



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE  
LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA

OF. DGPE/1815/2021

ASUNTO: Respuesta al pliego de peticiones adicionales  
al emplazamiento a huelga por revisión salarial  
2021.

RECIBI  
28. oct. 21

**ING. AGUSTÍN RODRÍGUEZ FUENTES**  
Secretario General del STUNAM  
Presente

Por instrucciones del Dr. Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria, Secretario Administrativo de la UNAM y en respuesta a su oficio S.G./01.2142/2021 del 29 de septiembre del año en curso, presentado por esa organización sindical como pliego de peticiones adicionales al emplazamiento por Revisión Salarial, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

**1.- Solicitamos fortalecer el PROGRAMA DE RECUPERACIÓN SALARIAL (PROGRESA), bajo las siguientes peticiones:**

La UNAM se compromete a mantener el Programa de Recuperación salarial en los términos pactados

**1.1 LA REVISIÓN DEL CONVENIO ÚNICO RELATIVO AL PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO, así como la solución de todos y cada uno de los casos que están pendientes dentro de la Comisión de Calidad y Eficiencia, Lo anterior tomando en consideración la relación que se agrega. Anexo 1.**

La representación universitaria manifiesta a esa organización sindical, el compromiso de continuar cumpliendo en sus términos con el Convenio Único relativo al Programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo y para la revisión del mismo, se está en espera de la propuesta sindical para que, en el ámbito de la competencia de la Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia del personal administrativo de base, estudie dicha propuesta.

Asimismo, esta Institución manifiesta que, al seno de la Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, se han atendido todos y cada uno de los asuntos que han ingresado a dicha instancia bilateral y únicamente están pendientes aquellos asuntos que han sido remitidos a las dependencias y entidades universitarias para su justificación y aclaración correspondiente. Tal como se acredita con los oficios emitidos por esa Comisión, el primero con número C.M.P.E.C. y E. 11/2021, de 19 de febrero de 2021; oficio con el que se encuentra atendido el compromiso de la UNAM, respecto a la petición que hiciera el STUNAM en la revisión contractual 2020-2022, para que los trabajadores que tenían una calificación E en los cuatrimestres enero-abril, mayo-agosto de 2019 y hayan decrecido, en septiembre-diciembre 2019, no así en otros niveles, se les cambió la letra A por la E, así como el oficio C.M.P.E.C. y E. 292/2021, del 1 de septiembre de 2021,

13  
Carr

G

en el cual, la Comisión ratifica la atención de los asuntos planteados al seno de la misma, dándose por atendido el compromiso asumido por la Universidad, documentos que se anexan al presente para pronta referencia.

## **1.2 REVISAR, PUBLICAR Y APLICAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, para todos los trabajadores administrativos de base acorde a las nuevas tecnologías.**

La representación de la UNAM manifiesta que ha revisado y acordado de manera bilateral el Programa Anual de Capacitación (PAC 2021) para todos los trabajadores administrativos de base, acorde a las nuevas tecnologías y prueba de ello es que durante los días 17, 21 y 28 de junio, del presente año, se publicó el acuerdo 1472 que emitió la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, en la Gaceta UNAM, el cual se ha venido aplicando a los trabajadores administrativos al servicio de la UNAM.

Incluso la publicación del programa de cursos, se pueden consultar en internet en la página de la Dirección General de Personal.

