académicos. Los resultados fueron los siguientes: 7 mil 316 se manifestaron por AAPAUNAM y 6 mil 582 lo hicieron por el STUNAM, la diferencia fue de 734 votos, y se abstuvieron de votar 8 mil 516 profesores*" (Pulido, 1999: 33).

Lo anterior es muy ilustrativo, pues ni en la coyuntura más álgida del sindicalismo académico de masas en la UNAM, el sector se ha movilizado en su mayoría. Por lo que la construcción de una identidad colectiva representa el verdadero y mayor reto del sindicalismo académico universitario.

Reforma universitaria actual

Cualquier reforma universitaria pasa necesariamente por garantizar el derecho humano básico de estabilidad laboral para los académicos, como inicio de una transformación más profunda, pues ahí radica el control político de la élite universitaria y, sobre todo, la despolitización del sector. Esto significa un nuevo Estatuto del Personal Académico; no es casual que desde 1974 sólo se hayan realizado pequeñas modificaciones.

Tenemos que abrir un intenso debate sobre la realidad post pandemia, con sus dos efectos colaterales para la vida profesional del docente: el cambio generacional en los alumnos y las consecuencias de la Inteligencia Artificial.

Se ha vuelto hoy más que nunca, un enorme reto ser profesor, el aula se ha transformado vertiginosamente en los últimos seis años. A la inestabilidad laboral se le suman ahora la crisis de autoridad del rol social del profesor, la falta de concentración del alumnado, el desplazamiento de la fuerza de trabajo intelectual por la IA y la crisis de sentido en los jóvenes.

Debemos recuperar el papel de la Universidad como un espacio de libre debate de las ideas; la autonomía universitaria tiene ese cometido, mismo que ha sido secuestrado por discursos ideológicos. La libertad como principio, como un medio para constituir la colectividad; personalmente no veo otro camino. Pues apelar a una idea tomista que sacrifica la libertad de pensar, es contraria al espíritu de un sindicalismo académico.

Aquí es necesario detenerme un momento. Desde la teoría del filósofo Henri Bergson, el ser humano está constituido por su capacidad racional, pero de igual forma es un ser emocional, por lo que requiere significar la realidad para habitarla, dicho de otra manera, es un ser individual y al mismo tiempo gregario. La inteligencia racional del humano es inquisitoria, cuestiona todo, por eso la libertad individual es disociativa de lo social, de lo colectivo, pensar lo aleja del resto, es un acto solitario que reivindica la individualidad del sujeto.

Por eso, para restituir su aspecto colectivo se requiere de lo que Bergson denomina la función fabuladora: “Frente al carácter interrogatorio, la inteligencia misma se pone al servicio del instinto social y desarrolla una nueva facultad especialmente destinada a proteger la sociedad que ella misma ha puesto en peligro. Esta facultad de una inteligencia protectora de los hábitos e instintos sociales es lo que Bergson llama función fabuladora” (Xirau, 1990: 363-364). que no es otra cosa que la capacidad del humano para definirse a partir de los mitos, la poesía, los rituales; la identidad colectiva que interpela a las emociones.

Con esos dos instrumentos debemos construir de nuevo la vida sindical, por un lado, la agudeza del pensamiento individual, libre: la aguja acuciosa de nuestro pensamiento racional individual y, por otro lado, el hilo de la fabulación colectiva para tejer un nosotros. Para lograr esto último, apremia apelar a un proyecto político constituido desde el diálogo colectivo.

En conclusión, propongo los siguientes puntos:

1. **La realización de un foro académico** sobre las repercusiones de la Inteligencia Artificial en la labor de investigación y docencia, así como el cambio generacional (post pandemia) de los alumnos de nivel medio superior y superior.

2. **Elaborar un diagnóstico general** de los dos temas anteriores. Retomar la propuesta original del SPAUNAM: la creación de una Comisión Mixta de Adscripción y Promoción.

3. **Conformar un comité editorial** con delegados académicos e invitados externos, especialistas en los temas anteriores, con la intención de publicar un resumen de las ponencias, pero, sobre todo, un manifiesto político.

4. **Publicar, difundir el manifiesto en escuelas y facultades y convocar** a la realización de reuniones con nuestros colegas en donde cada uno de nosotros da clase.

5. **Convocar a la realización de un Congreso universitario resolutivo**.

-.-.-.

Ponencia 40

Profa. Beatriz Ríos Santiago
Representación Académica de la Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM

DE LA SITUACIÓN DEL PROFESORADO, CONOCIDA POR TODOS, IGNORADA POR LAS AUTORIDADES E INDISPRENSABLE NO OLVIDAR

Nuestros derechos laborales los contiene un hegemónico Estatuto del Personal Académico (EPA), pese a tan alta misión social nuestra condición material en la UNAM y en nuestro sindicato es de trato injusto, discriminatorio y con precariedad salarial, condiciones laborales escasas para la actividad académica y abandono sindical porque olvidan que los profesores también somos trabajadores.

SINDICALISMO UNIVERSITARIO y LOS ACADÉMICOS.

Lamentablemente el STUNAM también tiene contradicciones y graves limitaciones para los trabajadores académicos. Ya que, en el imaginario de algunos miembros de la estructura sindical, los profesores no son considerados trabajadores, de ello deriva que no se apoye a la base académica sindicalizada. También, la política de conducirse por corrientes sindicales ha generado una serie de desvíos del génesis del sindicato, por lo que muchos agremiados no se sienten representados.

De un sindicato de institución se espera que la fuerza trabajadora mire hacia la justicia laboral de todos sus agremiados, que vigile los derechos adquiridos y que conserve el espíritu social que sirva al pueblo trabajador. Si el STUNAM, como sindicato se respeta a sí mismo no puede olvidar que configura en su base sindical a lo más noble de nuestro México, los trabajadores que forman a los profesionales que sostienen al pueblo.

LOS ACADÉMICOS DEL STUNAM.

Ninguno de los compañeros trabajadores de la UNAM y afiliados al STUNAM pueden negar que fueron educados y asesorados por los profesores, mal pagados pero siempre presentes en la enseñanza nacional. De igual forma ninguno de los compañeros sindicalizados puede desconocer las desigualdades laborales que vive el profesorado de asignatura de la UNAM. Por ello, demandamos a las autoridades de la UNAM y a nuestro sindicato trabajar por los derechos laborales:

a) Estabilidad en el empleo

b) Recuperación salarial y mejores condiciones de trabajo

c) Reconocimiento a los Delegados Académicos con infraestructura

d) Demandar la Titularidad del CCT. y campaña masiva de afiliación

e) Transparencia en la asignación del 1.5 % de plazas vacantes administrativas del 20% de la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización para los académicos.

f) Sensibilizar, informar y movilizar al profesorado de nuestra universidad para promover la titularidad de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

PROPUESTAS A LA MESA DE POLÍTICA ACADÉMICA.

1. Rechazo al “Programa de renovación de la planta académica en la UNAM, Subprograma de incorporación de jóvenes académicos.

2. Rechazo a la jubilación forzada de la planta docente u hostigamiento para el retiro voluntario.

3. Difusión de los derechos del personal académico, en términos de estabilidad, mejoramiento y promoción laboral (concursos de oposición abiertos para obtener definitividad en materia o plaza).

4. Promover un Programa de recuperación salarial académica, con integración de los estímulos al salario base (PEPASIG o PRIDE).

5. Facilitar a los Delegados Académicos un espacio que funcione como local sindical en cada escuela o facultad, así como el reconocimiento de la toma de nota de su personalidad jurídica por parte de las autoridades universitarias, sin que ello les represente ninguna represalia.

6. Afiliación masiva entre los académicos y conquistar la titularidad del CCT.

7. Reforma Universitaria democrática y transparente

8. Reforma Estatutaria que permita manejo de recursos propios, elección de carteras académicas por académicos y una sede (edif. Av. Universidad Núm. 779)

9. Creación de una revista académica y un café literario para difundir la vida académica.

Ciudad Universitaria, 43 Congreso STUNAM, 31 de Agosto de 2026.

Ponencia 41

Profa. Irene Patricia Bautista Berriozábal
Delegación Sindical Académica de la Facultad de Economía, UNAM

Una reforma universitaria en la UNAM sin justicia laboral para el sector académico, sólo será un triste simulacro

No relataremos las numerosas veces y formas en que diversos integrantes de la comunidad universitaria han empujado una transformación en su interior. El resultado ha sido, en los últimos procesos, un fracaso por democratizar nuestra casa de estudios. Habría que puntualizar en otro espacio, en un análisis crítico, cada una de las trabas y los sectores que se han opuesto y que se oponen a este objetivo tan necesario para la máxima casa de estudios en México.

Nos centraremos en un tema que consideramos fundamental en la propuesta de reforma para la UNAM: la justicia laboral para el sector académico, en particular al profesorado de asignatura, sin ella, la convocatoria a una pretendida reforma universitaria sólo será un relato que justifique que todo cambie para que siga igual.

1. Consideramos que existe una condición de excepcionalidad laboral para las y los trabajadores académicos, el cual se expresa en los primeros párrafos del CCT que enmarcado en la condición de la UNAM como un organismo descentralizado desde 1945 y una simulada defensa de la autonomía universitaria, que es usada por las autoridades universitarias el haber otorgado a una asociación desde hace 47 años (1979) la titularidad del CCT y no a un sindicato. La Legislación Universitaria, Ley Orgánica, el EPA y el CCT, han sido el marco para justificar que no se nos aplique lo que establece la Ley Federal del Trabajo, que sería el marco general para todas y todos los trabajadores en México.

2. Esta cementación y anquilosamiento de las relaciones laborales han sido la base para lo que ahora ya es innegable: la precarización de las y los trabajadores académicos de asignatura, que son, en número y actividades, quienes sostienen buena parte de la vida académica de nuestra institución. Por ello, es muy importante que en esta pretendida reforma universitaria se revise de manera crítica esta condición, en este punto nuestro Sindicato, el STUNAM, va un paso adelante en una perspectiva, al considerarnos a las y los trabajadores académicos sujetos de derechos laborales como cualquier trabajador. Pero esto no es suficiente, necesitamos que el STUNAM empuje, de manera decidida, la de-

fensa de los derechos laborales de las y los trabajadores académicos.

3. Los temas que pueden pelearse, aun sin la Reforma Universitaria son: Aumento salarial que se aplique directo al tabulador de los salarios de las y los profesores de hora clase; que la UNAM garantice la estabilidad laboral del personal académico de asignatura a partir de la regularización de los concursos de oposición para garantizar la definitividad de las y los trabajadores académicos, así como, la exigencia a los Consejos Técnicos de cada dependencia para que los aplique según lo establece el EPA.

4. Nuestra postura ante este XLIII CGO del STUNAM y a la pretendida reforma universitaria, es la de sumarnos a la lucha por la **erogación de la ley del ISSSTE 2007**, pero para avanzar en esta lucha, nuestro Sindicato debe exigir a las autoridades universitarias que las y los profesores que estuvieron en el Décimo Transitorio (que por falsas promesas y engaños de los supuestos beneficios económicos, que no han llegado) y que optaron por alguna Afore, puedan regresar voluntariamente al Décimo Transitorio, para que puedan acceder a una jubilación digna.

5. Desde la Delegación Sindical Académica de la Facultad de Economía mantenemos nuestra postura en **contra de la violencia y la destrucción del tejido social** al interior de nuestros centros de trabajo de **convivencia universitaria**. Nos oponemos al uso con fines políticos de la violencia de género, así como su visión punitivista, que destruye aún más el tejido social de la comunidad universitaria. Reafirmamos nuestra oposición al pretendido lucro de las autoridades de las dependencias por medio de la instalación de cámaras de video vigilancia o un aumento en los cuerpos de vigilancia o personal de confianza que continúa una política disciplinaria de la Rectoría de la UNAM.

6. Nos pronunciamos a favor de la educación pública, gratuita y popular en la UNAM, por ello, **rechazamos la profundización de su neoliberalización** que no se ha detenido, en particular a la **privatización del examen de ingreso**, exigimos que se regrese al formato presencial en donde se ha demostrado la capacidad de sus trabajadores para garantizar su realización adecuada.

7. Queremos también pronunciarnos en contra de los anhelos de las y los que se hacen llamar el segundo piso de la 4T, que en su ambición pretenden condenar a las comunidades del noreste del país a la destrucción de su territorio y de su salud con el mal llamado fracking sustentadle, desde acá decimos ¡**No al fracking en México**!

De igual manera nos oponemos al peligro al que están exponiendo a la población y a la vida de la Bahía de Ohuira, en Topolobampo, Sinaloa (que además es un sitio Ramsar), por la instalación del complejo petroquímico (planta de amoniaco), que está demostrado

que no hay certeza de seguridad ante un, por eso decimos ¡**Aquí No!**

8. Mantenemos nuestro **rechazo y repudio al genocidio** que se comete contra los pueblos del mundo, en particular el Pueblo Palestino, seguiremos exigiendo que la UNAM rompa cualquier tipo de relación con el ente sionista israelí.

De igual manera manifestamos nuestra **solidaridad hacia el pueblo cubano** y exigimos el levantamiento del bloqueo contra esta nación hermana.

¡POR LA DEFENSA DE LAS Y LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS!

¡NO A LA PRIVATIZACIÓN DE LA UNAM!

¡POR LA DEFENSA DEL TERRITORIO Y LA SALUD DE LAS COMUNIDADES!

¡NO AL FRACKING! ¡NO A LA PLANTA DE AMONIACO EN OHUIRA!

¡ALTO AL GENOCIDIO CONTRA EL PUEBLO PALESTINO Y CUBANO!

¡UNIDAS Y UNIDOS, ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS, VENCEREMOS!



Ponencia 42

31 07 2026.

Profe. Eladio Cornejo Serrato.
Integrante del equipo de investigación EIAALYS.

AÑO DE LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA.

POR UNA REFORMA PROFUNDA Y AMPLIA DE LA UNAM.

Un fantasma transformador recorre la UNAM; el fantasma de los profesores Interinos.

1. - CONSIDERAMOS a la Educación Pública de México COMO DERECHO CONSTITUCIONAL fundamental EN TODOS SUS NIVELES.

2. - EL STUNAM REIVINDICA, PRECISA Y DEFIENDE A LA UNAM COMO INSTITUCIÓN PÚBLICA, LAICA Y GRATUITA, ASÍ COMO SU AUTONOMÍA, DEFINIDA CON BASE EN LA PARTICIPACIÓN DE SUS TRES SECTORES: ESTUDIANTES, ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS, COMO TRES SECTORES REPRESENTANTES DE LOS HISTÓRICOS INTERESES DEL PUEBLO.

3. - UNA DE NUESTRAS DEMANDAS ES EL RECONOCIMIENTO PLENO DE LOS DELEGADOS SINDICALES ACADÉMICOS, INTERNAMENTE EN LA UNAM Y EN LAS INSTANCIA DE LOS TRIBUNALES FEDERALES DEL ESTADO MEXICANO

4. - ES también DE NUESTRO interés LLEGAR A UN ACUERDO -COMO UNA INICIATIVA DEL STUNAM-, PARA LA REALIZACIÓN de UN CONGRESO GENERAL UNIVERSITARIO, CON CARÁCTER RESOLUTIVO, DONDE PARTICIPEN LOS TRES SECTORES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA (ESTUDIANTES, ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS). QUE EN DICHO CONGRESO SE BUSQUE:

A) UNA INICIATIVA DE REFORMA A LA FRACCION VII DE EL ARTÍCULO TERCERO CONSTITUCIONAL, PARA ELIMINAR EL CONTROL UNILATERAL QUE SE TIENE DEL PROCESO DE INGRESO, LA PROMOCION, LA PERMANENCIA Y LA DEFINITIVIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO, PARA QUE LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS PARTICIPEN TAMBIÉN EN LAS DECISIONES RESPECTIVAS.

B) UNA REFORMA PROFUNDA Y AMPLIA A LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVER-

SIADA NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

C) UNA REFORMA PROFUNDA Y AMPLIA AL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM.

5. - DEBEMOS DECIR NO A LA mercantilización DE LA Educación, específicamente EN LAS UNIVERSIDADES públicas E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO. RECHAZAMOS, ASIMISMO, LA INESTABILIDAD LABORAL Y PRECARIEDAD ACADÉMICA EN LA UNAM Y DEMÁS INSITITUCIONES DE EDUCACIÓN PÚBLICA A NIVEL NACIONAL. EN ESTE SENTIDO NUESTRO PAPEL ES REIVINDICAR EL DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL A LA EDUCACIÓN Y EL SALARIO DIGNO PARA LOS PROFESORES.

