

INFORME DE ACTIVIDADES

2024 - 2025



Secretaría de
Trabajo y Conflictos Académicos



Informe de Actividades Periodo Agosto 8 de 2024 a septiembre 26 de 2025

En mi carácter de secretario de Trabajo y Conflictos Académicos, presento a la soberanía de este XLII Congreso General Ordinario el informe de actividades correspondiente al periodo agosto 8 de 2024 a septiembre 26 de 2025.

Por mandato de las instancias de dirección, a saber: Congreso General, Consejo General de Representantes y Consejo General de Huelga, se cumplió con la responsabilidad estatutaria de participar en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, correspondiente al año 2024. El proceso de revisión se llevó a cabo con base en la normativa de la Ley Federal del Trabajo y en las disposiciones establecidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Refirió a la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo y al incremento salarial por cuota diaria para los trabajadores administrativos de base al servicio de la Institución. Así también, fueron analizados, discutidos y acordados aspectos relevantes para el fortalecimiento del Programa de Recuperación Salarial, y la demanda por el cumplimiento y aplicación de diversas cláusulas y convenios suscritos en forma bilateral incorporados en el Pliego Petitorio Paralelo.

Desde luego, fueron incluidos temas de discusión relativos al derecho que asiste a nuestro Sindicato a representar al personal académico afiliado a nuestra Organización Sindical, Sindicato de Institución, en las entidades y dependencias administrativas que cuentan con personal académico en la Universidad Nacional Autónoma de México, así como el reconocimiento, por parte de la Administración, de los delegados sindicales representantes del personal académico afiliado.

Actividades Inherentes a la Secretaría

Con el propósito de fortalecer el papel de la Universidad Nacional, como la institución de educación media superior y superior más importante del país, el compromiso del personal académico con el cumplimiento de las funciones sustantivas es de fundamental importancia. Este compromiso se ubica en la perspectiva de la generación de propuestas y aportaciones en la planificación de las actividades académicas específicas de cada una de las entidades y dependencias, así como promover la representación del personal académico en los distintos órganos colegiados que intervienen en los procesos de evaluación para el ingreso, la promoción y la permanencia, a saber: *Consejo Universitario, consejos técnicos, consejos internos, comisiones dictaminadoras, jurados calificadores y consejos asesores*, a efecto de garantizar transparencia e institucionalidad en los procesos de evaluación, y que al mismo tiempo posibiliten obtener la definitividad y la estabilidad laboral en la Universidad Nacional.

En este contexto, se participó en el XIII Seminario Académico STUNAM: **“Academia frente a la Reforma de la UNAM 2025”**, evento convocado por la Secretaría General y la Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico los días 13 y 14 de junio de 2025 (**Anexo I, versión extensa**).

Como parte de las conclusiones de este evento, se observa la conveniencia de que las reuniones con los delegados académicos sean el espacio de análisis, discusión y acuerdos sobre el quehacer académico, en las que se aborden temas vinculados

con la educación media superior y superior, los estudios de posgrado, la investigación científica y tecnológica, así como la difusión y extensión de la cultura.

Bajo estas consideraciones, por acuerdo de la reunión de delegados sindicales académicos, se atendió a la invitación para hacer llegar iniciativas y propuestas al *Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México 2023-2027*. Para tal efecto, Octavio Angulo Borja, Ricardo Martínez González y Bruno Luna Gómez elaboraron el documento **“Consideraciones sobre la Modificación al Estatuto del Personal Académico”**, mismo que fue ingresado en tiempo y forma a la instancia universitaria responsable de su recepción. **(Anexo II)**

La representación sindical ha mostrado de manera permanente su preocupación por las condiciones de trabajo del personal académico contratado como profesor, investigador, técnico académico, interinos o definitivos, o ayudante de profesor, adscrito a las diversas entidades y dependencias administrativas, especialmente la relacionada con el cumplimiento de la normatividad para la contratación, promoción y permanencia del personal académico al servicio de la UNAM.

Reiteramos, la demanda por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico es un principio para nuestro sindicato, como Sindicato de Institución. Para lograr este propósito se deberá elaborar, analizar, discutir y acordar la estrategia que permita incrementar la afiliación y presentar, ante las instancias laborales correspondientes, la demanda por el recuento para obtener la titularidad y suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo Único, y así lograr la estabilidad laboral del personal académico de la Universidad Nacional.

Como Sindicato de Institución, que agrupa a los sectores académico y administrativo, ha demandado a la Universidad Nacional Autónoma de México el derecho al libre ejercicio de la vida sindical de nuestros Delegados Sindicales Académicos, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 132 Fracción X y 133 Fracción VII.

Este mismo ordenamiento establece, en el Artículo 375: “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”.

Con ser el sindicato minoritario en el sector académico, el STUNAM puede y tiene la obligación de representar los intereses de los trabajadores académicos afiliados a éste, ya que éstos han decidido libremente afiliarse a este Sindicato bajo el principio de Libre Asociación, teniendo la obligación esta Organización Sindical de desempeñarse y tener el derecho de hacerse portavoz de sus miembros y, más aún, **de representarlos**, sin que se vulnere el derecho a la libertad sindical de las personas trabajadoras afiliadas y sin que la propia UNAM incurra en responsabilidad alguna.