## **1.3 REVISIÓN DEL TABULADOR HORIZONTAL Y VERTICAL:**

**1.3.a. REVISIÓN DEL CONVENIO SOBRE EL TRANSITO HORIZONTAL.** Esta organización sindical en múltiples revisiones ha presentado el Proyecto de convenio de Tránsito Horizontal, en el cual ha solicitado se flexibilice la puntuación para acceder al nivel "C" Máximo (C Max), Modificando la valoración de los factores para su acceso y a la fecha, La UNAM no ha dado respuesta a esta organización sindical. En ese mismo proyecto se propone un incremento entre los niveles del tránsito horizontal que actualmente es del 5% pase a ser del 6%, y la creación del Nivel "EX" de excelencia, con sus correspondientes factores, valoración y puntuación para acceder a este nivel de manera general a los trabajadores que ya tienen más de 10 años en el Nivel "C Max" y de forma especial a los trabajadores con categoría de Auxiliar de Intendencia clave AA02 y de Vigilante clave AA04. Por lo anterior, solicitamos se dé respuesta en estos momentos, en sentido favorable al proyecto antes referido. Anexo 2.

En atención a este petitorio, la representación de la Administración Universitaria manifiesta a la organización sindical que se compromete a mantener en los términos de revisiones anteriores el Programa de Recuperación Salarial, así mismo le hace saber que de conformidad con las necesidades de servicio para la Institución, la revisión del tabulador horizontal y vertical, se revisará y actualizará conforme lo dispone la Ley y considerando la suficiencia presupuestal que para tal efecto llegue a disponer la Institución.

La UNAM manifiesta que respecto de la flexibilización de la puntuación para acceder al nivel horizontal C Max modificando los valores de los factores para su acceso, ya se ha dado respuesta en diversas revisiones salariales y contractuales, en el sentido de que dicha flexibilización rompe con el espíritu del convenio sobre la modificación que dio origen a los niveles horizontales.

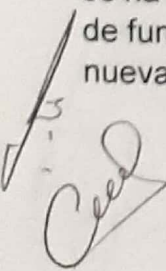
Respecto al incremento porcentual solicitado entre los niveles horizontales para pasar del 5% al 6%, no existen elementos técnicos que justifiquen dicho planteamiento. Para tal efecto la representación universitaria solicita de la organización sindical los sustentos técnicos en el que basan su petitorio.

Con relación a la generación del nivel de excelencia "EX", esto para los puestos de Auxiliar de Intendencia y Vigilante se hace del conocimiento a esa organización sindical que existe un número reducido de trabajadores en estas categorías ubicados en el nivel C Max. Y en lo general el modelo no ha sido agotado y ello sigue motivando a los trabajadores administrativos a esforzarse para alcanzarlo.

**1.3.b. REVISIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE.** Por lo que se refiere a este punto, el Catálogo de Puestos del personal Administrativo de Base firmado en octubre de 1984 tuvo adecuación en julio de 1999 y otra en agosto de 2007, sin embargo, éstas 39 cédulas de funciones no han sido revisadas, actualizadas y/o modificadas, es decir, se tienen 37 años sin actualizarse algunas de las categorías de este Catálogo de puestos del personal Administrativo de Base y que en muchas de ellas los trabajadores se han presentado y realizado planteamientos tanto en la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores, así como en las mesas de trabajo de la Mesa Ampliada de Tabuladores y no se han tomado en consideración por la representación UNAM; derivado de lo anterior, esta representación ha presentado a la UNAM las cédulas con las nuevas funciones y que incorporan a las nuevas tecnologías, de manera enunciativa y no limitativa las categorías de Bibliotecario; Jefes Administrativos. Gestores administrativos, Técnicos en Fabricación de Aparatos y Equipos de Investigación, Técnico genérico, Auxiliares de Contabilidad, Hamaqueros, Secretaria, Oficinista de Servicios Escolares, Auxiliares de Inventarios, Auxiliar de Servicios Geofísicos, Vigilantes. Para mayor abundamiento, el STUNAM ha presentado en diversos momentos el proyecto de revisión y actualización del Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y por consiguiente la reordenación del tabulador y creación de nuevas categorías, asimismo en la pasada Revisión Salarial 2019, la representación de la Administración Universitaria se comprometió a a portar una bolsa de 35' 000,000.00 (Treinta y Cinco millones de pesos 00/100 M.N.) para este fin, sin embargo, a pesar de que la representación sindical por parte del STUNAM en la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores solicitó en la mesa de sesiones de esta Comisión la aplicación de esta bolsa para la revisión y actualización tanto del Catálogo de Puestos del Personal administrativo de Base como del Tabulador, (ANEXO 3), la representación de la UNAM manifestó **NO TENER INSTRUCCIONES AL RESPECTO**; por lo que se hace necesario la instalación inmediata para el inicio de los trabajos de la mesa ampliada de tabuladores para la reordenación y actualización antes citada, ello **CON LOS RECURSOS YA ASIGNADOS Y COMPROMETIDOS** en revisiones anteriores.