6. - EN CASO DE ALGUNA DUDA, CON relación A LA REFORMA INSTITUCIONAL DE LA UNAM, EXIGIMOS SE CONSULTE A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, Y POR CONSIGUIENTE A SUS TRES SECTORES (ACADÉMICOS, ESTUDIANTES Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS), PARA QUE DICHA COMUNIDAD RESPONDALA PREGUNTA DE SI CONSIDERA QUE ES URGENTE E INDISPENSABLE LA REALIZACION DE UN CONGRESO GENERAL UNIVERSITARIO CON CARÁCTER RESOLUTIVO.

7. - QUE SE CONFORME UN área O DEPARTAMENTO jurídico, QUE BRINDE asesoría LEGAL EN TIEMPO Y FORMA Y QUE REPRESENTE A LOS académicos EN LOS JUICIOS DE DEMANDAS, EN LAS DIVERSAS INSTANCIAS INTERNAS DE LA UNAM Y EN LAS INSTANCIAS EXTERNAS EN LOS TRIBUNAES FEDERALES DEL ESTADO.

8. - QUE EL STUNAM EXIJA LA contratación DEFINITIVA DE LOS académicos QUE TENGAN MÁS DE UN AÑO LECTIVO DE LABORES EN LA UNAM.

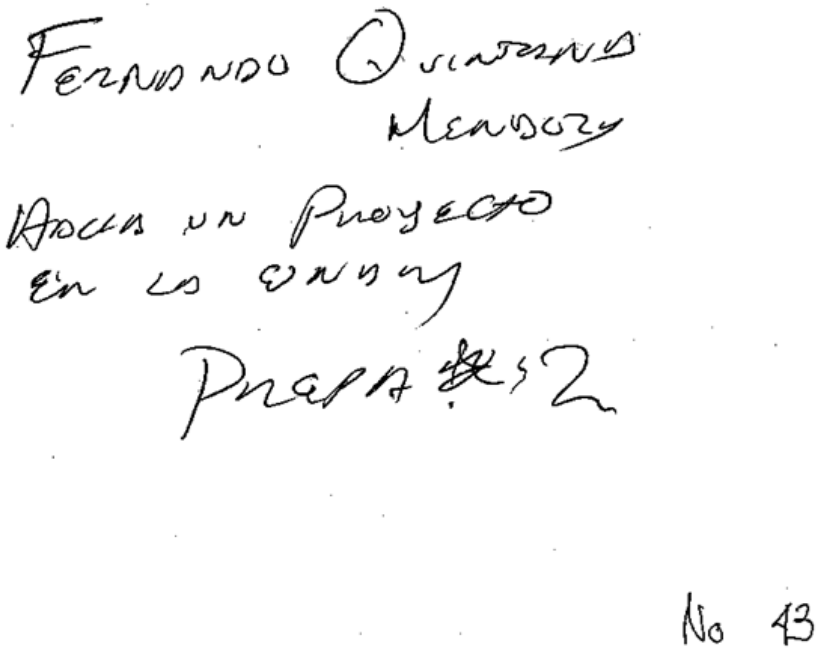
9- QUE EL STUNAM, EN SU CARÁCTER PURAMENTE FORMAL, O SÓLO EN LA LETRA, PUES TODAVIA NO ES REAL, DE **SINDICATO DE INSTITUCION**, EXIJA LA reinstalación INMEDIATA DE LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS, ASÍ COMO LA implementación DE UN PLAN DE ACCIÓN BASADO EN DERECHO Y JURISPRUDENCIA ACTUALIZADA.

Ponencia 43

Profe. Fernando Quintana Mendoza

Escuela Nacional Preparatoria No. 2, UNAM

HACIA UN PROYECTO EN LA UNAM



Ponencia 44

Ciudad Universitaria, Julio 31 y agosto l de 2026.

Dra. María del Carmen Durán Domínguez de Bazúa
Sección Académica del STUNAM
Facultad de Química, UNAM
Fundadora del STUNAM desde el 27 de marzo de 1977
Correo-e: mcduran@quimica.unam.mx

AL PLENO DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL STUNAM

PRESENTE

Escucho que con gran orgullo ustedes siempre usan el *motto* del STUNAM "UNIDOS VENCEREMOS" y quiero suponer que saben su origen:

El 27 de marzo de 1977 se fusionaron el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM) en el STUNAM y que juntos venceríamos a las autoridades universitarias con Guillermo Soberón a la cabeza y las autoridades gubernamentales que insistían en ponernos en el Apartado B de artículo 123. En ese momento ambos secretarios generales, Eliezer Morales Aragón y Evaristo Pérez Arreola eran sus cabezas. Después, debido a la estratagema del Dr. Soberón de unir a los "Colegios y Asociaciones de Profesores para formar "un sindicato blanco" las "Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM" (AAPAUNAM), perdimos el recuento organizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social después de que todos(as) los(as) académicos(as) que no tenían definitividad por no haberles abierto sus concursos de oposición y/o habiéndolos reprobado en ellos dolosamente cuando se abrían, cientos de académicos salieron de la UNAM y fueron los votos de diferencia con los que ganaron la titularidad del entonces Capítulo XIII de las Condiciones Gremiales.

Tristemente, en los últimos años, los Comités Ejecutivos, C.E., del STUNAM ya no han dado importancia a la llamada Sección Académica ni a sus necesidades gremiales (apertura de concursos de oposición como se marca en el Estatuto del Personal Acadé-

mico y no 35 años después seguir luchando por ello, entre muchas otras violaciones agravantes a los derechos de los(as) académicos(as). Por eso es que cada vez somos menos quienes seguimos afiliados al STUNAM.

Además, no menos importante, NO se nos entregan en tiempo y forma a las Secciones Académicas nuestras partes ***v*** correspondientes a nuestras cuotas sindicales para, al menos, dar algún incentivo en el día del(a) Maestro(a) y a fines de año. Nunca faltan los pretextos para no hacerlo como debe ser. Esto demuestra una enorme falta de solidaridad y de cumplimiento de ese *motto* "UNIDOS VENCEREMOS".

El objetivo de esta solicitud es que ustedes nos otorguen una cita a los(as) delegados de la Sección y al Congreso para delinear una estrategia que revierta estas prácticas poco solidarias con los pocos académicos que están en el C.E.

Esperamos que nos la den en el viernes 7 de agosto de 2026 en las instalaciones de las Comisiones Autónomas a las 13 horas, antes de que inicie el semestre y tengamos finalmente la comida del día del(a) Maestro(a).

Atentamente,

Por la Sección Académica de la Facultad de Química

Ponencia 45

Dr. Valeriano Ramírez Medina
Delegado al XXII Consejo General de Representantes
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM
Sección Académica

La crisis económica, así como los nuevos políticos laborales, particularmente en cuanto a jubilaciones y pensiones, golpes directamente la esperanza de una calidad de vida, ya que hoy día, se pasa de una jubilación solidaria tasada en w mínimos, a un programa de retiro tasado en Unidades de Medida Administrativa (UMA) que cada vez se separa más del salario mínimo.

Si a esto le sumamos que la mayor parte del salario del personal académico se mide con estímulos de productividad, ya sea a través del PRIDE o del PEPASIG, así como los beneficios por la antigüedad, observamos que al final de cada mes, el salario directo se convierte en una tercera parte de lo que perciben los profesores de carrera, y no se diga, el salario de los profesores de asignatura representa casi la mitad de sus ingresos, ya que al jubilarse los ingresos se reducen de manera significativa.

Por esta razón, la mayor parte de los profesores universitarios se niegan a la jubilación, aun cuando rebasan los años de trabajo requeridos para dicho proceso o bien se encuentran por encima de la edad jubilatoria, lo que ocasiona que una buena parte de la edad de los profesores tengan más de 70 años de edad.

La edad avanzada y la precarización del salario hacen merma en la salud de nuestros profesores, que han entregado su vida y esfuerzo a la labor docente y de investigación, y al final de su tiempo laboral, se encuentran en una situación de abandono, soledad y hasta olvido.

Por esta razón se propone la creación de una **CASA de ASISTENCIA PARA EL JUBILADO STUNAM,** la cual tendrá las siguientes funciones:

1. Permitir la atención adecuada al personal universitario.
2. Ser el acompañamiento de profesores con los cuales el maestro jubilad pueda seguir discutiendo e intercambiando opiniones de su especialidad, a como de los proble-

mas y acontecimientos nacionales e internacionales.

Para lo cual, deberá funcionar a través de un Patronato vinculado al STUNAM, cuya función será administrar la casa, y ser la responsable de la contratación del personal calificado necesario para la atención de los pensionados

Esta propuesta se basa en la necesidad imperiosa de proteger y reconocer a nuestros profesores, adultos mayores, que se encuentran viviendo en soledad o bien en pareja, también de edad avanzada, quienes requieren cada vez más, de apoyos y acompañamiento especial.

La intención es crear una casa con apoyo especializado que pueda atender a las personas en edad geriátrica, el servicio médico estará garantizado por el ISSSTE, y en algunos casos también se apoyará con el seguro de gastos médicos mayores que la UNAM otorga.

La estancia podrá ser financiada en parte, por la pensión de jubilación que el docente obtendrá a través de PENSIONISSSTE, con lo que se garantiza el ingreso, o bien se asigna una cuota correspondiente a las necesidades especiales del pensionado.

Este beneficio puede ser extensivo a la pareja del profesor, quién cubrirá la cuota correspondiente cada mes.

Se propone que el STUNAM haga un acuerdo de colaboración con la UNAM, el ISSSTE y las instancias, adecuadas para la construcción de **la CASA de ASISTENCIA PARA EL JUBILADO,** misma que se podrá recibir en donación o comodato el espacio y la construcción podrá ser financiada de manera conjunta.

Hoy se hace evidente el promedio de edad del personal académico, y en muchos casos se renunció a la paternidad y/o maternidad por dedicarse a la vida laboral, o bien la familia allegada no cuenta con los espacios y el tiempo de asistencia y acompañamiento, y observamos que cada vez son más los profesores en casas de asistencia privados que absorben los ingresos familiares de manera ostentosa.

Contar con un espacio que garantice el servicio, sin fines de lucro, y con costos adecuados, no subsidiados, pero tampoco lucrativos, **garantiza un retiro adecuado** para quien han dedicado la mayor parte de su vida a la Universidad Nacional Autónoma de México, nuestra máxima casa de estudios, como una justa recompensa a los años de esfuerzo y trabajo.

Ponencia 46

Profe. Fernando Quintana Mendoza
Escuela Nacional Preparatoria No. 2, UNAM

HACIA UNA PLATAFORMA DE LUCHA Y MOVILIZACIÓN DE LOS UNIVERSITARIOS.

Un Congreso de STUNAM más, nuevas y viejas propuestas más para la problemática de los académicos universitarios. No hay respuestas a la verdadera problemática de los académicos, solo se busca contener el descontento e imponer una narrativa desde la dirección de la sección académica del STUNAM. Ante esto ponemos a consideración los siguientes puntos:

1. - La coyuntura de la lucha de clases en México, se afirma hacia la movilización independiente y democrática del pueblo por sus demandas históricas o se le suma a un proyecto para perpetuar el régimen de partido de Estado al servicio del gran capital y el imperialismo. Un narco-gobierno populista autoritario

2. - Es difícil ver a personalidades, organizaciones políticas, partidos políticos y sindicatos que han luchado toda su vida por un verdadero cambio. Hoy concilien, se unan o fusionen con quien ocupa el poder en México desde 2018. Aquellos que siempre traicionaron las luchas del pueblo, que negociaron, transaron y solo las utilizaron para llegar al poder personalmente o como grupo. Siempre los llamamos por su nombre: oportunismo, revisionistas, gobernistas, traidores, "avanzada de la burguesía" en las luchas del pueblo.

3. - El sindicalismo en México se ha vuelto un apéndice de la cuarta transformación, ha negado la lucha frontal con la movilización y la huelga para ganar mejores condiciones de vida y luchar por derechos y conquistas perdidos. Hacen creer a la base trabajadora que un miserable 4% directo al salario es una gran lucha, prometiendo cada año que las cosas van a cambiar, mientras académicos y administrativos ven reducido su poder adquisitivo y sus condiciones de vida.

4. - Este sindicalismo es igual que el de la CTM, CROM, el Minero (Napoleón), CATEM, el SNTE, Telefonistas y electricistas concilian y representan el corporativismo que ofrece votos, afilia trabajadores al partido en el poder y controla política e ideológicamente a las masas trabajadoras a cambio de mantenerse en la dirección postiza y de diputaciones y senadurías.

5. - Todos estos sindicatos y el STUNAM, le dieron la espalda a los maestros de la CNTE

que antes y durante el mundial de fútbol, se movilizaron y enfrentaron a las fuerzas represivas y a una campaña de desprestigio que orquestó el actual gobierno. Los maestros de la CNTE, las madres buscadoras, campesinos y transportistas demostraron las demandas que tienen los diferentes sectores de clase y que en México no hay paz y felicidad sino la violencia.

6. - El gobierno está destruyendo la educación, que ha reducido el presupuesto, que no hay un proyecto educativo, no crece la UNAM, la matrícula. Por otro lado, los académicos tienen inestabilidad laboral, tiene bajos salarios, mínimas prestaciones y una carga académica que realizar. Así los académicos enfrentan una política represiva y acusaciones de estudiantes para mantener el control de los académicos por la burocracia universitaria que sustenta el poder.

7. - Fraude en el examen en línea para ingreso de licenciatura a la UNAM. Demuestra la vinculación de la casta dorada con negros negocios con empresas que dan asesoría de IA, la corrupción que hay en los exámenes de ingreso dentro de la UNAM, la incapacidad académica de los funcionarios. El problema es que no crece la UNAM, la matrícula escolar es la misma ante la mayor demanda. Mientras el gobierno llama a inscribirse en sus universidades patito del bienestar (Rosario Castellanos) como una solución al problema educativo que vive la UNAM.

8 - **UNIR Y MOVILIZAR A LAS BASES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PARA LA REALIZACIÓN DE UN CONGRESO UNIVERSITARIO DEMOCRATICO RESOLUTIVO.**

El Congreso Democrático forma parte de aglutinar a los sectores democráticos opuestos al despotismo, al autoritarismo y la antidemocracia, por eso tiene relación directa con el cuestionamiento a las formas de gobierno universitaria. Ante la imposición de las políticas educativas del Estado y la burocracia universitaria, surge la idea de Congreso, es pues una idea con gran tradición democrática en la lucha de los pueblos, sindicatos, universidades y organizaciones políticas y sociales.

En 1990 se permitió que el Consejo Universitario decidiera la conformación de la Comisión Organizadora del Congreso donde su composición estaba alejada de la comunidad universitaria; No se puso en discusión lo relativo a las formas de gobierno y la obsoleta Ley Orgánica, lo cual permitió que la estructura de poder en la Universidad permaneciera intacta.

La docencia, la investigación y la estructura administrativa se han venido adecuando al proyecto neoliberal, en detrimento de la academia y de las condiciones de estudio y de trabajo, además que las autoridades han impuesto una serie de medidas con las cuales

pretenden adecuar también a ese proyecto el tamaño de la matrícula, la composición social y la estructura de organizativa de la Universidad. El convertir a la UNAM en una institución al servicio del capital.

La ofensiva neoliberal que las autoridades han estado imponiendo en la universidad, ha sido gracias a la verticalidad de la estructura de gobierno vigente, fundada en una Ley Orgánica inconstitucional y obsoleta. Basada en el control del Consejo Universitario y de los Consejos Técnicos de las escuelas y facultades, un control absoluto en manos de una burocracia encima de la academia y está organizada con criterios políticos para preservar la actual estructura de gobierno.

La realidad ya no corresponde con la estructura y formas de decisión en la UNAM. Existe una necesidad clara de decidir qué Universidad queremos; garantizar que los aspectos académicos obedezcan a las necesidades sociales, que la Universidad forme seres pensantes con vocación de servicio social y no seres cuadrados que obedezcan a intereses privados.

La universidad requiere inmediatamente una transformación democrática, comenzando por una definición de sus formas de gobierno, lo cual, en ejercicio pleno de la autonomía, únicamente puede lograrse mediante un Congreso Democrático Resolutivo que permita transformar a la Universidad de raíz.

La transformación democrática de la Universidad se tendrá que imponer con la movilización de la comunidad universitaria y no a partir de los diputados del Congreso o del presidencialismo absoluto. De manera que el aspecto jurídico queda subordinado al político, lo cual no significa que no se dé una fundamentación jurídica del Congreso; ésta está dada en los artículos 32., fracción Vil, y 392 constitucionales y en la Ley General de Educación.

Los objetivos del Congreso Democrático Resolutivo:

A) Definir nuestro propio proyecto de Universidad, construido con la participación de todos los universitarios. Un proyecto que permita la construcción de una Universidad al servicio de las mayorías y contrapuesto al proyecto neoliberal para la educación, que promueven actualmente las autoridades.

B) Redefinir la estructura de gobierno de la Universidad de tal manera que la toma de decisiones quede en manos del conjunto de la comunidad universitaria.