Lo anterior fue establecido en el documento internacional denominado: “*La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*”. 5ª. Ed. (revisado), que en el párrafo 359 establece:

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

Solicitamos, en consecuencia, a partir de lo establecido en la Cláusula 11 del Contrato Colectivo Trabajo del Personal Académico, **hacer del conocimiento a nuestra representación sindical**, en las entidades y dependencias que cuenten con personal académico, **el nombramiento de los funcionarios con facultades para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales** que surjan en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de este Contrato y la Ley.

Nuestra Organización Sindical ha expresado el respeto a la libertad de afiliación del personal académico a la organización sindical de su preferencia, sin que ello implique negación del ejercicio de las obligaciones y los derechos establecidos en la Legislación Laboral vigente, el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, el Estatuto del Personal Académico y en la Ley del ISSSTE.

Bajo este principio, denunciemos y rechazamos la política de acoso, hostigamiento y discriminación hacia trabajadores académicos y administrativos, condición que obliga a nuestra Organización Sindical a demandar de la Administración Universitaria la adopción de medidas institucionales que salvaguarden las condiciones laborales y académicas, a través de campañas permanentes que fomenten el respeto y trato digno entre los integrantes de la comunidad universitaria en el marco de la Legislación Universitaria.

Atención a Delegaciones Sindicales

En todo momento se ha procurado brindar la mejor orientación sobre el contenido de los diferentes ordenamientos que norman las condiciones laborales entre los trabajadores académicos y administrativos de las universidades a las que la Ley otorga autonomía, a saber: Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la UNAM, Estatuto del Personal Académico y Contrato Colectivo de Trabajo. Para tal efecto, se ha difundido en PowerPoint la “*Normatividad Académico Laboral en la UNAM*” (**Anexo III, versión extensa**). *Este apartado se conserva en el presente informe debido a la incorporación de delegados académicos, así como al creciente interés de trabajadores administrativos de base por representar al sector académico de su correspondiente entidad y dependencia administrativa que cuente con personal académico.*

Prontuario Contrato Colectivo de Trabajo Personal Académico de la UNAM
(Bruno Luna G., op. cit., XLI CGO)

Así también, se ha brindado la mejor orientación sobre la Ley del ISSSTE, así como de los distintos convenios que integran el Programa de Recuperación Salarial para el Personal Administrativo de Base de la UNAM y los diversos programas de estímulos del personal académico.

Se presenta la relación de asuntos abordados de manera cotidiana y de las audiencias de investigación administrativa. (**Anexo IV, versión extensa**)

A partir de las condiciones generadas durante el periodo de pandemia, las actividades administrativas y académicas de la Institución han sido desempeñadas a distancia en forma cada vez más intensa, con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's). El personal académico, particularmente de

asignatura, se ha visto en la necesidad de adaptar, tanto sus programas de estudio como condiciones de espacio físico, uso de energía eléctrica, computadoras, tabletas, internet, etcétera, a efecto de cumplir con sus responsabilidades. Nuestra Organización Sindical deberá elaborar la estrategia que permita suscribir con la Administración Central de la Institución las condiciones en que deberán prestar sus servicios los trabajadores académicos y administrativos a distancia o a través de un sistema híbrido, para lo cual deberá demandar la aplicación de la norma **NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, Boletín Número 032/2023, publicada en el Diario Oficial de la Federación**, que incluye a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras que laboren más de 40% de su tiempo bajo la modalidad. **(Anexo V versión extensa)**

Bolsa de Trabajo

Asunto interés por parte del personal académico afiliado a nuestra Organización Sindical ha sido el poder ejercer su derecho a recomendar familiares a laborar en la Universidad Nacional.

En este sentido, se ha expresado la conveniencia de actualizar el Reglamento de la Comisión de Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización. Este instrumento, garante de la titularidad en la cobertura las plazas administrativas de base vacantes y de nueva creación, debe considerar la especificidad del trabajo académico a efecto de garantizar el derecho a recomendar, derecho que como agremiados establece la norma estatutaria. Deberá valorar las condiciones laborales, la existencia de delegación sindical en la dependencia de adscripción, así como la pertenencia a otra delegación sindical, o la posibilidad de ser incorporado a los listados de los trabajadores administrativos de base.

Consideraciones Finales

A través de prácticamente todos sus congresos generales, ordinarios y extraordinarios, nuestra Organización Sindical ha ratificado los principios por la defensa de la educación pública; por la gratuidad de la educación, desde el nivel básico hasta los estudios de posgrado; **por la defensa de la autonomía universitaria**, entendida como la libertad de cátedra e investigación, la pluralidad ideológica y la libre expresión y análisis de las ideas; por la definición de una política de Estado que asigne a la educación media superior y superior, y a la investigación científica, tecnológica e innovación el porcentaje correspondiente del Producto Interno Bruto que haga posible la independencia económica, política, social y cultural de la nación mexicana; por el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores académicos y administrativos de las instituciones públicas de educación superior, incluyendo, desde luego, el derecho a la contratación colectiva y el derecho de huelga, todos ellos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La defensa de estos planteamientos ha sido acompañada de diversas acciones y movilizaciones de los sectores democráticos de la universidad, incluyendo la huelga misma.

Ante el panorama crítico e incierto que se vislumbra para los trabajadores académicos y administrativos universitarios, nuestra Organización Sindical debe

mantener su política de unidad, cohesión y fortaleza del sindicalismo universitario a nivel nacional, bajo una estrategia de elaboración de propuestas y movilización que permita fortalecer a las Instituciones Públicas de Educación Superior.