Con relación a este planteamiento, la UNAM manifiesta que los trabajos de actualización del Catálogo de Puestos del Personal administrativo es una actividad permanente a partir de los consensos que al seno de la CMPT se pactan, esto en beneficio de los trabajadores administrativos de base, tales como: La incorporación de rangos tabulares y niveles salariales.

Adicionalmente, se establecieron los niveles horizontales A, B y C, llegando hasta el C máximo; se ha retabulado a un número considerable de puestos, incluyendo la actualización de sus cédulas de funciones, se han otorgado pagos complementarios a puestos específicos y creado categorías nuevas.



No obstante, la representación de la Administración Universitaria, manifiesta a la organización sindical su disposición de continuar revisando, su solicitud en ámbito de competencia reglamentaria de la CMPT, de acuerdo a los elementos que presente esa organización sindical al seno de dicha Comisión, quedando las partes a los concluyentes de dicha instancia bilateral.

**1.3.c. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA PILOTO NIVEL DE EXCELENCIA.** Así también, se solicita acordar en el marco de esta revisión salarial, la implementación en el Tabulador Horizontal, el nivel de EXCELENCIA (EX), mediante un programa piloto para los Auxiliares de Intendencia y Vigilantes. Así mismo, solicitamos se flexibilicen los criterios establecidos en el Convenio para Modificación del Tabulador de Salarios, en lo que respecta al tránsito horizontal de "C" a "C Máximo"; peticiones sindicales que demandamos se analicen mediante la integración de un grupo de trabajo ex profeso, de conformidad con el compromiso asumido por la representación de la Universidad, en la respuesta al pliego petitorio paralelo de la revisión salarial de 2019.

En correlación al punto que se atiende, la representación de la UNAM manifiesta a la organización sindical su disposición para integrar el grupo de trabajo de manera bilateral dedicado exprofeso para revisar dichas peticiones, por lo que, le hacemos llegar nuestra carta compromiso en la que reiteramos la designación por parte de la UNAM de sus integrantes esperando lo propio por parte de esa organización sindical.

**1.3.d. REUBICACIÓN DE CASOS QUE HAYAN SIDO REVISADOS Y ANALIZADOS POR LA COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE TABULADORES.** Al respecto, se tienen casos de trabajadores que ya han sido revisados por esta H. Comisión y cumplen con el Estudio Técnico correspondiente, algunos de estos casos tienen más de cuatro años y cuentan con el sustento documental, así como con el consentimiento de los titulares y autoridades de las dependencias de origen de los trabajadores analizados, sin embargo, la UNAM ha ignorado estos casos. ANEXO 4

Cabe precisar que por lo que corresponde a la entrevista que realizan los analistas de la Dirección de Estudios Administrativos de la Dirección General de Presupuesto, en todos los casos que les hacemos llegar, en la gran mayoría siempre "DICTAMINAN" sin estar facultados para ello; que son "IMPROCEDENTES".

El Acuerdo que se tiene en la H. Comisión Mixta Permanente de Tabuladores es que una vez que conocemos de los oficios de "IMPROCEDENCIA" que se giran tanto por la Dirección General de Presupuesto como por la Dirección de Relaciones laborales a esta H. Comisión, citamos al trabajador con su representación sindical y al seno de la misma lo escuchamos y le solicitamos pruebas documentales y testimoniales que acrediten su solicitud de reubicación en términos del ACTA 22, por lo que se solicita se acuerde la reubicación inmediata de estos trabajadores.