C) Restablecer a la Academia su papel. Luchamos y demandamos que la universidad cumpla con su compromiso social para lo cual fue creada, tener todo el apoyo y respaldo pedagógico, material y financiero y que sea la academia principalmente el eje sobre el cual gire toda la vida de la institución.

Las principales características que deberá tener el Congreso: ser democrático; ser incluyente; ser resolutivo; no podrán participar las autoridades, no representan a ningún sector; tendrá que ser de mayoría estudiantil, los investigadores no deberán estar sobrerrepresentados; tendrá que ser masivo; las propuestas deberán ser aprobadas por mayoría; se discutirá las formas de gobierno y la obsoleta Ley Orgánica, la movilización tendrá que darse antes, durante y después del Congreso, y finalmente el movimiento democrático tendrá que llegar al Congreso con un proyecto de Universidad.

Por lo anterior, los maestros de la preparatoria No. 2 planteamos:

1. Reinstalación de los profesores despedidos: Facundo Jiménez Pérez y Efraín Vega Landa
2. El STUNAM luche con la CNTE por la abrogación de la Ley del ISSSTE de 2007, el cálculo de pensiones en pesos en lugar de UMA y el derecho a la salud digna que brinda el ISSSTE.
3. Otorgar la definitividad a profesores de asignatura interinos con más de tres años de trabajo.
4. Aumento Salarial del 50% e incorporación de los estímulos al salario.
5. Defensa real a los académicos con un cuerpo jurídico especializado
6. Abrogación del Programa de Renovación de la Planta Académica (SIJA) y el Programa de Medio por no resolver la situación laboral de los académicos universitarios.

Ponencia 47

Profa. Hortensia Escobar
Académicos y Académicas por la Democracia Sindical Delegados
Facultad de Economía, UNAM

Documento general actualizado con Fondo para Concursos Abiertos, Definitividad y Previsión Contingente A-B

La partida de $132.G mdp no debe entenderse como pago inmediato para subir de A a 6, sino como fondo mixto: una parte para operar concursos abiertos de definitividad y otra como previsión contingente para promociones A*B futuras sujetas a dictamen universitario.

Tabla de portada. Actualización presupuestal y jurídica

Síntesis actualizada	Valor
Monto base del programa	$1,300.0 mdp
Fondo para concursos abiertos, definitividad y previsión contingente A-B	$132.9 mdp
Monto total	$1,432.9 mdp redondeado a $1,433.0 mdp
Población objetivo inicial	12,000 profesoras y profesores de asignatura
Principio operativo	Primero definitividad mediante concurso abierto; después, promoción A-B mediante concurso cerrado y dictamen favorable.

¡Por la democratización de la UNAM!

¡Por la dignificación del trabajo académico!

ÍNDICE

1. Introducción
2. Diagnóstico sintético
3. Justificación jurídica
4. El programa
5. Fondo de $132.9 mdp: dos sub-apartados
6. Mensaje a los afiliados al SITTAUNAM
7. Ruta crítica de implementación y legislativa del programa 2026
8. Metodología
9. Algunas reglas operativas clave del programa.

Bibliografía y fuentes documentales

1.1. Introducción

El presente documento Integra, bajo un marco lógico, la información cuantitativa, jurídica, presupuesta! y académica desarrollada para sustentar la creación de una partida presupuestal! etiquetada destinada al Programa Especial de Carrera Académica y Estabilidad Docente para Profesoras y Profesores de Asignatura de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se trata de un fondo mixto con tres sub-apartados claramente diferenciados: uno destinado a un programa especial de carrera académica y estabilidad docente, otro para concursos de oposición abiertos orientados a obtener definitividad y el último para una previsión contingente futura que permita cubrir promociones de A a B mediante concursos de oposición cerrados para profesoras y profesores de asignatura definitivos.

La estructura propuesta responde a una lógica jurídica y presupuestal más sólida que atiende una necesidad pública en el marco del respeto a la autonomía universitaria: se aportan recursos que reconocen y apoyan la labor docente del profesor de asignatura, como parte del programa y adicional a ello se financia el procedimiento para la obtención de definitividad de acuerdo a la normativa universitaria; después, sólo si procede jurídicamente y existe dictamen favorable de los órganos universitarios competentes, se destina y utiliza la previsión para financiar el cambio de categoría de A a B.

La propuesta responde a un problema público: la docencia universitaria se sostiene ampliamente en profesoras y profesores de asignatura, cuya labor excede la hora frente a grupo y abarca tutoría, asesoría de titulación, evaluación, preparación de materiales, actualización disciplinaria, innovación pedagógica y participación colegiada. Sin embargo,

buena parte de esas labores permanece sin reconocimiento proporcional en la estructura salarial ordinaria, lo cual vulnera las condiciones en las que atienden a los alumnos y la educación pública universitaria.

El documento articula cinco niveles de evidencia: la evolución de la matrícula y del presupuesto real de la UNAM; la situación salarial real del profesorado de asignatura; el peso estructural de esta figura académica; la evidencia académica de precariedad y desigualdad laboral aportada por Solares y Vera, el Centro de Análisis Multidisciplinario y César Enrique Pineda; y el marco jurídico que permite presentar la demanda ante la Cámara de Diputados como iniciativa presupuestal ciudadana. Este documento se entrega como una propuesta de política pública resultado del análisis y formulación en un marco lógico tal como lo exige o indican:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente artículos 74 y 134.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría, LFPRH.
- Sistema de Evaluación del Desempeño, SED.
- Presupuesto basado en Resultados, PbR.
- Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal.
- Lineamientos para la Vinculación de la Matriz de Indicadores para Resultados y las Reglas de Operación de los Programas Presupuestarios.
- Guías metodológicas de SHCP, SFP y CONEVAL sobre Matriz de Indicadores para Resultados y Metodología de Marco Lógico.
- Normativa de CONEVAL para programas sociales y evaluación de programas federales.

Tabla 1: Síntesis del marco lógico

Elemento	Síntesis
Problema público	Precariedad estructural de profesores de asignatura y falta de reconocimiento presupuestal de carga académica integral.
Instrumento propuesto	Partida presupuestal federal etiquetada, adicional al presupuesto ordinario de la UNAM.
Programa	Programa Especial de Carrera Académica y Estabilidad Docente para Profesoras y Profesores de Asignatura.
Beneficiarios iniciales	12,000 profesoras y profesores de asignatura.
Apoyo	Hasta 10 horas-semana-mes complementarias.
Monto anual	$1,300 millones de pesos.

2. Diagnóstico

2.1. Crecimiento de matrícula y presión docente

Tabla 2. Matricula UNAM, 2003-2025

Indicador	200G	2025	Cambio absoluto	Cambio porcentual
Matrícula total	305,969	372,755	66,786	+21.8%
Bachillerato	107,848	106,087	-1,761	-1.6%
Licenciatura	172,444	232,106	59,662	+34.6%
Posgrado	23,875	33,851	9,976	+41.8%

La expansión de matrícula se concentra en licenciatura y posgrado. Ello incrementa necesidades de docencia, seguimiento, tutoría, actualización disciplinaría, asesorías de titulación y trabajo colegiado. La matrícula total creció 21.8%, pero la licenciatura creció 34.6% y el posgrado 41.8%, lo que evidencia presión específica en educación superior.

2.2 Presupuesto real y salario real

El presupuesto nominal de la UNAM aumentó entre 2009 y 2025, pero en términos reales, expresado en pesos de 2018, su crecimiento acumulado fue inferior al crecimiento de la

matrícula de licenciatura y posgrado. El salario real por hora-semana-mes del profesor ordinario de asignatura A permaneció prácticamente estancado en el periodo.

Tabla 3: Presupuesto real, salario real y matrícula

Indicador	200G	2025	Cambio
Presupuesto real UNAM, pesos de 2018	34,620.4 mdp	41,434.9 mdp	+19.7%
Salario real asignatura A por HSM	$370.50	$370.28	-0.06%
Salario real asignatura B por HSM	$421.36	$420.95	-0.10%
Matrícula licenciatura	172,444	232,106	+34.6%

2.3 Profesores de asignatura, carga y datos disponibles

Tabla 4. Profesores de asignatura: datos disponibles y estimación

Año	Profesor de asignatura	Tipo de Dato	Crecimiento respecto de 2014
2014	22,684	Dato DGAPA reproducido en fuente secundaria	0.0 %
2020	24,421	Dato DGAPA citado en nota periodística	+7.66%
2025	26,687	Estimación: 43,749 personas académicas x 61%	+17.65%

Gráfica 1. Crecimiento de matrícula de educación superior y profesores de respecto de 2014

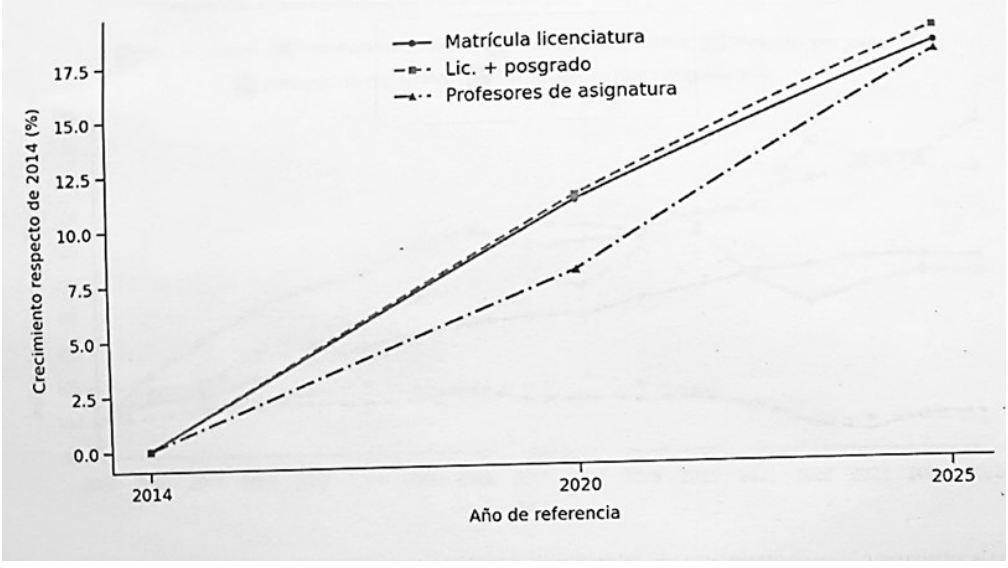
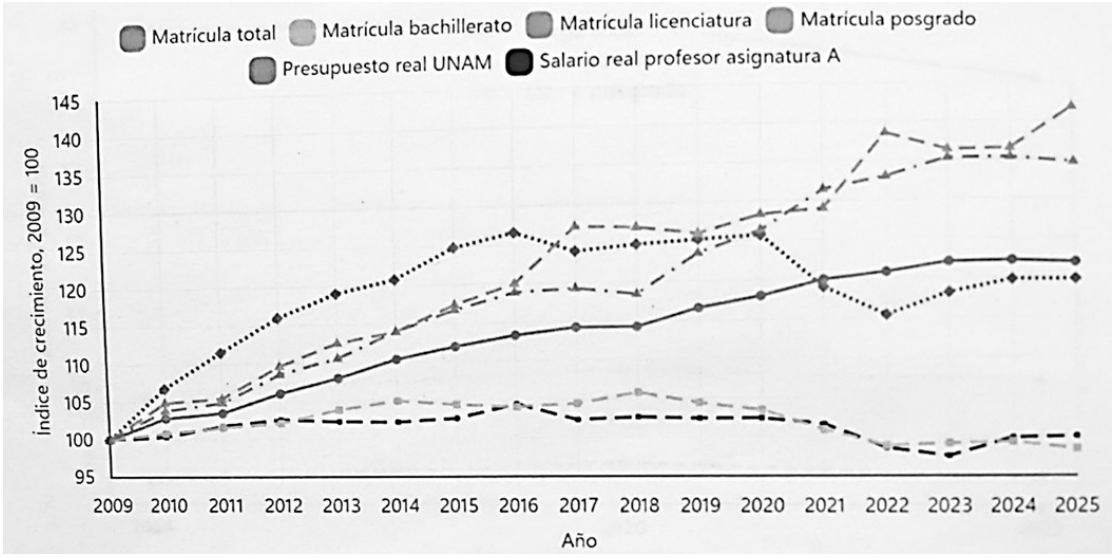


Tabla 5. Alumnos por profesor de asignatura, con datos disponibles

Año	Carga total	Carga licenciatura	Carga licenciatura +posgrado
2014	14.89	8.67	9.87
2020	14.78	8.92	10.17
2025	13.97	8.70	9.97

Gráfica 2: UNAM: Crecimiento indexado de matrícula, presupuesto real y salario real, 2009-2025

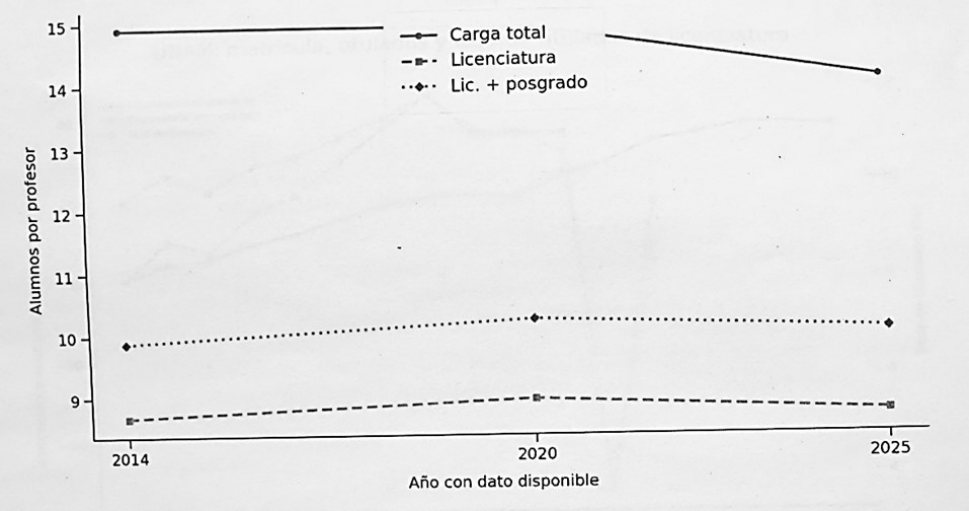


La docencia universitaria se sostiene de manera significativa en profesoras y profesores de asignatura, con crecimiento de matrícula superior al crecimiento real del presupuesto y con estancamiento del salario real por hora-semana-mes. El cuadro* resumen del diagnóstico demuestra la necesidad de establecer una ruta de intervención presupuestal en el marco de la autonomía universitaria y con el Estatuto del Personal Académico.

Tabla 6. Diagnóstico cuantitativo sintético

indicador	200G	2025	Cambio
Matrícula total	305,969	372,755	+21.8%
Matrícula licenciatura	172,444	232,106	+34.6%
Matrícula posgrado	23,875	33,851	+41.8%
Presupuesto real UNAM	34,620.4 mdp	41,434.9 mdp	+19.7%
Salario real HSM asignatura A	$370.50	$370.28	-0.06%

Gráfica 3: Carga de alumnos por profesor de asignatura



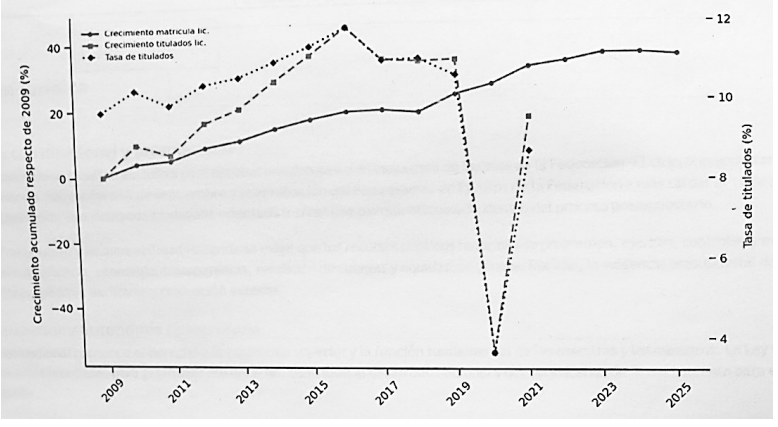
2.4 Titulación y acompañamiento académico

La tasa de titulados fue calculada como titulados de licenciatura entre matrícula de licenciatura. La serie verificada en este estudio quedó completa hasta 2021; por integridad metodológica no se imputaron datos 2022-2025.