Asuntos tan importantes como la seguridad nacional, los relacionados con la prevención y atención de la salud; la gratuidad de la educación, desde el nivel básico hasta el nivel superior y de posgrado; la preservación del medio ambiente, que desde luego incluye el cuidado y atención de la flora y fauna de las selvas, ríos y bosques que integran la biodiversidad nacional; la promoción del uso de energías limpias y amigables con el medio ambiente, así como los relacionados con el desarrollo de ciencia básica y tecnología, requieren la asignación de los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios que posibiliten la solución a los grandes problemas nacionales.

Desde su fundación, nuestra Organización Sindical ha impulsado el ataque frontal contra la corrupción y, sobre todo, contra la impunidad; ha insistido en la obligación del ejercicio claro y transparente del presupuesto que asigna la Cámara de Diputados a todas las instancias de gobierno, incluso a las universidades públicas. La llamada “austeridad republicana”, sin embargo, no puede sustentarse en la aplicación de recortes presupuestales indiscriminados, con la consecuente generación de despidos y carencia de servicios básicos, condición que genera precarias condiciones de vida, sobre todo a la población de escasos recursos.

Además del cumplimiento de las obligaciones y atribuciones de carácter estatutario, se asume el compromiso de promover, entre toda la afiliación a nuestra Organización Sindical, un riguroso análisis sobre las condiciones laborales y académicas de profesores, investigadores, ayudantes de profesor, técnicos académicos establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo Académico y en el Estatuto del Personal Académico; promover la generación de propuestas que permitan el fortalecimiento de la carrera académica a través de políticas institucionales; impulsar propuestas que permitan la regularización de las condiciones laborales del personal académico contratado por obra y tiempo determinado, e impulsar la definitividad del personal académico contratado como interino, con base en la normatividad establecida en la Legislación Universitaria.

Deseo externar mi más profundo agradecimiento a Ana Georgina, Omar Sixto y María Sonia; de manera particular al Departamento Jurídico del Sindicato a cargo del maestro Alejandro Avilés, sin cuyo apoyo difícilmente hubiéramos obtenido los mejores resultados en beneficio de los trabajadores académicos que fueron sujetos de investigación administrativa en diferentes momentos, condición que evidencia la importancia del trabajo colegiado e institucional en nuestra Organización Sindical; a todos los delegados académicos y administrativos, comisionados y adjuntos, que con su apoyo y aportaciones han permitido el desarrollo de los trabajos de esta Secretaría.

Atentamente
"UNIDOS VENCEREMOS"
México, D. F., septiembre 26 de 2025.

Etnohist. Bruno Luna Gómez
Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

BLG/*aglg, oslg, mslg

Anexo I

**FUNCIONES SUSTANTIVAS Y FIGURAS
ACADÉMICAS EN LA UNAM**

Etnohist. Bruno Luna Gómez
Secretario de Trabajo y Conflictos académicos
abril 12 del 2024

Las actividades del personal académico de la Institución se determinarán a partir de su participación en el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, a saber, **docencia, investigación y extensión de la cultura.**

1.-Se entiende por **docencia** la actividad intelectual planeada, creativa y reflexiva, que conduce los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y es la principal responsable de su adecuado desarrollo. Esta actividad se sustenta en un saber, y en un saber hacer específicos de lo que enseña, acompañado de un saber y un saber hacer pedagógico.

2.-Se entiende por **investigación**, la actividad intelectual encaminada a generar conocimiento original en las diferentes áreas del saber sobre la naturaleza, la sociedad y la cultura. Incide en la formación de los alumnos al contribuir en la conformación de un ámbito académico reflexivo y crítico, en correspondencia, tanto en los principios de autonomía, libertad de investigación y de cátedra, así como de los valores y naturaleza nacional de la UNAM, como su proyección internacional.

3.-Se entiende por **extensión** a las actividades intelectuales creativas y reflexivas, que permean y modulan las tareas de docencia e investigación, con el fin de extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, y contribuir, en sus diversos ámbitos, al mejoramiento de la sociedad.

El personal académico de la Universidad está integrado por las personas responsables de cumplir con las funciones sustantivas anteriormente descritas, en la respectiva figura, categoría y nivel, a saber: **profesores de carrera, profesores de medio tiempo, profesores de asignatura, investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor.**

Profesores de Carrera

Profesor de Carrera es el académico de **tiempo completo** que se dedica fundamentalmente a las labores de docencia, centradas en la formación de los alumnos, por medio de la planeación, organización, desarrollo y evaluación de cursos en las diversas modalidades y niveles educativos; el apoyo al aprendizaje y al avance formativo de los alumnos mediante tutorías y asesorías; la elaboración de materiales para la enseñanza; la reflexión sistemática sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, y el perfeccionamiento, innovación y actualización de la docencia. **Dedica a la Institución 40 horas semanales.**

Profesores de Medio Tiempo

El Profesor de Medio tiempo es el académico de carrera que participa en la función docente por medio de la planeación, organización, desarrollo y evaluación de cursos en las diversas modalidades y niveles educativos, del apoyo, tanto del aprendizaje, como del avance formativo de los alumnos. **Dedica a la Institución 20 horas semanales.**

Profesores de asignatura.

Profesor de asignatura es el académico que se desempeña en la función docencia, vinculando la experiencia y práctica de su campo profesional o disciplinario en la formación de alumnos en las diversas modalidades y niveles de la enseñanza.

El nombramiento del profesor de asignatura será **por horas, siendo el número éstas menor a las del profesor de medio tiempo. Dicho número de horas estará determinado por las necesidades de los planes y programas de estudio correspondientes**, en los términos que establece el Estatuto del Personal Académico.