Tabla 7. Tasa de titulados de licenciatura

Año	Matrícula licenciatura	Titulados	Tasa de titulados
2009	172,444	16,970	9.84%
2016	204,940	24,405	11.91%
2020	217,808	7,938	3.64%
2021	226,575	19,778	8.73%

Gráfica 4: UNAM: matrícula, titulados y tasa de titulados de licenciatura



2.5 Evidencia académica y de análisis sobre precariedad

Tabla 8. Evidencia académica y de análisis integrada

Fuente	Hallazgo relevante	Aporte al diagnóstico
Solares y Vera (2023)	Analizan desigualdad laboral y salarial entre profesores de asignatura y de tiempo completo en la UNAM, con estimación de ingresos de más de 30 mil académicos.	Sostiene que la precariedad es estructural y se reproduce mediante concentración de recursos y oportunidades.
CAM (2021)	Documenta pérdida de poder adquisitivo del salario académico y señala que profesores ordinarios de asignatura y ayudantes concentraban 74% de los nombramientos.	Muestra que el problema salarial no es coyuntural, sino de poder adquisitivo y diseño l institucional.
Pineda (2022)	Señala que profesores de asignatura son la fuerza laboral docente más numerosa y que muchos acumulan antigüedad de 12 a 14 años o más bajo temporalidad.	Justifica la urgencia de carrera académica, estabilidad y reconocimiento de trabajo fuera del aula.

3. Justificación jurídica

3.1. Fundamento constitucional y presupuestal

La Cámara de Diputados tiene facultad exclusiva para aprobar anualmente el Presupuesto de Egresos de la Federación. El ciclo presupuestario prevé la entrega del paquete económico a más tardar el 8 de septiembre y la aprobación del Presupuesto de Egresos de la Federación a más tardar el 15 de noviembre. Esta atribución permite presentar una demanda ciudadana orientada a crear una partida etiquetada dentro del proceso presupuestario. La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria exige que los recursos públicos federales se programen, ejerzan, controlen y evalúen con criterios de legalidad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia, rendición de cuentas y equidad de género. Por ello, la exigencia presupuestal debe tener reglas de operación, indicadores, padrón, auditoría y evaluación externa.

3.2. Educación superior y autonomía universitaria

El artículo 3o. constitucional reconoce el derecho a la educación superior y la función fundamental de las maestras y los maestros. La Ley General de Educación Superior establece bases para garantizar ese derecho, contribuir al desarrollo nacional y definir criterios de financiamiento para el servicio público de educación superior. La propuesta respeta la autonomía universitaria porque no impone nombramientos, definitividad automática, planes de estudio ni órganos académicos externos. El Congreso puede asignar recursos etiquetados, pero la UNAM debe operar el programa conforme a su legislación, órganos colegiados, Estatuto del Personal Académico y procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

3.3. Compatibilidad con la normatividad UNAM y PEPASIG

El Estatuto del Personal Académico reconoce que las funciones del personal académico incluyen impartir educación, formar profesionistas, realizar actividades académicas y participar en la dirección y administración de actividades académicas. La propuesta reconoce esas actividades como carga académica integral complementaria. Et PEPASIG reconoce productividad y rendimiento del profesorado de asignatura mediante un estimulo que no forma parte del salario nominal ni constituye ingreso fijo, regular o permanente. El Programa Especial debe ser compatible con PEPASIG, sin sustituirlo ni disminuirlo.

Tabla 9. Instancias de gestión legislativa sugeridas

Comisión o Instancia	Justificación de competencia
Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública	Competente para analizar, modificar y aprobar asignaciones presupuestarias en el PEF
Comisión de Educación	Competente por tratarse de educación superior pública, calidad docente, permanencia y titulación.
Comisión de Trabajo y Previsión Social	Competente por la dimensión laboral, salarial, estabilidad y derechos del personal académico.
Comisión de Ciencia, Tecnología e Innovación	Competente por la vinculación con formación científica, tecnológica e innovación educativa.
Grupos parlamentarios y diputaciones de la Ciudad de México	Actores de incidencia política para incorporar reservas, puntos de acuerdo y ampliaciones presupuestales.

La Cámara de Diputados cuenta con facultad para aprobar el Presupuesto de Egresos de la Federación y puede crear partidas etiquetadas para fines públicos, incluida la educación superior. Sin embargo, la autonomía universitaria impide que el Poder Legislativo sustituya a la UNAM en decisiones de ingreso, promoción, permanencia, definitividad o categoría del personal académico.

Por ello, la partida de $132.9 mdp se reclasifica como un fondo que financia condiciones operativas y previsiones presupuéstales, pero no ordena ni produce promociones automáticas. La UNAM conserva la facultad de convocar, evaluar, dictaminar y resolver mediante sus consejos técnicos, comisiones dictaminadoras y demás órganos competentes.

Tabla 10. Separación de competencias: Cámara de Diputados y UNAM.

Tema	Papel de Cámara de Diputados	Papel de la UNAM
Presupuesto	Aprueba partida etiquetada.	Administra y ejerce conforme a reglas.
Concursos abiertos	Financia condiciones operativas.	Convoca, evalúa y resuelve.
Definitividad	No la otorga.	La decide mediante órganos competentes.
Promoción A-B	Prevé suficiencia presupuestal futura.	Dictamina si procede mediante concurso cerrado.
Transparencia	Puede exigir informes.	Publica padrón anonimizado, indicadores y resultados.

4. El programa

4.1. Nombre, objetivo general y población objetivo

Nombre: Programa Especial de Carrera Académica y Estabilidad Docente para Profesoras y Profesores de Asignatura de la UNAM.

Objetivo general: financiar una carga académica integral complementaria para profesoras y profesores de asignatura de la UNAM, con el propósito de fortalecer (a calidad docente, la tutoría, la asesoría de titulación, la estabilidad académica y la construcción gradual de trayectorias de carrera académica.

Población objetivo inicial: hasta 12,000 profesoras y profesores de asignatura con nombramiento vigente, al menos tres años de antigüedad académica, evaluación satisfactoria y participación en actividades de carga académica integral.

4.2. Composición del programa

Tabla 11. Presupuesto actualizado del programa

Componente	Monto anual actualizado
Reconocimiento de hasta 10 HSM calculado con nivel A	$747.5 mdp
Prestaciones, costos asociados y operación del programa base	$224.2 mdp
Formación docente y actualización	$180.0 mdp
Concursos, evaluación y gestión del programa base	$50.0 mdp
Transparencia, tablero público y evaluación externa	$25.0 mdp
Fondo de transición para carrera académica	$75.0 mdp
Fondo para concursos abiertos, definitividad y previsión A-B	$132.9 mdp
Total actualizado solicitado	$1,432.9 mdp
Total programático redondeado	$1,433.0 mdp

Gráfica 5: Clasificación del presupuesto inicial: Composición presupuestal actualizada del programa

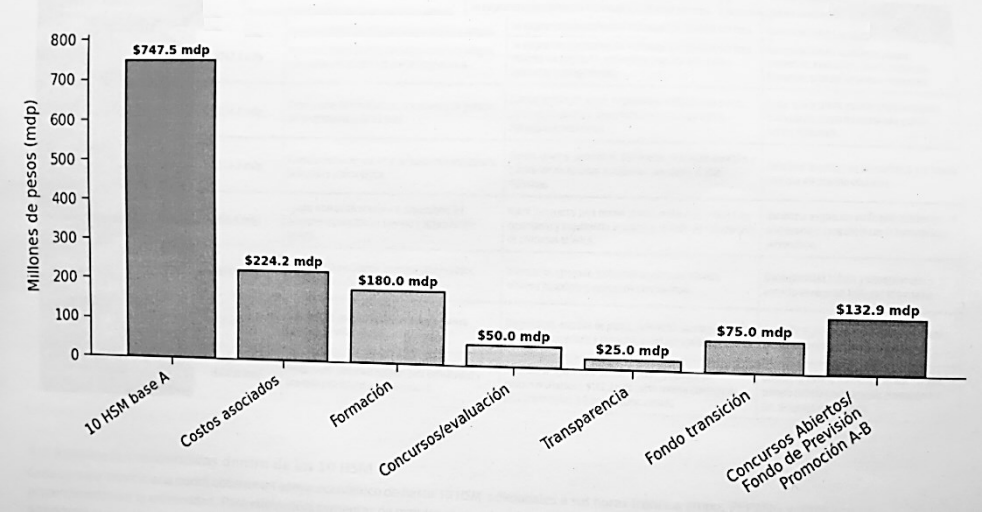


Tabla 12. Uso de los apartados presupuestados en el programa

Uso de los apartados de la composición presupuestal actualizada

Programa Especial de Carrera Académica y Estabilidad Docente para Profesoras y Profesores de Asignatura de la UNAM

Apartado presupuestal	Monto	Uso principal	Operación y condiciones	Resultado esperado
10 HSM base A	$747.5 mdp	Reconocer hasta 10 HSM de carga académica integral calculadas con el valor tabular de Asignatura A.	Se asigna con plan semestral individual. Las 10 HSM son tope máximo, no asignación automática; requiere actividades aprobadas y comprobables.	Reconocer trabajo académico integral: planeación, evaluación, tutoría, materiales, formación, acompañamiento e innovación.
Costos asociados	$224.2 mdp	Cubrir costos administrativos, operativos y de gestión del programa base de 10 HSM.	Incluye gestión de pagos, expedientes, validación de planes, sistemas de control y seguimiento. No sustituye salario, PEPASIG ni prestaciones.	Evitar que la UNAM absorba con presupuesto ordinario los costos de operar una partida federal etiquetada.
Formación	$180.0 mdp	Financiar formación docente, actualización disciplinaria, pedagógica y tecnológica.	Cursos, talleres, seminarios, diplomados, formación didáctica y producción de recursos académicos vinculados al plan individual.	Fortalecer la calidad de la enseñanza y la mejora continua del proceso educativo.
Concursos/evaluación	$50.0 mdp	Apoyar evaluación académica, seguimiento del programa, convocatorias internas y dictaminación general.	Rubro transversal para revisar planes, evidencias, criterios de desempeño y seguimiento académico; distinto del subapartado de concursos abiertos.	Garantizar asignación verificable, académica, no discrecional y compatible con la normatividad universitaria.
Transparencia	$25.0 mdp	Financiar tablero público, padrones anonimizados, informes y evaluación externa.	Información agregada, protección de datos personales, informes periódicos y evaluación externa anual.	Dar legitimidad pública y demostrar uso correcto de recursos federales etiquetados.
Fondo de transición	$75.0 mdp	Financiar la transición institucional hacia carrera académica y estabilidad docente.	Diagnósticos, estudios de plazas, planeación de concursos, diseños de trayectoria y proyectos piloto por entidad.	Convertir el programa en política de mediano plazo, no apoyo aislado o coyuntural.
Concursos Abiertos/Fondo de Previsión Promoción A-B	$132.9 mdp	Fondo mixto: concursos abiertos para definitividad y previsión para futuras promociones A-B.	Se divide en $30.7 mdp para operación inmediata de concursos abiertos y $102.3 mdp como reserva contingente para promociones A-B por concurso cerrado.	Ordenar la carrera académica en dos tiempos: primero definitividad, después promoción A-B con dictamen y suficiencia.

4.3 Actividades reconocidas dentro de las 10 HSM

Cada persona beneficiaría podrá obtener un apoyo económico de hasta 10 HSM adicionales a sus horas frente a grupo, PEPASIG y otros apoyos proporcionados por la universidad. Para ello deberá presentar de manera personal un Plan Semestral de Carga Académica Integral, en el que identificará las actividades que realizará durante el semestre, el número de HSM solicitadas y las evidencias que estará en condiciones de entregar. El apoyo podrá autorizarse hasta por 10 horas-semana-mes, pero el número final de HSM dependerá de la pertinencia, viabilidad y comprobabilidad del plan presentado. Ninguna persona beneficiaría estará obligada a realizar todas las actividades previstas en el programa. La obligación se limitará a las actividades aprobadas en su plan semestral.

Tabla 13: Actividades financiables dentro de las 10 HSM

Actividad	Justificación programática
Tutoría y acompañamiento académico	Favorece permanencia, regularidad y avance auricular.
Asesoría de titulación, tesis, tesina o proyecto terminal	Contribuye al cierre de trayectorias y titulación.
Formación docente y actualización disciplinaría	Cumple el derecho docente a capacitación y mejora continua.
Elaboración de materiales, recursos digitales y planeación didáctica	Reconoce trabajo previo y no visible de la enseñanza.
Evaluación de aprendizajes, revisión de trabajos y seguimiento académico	Reconoce tareas centrales de la docencia más allá del aula.
Participación colegiada en academias o comités curriculares	Integra a docentes de asignatura a la vida académica institucional.
Apoyo a estrategias de permanencia, egreso y titulación	Relaciona trabajo docente con resultados educativos.
Innovación pedagógica y uso de tecnologías educativas	Alinea docencia con innovación pública y desarrollo tecnológico.

Las actividades se determinarán según el siguiente tabulador y la evidencia entregable correspondientes:

Tabla 14. Tabulador de actividades a contemplar según HSM para la aplicación del programa

Bloque de actividad	*HSM* posibles	Evidencia
Planeación didáctica, materiales y recursos digitales	1 a 3 HSM	Programa, guía, aula virtual, materiales, secuencias.
Evaluación, revisión de trabajos y seguimiento académico	1 a 3 HSM	Rúbricas, retroalimentaciones, reportes de evaluación.
Tutoría y acompañamiento académico	1 a 3 HSM	Registro de estudiantes, bitácora o informe.
Asesoría de titulación	1 a 3 HSM	Carta, avance, bitácora, constancia.
Formación docente y actualización	1 a 2 HSM	Constancia, programa, participación.
Participación colegiada	1 a 2 HSM	Acta, minuta, convocatoria, constancia.
Innovación pedagógica o tecnológica	1 a 2 HSM	Recurso, plataforma, evidencia de uso.
Apoyo a permanencia, egreso o titulación	1 a 2 HSM	Informe de acciones, estudiantes atendidos.

Tope máximo: 10 HSM.

4.4 Ministraciones y periodicidad en la recepción del apoyo por ser beneficiaron del programa

La unidad de medida para otorgar el apoyo es la que indica el tabulador 2025 de profesor ordinario de asignatura nivel A: 519.08 pesos por Horas-Semana-Mes (HSM). El apoyo que podrá obtener en ministraciones quincenales durante un semestre un profesor o profesora de asignatura puede ser de hasta 5,190.80$, el cual podrá renovarse durante otros seis meses y estará sujeto a las requisitos, condiciones y plazos que establecen las reglas de operación del programa.

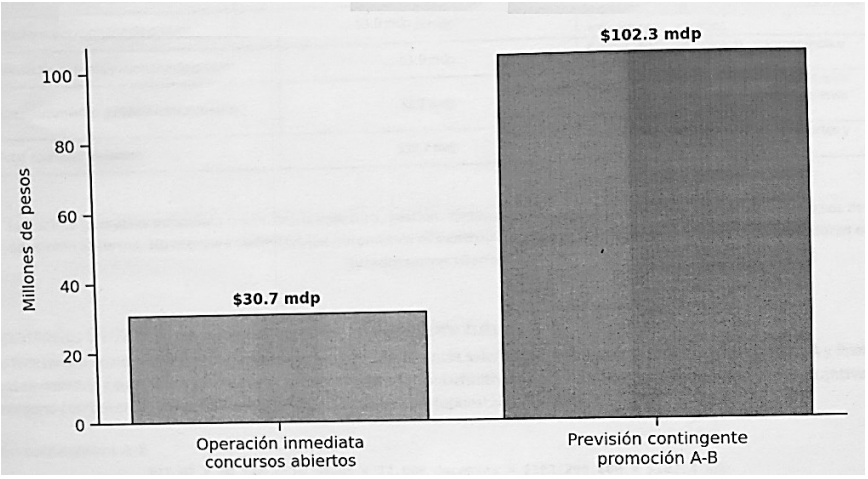
5. Fondo de $132.9 mdp: dos subapartados

La división de $30.7 mdp y $102.3 mdp supone dos naturalezas presupuéstales distintas dentro del mismo fondo. La primera parte se destina al gasto presente de operación de concursos abiertos para obtener definitividad. La segunda se reserva como previsión contingente futura para cubrir promociones A-B, sólo si dichas promociones se aprueban conforme a la normatividad universitaria.

Tabla 15. Lógica general de la división del fondo

Componente	Monto	Función
Partida operativa inmediata	$30.7 mdp	Financiar la organización y gestión de concursos abiertos para definitividad.
Reserva contingente futura A-B	$102.3 mdp	Prever recursos para pagar diferencia tabular 1 A-B si en el futuro hay promociones aprobadas.
Total	$132.9 mdp	Fondo mixto de operación presente y previsión futura.

Gráfica 6: Fondo de $132.9 mdp: dos subapartados presupuestales



5.1. Primer subapartado: $30.7 mdp para concursos abiertos

Este subapartado se refiere a gastos administrativos, técnicos, académicos y de gestión necesarios para poner en marcha concursos abiertos de oposición orientados a la definitividad de hasta 12,000 profesoras y profesores de asignatura. La partida no compra ni garantiza definitividad. Financia el procedimiento para que la UNAM pueda abrir, gestionar, evaluar y resolver concursos sin cargar esos costos al presupuesto ordinario.

Tabla 16. Distribución propuesta del subapartado operativo de 30.7 mdp

Subcomponente operativo	Monto sugerido	Finalidad
Línea base y padrón inicial	$6.0 mdp	Identificar profesores de asignatura interinos, antigüedad, horas, categoría, entidad académica y situación contractual.
Convocatorias y gestión de concursos abiertos	$8.5 mdp	Preparar convocatorias, publicar procesos, recibir solicitudes, validar documentos y ordenar expedientes.
Comisiones dictaminadoras, jurados y apoyo técnico	$7.5 mdp	Financiar gestión académica, dictaminación, l apoyo documental y operación administrativa de concursos.
Plataforma de seguimiento y transparencia	$3.5 mdp	Crear tablero público, padrón anonimizado, indicadores y reportes.
Evaluación externa y auditoría de proceso	$3.0 mdp	Revisar legalidad, eficacia, transparencia y cumplimiento de metas.
Acompañamiento jurídico-administrativo	$2.2 mdp	Apoyar recursos de revisión, interpretación normativa, informes al Congreso y defensa institucional del programa.
Total operativo inmediato	$30.7 mdp	Operación integral de concursos abiertos y procesos de definitividad.

5.2 Segundo subapartado: $102.3 mdp como previsión contingente futura A-B

El segundo subapartado funcionará como previsión contingente para cubrir la diferencia salarial entre Profesor Ordinario de Asignatura A y Profesor Ordinario de Asignatura B, pero sólo si se cumplen condiciones jurídicas y académicas posteriores: definitividad pre-

via cuando proceda, requisitos sustantivos de la categoría B, dictamen favorable de órgano competente, carga HSM reconocida y suficiencia presupuestal recurrente.

Cálculo de la previsión contingente A-B:

$71.02 x 10 HSM x 12 meses x 12,000 docentes = $102,268,800 = $102.3 mdp

Tabla 17. Cálculo de la previsión contingente para futuras promociones A-B

Concepto	Cálculo	Resultado
Profesor Ordinario de Asignatura A	Tabulador 2025	$519.08 por HSM
Profesor Ordinario de Asignatura B	Tabulador 2025	$590.10 por HSM
Diferencia A-B	$590.10-$519.08	$71.02 por HSM
Diferencia mensual por 10 HSM	$71 02x10	$710.20
Diferencia anual por persona	$710.20x12	$8,522.40
Previsión para 12,000 docentes	$8,522.40x12,000	$102.3 mdp

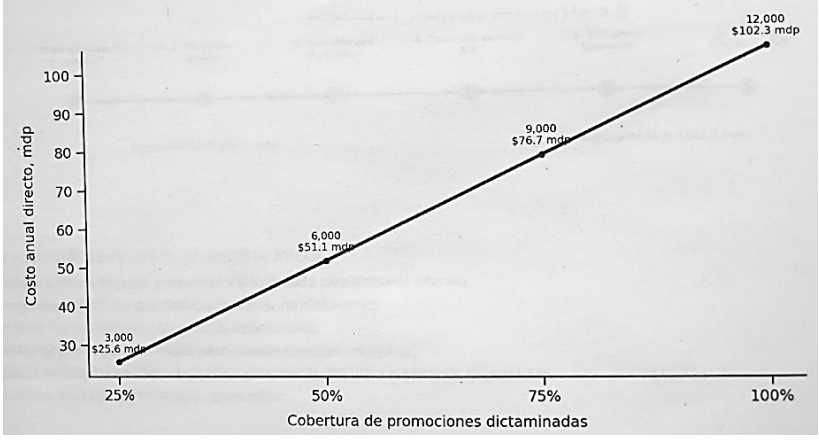
5.3 Escenarios graduales de uso de la previsión A-B

La reserva de $102.3 mdp no significa que se pague de inmediato a 12,000 personas. Representa una previsión máxima. Si el avance de concursos cerrados de promoción es gradual, la reserva puede ejercerse por etapas conforme existan dictámenes favorables.

Tabla 18. Escenarios de uso gradual de la reserva contingente A-B

Escenario futuro de promoción A-B	**Profesores promovidos**	Costo anual directo estimado
25% de la población objetivo	3,000	$25.6 mdp
50% de la población objetivo	6,000	$51.1 mdp
75% de la población objetivo	9,000	$76.7 mdp
100% de la población objetivo	12,000	$102.3 mdp

Gráfica 7: Escenarios de uso de la previsión contingente A-B



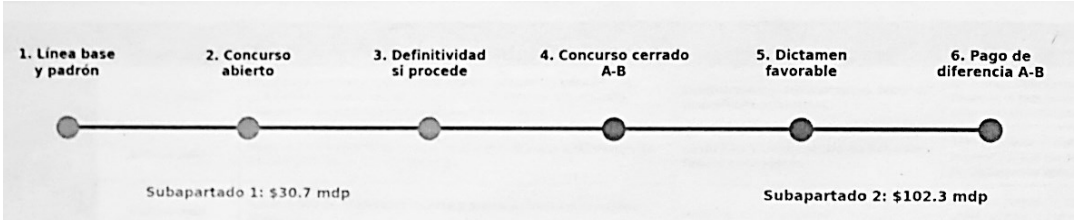
5.4 Arquitectura del fondo

Tabla 19: Arquitectura actualizada del fondo

Bolsa	Monto	Tipo de gasto	Momento de ejercido	Condición
Bolsa 1: operación inmediata	$30.7 mdp	Administrativo, académico, técnico y evaluativo	Presente	Apertura y gestión de concursos abiertos.
Bolsa 2: previsión A-B	$102.3 mdp	Salarial contingente	Futuro	Sólo si hay promoción A-B dictaminada.
Total	$132.9 mdp	Mixto	Presente y futuro	Sujeto a reglas de operación.

Gráfica 8:

Ruta del fondo: primero definitividad, después promoción A-B



5.5 Ventajas de la reclasificación de la propuesta inicial

Corrige la vulnerabilidad jurídica de pedir promoción A-B inmediata para personal interino.

Respeta la autonomía universitaria porque financia procesos, no dictámenes.

Permite iniciar con línea base y concursos abiertos de definitividad.

Conserva la posibilidad de promoción A-B futura para quienes cumplan requisitos.

Hace más defendible la solicitud ante Cámara de Diputados, UNAM, DGAPA y órganos de fiscalización.

Separa dos actos jurídicos distintos: definitividad y promoción

Tabla 20. Desglose de la utilización de las partidas para concursos abiertos de definitividad y concursos cerrados para cambio de categoría A a B

(Desglose del apartado Concursos Abiertos / Fondo de Previsión Promoción A-B; Fondo mixto de $132.9 mdp: operación presente y previsión futura condicionada; Primero se financia el procedimiento para obtener definitividad; después, sólo si procede jurídicamente y existe dictamen universitario favorable, se usa la previsión para financiar el cambio de categoría A a B).

Subapartado	Monto	Uso específico	Naturaleza del gasto
Operación Inmediata de concursos abiertos para definitividad	$30.7 mdp	Línea base, padrón_inicial, convocatorias, gestión de expedientes, comisione*, dictaminadoras, jurados, plataforma dé seguimiento, evaluación externa y apoyo jurídico-administrativo.	Gasto presente, administrativo, técnico, académico y evaluativo.
Previsión contingente para promoción A-B	$102.3 mdp	Reserva para cubrir la diferencia tabular A*8 sobre una referencia_de 10 HSM para hasta 12,000 docentes.	Gasto futuro condicionado, de naturaleza salarial contingente.
Total del fondo	$132.9 mdp	Fondo mixto de operación presente y previsión_futura para carrera académica.	Mixto: presente y futuro.

Fórmula de la previsión contingente A-B: $71.02 x 10 HSM x 12 meses x 12,000 docentes = $102.3 mdp

Escenario futuro	Profesores promovidos	Costo anual directo estimado
25% de la población objetivo	3,000	$25.6 mdp
50% de la población objetivo	6.000	$51.1 mdp
75% «fe la población objetivo	9,000	$76 7 mdp
100% de la población objetivo	12,000	$102.3 mdp

6. Resultados esperados y evaluación

Tabla 21. Resultados esperados e indicadores actualizados

Resultado esperado	Indicador
Reconocimiento de carga académica integral	12,000 beneficiarios y hasta 10 HSM reconocidas, según plan semestral.
Definitividad mediante concurso abierto	Concursos abiertos convocados, expedientes recibidos y dictámenes emitidos.
Promoción A*B sólo para definitivos con dictamen favorable	Número de promociones cerradas aprobadas y monto de reserva ejercido.
Transparencia presupuesta!	Padrón anonimizado, tablero público e informe anual al Congreso.
Carrera académica gradual	Avance por etapas: línea base, definitividad, promoción y evaluación.

Los resultados esperados se organizan en tres horizontes: corto plazo, mediano plazo e impacto. El programa no debe evaluarse únicamente por recursos ejercidos, sino por su capacidad para fortalecer la docencia, (a estabilidad académica, la permanencia estudiantil y la titulación.

Tabla 22. Resultados esperados por horizonte temporal

Horizonte	Resultado esperado	Indicadores sugeridos
Corto plazo, 1 año	Implementación ordenada y transparente.	Padrón, horas reconocidas, presupuesto ejercido, informes semestrales.
Mediano plazo, 2 a 3 años	Mayor tutoría, asesoría y participación académica.	Número de tutorías, asesorías de titulación, materiales y cursos de formación.
Impacto, 3 a 5 años	Mejora en trayectoria estudiantil y estabilidad docente.	Tasa de titulados, permanencia, reprobación, rotación docente, concursos de definitividad.

Tabla 23: Esquema de evaluación y rendición de cuentas

Tipo de evaluación	Responsable sugerido	Periodicidad	Producto
Seguimiento operativo	UNAM / DGAPA / entidades académicas	Trimestral	Informe de avance físico- financiero.
Evaluación académica	Comisión universitaria de seguimiento	Semestral	Informe de actividades y desempeño.
Evaluación externa	Instancia técnica independiente	Anual	Reporte de resultados e impacto.
Informe legislativo	UNAM ante Cámara de Diputados	Anual	Informe de uso de partida etiquetada.

Bibliografía y fuentes documentales

[1] **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. Arts. 3o., 74 fr. IVy 134. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[2] **Ley General de Educación Superior**. Arts. 1 y 2. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

[3] **Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria**. Arts. 1 y 2. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH.pdf

[4] **Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030**. Ejes sobre bienestar, trabajo, innovación pública y educación superior. https://www.dof.gob.mx/2025/PRESREP/PND%202025-2030.pdf

[5] **Estatuto del Personal Académico de la UNAM.** Arts. 5,6,35, 36, 37, 66, 67 y 81 a 85. https://www.dgoae.unam.mx/ConsejoAsesor_old/pdf/EPA.pdf

[6] **DGAPA-UNAM, Anuario de Estadísticas del Personal Académico 2025**. Planta académica, figuras académicas y datos de antigüedad. https://dgapa.unam.mx/images/estadistica/anuario_estadisticas_dgapa_2025.pdf

[7] **AAPAUNAM-UNAM, Tabulador Salarial 2025**. Profesor ordinario de asignatura A y B. https://www.aapaunam.mx/transparencia/assets/tabulador_de_salarios_2025.pdf

[8] **DGAPA-UNAM, Reglas de Operación PEPASIG 2026**. Referencia de estímulo no salarial sujeto a evaluación, https: / /dgapa. unam. mx/images/pepasig/2026_pepasig_reglas_operacion. pdf

[G] **Solares, I. G. y Vera, H. (2023).** Precariedad laboral y desigualdad salarial en la UNAM. https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/61081

[10] **Centro de Análisis Multidisciplinario, CAM (2021).** Poder adquisitivo del salario de profesoras y profesores en la UNAM. https://cam.economia.unam.mx/reporte- de-investigacion-especial-135-el-poder-adquisitivo-del-salario-de-las-profesoras-y-los-profesores-en-la-unam-2001-2021/

Ponencia 48

Profe. Cesar Soto Morales
FES Aragón, UNAM

Compañeras y compañeros:

Hoy estamos aquí para hablar de una realidad que durante demasiado tiempo ha permanecido normalizada en nuestra universidad: la injusticia laboral que viven cientos de profesores de asignatura.

Nos han querido convencer de que debemos agradecer tener un grupo, un contrato o algunas horas de clase. Nos han querido hacer creer que debemos guardar silencio para no incomodar a las autoridades. Pero hoy quiero decirlo con toda claridad: trabajar en la universidad no es un favor que nos hacen; es un derecho que hemos ganado con nuestro trabajo, con nuestra preparación y con nuestro compromiso con nuestros estudiantes.

La primera injusticia es la asignación irregular de materias. Semestre tras semestre, a profesores de asignatura se les retiran grupos y horas de clase para ser asignados a profesores de tiempo completo. No hablamos de criterios académicos transparentes ni de necesidades institucionales claramente justificadas. Hablamos de decisiones discrecionales que afectan directamente el sustento económico de las familias de nuestros compañeros.

La segunda injusticia es la falta de transparencia en los concursos para las plazas de tiempo completo. ¿Cómo podemos hablar de excelencia académica cuando muchos concursos parecen estar diseñados para que gane quien las jefaturas y coordinaciones ya han decidido previamente? ¿Cómo podemos hablar de igualdad de oportunidades cuando la cercanía con el poder vale más que los méritos académicos?

Las plazas universitarias no deben heredarse entre grupos de poder ni repartirse entre allegados. Las plazas universitarias deben ganarse por capacidad, por trayectoria, por preparación y por compromiso con la educación pública.

La tercera injusticia es la no renovación de contratos de profesores altamente capacitados. Profesores con maestrías, doctorados, décadas de experiencia y actualización permanente son desplazados sin consideración alguna. Mientras tanto, vemos cómo se asignan materias a personas recién egresadas cuya principal ventaja no siempre es su formación académica, sino sus relaciones con quienes toman las decisiones.

Y aquí debemos decir algo que muchos piensan, pero pocos se atreven a expresar públicamente: pareciera que a algunas autoridades universitarias les interesa menos la preparación de sus profesores y más su lealtad hacia determinadas jefaturas y coordinaciones.

Eso es profundamente contrario al espíritu universitario.

La universidad debe formar ciudadanos libres y críticos, no profesores obedientes y agradecidos. Una universidad que premia la sumisión por encima del mérito está renunciando a uno de sus principios fundamentales: la excelencia académica.

Por eso, nuestra lucha no es individual. No se trata solamente de conservar unas horas de clase o de obtener una plaza. Nuestra lucha es por la transparencia, por la dignidad laboral y por el reconocimiento del trabajo académico.

Compañeras y compañeros, ningún profesor puede enfrentar solo estas injusticias. Por eso debemos fortalecer nuestro sindicato. Debemos seguir afiliando a más profesores, participar activamente y construir una organización cada vez más fuerte.

Porque un sindicato pequeño puede ser ignorado; un sindicato unido y organizado no puede ser ignorado.

No esperemos que otros defiendan nuestros derechos. Los derechos laborales no son regalos de las autoridades universitarias. Los derechos laborales son conquistas que se obtienen mediante la organización, la unidad y la lucha colectiva.

Quiero terminar con una reflexión que resume el espíritu de nuestra causa: el día que los trabajadores pierden el miedo y descubren la fuerza que tienen cuando están unidos, ninguna injusticia puede mantenerse en pie.

Compañeras y compañeros, no estamos aquí para pedir favores. Estamos aquí para exigir justicia.

¡Organicémonos, afiliémonos, levantemos la voz y defendamos la universidad que merecemos!

Porque nuestros derechos no se negocian, se defienden. Y la lucha que no se abandona, tarde o temprano, se conquista.

Ponencia 49

Profa. Lizbeth Soto Morales
FES Aragón, UNAM

La estabilidad laboral y el reconocimiento a la trayectoria académica como pilares de la Universidad Nacional Autónoma de México

Compañeras y compañeros delegados:

Comparezco ante este Honorable Congreso para poner a consideración una reflexión que considero de la mayor trascendencia para el presente y el futuro del personal académico de nuestra Universidad: la defensa de la estabilidad laboral y el respeto a la trayectoria académica de las y los docentes universitarios.

La Universidad Nacional Autónoma de México se ha consolidado como la máxima casa de estudios del país gracias al trabajo cotidiano de miles de profesoras y profesores que, durante décadas, han dedicado su vida a la enseñanza, la investigación y la formación de generaciones de universitarios. Sin embargo, esa vocación de servicio debe corresponderse con la certeza de que las decisiones administrativas que afectan nuestra carga académica, nuestros ingresos y nuestro desarrollo profesional se adopten con estricto apego a la legalidad, la transparencia y el respeto a nuestros derechos.