--

Técnicos Académicos

El **Técnico Académico** es un **académico** que se dedica **de tiempo completo** a las tareas universitarias. Su labor principal es realizar actividades técnicas especializadas inherentes a su campo profesional; colabora y participa en el cumplimiento de las tareas de docencia, investigación y extensión, en función de las necesidades institucionales.

Desde su campo y área de competencia, y de acuerdo con la etapa de su carrera académica, planea, organiza y genera productos o servicios para el desarrollo de las funciones sustantivas.

Investigadores

El **Investigador** es el **académico de carrera de tiempo completo** que se dedica fundamentalmente a la generación de conocimiento original en su campo, por medio e investigación básica, teórica, aplicada, tecnológica o artística, para contribuir a la cultura, al avance del conocimiento y a la solución de problemas y necesidades de la sociedad.

Participa en la docencia, impartiendo cursos vinculados con su campo de conocimiento en cualquier nivel o modalidad educativa, y como asesor o tutor de estudiantes y director de tesis. Tiene un papel activo en **la formación de investigadores y grupos de investigación**; asume la responsabilidad de su propia superación académica y participa en la de otros.

Asimismo, participa en **actividades de divulgación y extensión** del conocimiento, en especial las relacionadas con su campo académico y con los resultados de sus investigaciones, en los ámbitos nacional e internacional.

Ayudantes de Profesor

Los ayudantes de profesor auxilian a los académicos en actividades inherentes a la enseñanza, tales como corrección de tareas y exámenes, preparación y desarrollo de prácticas, y apoyo a los estudiantes.

Las actividades de ayudantía serán por horas, o las que correspondan a un curso y por un periodo no mayor de 4 años. La contratación será anual o semestral, de conformidad con el plan de estudios de la entidad o dependencia. La ayudantía será un medio para la formación de profesores.

Para ingresar como ayudante se requiere ser egresado o alumno regular de una Licenciatura o Posgrado afín al campo del conocimiento donde se desempeña.

Los ayudantes de profesor no podrán ser responsables de un curso, ni impartir más del 15% de las clases del mismo.

Ayudantes de Profesor

Los ayudantes de profesor auxilian a los académicos en actividades inherentes a la enseñanza, tales como corrección de tareas y exámenes, preparación y desarrollo de prácticas, y apoyo a los estudiantes.

Las actividades de ayudantía serán por horas, o las que correspondan a un curso y por un periodo no mayor de 4 años. La contratación será anual o semestral, de conformidad con el plan de estudios de la entidad o dependencia. La ayudantía será un medio para la formación de profesores.

Para ingresar como ayudante se requiere ser egresado o alumno regular de una Licenciatura o Posgrado afín al campo del conocimiento donde se desempeña.

Los ayudantes de profesor no podrán ser responsables de un curso, ni impartir más del 15% de las clases del mismo.

Como una preocupación constante por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los profesores, investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor al servicio de nuestra Institución, es que se presenta este documento denominado Prontuario sobre el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM, en el que se incorporan cláusulas de fundamental importancia, mismas que deben ser consideradas como punto de partida por parte del personal académico, no sólo para el mejor conocimiento de sus condiciones de ingreso, promoción y estabilidad en el trabajo, sino de las prestaciones establecidas en ese instrumento laboral y a las que, evidentemente, tiene derecho.

Finalmente, es de resaltarse que, tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, como en el Estatuto del Personal Académico, están plasmadas las obligaciones y los derechos para todo el personal académico, cuya aplicación, en todos sus términos, repercutirá en el mejor cumplimiento de las funciones sustantivas de la Institución, a saber, docencia, investigación y difusión y extensión de la cultura.



Bibliografía:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos " (Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 5 de marzo de 1993).

Ley Federal del Trabajo. (México D.F., 17 de octubre de 1980)

Legislación Académico-Laboral Universitaria, Quinta Edición, 2013

Contrato Colectivo de Trabajo, 2021-2023, UNAM

Junta de Coordinación CAEPA, "Propuesta de texto normativo para el EPA reformado", mayo de 1974.

Comisión de Trabajo Académico, Consejo Universitario, UNAM, "Marco Institucional de Docencia", 30 de septiembre de 2003.

STUNAM, "Prontuario", Noviembre de 2022



Anexo II

Nuestra Organización Sindical considera que la Propuesta *“Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México 2023-2027”*, publicada con fecha abril 5 de 2024, es consistente, coincide en un primer momento, **con la aplicación, en todos sus términos, de la normatividad establecida en el Estatuto del Personal Académico vigente.**

A partir de lo anteriormente expuesto agregamos las siguientes propuestas:

- a) Retomando el punto **13. Revisión y Actualización del Estatuto del Personal Académico (pp. 24)**, el EPA vigente **establece la obligación de la emisión de las Convocatorias a Concurso de Oposición Abierto (Concurso de Ingreso)** para que el personal académico que reúna los requisitos pueda formar parte del personal académico, u obtener la definitividad como profesor de asignatura; el procedimiento de los concursos de oposición abiertos debe concluir en el plazo de 60 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria que establece el EPA.
- b) Otra de las propuestas consiste en que el Artículo 61 del Estatuto del Personal Académico establezca, para los profesores de Medio Tiempo, una distribución proporcional entre la carga de grupos académicos y el tiempo de investigación en diferentes actividades, en la misma proporción porcentual en que se hace para la figura de Tiempo Completo. Por otro lado, el EPA establece que los técnicos académicos y los ayudantes de profesor serán reclasificados en las nuevas categorías y niveles previstos, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto; los ayudantes de profesor tendrán derecho a que, después de un año ininterrumpido de labores, se abra un concurso de oposición que les dé la oportunidad de ser promovidos; así también, que los profesores de educación física sean reclasificados como profesores de asignatura; **evitar el abuso de la contratación excepcional que establecen los artículos 46 y 51 del Estatuto del Personal Académico vigente.**
- c) En observancia del **personal que durante 20 años o más de servicio** en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), **ocupando una plaza académica como interino** y durante ese tiempo por diferentes circunstancias la UNAM **no convocó al Concurso de Oposición Abierto (COA)** para tener la oportunidad de participar en él, pero sin embargo, **ha sido evaluado por las diferentes instancias académicas como consejo asesor, consejo técnico de las entidades académicas**, a través de la entrega de sus informes anuales de trabajo, se considera **como proceso de evaluación que justifica la idoneidad** en la actividad académica de la

plaza, para **solicitar su definitividad en la plaza** que ha venido ocupando durante ese periodo amplio de tiempo.

También **en cuestión de aspectos presupuestales** se entiende que durante el periodo de 20 años o más, los recursos otorgados a la plaza académica han sido programados y aplicados durante ese amplio periodo de tiempo y **no implicaría afectación al presupuesto de las dependencias o entidades académicas** en donde se desempeña el académico.

Con ello, se **haría un reconocimiento a la dedicación y desempeño que durante 20 años o más** ha brindado el personal académico a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Por lo anteriormente expuesto **se propone la modificación en el Título Cuarto, Capítulo III de Derechos y Obligaciones, Artículo 26, inciso c), del Estatuto del Personal Académico (EPA)**, que a la letra dice:

c) Hacer valer su antigüedad para integrar la siguiente modificación:

“c) Hacer valer su antigüedad; en reconocimiento a las funciones desempeñadas durante 20 años o más, se aplicará el derecho de obtener la definitividad en la plaza por Equivalencia de Tiempo, tomando en cuenta las aportaciones al área de conocimiento correspondiente a la plaza ocupada durante este periodo”.

d) Por otro lado, el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), sobre todo a partir de la pandemia, ha generado gran impacto en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Bajo la orientación de la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia se han establecido en la Universidad Nacional nuevas formas de trabajo académico, tanto en la docencia, la investigación y la extensión. Es nuestra opinión, que estos lineamientos deben formar parte de la normatividad establecida en la Legislación Universitaria, a saber, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico, a efecto de hacerla compatible con la establecida para el denominado **Home Office** (Trabajo en Casa, Trabajo a Distancia, Trabajo en Línea, Sistema Híbrido, Teleconferencias y las aplicaciones tecnológicas).

Se propone la actualización de la Estatuto del Personal Académico (EPA) para integrar las condiciones laborales del **Home Office (Teletrabajo)** y **las distintas modalidades** de enseñanza y aprendizaje que han propiciado el uso, aplicación y adecuación de las Tecnología del Aprendizaje y Comunicación (TAC) en la UNAM, condiciones que han generado nuevas formas de actividad académica que no son consideradas en el EPA.

Ciudad Universitaria, abril 29 de 2024
Por la Sección Académica de STUNAM

Etnohist. Bruno Luna Gómez

Dr. Octavio Angulo Borja

Prof. Ricardo Martínez González

Anexo III

NORMATIVIDAD ACADÉMICA Y LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Sección Académica, STUNAM
Enero, 2019

Resumen

En el desarrollo de las organizaciones sindicales podemos observar las siguientes etapas: reivindicativa, consolidación y propositiva.

Para el caso de las organizaciones sindicales de las instituciones de educación superior, específicamente las integradas por personal administrativo y académico, la etapa propositiva enfrenta una doble vertiente: por un lado, la lucha por la estabilidad laboral y mejora de las condiciones salariales y, por otro lado, la lucha por la aplicación, en todos sus términos, de la normatividad establecida en los estatutos que norman los criterios de ingreso, promoción y permanencia. Para el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Estatuto del Personal Académico.

Marco Legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Legislación Universitaria: Ley Orgánica, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico
- Contrato Colectivo de Trabajo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 3, VII:

"Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y 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 administrarán su patrimonio.

"Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del personal administrativo, se regirán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

(Las expresiones destacadas en negritas son responsabilidad de quienes presentan el texto)

Ley Federal del Trabajo Capítulo XVII

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley: Artículo 368, Incisos J al U, sólo se destacan los siguientes:

Inciso J: Relaciones de trabajo entre las universidades autónomas y su personal académico y administrativo.

Inciso K: Definición de trabajador académico y trabajador administrativo.

Inciso L: Procedimientos de ingreso, promoción y permanencia (concursos de oposición abiertos y cerrados).

Inciso M: Personal Académico de Tiempo Completo y Personal Académico de Asignatura

Inciso N: No es violatorio del principio de igualdad la existencia de diferentes categorías y salarios.

Inciso R: Definición de Sindicato de Institución.

Inciso O: Registro del Sindicato ante la Secretaría del Trabajo o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Inciso P: Referencia al Artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo

Art. 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Capítulo III

Contrato Colectivo de Trabajo

Art. 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Legislación Universitaria

Ley Orgánica de la UNAM

Artículo 13:

"Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. **En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo**".

Artículo 14.

"Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos, y se atenderá, a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. **Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos ni ésta será causa que motive la remoción.**

"No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo".