La estabilidad en el empleo constituye un derecho humano reconocido por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: por los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, como principios rectores de la justicia laboral: por el artículo 1o constitucional, que impone a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; así como por los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que reconocen que ninguna persona trabajadora debe ser afectada arbitrariamente en sus condiciones laborales sin causa objetiva y sin un procedimiento que respete las garantías de audiencia y debido proceso.

No puede perderse de vista que detrás de cada nombramiento, de cada grupo asignado y de cada hora de clase existe una historia de trabajo, preparación y compromiso institucional. Existen profesoras y profesores que han dedicado quince, veinte o treinta años al fortalecimiento de la Universidad, construyendo una trayectoria académica que no puede ser ignorada cuando se adoptan decisiones que afectan directamente sus condiciones de tra-

bajo.

La obtención de una definitividad por parte de una académica o un académico representa un derecho legítimo que debe ser plenamente respetado. No obstante, ello no exime a las autoridades universitarias de su obligación de ponderar los derechos concurrentes del resto del personal académico, buscando soluciones que armonicen los intereses institucionales con la protección de quienes han servido durante años a nuestra Universidad.

Toda decisión que implique la disminución de la carga académica, la afectación de los ingresos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo debe estar debidamente fundada y motivada, sustentarse en criterios objetivos, respetar el derecho de audiencia y considerar la experiencia, la antigüedad y el mentó académico de las personas, involucradas. La transparencia en la toma de decisiones fortalece la confianza institucional y evita que se generen percepciones de arbitrariedad o incertidumbre.

Por ello, propongo que este Honorable Congreso exhorte a las autoridades universitarias y a nuestra organización sindical para impulsar mecanismos que garanticen:

- Que toda modificación de la carga académica sea comunicada formalmente, mediante resolución fundada y motivada.
- Que se establezcan criterios claros, objetivos y transparentes para la asignación y reasignación de grupos.
- Que la antigüedad, la experiencia docente y la trayectoria académica sean consideradas expresamente en los procesos de programación académica.
- Que se fortalezcan los procedimientos de diálogo y conciliación antes de adoptar decisiones que afecten las condiciones laborales del personal académico.
- Que el STUNAM continúe desempeñando un papel activo en la defensa de la estabilidad laboral y dé los derechos colectivos e individuales de las profesoras y los profesores universitarios.

Defender la estabilidad laboral no significa oponerse al mérito académico ni a los concursos de oposición; significa exigir que el ejercicio de los derechos de una persona no implique la afectación injustificada de los derechos de otra. Significa fortalecer una cultura institucional basada en la legalidad, la equidad, la transparencia y el respeto mutuo.

La Universidad Nacional Autónoma de México se fortalece cuando protege a quienes han construido, con su trabajo cotidiano, su prestigio académico. Defender la estabilidad laboral es defender la calidad de la educación, la continuidad de los proyectos académicos y la dignidad del personal docente.

Hago un respetuoso llamado a este Congreso para que reafirmemos nuestro compromiso con la defensa de los derechos del personal académico y para que promovamos reformas y criterios que otorguen mayor certeza jurídica a la asignación de la carga docente, siempre en beneficio de nuestra Universidad y de su comunidad.

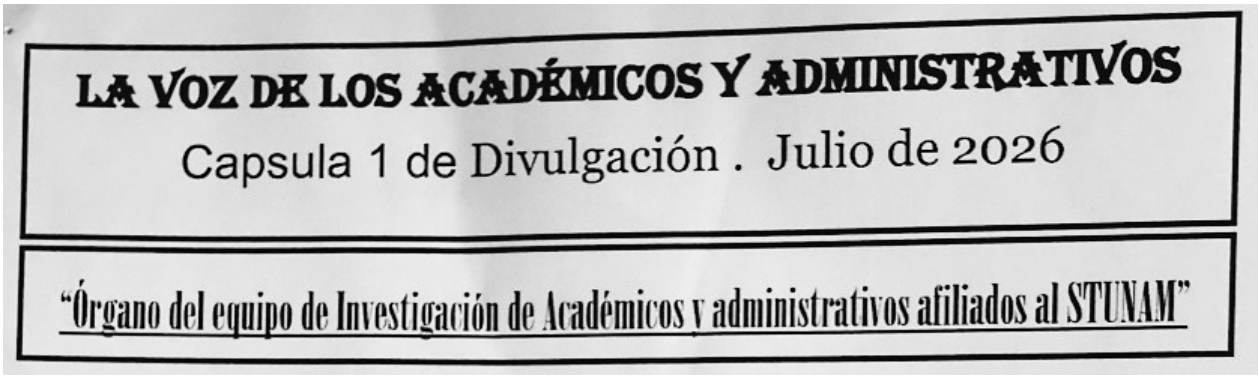
Porque la fortaleza de nuestro sindicato radica en la solidaridad entre sus integrantes; porque la defensa de los derechos de una profesora o de un profesor es la defensa de los derechos de todas y todos; porque la Universidad se construye con justicia, legalidad y respeto a la dignidad de quienes enseñamos.



Ponencia 50

Profa. Anallely Rosas, Profe. Jesús Manuel Tapia López

Facultad de Filosofía y Letras, UNAM



SEGUNDA PONENCIA AL XLIII CONGRESO GENERAL ORDINARIO

Compañeras y compañeros congresistas:

Hoy nos reunimos nuevamente en el máximo órgano de decisión de nuestro sindicato: el Congreso General Ordinario del STUNAM. Este espacio no solo representa el ejercicio democrático de nuestra organización, sino también la oportunidad de reflexionar sobre el rumbo de nuestro sindicato y de presentar propuestas que fortalezcan al sector académico.

Nuestra responsabilidad defender los derechos laborales conquistados durante décadas de lucha y construir las condiciones que permitan enfrentar los nuevos retos que vive la Universidad.

La estabilidad laboral del personal académico constituye uno de esos desafíos fundamentales. No puede hablarse de excelencia académica cuando prevalecen la incertidumbre laboral y la insuficiencia salarial. La estabilidad en el empleo no es un privilegio; es un derecho humano y laboral reconocido por nuestra Constitución, por la Ley Federal del Trabajo y por los convenios internacionales suscritos por el Estado mexicano.

Pero la defensa de esos derechos exige también un sindicato fuerte, democrático y plenamente legitimado. El STUNAM nació como un sindicato de institución. Esa es una de sus mayores fortalezas históricas. La reforma laboral de 2019 transformó profundamente el modelo de justicia laboral y de democracia sindical en nuestro país. Hoy corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral garantizar la legalidad de los procesos internos de los sindicatos y otorgar certeza jurídica a la representación de sus diri-

gentes y delegados.

No se trata de un simple trámite administrativo.

La toma de nota constituye el reconocimiento legal de quienes representan al sindicato y les permite ejercer plenamente la personalidad jurídica con la que actúan frente a la autoridad, frente al patrón y frente a los propios trabajadores.

Los artículos 376 y 377 de la Ley Federal del Trabajo establecen con claridad que el sindicato debe comunicar a la autoridad y al patrón los cambios de su directiva. Sin embargo, el reconocimiento legal de dichos cambios se perfecciona mediante el registro correspondiente y la expedición de la toma de nota por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Esa disposición tiene un propósito claro: brindar certeza jurídica a la representación sindical. Por lo tanto, resulta indispensable que el STUNAM registre oportunamente a sus delegados académicos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La personalidad jurídica de quienes representan a los trabajadores no puede quedar sujeta a interpretaciones ni generar incertidumbre.

Un sindicato que respeta sus propios procedimientos y cumple con la legislación laboral es un sindicato más fuerte para negociar, para defender el Contrato Colectivo de Trabajo y para enfrentar cualquier intento de vulnerar los derechos de sus agremiados.

Compañeras y compañeros:

La unidad sindical no se decreta; se construye sobre la confianza, la legalidad y el compromiso colectivo.

¡Por el bien de todo, primero los pobres académicos de asignatura de la UNAM!

Ponencia 51

Mtra. Juana Edith Pineda Oropeza
FES Acatlán, UNAM

A lo largo de todos estos Congresos a los que he asistido y por lo que he visto a lo largo de todos estos años, hemos lamentado el no poder tener la legitimidad del contrato colectivo de trabajo, es decir el respaldo de los derechos que el propio contrato privilegia, de lo cual nosotros no hemos disfrutado.

En todas las reuniones sindicales nos preguntamos el como podemos resolverlo, cual serla la ruta a seguir, de hecho nos avocamos a criticar, pero sin aportar una solución, hoy quiero decirles que si podríamos alcanzar una solución para este problema, el trabajo será arduo, delicado, tal vez iremos en contra de diversos intereses, pero para ello tendremos que UNIRNOS y no RENDIRNOS, tendremos que solicitar el apoyo de nuestros compañeros del área administrativa, revisar el actual contrato colectivo, revisar tabuladoras, niveles, perfiles, de todos los académicos que se dedican a la docencia, a la investigación o a la difusión, incluidos por supuesto los técnicos en la docencia. La tarea es difícil, pero no imposible.

Todo ello lo estaríamos logrando si el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO reconozca a los académicos como TRABAJADORES ESPECIALIZADOS, SIEMPRE QUE LA NUEVA ADMINISTRACIÓN DE ESTE SINDICATO NOS APOYE.

POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU.

UNIDOS VENCEREMOS.

Ponencia 52

Profa. Irma Curiel Rosas
FES Acatlán, UNAM

3 Propuestas al documento: Reforma Universitaria

La Universidad Nacional Autónoma de México debe asumir que la erradicación de la violencia de género no es un asunto secundario ni administrativo, sino una condición esencial para la vida universitaria, y la justicia social dentro de la institución...p. 16

1. Que se incluya, al interior del sindicato, un protocolo de “Clima en el aula, libre de violencia”.

Quien se dirige a ustedes, considera que es momento de sumergimos de manera profunda en nuestra práctica docente, y tomemos consciencia de que la violencia sexual en el ámbito educativo es una realidad pero también es real la existencia de denuncias falsas. Mi propuesta consiste en que nos demos a la tarea de archivar evidencias de nuestro. “Clima en el aula, libre de violencia”. Es decir, que en un formato coloquemos; fecha, lugar, hora, preguntemos de manera directa y por escrito a los estudiantes si ellos se sintieron violentados en la interacción con nosotros. Este cuestionario nos puede ayudar a identificar de manera preventiva si hay algo que debemos corregir en la interacción profesor. alumno y si lo guardamos puede servir de prueba de inocencia si está firmado por los estudiantes, en algún proceso legal.

El protocolo puede incluir también a nuestro sindicato, en relación a que extienda constancias donde se avale a los profesores que llevan este seguimiento. Quien hace la propuesta piensa que estos documentos pueden sumar a evidenciar que el docente que lo lleva a cabo es alguien que tiene la intención de crear un ambiente libre de violencia, con sus estudiantes. Quien escribe propone que dentro de nuestro compromiso ético, así como nos toca verificar que los contenidos de nuestro programa han quedado claros y totalmente cubiertos, ahora nos corresponde evidenciar que promovemos la cero tolerancia a la violencia.

Es fundamental que se reflexione y actúe de manera muy seria en relación a este tema,

(el suicidio del profesor Alberto) nos mueve en muchos aspectos pero aquí, queremos comentar, en relación al sentimiento de vulnerabilidad, que sin duda inundó al compañero y fue una de las emociones que le llevó a tomar la trágica decisión, ya que se vio envuelto en una experiencia de vida donde estaba situado en una completa indefensión al carecer de la más mínima evidencia de inocencia, ante un proceso legal, ¿Hasta dónde, todos y cada uno de los y las docentes, nos encontramos en la misma situación? Consideramos que esta propuesta puede funcionar de manera inmediata, ya que la crisis de la realidad ha cobrado la primera vida.

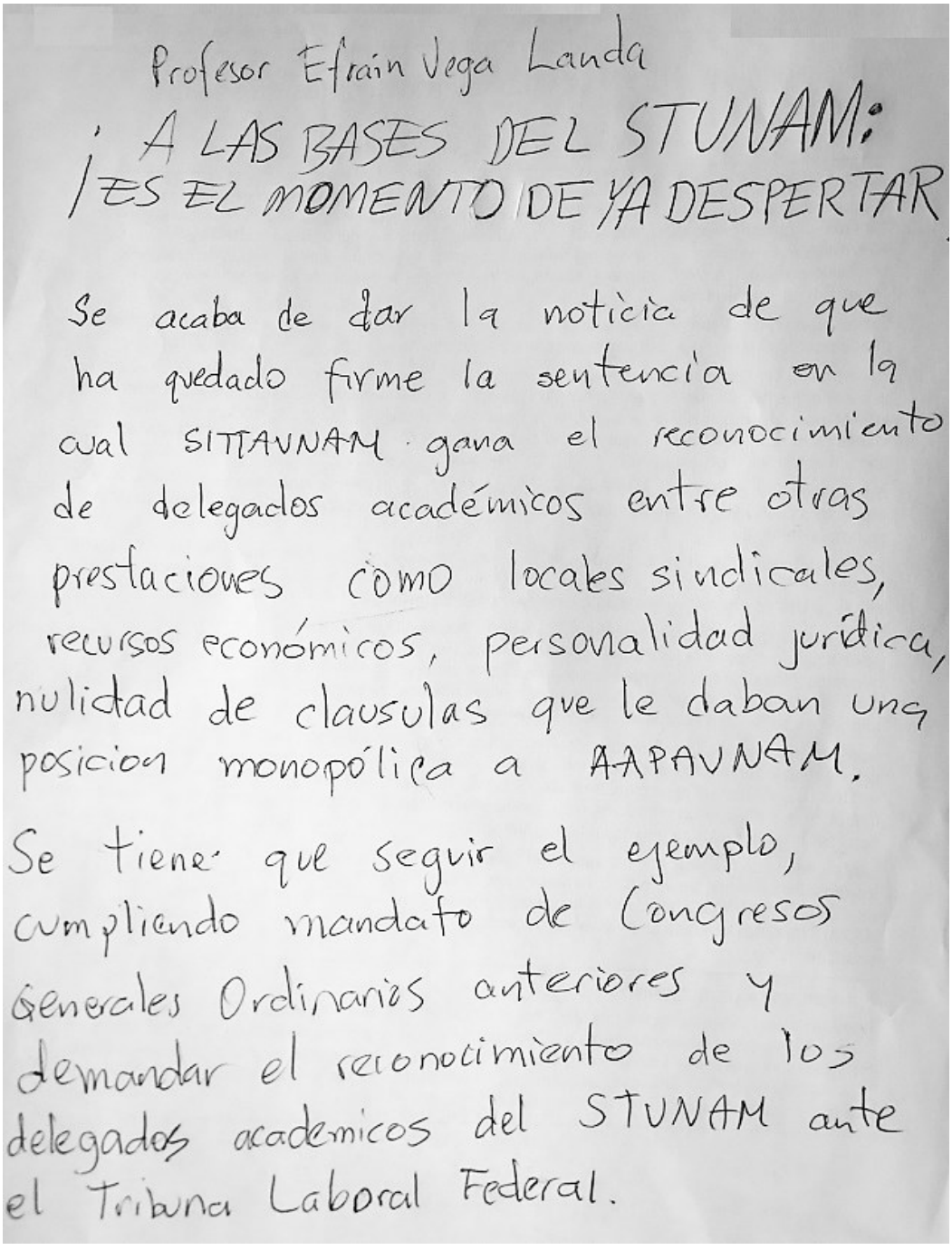
2. La siguiente propuesta es que en relación a saldar la deuda histórica de los profesores de asignatura, es que se maneje como “programa de recuperación laboral urgente” para que se pueda realizar a la brevedad, pues si esperamos a las reforma universitaria, tal vez cause daños que ya no sea posible enmendar, (queremos más suicidios, ahora por precariedad docente) Consideramos que es importante que se de seguimiento (al interior del sindicato) de los casos “delicados" de los docentes que viven situación de precariedad que aquí se han denunciado y no se han resuelto, para dar prioridad en las finanzas de las delegaciones, y se cumpla con los estatutos de nuestra organización, en relación al apoyo solidario.

3. Quitar del documento: ...*Resulta indispensable que todo proceso de designación de rectoría...* porque es apoyar la oligarquía que ha gobernado a la UNAM y va en contra de los principios democráticos, que urge se instauren en nuestra Institución.

Ponencia 53

Profe. Efraín Vega Landa
UNAM

A LAS BASES DEL STUNAM: ¡ES EL MOMENTO DE YA DESPERTAR



Profesor Efraín Vega Landa

¡A LAS BASES DEL STUNAM:
¡ES EL MOMENTO DE YA DESPERTAR

Se acaba de dar la noticia de que ha quedado firme la sentencia en la cual SITTAUNAM gana el reconocimiento de delegados académicos entre otras prestaciones como locales sindicales, recursos económicos, personalidad jurídica, nulidad de clausulas que le daban una posicion monopólica a AAPAUNAM.

Se tiene que seguir el ejemplo, cumpliendo mandato de Congresos Generales Ordinarios anteriores y demandar el reconocimiento de los delegados academicos del STUNAM ante el Tribuna Laboral Federal.