(Las expresiones destacadas en negritas son responsabilidad de quienes presentan el texto)

Legislación Universitaria

Estatuto General

Título Cuarto Del Personal Académico, artículos 73 al 86.

Estatuto del Personal Académico

Título Primero. Disposiciones Generales: Artículos 1 (relaciones entre la Universidad y su Personal Académico) y 4 (figuras del personal académico)

Título Cuarto. De los profesores e investigadores: Artículos 46, 47, 48 (contratación de profesores de asignatura); Artículos 49, 50 y 51 (Ingreso por contrato, personal académico de tiempo completo).

Título Quinto. De los procedimientos para los nombramientos definitivos y promociones: Artículos del 66 al 80 (concursos de Oposición Abierto y Cerrado).

Artículo 46:

Quando 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.

Artículo 48:

Los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo que la Comisión Dictaminadora los dedare aptos para la docencia y recomiende la prórroga de su nombramiento.

Los profesores interinos con 3 años de docencia tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso.

Artículo 51:

En la contratación de personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este Estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el Consejo Técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la Comisión Dictaminadora respectiva. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.

TÍTULO QUINTO

CAPÍTULO I Reglas Comunes de los Concursos de Oposición

Artículo 66:

"Los concursos de oposición son los procedimientos para el ingreso o la promoción de los profesores e investigadores. El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura.

El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad, y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel.

Los profesores e investigadores al servicio de la UNAM cualquiera que sea su categoría o nivel podrán participar también en los concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos, con el solo objeto de ser promovidos de nivel o de categoría."

Título Sexto. De los órganos que intervienen en el ingreso y la promoción del Personal Académico:

Artículo 81: Consejo Universitario, consejos técnicos, consejos internos, comisiones dictaminadoras, jurados calificadores y consejos asesores.

Capítulo I. De las comisiones dictaminadoras. Artículos 82, 83, 84, 85 y 86.

Capítulo II. De los jurados calificadores. Artículos 87.

Artículo 102: Cuando un miembro del personal académico alcance la edad de 70 años dejará su plaza; pero si la Institución requiere de sus servicios, el Consejo Técnico respectivo tomando en cuenta la opinión del Consejo

Título Noveno. De los Recursos: Artículos 104 y 105 (Reconsideración); 106 (Revisión)

Título Décimo Primero. Artículos 108 al 112: Sanciones.

Título Décimo Segundo. Artículos 113 y 114. De las Asociaciones.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM

Clausula 12: Irrenunciabilidad de los derechos académicos

Clausula 13: Ingreso y Estabilidad Laboral (numerales I al IX, XIV)

Clausula 14: Participación en los Concursos de Oposición (no afectación en su condición)

Clausula 15: Derecho al Concurso de Oposición para Promoción.

Clausula 16: Requisitos para Ingreso, promoción y permanencia.

Clausula 17: Procedimiento para la Evaluación Académica.

Clausula 18: Procedimiento en caso de Inconformidad.

Bibliografía:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Miguel Carbonel, 172ª, edición, Ed. Porrúa, 2014.
2. Universidad Nacional Autónoma de México, Legislación Universitaria de la UNAM, Quinta Edición, 2000. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria.
3. Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 28 de noviembre de 2012.
4. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, 2011-2013

ANEXO IV

SECRETARÍA DE TRABAJO Y CONFLICTOS ACADÉMICOS				
ETNOHIST. BRUNO LUNA GÓMEZ				
RELACIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS 8 junio 2024 al 26 septiembre 2025				
No. Exp.	Fecha	Dependencia	Nombre	Asunto
15	28/11/2024	ENALLT	Brenda Olimpia Mora Santana	Asesoría Concurso de Oposición. Idioma Italiano
16	26/06/2025	CEPE	Julieta Bueno Valerio	Asesoría PEPASIG
47	24/06/2025	CCH Azcapotzalco	Georgina Sol Lizbeth Valdovinos Villanueva	Hija del Prof. Guillermo Valdovinos falleció solicita asesoría para los trámites correspondientes
49	15/01/2024 15/10/2024 20/02/2024 12/06/2025 24/08/2025	CCH Oriente	José Santiago Jorge García Perales	Entrega expediente y oficio dirigido a Secretario General Carlos Hugo Morales Morales, Pendiente en espera respuesta director de DGP, última fecha recibió el Maestro un escrito de la Comisión Mixta Relaciones Laborales esperar el dictamen.
49	11/08/2025	CCH Oriente	Ernesto Vázquez	Bolsa, Recomendar a su hijo.
50	01/03/2024 20/10/2024 12/11/2024 15/ENE/2025 12/06/2025	CCH SUR	Bartolo Guzmán Guevara	solicitar reingreso 18 años de antigüedad, que a partir de próximo periodo estará en las listas jerárquicas mayo, junio, no se ha resuelto se abordó en la revisión contractual 20/10/2024, aun no hay respuesta 12/11/2024, pendiente que reciba respuesta
50	25/11/2024 22/04/2025 28/05/2025	CCH SUR	Beatriz Mónica Pérez Ibarra	Concurso de oposición, interpondrá recurso de revisión, solicita copia de todos los documentos. Le informaron que el proceso ya había concluido, la Profesora entregara al Consejo Universitario una carta denunciando los hechos.
50	30/07/2025	CCH SUR	Nora Judith Rodríguez Martínez	Prof. Asig. Matemáticas, Consejera Interna, tiene audiencia de investigación problema asunto personal, esperar el resultado de la audiencia 6/08/2025. asistió el jurídico del STUNAM, concluido
75	12/06/2025	DGDU	Roberto Rodríguez Rubio	Le retiraron horas sin darle escrito, presenta documentos es prevención.
75	19/06/2025	DGDU	Teresa Durán Velázquez	Prof. De Asignatura "B", 40 años antigüedad, asesoría jubilación.
83	21/08/2025	Dir. General de Bibliotecas	Isabel Chong	Técnico académica TC "C", 25 años de antigüedad, 77 edad, en el 2000 solicito una licencia y 6 meses regresa a la UNAM entro a laborar 1972. Tendría 53 años de antigüedad se abordara con el Director de Personal.
119	31/08/2025	Escuela Nac. Prep. No. 5	Arturo Badillo Solís	Recomendar a su hijo
120	22/07/2024	Escuela Nac. Prep. No. 6	Blanca Elizabeth Montalvo Roberto Rodríguez Pérez Ismael Mateo Eugenio	Delegación Sindical Académica período 2024-2027 Subcomisionado Actas y Acuerdos
120	15/08/2024	Escuela Nac. Prep. No. 6	Profa. Guadalupe Echegaray Monroy	En espera de resolución.
120	04/12/2024 24/06/2025	Escuela Nac. Prep. No. 6	Delegados de Prepa 6	Pagos pendientes académicos, se revisó con el Director de Personal en espera de respuesta. Está pendiente en la DGP
120	26/06/2025 25/08/2025	Escuela Nac. Prep. No. 6	Carlos Eduardo Ramírez Pérez	Prof. De asignatura después de 4 años que fue declarado vencedor del concurso de oposición, le llevo un escrito que se realizara nuevamente una parte del examen. Se presentara a dicho examen esperar resultado.
121	13/06/2023 24/06/2024	Escuela Nac. Prep. No. 7	Ma. Teresa García Delegada Sindical	Audiencia 14/06/2023, recurso de inconformidad. 18/08/2023 a la fecha no han entregado resolutive
122	14/06/2024	Escuela Nac. Prep. No. 8	Profesora Rosalba Gómez y Montes de Oca Delegado Prof. Osorio	Reunión con Director Miguel Ángel Huitron y Delegado Sindical Profesor Osorio, abordar problemática de la Profesora Rosalba Gómez y Montes de Oca
122	18/05/2024 15/10/2024 10/03/2025	Escuela Nac. Prep. No. 8	Martha Leticia Godínez Galicia	Audiencia 28 mayo 2024 se encuentran en pláticas conciliatorias, traslada 15 de octubre 2024, trece horas en el local de la Comisión Mixta. Se llevó a cabo una audiencia de investigación se entregó resolutive.

122	23/07/2024	Escuela Nac. Prep. No. 8	Mtro. José Antonio Mota Tapia	Asesoría Sindical
122	19/11/2024	Escuela Nac. Prep. No. 8	Yolanda Alicia Silva Aguirre	Profesor Asig. B Definitivo, información traslado de la cuenta individual a decimo transitorio, habría que esperar la aprobación de la propuesta por parte de las cámaras de diputados y senadores.
123	09/09/2024	Escuela Nac. Prep. No. 9	Teobaldo Ramiro Cisneros	Tramite de jubilación
123	25/11/2024	Escuela Nac. Prep. No. 9	Alejandro Carlos Portales Rioseco	Asesoría Jubilación
	05/09/2025	Facultad de Arquitectura	Raúl Nieto	En espera de resolución.
129	09/10/2024	Facultad de Arquitectura	Ricardo Tejero González	Audiencia de Investigación Administrativa 21 mayo, 2024 a las 11:30 horas. Medidas Precautorias 08 mayo 2024, Prof. Definitivo 21 años de antigüedad, 60 años.
129	25/08/2025	Facultad de Arquitectura	Maestro Nieto	Solicitan una reunión en la Facultad de Arquitectura.
130	12/06/2025	Facultad de Ciencias y Química	César Eduardo Sousa	Asesoría Jubilación
132	04/06/2025	Facultad de Contaduría y Administración	José Alfredo Tejeda Ramírez	Profesor asignatura apoyo y asesoría
134	10/02/2025 18/02/2025	Facultad de Economía	Fabiola Jesael Flores Nava	Plaza SIJA, fabiolaflores@gmail.com, ingresara documento, demando en la junta de conciliación.
134	10/09/2024	Facultad de Economía	Genaro Castro Robles	Solicita finiquito, tiene vigencia de un año, esperamos se pueda hacer algo.
137	10/09/2025	FES Cuautitlán C-1	Eréndira Hernández Rojas	Quedo fuera del estímulo PEPASIG, le están descontando el pago de este.
141	11/09/2025	Facultad de Filosofía y Letras	Maestro Jesús M. Tapia López	Asig. 18 años de antigüedad. Clase océanos geógrafo, reubicación otra dependencia.
142	07/03/2025	Facultad de Ingeniería	José Luis Esquivel Ávila	Tuvo una demanda el año pasado, en octubre del quitaron sus horas de interino antigüedad 40 años, Edad 67 años, el pide apoyo que le otorguen las horas que le quitaron para que así se pueda jubilar.
144	22/04/2025	Facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia	Gloria Mariana Rodríguez López	Prof. Asoc "C" Tiempo completo, interpondrá recurso de revisión o reconsideración.
145	28/10/2024	Facultad de Odontología	Carmen Moreno Bustamante Delegada Sindical Académica	Entrega solicitud de una Maestra que se detectó un fraude con la aseguradora METLIFE.
145	29/01/2025	Facultad de Odontología	Eduardo Rosas Belmont	Solicitud formal revisión y consideración administrativa.
145	17/07/2025	Facultad de Odontología	Reunión con la administración	caso del Prof.
146	22/10/2024	Facultad de Psicología	Ricardo Trujillo Corree	Impugna examen de oposición, candidata seleccionada no cumple con requisitos de la convocatoria.
147	2024, 2025	Facultad de Química	Imelda Velázquez	Acoso Laboral relatoría se revisó con la Delegación Admva, acuerdo, 2025 Jubilación Técnico Académica
147	05/03/2025	Facultad de Química	Haydee Cruz	Trabajo en línea 11 años en bachillerato, los alcances de la jubilación, 16 años de antigüedad