Ponencia 54

Dr. José Luis Espinoza Bermejo

UNAM

LA UNIVERSIDAD NACIONAL EN EL PROLEGÓMENO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Compañeras y compañeros delegados académicos,

Compañeras y compañeros administrativos presentes de quienes hemos recibido siempre el apoyo solidario cuando las circunstancias así lo han requerido

Muchas gracias por su asistencia.

Nuestra UNAM atraviesa tiempos convulsos. Las críticas se han intensificado tras quedar al descubierto fallas e irregularidades en los exámenes digitales de admisión a licenciatura. La implementación privatizada de este proceso en formato virtual derivó en resultados anómalos y en serios cuestionamientos sobre su seguridad. Frente a ello, algunos sectores —tanto de la derecha declarada como de la encubierta— han intentado reducir la crisis a un simple problema administrativo o, peor aún, responsabilizar únicamente a ciertos candidatos. Sin embargo, los sindicalistas sabemos que se trata de un fenómeno multifactorial que entrelaza la disrupción tecnológica con problemas estructurales históricos. Este hecho no puede analizarse únicamente desde la óptica administrativa ni limitarse a señalar a los aspirantes; es reflejo de una política universitaria que, al delegar funciones estratégicas a empresas externas, ha expuesto a la comunidad toda a un escenario de incertidumbre y sospecha.

Por ello, exigimos que la Comisión Técnica que se ha creado exprofeso no se limite a revisar el desempeño de los aspirantes, debe investigar a la empresa contratada, a los funcionarios responsables y a la administración que permitió la implementación sin controles científicos adecuados, incluso debe revisarse el diseño y contenido de los exámenes mismos. El sector académico del STUNAM debe tomar posición firme ante estos hechos y exigir su inclusión en la Comisión. Nuestro sindicato cuenta con científicas y científicos de altísimo nivel académico en todas las áreas del conocimiento capaces de coadyuvar a desentrañar este embrollo. Sin la participación y el aval del STUNAM, la crisis de credibilidad y de prestigio académico de nuestra UNAM se intensificará.

Más allá de las críticas que se hacen a las comisiones técnicas por su regular ineficacia para resolver los problemas y encontrar la verdad, consideramos que esta coyuntura es

una oportunidad histórica para que nuestro sindicato cambie esa perspectiva: que no solo sea integrante, sino también promovente de la conformación de comisiones técnicas en los en diversos casos, por ejemplo: Concursos de oposición para plazas docentes de asignatura y tiempo completo. Procesos electorales universitarios en consejos técnicos y órganos colegiados, atención de denuncias de acoso, discriminación y abuso de poder, entre otros muchos más.

La incorporación del STUNAM en estas comisiones no solo fortalecerá la transparencia, sino que contribuirá a debilitar los cacicazgos de directores, la burocracia clorada y esa burocracia alquimista que, siendo de plomo, pretende actuar y sentirse como si fuera de oro y que tanto daño han causado las dos a nuestra universidad. Así, la inclusión del STUNAM en estas instancias podrá impedir que procesos fundamentales queden bajo el control exclusivo de una élite administrativa.

Aquí, en nuestras reuniones sabatinas, hemos conocido numerosas denuncias de compañeros que se han visto vulnerados en sus derechos laborales y en la revisión de concursos de oposición. Tenemos incluso caso donde, después de meses de señalar las irregularidades cometidas por autoridades y jurado calificador, no se ha tenido una resolución favorable. De ahí surge la necesidad de que el STUNAM participe en estas comisiones, más allá de las normativas establecidas para estos casos.

Por ello, proponemos qué nuestro sindicato asuma un papel protagónico en la conformación de comisiones técnicas, no solo como integrante, sino como promotor activo de su creación en todos los ámbitos sensibles de la vida universitaria. Solo así podremos desmontar los cacicazgos y construir una universidad más justa, democrática y transparente.

Hoy como siempre, unidos venceremos

Viva el STUNAM

Ponencia 55

Profe. Marcos Espadas Reséndiz

FES Cuautitlán, Campus 4, UNAM

Tomemos los espacios de poder nuestras dependencias

Contexto

En las asambleas que tenemos en las delegaciones que tenemos en nuestras dependencias, en las que tenemos mensualmente en Comisiones Mixtas, en los Congresos anuales de nuestro Sindicato. Es común escuchar planteamientos diversos planteamientos como los siguientes: Cambios constitucional en la carta magna, en la ley orgánica, en estatuto académico, la Junta de gobierno que es la que define los directores en las dependencias y la rectoría de manera antidemocrática, estos cambios como podemos ver son necesarios y se pueden hacer a largo plazo.

En las tres reuniones también hay otros tipos de planteamientos el más común es la inestabilidad laboral, no hay concursos de oposición y el que define y aprueba la necesidad de estos concursos es el consejo técnico. Este es un espacio de poder en nuestras dependencias. Ganemos ese espacio de poder

Quien los define los resultados de los resultados de los exámenes de oposición es la Comisión Dictaminadora, Este es otro espacio de ganemos las Comisiones dictamina

Quien aprueba los resultados de los concursos de oposición. El Consejo técnico, ratifico Ganemos el Consejo Técnico

Cambios y actualizaciones en los planes de estudio de las carreras en estos cambios es común desaparecer asignaturas y por lo tanto dejan sin materia de trabajo a los profesores. Quien autoriza los cambios en los ¿planes de estudio en nuestras dependencias? El Consejo Técnico

¿Con que estructura vamos a ganar?

Según el informe de la secretaria de la Sección académica de STUNAM.

Tenemos 4692 afiliados al sindicato y en 47 entidades de la UNAM hay delegaciones académicas. Esto es a mediano plazo y corto plazo.

Finalmente

Propuesta que debe ser inmediata

Contexto en campo cuatro tenemos tres años que finanza no nos entrega esto recursos y seis años que tiene una parte pendiente en entregarnos

El 25% de las cuotas a las delegaciones deben de ser entregadas en tiempo y forma

Ponencia 56

43 Congreso General Ordinario STUNAM, Ciudad universitaria 31 de julio, 01 y 02 de agosto 2026.

Dra., Beatriz Martínez Domínguez
FES Aragón, UNAM

EL CONFLICTO DE LA INTERPRETACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO UNIVERSITARIO

Compañeras y compañeros delegados, como representante del sector académico he podido obtener un panorama amplio de la situación que enfrentan los docentes en diversas facultades y escuelas de la UNAM.

Entre los problemas más frecuentes destacan la incertidumbre sobre la recontratación, la precarización del salario, la reducción de horas en semestres y los despidos injustificados A ello se suma que cerca del 70% de la planta docente está conformada por profesores de asignatura, lo que impide alcanzar estabilidad laboral.

Las condiciones materiales también son adversas: muchos carecen de infraestructura adecuada para impartir clases, no cuentan con espacios académicos para preparar cursos y enfrentan hostigamiento en el desempeño de su labor. Esta gama de afectaciones refleja una realidad sistemática de precariedad que golpea de manera constante al sector académico.

La resolución de estos conflictos suele ser difícil para los profesores afectados. Las autoridades, en la mayoría de los casos, no ofrecen audiencia a los académicos y, cuando lo hacen, los remiten a funcionarios que no pueden tomar decisiones. Esta dinámica reproduce la injusticia y profundiza la vulnerabilidad laboral de quienes sostienen con su trabajo la vida académica de nuestra universidad.

Un aspecto que merece destacarse por su trascendencia, aunque suele ser poco comprendido, es el denominado enfoque de género. Con frecuencia, cuando se aborda esta temática se asocia únicamente con lo femenino. Sin embargo, reducir el género a la defensa exclusiva de los derechos de las mujeres invisibiliza otras realidades: los hombres también enfrentan problemáticas vinculadas a los roles tradicionales y a la precarización laboral, además de que existen identidades y diversidades que requieren reconocimiento y protección.

Nuestra universidad no puede permanecer indiferente ante las consecuencias de enfo-

ques mal diseñados y carentes de rigor. El suicidio del profesor Alberto Jasso, tras enfrentar una acusación que él mismo denunció como falsa, constituye un recordatorio doloroso de lo que ocurre cuando la presunción de inocencia y el debido proceso son vulnerados. Este hecho refleja la fragilidad de los protocolos institucionales y la ausencia de mecanismos colegiados que garanticen equilibrio, transparencia y justicia para todas las partes. Las denuncias, incluso antes de resolverse, generan consecuencias laborales y sociales inmediatas, no solo para el acusado, sino también para sus familiares.

Por ello, es indispensable que el STUNAM impulse la creación de comisiones técnicas de género y justicia universitaria, capaces de atender las denuncias con seriedad, pero también de proteger los derechos de quienes son señalados, evitando condenas anticipadas y asegurando que cada proceso se conduzca con rigor metodológico y respeto a la dignidad humana.

El STUNAM debe asumir un papel protagónico en la creación de estas comisiones, capaces de atender denuncias con seriedad y rigor, pero también de proteger los derechos de quienes son acusados. La perspectiva de género debe ser inclusiva y abarcar también a los hombres y a las diversidades, evitando que cualquier persona sea condenada anticipadamente sin pruebas ni procesos claros.

Compañeras y compañeros, avancemos hacia una cultura de paz, equidad y justiciaren la que las denuncias se investiguen con rigor científico y metodológico y donde la credibilidad académica se sostenga en hechos, no en simulaciones o supuestos. Solo así podremos construir una Universidad, en la que la defensa de los derechos humanos de todos los académicos sea integral, democrática, transparente y equitativa

Es cuánto.

¡Viva el STUNAM!

Ponencia 57

43 Congreso General Ordinario STUNAM, Ciudad universitaria 31 de julio, 01 y 02 de agosto 2026.

Profa. Lena Alejandra Breña Ríos
Delegada Académica, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM

Violencias mediáticas de género en la comunidad universitaria: falta de sensibilización y la falsa disyuntiva de la denuncia

Compañeras y compañeros:

Vengo a hablar de un problema que se nombra poco y se enfrenta menos: la violencia mediática de género en nuestra comunidad universitaria. Cuentas falsas, páginas anónimas y campañas de desprestigio se han usado para atacar a compañeras que denunciaron. Y hoy enfrentamos una trampa discursiva: que porque algunos casos mediáticos hablan de "denuncias fabricadas", debemos sospechar de todas. No podemos permitir que esa falsa disyuntiva se convierta en la lente con la que juzguemos a nuestra comunidad.

Sensibilización y límites reales de investigación

Seguimos operando con la idea de que esto es "un pleito en redes", cuando es una estrategia de desgaste que busca silenciar y aislar a quien denuncia. Y hay que decirlo con claridad: la Universidad no es una fiscalía. No hace peritajes informáticos ni rastrea direcciones IP. Cuando la violencia se ejerce desde cuentas falsas, la institución puede acompañar y documentar, pero no acreditar por sí sola quién está detrás. Ese vacío se resuelve activando a las autoridades competentes, no exigiéndole a la Universidad algo que no está en sus atribuciones —ni usando ese límite como pretexto para archivar el caso.

El protocolo de género no es sólo para acoso sexual

Nuestro protocolo contempla, de manera amplia, distintos tipos de violencia por razones de género, incluida la violencia mediática y digital. El problema no es que no lo contemple: es que seguimos aplicándolo casi exclusivamente a los casos más visibles. Fortalecerlo no significa reescribirlo, significa exigir que se use en toda su amplitud.

El sindicato no puede arropar a quienes ejercen estas violencias

Hemos visto a personas señaladas de violencia mediática de género acudir a espacios sindicales en busca de respaldo, y encontrar ahí el arropamiento de delegados que eligen la solidaridad automática antes que la responsabilidad ética de escuchar también a

las víctimas. Esto no puede seguir. Defender derechos laborales no es blindar conductas. No podemos ser la puerta trasera por la que quienes ejercen esta violencia encuentran cobijo cada vez que un proceso avanza en su contra.

No dejar que el ruido mediático invisibilice a las víctimas

El caso de la noticia falsa sobre el suicidio de un profesor, que ha sido traído a esta mesa académica, ha sido usado para instalar una narrativa peligrosa: que toda denuncia es sospechosa por default. Es una trampa retórica, y conviene precisamente a quienes ejercen violencia.



Ponencia 58

Profe. Javier Santillán
Facultad de Economía, UNAM

La defensa de nuestros derechos contractuales, laborales y salariales desde Instancias como la Academia y el Sindicato.

En esta ocasión quiero hacer el planteamiento de la situación de indefensión en la que se encuentra el personal académico de asignatura de la UNAM ante el avance de los cambios que se vienen implementando a nivel institucional tanto por parte de la administración central como por cada dependencia de la UNAM.

Desde qué instancias podemos defender y hacer valer nuestro derecho al empleo, salario, prestaciones, jubilación y pensión digna.

Una opción viable es desde órganos colegiados de los académicos, tales como la academia a la que pertenecemos de acuerdo a la materia que impartimos, no desde el Consejo Técnico ni las Comisiones dictaminadoras, sino desde la organización de la vida colegiada de las academias y los Colegios de Profesores.

La segunda opción viable es acudir a la Delegación Sindical académica de la dependencia a la que pertenecemos, para impulsar y reforzar, por la vía política, una defensa que ya se comenzó a orquestar desde la academia.

Y, en última instancia, una vez planteada la estrategia de defensa de nuestros derechos y garantías, individuales y colectivos, tanto por la academia como por la Delegación Sindical de cada dependencia, planteamos como siguiente paso el refuerzo de dicha estrategia mediante la intervención firme y decidida del Comité Central del STUNAM, en particular de sus integrantes adscritos a la representación y defensa del sector académico de la UNAM.

Básicamente se trata de analizar cómo va a afectar nuestra situación contractual, laboral y salarial el cambio de planes y programas de estudio. En la ponencia presentada previamente, cuyo título es:

"Cambios en los Planes y Programas de Estudios en la UNAM y sus posibles afectaciones en las condiciones contractuales, laborales y salariales del personal académico de asignatura: el caso de la Facultad de Economía".

Además de la introducción y el análisis previo que se ha planteado sobre el diagnóstico del actual plan de estudios de la licenciatura en economía, hemos destacado algunos de los posibles criterios que serán tomados en cuenta para decidir si los profesores y profesoras de asignatura somos aptos o no para impartir las materias y contenidos de un nuevo plan de estudios que ya se encuentra a la vuelta de la esquina y que dejaría a muchos profesores y profesoras en condiciones de total indefensión contractual, laboral y salarial. Es en este sentido que aquí se plantea ^necesidad de una estrategia real y efectiva en la defensa de la estabilidad laboral del profesorado de asignatura de la Facultad de Economía y de la UNAM.

La propuesta que se hace en esta ponencia es la de establecer una estrategia real y efectiva para la defensa de los académicos a partir de la exigencia (a la Rectoría, al Consejo Universitario y a la Junta de Gobierno), del reconocimiento real y efectivo de las y los delegados Sindicales académicos y que quede plasmado en el Estatuto General de la UNAM.

¡Unidos venceremos!

STUNAM Sindicato de Institución.

1 de agosto de 2026.

Ponencia 59

Profa. Rosalinda Ortega Márquez
Escuela Nacional Preparatoria - PLANTEL 6, UNAM

Compañeras y compañeros:

El día de ayer escuchamos intervenciones que, tomando como referencia el lamentable fallecimiento de un profesor de otra institución, derivaron en una descalificación general hada el feminismo y hada quienes denuncian violencia. Considero que este tipo de posicionamientos merecen una reflexión profunda.

Lo primero que debemos decir con claridad es que el feminismo no es una ideología en el sentido despectivo con el que suele utilizarse ese término. El feminismo constituye un campo de investigación consolidado dentro de la filosofía, la historia, la sociología, la antropología, el derecho y las ciencias políticas. Se trata de un conjunto plural de corrientes teóricas que estudian las desigualdades entre mujeres y hombres y las relaciones de poder que producen distintas formas de videncia y exclusión.

Reducir décadas de producción académica a una supuesta "ideología" no contribuye al debate universitario; por el contrario, empobrece la discusión y desconoce el conocimiento producido por investigadoras e investigadores de todo el mundo.

Las investigaciones internacionales muestran que las denuncias falsas por violencia sexual representan una proporción reducida de los casos denunciados. Diversos estudios sitúan esta cifra generalmente entre el 2% y el 8%, dependiendo de la metodología utilizada. Asimismo, la investigación especializada advierte que una denuncia que no concluye con una sentencia condenatoria **no debe confundirse** con **una denuncia falsa**, pues ambas categorías son jurídica y estadísticamente distintas. Al mismo tiempo, existo un amplio consenso académico en que la violencia sexual continúa siendo un delito profundamente sub-denunciado.

Por ello, construir un discurso que presenta las denuncias falsas como si fueran el problema principal carece de sustento empírico y puede contribuir a desalentar a quienes buscan acceder ato justicia.

La UNAM cuenta con un Protocolo para la Atención de Caeos de Violencia por Razones de Género y con instancias especializadas encargadas de atender estos procedimientos. Como toda política pública, estos mecanismos pueden perfeccionarse y evaluarse críticamente; sin embargo, son las instancias competentes para investigar los hechos y garanti-

zar tanto el derecho de las personas denunciantes a ser escuchadas como el debido proceso para las personas denunciadas. El sindicato no debe sustituir esas funciones.

Nuestra responsabilidad no consista en convertirnos en un tribunal paralelo ni en emitir juicios sobre casos particulares cuya investigación corresponde a otras instancias. Mucho menos en utilizar un caso específico para desacreditar a un movimiento social o a un campo completo de conocimiento.

Se suele afirmar que todas las opiniones son respetables. Permítanme disentir.

Todas las personas merecen respeto. Todas las personas tienen derecho a ser escuchadas. Pero las Ideas deben sostenerse con evidencia, argumentos y responsabilidad ética.

Las opiniones que reproducen desinformación, que re victimizan a quienes denuncian o que contribuyen a justificar la violencia no pueden quedar exentas del debate crítico, especialmente dentro de una universidad pública cuya misión es producir conocimiento y combatir los prejuicios.

La libertad de expresión protege el derecho a expresar ideas; no obliga a aceptar que todas ellas poseen el mismo sustento o el mismo valor ético. Como organización sindical debemos preguntamos qué tipo de comunidad queremos construir en tomo a esto.

Alexandra Kollontai sostenía que la emancipación de la clase trabajadora no podía separarse de la transformación de las relaciones de dominación existentes dentro de la propia sociedad. Esa reflexión sigue siendo vigente: ninguna organización puede aspirar a la justicia si normaliza formas de violencia o exclusión en su interior.

En un sentido similar, la pensadora dominicana Mikaelah Drullard nos recuerda que ninguna lucha emancipadora tiene sentido si deja fuera la dignidad de otras personas. La defensa de los derechos laborales, la lucha feminista, el antirracismo y la defensa de los derechos humanos no son causas enfrentadas; forman parte de un mismo horizonte ético: la construcción de una sociedad donde todas las personas puedan vivir con dignidad. Ese debería ser también el horizonte del STUNAM.

No estamos aquí para enfrentar a las y los docentes contra el estudiantado. No estamos aquí para convertir el dolor de un caso particular en un argumento para desacreditar a quienes denuncian violencia. No estamos aquí para reproducir discursos que hagan de nuestra organización un espacio inseguro para una parte de la comunidad universitaria.

Estamos aquí para defender derechos. Para defender el trabajo digno. Para defender la universidad pública. Y para defender la dignidad de todas las personas que forman parte

de ella.

Porque un sindicato verdaderamente democrático no es aquel donde todas las opiniones tienen el mismo peso. Es aquel donde ninguna persona debe poner en riesgo su dignidad para poder ejercer plenamente sus derechos.

Referencias

Kelly, L., Lovett, J., & Regan, L (2005). A gap or a chaam? Attritíon in reportad rape cases. Home Office Research Study 293.

Kollontai, A. (1976). La mujer nueva y la moral sexual (ediciones en español). Drullard, M. (2018). Deseo revolucionario. Tiempo Robado Editoras. Universidad Nacional Autónoma de México. Protocolo para le Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género.

Scott, J. W. (1996). B género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. C. Cangiano & L. Dubois (Comps.), De mujer a género. CEAL. (Traducción del artículo original de 1966).



Ponencia 60

Dr. Octavio Angulo Borja

Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE), UNAM

LA ESTABILIDAD LABORAL: UN DERECHO INALIENABLE DEL TRABAJADOR ACADÉMICO DE LA UNAM

Varios estudios estadísticos han mostrado que aproximadamente el 70% de la planta docente de la UNAM, es contratada de manera interina, dejando esta población en la inestabilidad laboral, propiciada por las características de definición de las categorías académicas y sus funciones, que en su aplicación generan precariedad salarial por las condiciones de los procesos de contratación, que se justifican en la búsqueda de los mejores perfiles docentes.

Dentro de los procesos de ingreso como personal académico se plantean varias modalidades, como los concursos de oposición y la contratación por artículo 51 por casos excepcionales o por obra determinada.

Los concursos de oposición planteados en el Estatuto del Personal Académico (EPA), tienen el sentido de garantizar que el docente demuestre su idoneidad al puesto, sin embargo su aplicación se ha pervertido por los diferentes órganos como comisiones dictaminadoras, consejos asesores y/o técnicos, quienes en coordinación con las autoridades directivas de escuelas, facultades o dependencias administrativas con personal académico pervierten los procesos y dictaminaciones, transformando a estos concursos como instrumentos de control, represión o sometimiento del personal docente. Esta situación se transforma en un instrumento de violación al derecho humano de contar con un trabajo seguro, estable y bien remunerado, cuando se ha demostrado su competencia en el ejercicio de su profesión aplicada a la docencia.

Bajo esta situación es importante reformar el EPA, para establecer artículos que establezcan condiciones que impidan o por lo menos limiten la perversión de los concursos y que incluyan sanciones a quienes alteren o perviertan los procesos, para que los concursos de oposición sean verdaderos procesos de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción, generando mayor estabilidad laboral al personal docente. Es importante plantear otras modificaciones al EPA que impliquen el respeto al derecho humano de los académicos de la UNAM de tener estabilidad laboral, generando artículos que incluyan la

equivalencia por tiempo en el puesto, respetando los siguientes aspectos:

1. Académicos con tres años de servicio o más, y que las autoridades no convocaron su concurso de oposición obtendrán su definitividad de manera automática.

2. En virtud de que el personal académico ha sido evaluado anualmente por el consejo asesor y/o técnico y renovado su contrato por demostrar su idoneidad en el puesto, correspondería a una evaluación equivalente al concurso de oposición, por lo que se adquiriría la definitividad por el tiempo laborado por un tiempo de tres años o más.

3. El presupuesto asignado al pago del académico no se alteraría con la definitividad porque será el mismo que ha sido asignado en las condiciones de interinato.

4. La importancia de la definitividad por equivalencia de tiempo permitiría al personal académico obtener la estabilidad laboral y los derechos a diferentes prestaciones que se otorgan al ser definitivo.

5. Con esta equivalencia se respeta el derecho humano a un trabajo digno y estable para su desarrollo personal, profesional, emocional y social, entre otros beneficios

Finalmente, otra modificación importante al EPA, es la reformulación y adecuación de la definición de las funciones de la categoría de profesor de asignatura, que permita el reconocimiento del trabajo integral del personal docente de asignatura, distribuyendo sus horas contratadas de la siguiente manera:

- Horas de clase frente a grupo.
- Horas asignadas a la tutoría.
- Horas de planeación didáctica y evaluación de aprendizajes.
- Horas de investigación y elaboración de recursos didácticos.
- Horas de trabajo colegiado para el desarrollo de proyectos transversales con la intención de generar investigación auténtica, con la participación de diferentes áreas de conocimiento que facilite también el pensamiento crítico, conciencia social y participación comunitaria en los estudiantes y docentes.

Estas modificaciones permitirían al personal académico ser contratado con mayor cantidad de horas (20, 25 o 30 horas) y potenciaría la labor docente para mayor trascendencia en su proceso de enseñanza y aprendizaje, dignificando su trabajo y compromiso con la UNAM, de tal manera que también se iniciaría un proceso de transformación hacia una universidad democrática, humana, tecnológica, cultural y corresponsable en la transformación de la nación.

Ponencia 61

Dra. María Del Carmen Saldaña Ibarra
EIAALYS

SOLICITUD DE MEJORAR LOS MECANISMO DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO.

(A LA JUNTA DE GOBIERNO)

PROPUESTAS:

A) MEJORAS A LOS MECANISMOS DE CONTRATACIÓN ACADÉMICOS.

B) MEJORAS A LOS MECANISMOS DE CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS ACADÉMICOS POR CUANTO A LOS COA (CONCURSO DE OPOSICIÓN ABIERTO), PARA QUE CAMBIEN Y REGULEN LA FORMA EN QUE SE OTORGAN LOS NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS.

C) MEJORAS A LOS MECANISMOS DE PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO.

SE SOLICITA A LA JUNTA DEL GOBIERNO DE LA UNAM QUE CREE UN REGLAMENTO DE MEJORÍA PARA EL TRABAJO ACADÉMICO; PARA QUE LA ASIGNACIÓN DEL TRABAJO SEA PARA EL PROFESIONAL QUE REALMENTE TIENE MÁS MÉRITOS PROPIOS. Y QUE INVESTIGUE LA VALIDEZ DE LAS CONSTANCIAS DE VALOR CURRICULAR ENTREGADAS Y APLIQUE REGLAMENTACIÓN A QUIEN PRESENTE DOCUMENTOS FALSOS.

c.c.p. Consejero Universitario Representante de los empleados de la UNAM.

c.c.p. Consejero Universitario Representantes de los profesores.

CDMX, A 01 DE AGOSTO DE 2026.

Ponencia 62

Dra. María Del Carmen Saldaña Ibarra

EIAALYS

SOLICITUD DE UN GRUPO DE ABOGADOS ESPECIALISTAS

"SE SOLICITA LA INTEGRACIÓN DE UN GRUPO DE ABOGADOS ESPECIALISTAS, PARA LA REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS AGREMIADOS."

Ponencia 63

43. ° Congreso General Ordinario del STUNAM 2026

Mtro. en Arq. Alejandro Correa Sánchez
Representante de la Sección Académica
Facultad de Arquitectura, UNAM.

Compañeras y compañeros congresistas:

Soy el profesor Alejandro Correa Sánchez, representante de la Sección Académica de la Facultad de Arquitectura, electo democráticamente por mis compañeras y compañeros, e integrante de la Planilla Púrpura, expresión sindical que históricamente ha mantenido la mayor representatividad dentro de nuestra Facultad.

Nuestra Sección Académica se encuentra entre las cinco más numerosas de toda la Universidad.

Hoy tengo el honor de representar a cerca de doscientas profesoras y profesores afiliados que han depositado su confianza en mí para que su voz sea escuchada en este Congreso, pero, sobre todo, para que esa representación se traduzca en propuestas responsables, viables y con visión de presente y de futuro, sin perder de vista la historia que nos ha dado identidad como organización sindical.

Después de escuchar y sintetizar las reflexiones expresadas en las cuatro mesas de trabajo, encuentro un punto de coincidencia fundamental: todas las ponencias, independientemente de sus enfoques, demandas, problemáticas o propuestas, convergen en un mismo propósito: construir mejores condiciones laborales para todas y todos los trabajadores universitarios.

Dignificar nuestra labor implica fortalecer nuestros derechos laborales, pero también asumir, con la misma convicción, la responsabilidad de ofrecer lo mejor de nosotros mismos a la Universidad, a nuestras y nuestros estudiantes y, en última instancia, al pueblo de México.

Los derechos y las responsabilidades no son conceptos opuestos; son los pilares de una institución sólida, profesional y de excelencia. La UNAM ya es una de las mejores universidades del mundo, pero estoy convencido de que puede alcanzar niveles aún más altos si asumimos colectivamente el compromiso de transformarla y fortalecerla.

En este recinto convergemos compañeras y compañeros con trayectorias, visiones e

incluso expresiones sindicales distintas. Sin embargo, existe un objetivo superior que nos une: fortalecer al STUNAM y contribuir al desarrollo permanente de nuestra Universidad.

Ha llegado el momento de privilegiar los acuerdos colectivos por encima de los intereses particulares. La Universidad no pertenece a un grupo, a una generación ni a una corriente sindical. La UNAM pertenece al pueblo de México; ha sido construida a lo largo de siglos con el trabajo, el talento y el compromiso de millones de personas. Por ello, nuestra responsabilidad debe estar siempre por encima de cualquier diferencia.

Hoy también debemos reconocer que la Universidad atraviesa uno de los momentos más trascendentes de su historia reciente. Los acontecimientos que han marcado la última década y, particularmente, los vividos durante 2025 y 2026, nos obligan a reflexionar con seriedad sobre el rumbo que deseamos construir.

Los desafíos institucionales, las crecientes exigencias de transparencia, la acelerada transformación tecnológica, las nuevas formas de enseñanza y aprendizaje, así como las legítimas demandas de nuestra comunidad universitaria, requieren respuestas responsables, innovadoras y con visión de largo plazo. Debemos

dejar atrás la cultura del “no se puede” y sustituirla por la convicción de que sí es posible transformar nuestra realidad mediante el trabajo colectivo.

Si no corregimos el rumbo oportunamente, corremos el riesgo de profundizar problemas que trascienden el ámbito universitario y que, eventualmente, pueden impactar el desarrollo científico, educativo, tecnológico y cultural del país. La fortaleza de la Universidad Nacional también forma parte de la fortaleza de México.

Por ello, hago un llamado respetuoso a todas las expresiones sindicales para construir una agenda común que impulse una verdadera transformación.

Debemos atrevernos a discutir reformas de fondo y dejar atrás inercias que durante décadas han limitado nuestro desarrollo. No podemos conformarnos únicamente con incrementos salariales insuficientes frente a la inflación, jornadas laborales que requieren revisarse, infraestructura deteriorada, espacios de trabajo poco dignos o equipamiento que ha quedado rezagado frente a las necesidades actuales de la Universidad.

Todo ello puede cambiar si construimos un sindicalismo colectivo, moderno y propositivo, capaz de garantizar los derechos laborales y humanos de las y los trabajadores universitarios, pero también comprometido con la transparencia, la ética universitaria, la excelencia del servicio que ofrecemos y la defensa responsable de la autonomía universitaria.

Considero que este esfuerzo colectivo debe sustentarse, al menos, en los siguientes principios:

• **Una transformación estructural y democrática**, sustentada en una visión política y ejecutiva innovadora, capaz de responder a las necesidades del presente y anticipar los desafíos del futuro.

• **Finanzas transparentes**, acompañadas de mecanismos permanentes de rendición de cuentas que fortalezcan la confianza, la honestidad y la legitimidad de nuestra organización sindical.

• **Un sistema laboral de excelencia**, que garantice condiciones dignas para las y los trabajadores, acompañado del compromiso de brindar un servicio universitario de la más alta calidad.

• **Una autonomía sustentada en la ética universitaria**, presente en todos los niveles de nuestra institución y en cada uno de sus espacios, porque la integridad institucional comienza con la integridad de quienes la conformamos.

Las grandes transformaciones nunca nacen de la división ni del protagonismo individual. Surgen de la capacidad de construir consensos y trabajar con visión colectiva.

La historia del STUNAM demuestra que, cuando actuamos con unidad, responsabilidad y compromiso, somos capaces de defender los derechos de las y los trabajadores y, al mismo tiempo, fortalecer a la Universidad que tanto ha aportado al desarrollo nacional.

La UNAM representa una de las instituciones más valiosas del pueblo de México. Su historia, que se remonta a más de cuatro siglos y que el próximo 21 de septiembre cumplirá 475 años, nos recuerda que somos herederos de una tradición que debemos preservar y proyectar hacia el futuro.

Que este 43.° Congreso General Ordinario marque el inicio de una nueva etapa de transformación institucional, impulsada desde un sindicalismo democrático, transparente, responsable, incluyente y profundamente comprometido con el bienestar de todas y todos los trabajadores universitarios.

Seamos protagonistas de la evolución del sindicalismo universitario. Muchas gracias.

Es cuánto.

Facultad de Arquitectura, UNAM.

Ponencia 64

43.° Congreso General Ordinario del STUNAM 2026

PONENCIA DIRIGIDA AL CONGRESO SOBRE LA NECESIDAD DE UNA INSTANCIA INSTITUCIONAL PARA FRENAR LA VIOLENCIA LABORAL Y DIGITAL.

Basados en la protección a la salud mental, los derechos humanos y la Ley Olimpia, exigimos un apartado específico en la institución que detenga sin excepción la violencia por género, raza y sexo.

Sabemos que muchas personas ya normalizaron estos comportamientos, con comentarios pasivo-agresivos, pero es indispensable romper esa normalización.

Esta instancia garantizará que, aunque el acto sea anónimo, se actúe con firmeza, brindando apoyo psicológico, legal y acompañamiento directo, asegurando que nadie pierda su estabilidad profesional o personal.

Exigimos al Congreso y a las autoridades que adopten esta medida de inmediato. Que no pase desapercibido.

Que se cree una comisión especial que vigile y dé seguimiento a este apartado, asegurando que se cumpla con un enfoque firme.

Que sea un mandato ineludible, garantizando respeto a la dignidad sin importar género, raza o sexo.

Que este Congreso sea el inicio de un cambio real, rompiendo la normalización y exigiendo justicia, respeto y equidad en nuestra vida laboral.”

S.G.H



STUNAM

SINDICATO DE INSTITUCIÓN