197	22/08/2025	Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Morelia, Michoacán	Delegación Sindical Académica, Sección Académica	Reunión virtual abordar problemática académica
197	29/08/2025	Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Morelia, Michoacán	reunión con académicos	4 profesores no recontratados ingresaron oficio en espera de respuesta
	25/11/2024	Instituto de Ciencias aplicadas y tecnología (ICAD)	Carlos Jesús Román Moreno	Concurso de oposición Representara a la Prof. Beatriz Mónica Pérez Ibarra Colegio de Ciencias y Humanidades
	11/09/2025	JUBILADO	Edmundo Ruiz Velasco	Asesoría de su jubilación

Anexo V

Se publica en el Diario Oficial de la Federación la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

BOLETÍN Número 032/2023

Secretaría del Trabajo y Previsión Social | 09 de junio de 2023 | Comunicado

Se publica en el Diario Oficial de la Federación la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Ciudad de México, a 09 de junio de 2023

- Establece que todo trabajador que realice el 40% de sus actividades en un domicilio distinto al centro de trabajo aplica para esta modalidad
- La norma entra en vigor dentro de seis meses, es decir, en diciembre de este año

En la edición vespertina del Diario Oficial de la Federación de este jueves se publicó la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de enero de 2021 que crearon un capítulo que regula este tipo de trabajo.

Esta norma aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas que trabajen más de 40% de su tiempo en un domicilio distinto al centro de trabajo.

La NOM es resultado de meses de trabajo coordinados por la Dirección General de Previsión Social en el marco del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es el órgano facultado para la elaboración de los proyectos de normas oficiales mexicanas; también participó un grupo de trabajo conformado por representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, personal del IMSS, ISSSTE, PROFEDET y de la propia Secretaría, entre otros.

Algunas de las disposiciones destacables de esta norma son las siguientes:

- La NOM-037-STPS-2023 aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras que laboren más de 40% de su tiempo bajo la modalidad de Teletrabajo.
- Los empleadores deberán cumplir con obligaciones como proveer a las personas trabajadas de las herramientas necesarias para su desempeño, incluyendo silla ergonómica, aditamentos ergonómicos en caso de ser necesario, y todo lo necesario para el trabajo.
- Los empleadores también deberán sufragar el pago proporcional del consumo del internet, del consumo de la energía eléctrica; la computadora, tableta, teléfono

celular inteligente, impresora, y la tinta de éstas, que pudieran utilizar para realizar el Teletrabajo.

- Se define y reconoce el derecho a la desconexión como un elemento fundamental bajo esta modalidad, lo que significa que se debe cumplir con los tiempos de la jornada laboral y no participar en reuniones o hacer uso de equipos de cómputo o similares en vacaciones, permisos y licencias.
- Para poder desarrollar el teletrabajo, se establece que los trabajadores deberán contar con un lugar adecuado y sobre todo seguro, que los proteja contra agentes físicos y factores de riesgo ergonómico y psicosocial. La propia norma contiene un ejemplo del listado de las condiciones de seguridad que deben existir en los lugares de trabajo, para que a través ésta se compruebe que existen condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, como son, entre otros, adecuada ventilación o iluminación.
- Se otorga un rol preponderante a las Comisiones de Seguridad e Higiene, para que la representación de los trabajadores valide que las condiciones en las que se desempeña el teletrabajo son adecuadas, pudiendo optarse por una visita de constatación o, en su caso, un listado requisitado por el propio trabajador que podrá comprobarse mediante evidencias fotográficas o de video.
- También se reconoce que, aunque se trate de la modalidad de Teletrabajo, se tienen exactamente los mismos derechos que el resto de los trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo, es decir, el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva, y a poder tener contacto con sus compañeros que trabajen en el centro laboral.
- Asimismo, se establece la obligación de implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras una Política de Teletrabajo que, entre otras cosas, establezca mecanismos de comunicación y reglas de contacto entre el patrón y los trabajadores; la duración del horario o la distribución de la jornada, entre otros.
- La NOM establece que el teletrabajo es reversible cuando se dé alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que justifique el regreso al trabajo presencial, o porque así convenga a los intereses laborales del trabajador.
- Finalmente, destaca una marcada perspectiva de género, estableciendo protecciones especiales para las personas que puedan sufrir violencia en el hogar, y también reconociendo el derecho de las mujeres en periodo de lactancia a tener una pausa para alimentar a sus hijos o realizar la extracción de leche.

Esta NOM entrará en vigor seis meses después de su publicación, es decir en diciembre de este año, y se suma a las 44 normas en materia de seguridad y salud en el trabajo emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.