En atención al correlativo que se contesta sobre el planteamiento que aduce la organización sindical respecto a que existen dictámenes de reubicación de la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores que no han sido concluidos, se solicita a esa organización presente, si es que existiera, el acuerdo bilateral de procedencia emitido por la Comisión en comento, para en su caso, continuar con el procedimiento correspondiente.

3  
Cerd

C

## **1.4 RACIONALIZACIÓN ADMINISTRATIVA:**

### **1.4.a. CATALOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL DE CONFIANZA.**

**Solicitamos la cancelación de las categorías y funciones del personal de confianza que se detallan en el ANEXO 5, lo anterior en virtud de que se ha comprobado que invaden la materia de trabajo reservado para el personal administrativo de base.**

Con relación a las categorías y funciones de confianza del Anexo 5, éstas corresponden al Catálogo de Puestos del Personal de Confianza que la UNAM entregó al STUNAM el 23 de abril del año en curso, el cual fue elaborado a partir de las funciones dictaminadas como de confianza contenidas en los dictámenes suscritos bilateralmente en la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores, tomando como fundamento el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y la Cláusula 9 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo.

**2.- En el marco de la revisión salarial y con el antecedente de la Carta compromiso del mes de octubre de 2015, con número de oficio DGPE/DRLA/SDLA/2101/2015, demandamos la contratación del personal administrativo de base en todas las dependencias universitarias que se localizan en todo el territorio nacional e internacional, en los términos que establecen las Cláusulas 1, 6, 13 y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, lo anterior tomando como base el listado de las dependencias universitarias que la organización sindical presente.**

Esta Institución manifiesta su disposición para revisar y analizar en términos de la normatividad aplicable vigente, los casos que esa organización sindical presente, reiterando el compromiso de instaurar el grupo de trabajo a partir de que esa representación sindical designe los integrantes que conformarán dicho grupo.

**3. Derivado de la necesidad de servicio que se requiere otorgar al alumnado de nuevo ingreso a la UNAM en el local de registro que dependen de la Dirección General de Administración Escolar y las constantes contrataciones de personal por tiempo determinado para proporcionar este servicio, mismo que sea incrementado en los últimos años y subsistiendo la materia de trabajo, solicitamos basificar a los trabajadores que se enlisten y que se acompaña al presente como ANEXO 6.**

Las solicitudes de contratación en la DGAE se encuentran ligadas a las necesidades del servicio temporal a partir de los requerimientos derivados de los procesos de concursos de selección para ingreso y actividades inherentes, las cuales no son permanentes, necesidades que se atienden en función a lo establecido en la cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo para el personal administrativo vigente en correlación con lo dispuesto en la cláusula 9 numeral 3, en su rubro "TRABAJADORES TEMPORALES", consecuentemente, la naturaleza jurídica de esta modalidad de contratación es de carácter contractual.

Aunado a lo anterior las disposiciones legales en derecho positivo vigente faculta al empleador a este tipo de contrataciones derivado de necesidades de servicio.

Los artículos del 35 al 37 de la Ley Federal del Trabajo definen lo que se debe entender por una relación por tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

"Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

"Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

"Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:"

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

**4. Demandamos a la representación de la UNAM la implementación y continuidad del Programa de Jubilación digna que año con año esta Institución viene otorgando a los trabajadores que se jubilan y/o pensionan.**

La representación de la UNAM, manifiesta al STUNAM que se revisará la factibilidad de implementar en el presente año el Programa de Jubilación, lo cual está supeditado a contar con la suficiencia de los recursos para este fin.

**5. TRABAJADORES QUE TERMINARON SU RELACIÓN LABORAL POR JUBILACIÓN.** Solicitamos a la UNAM, por conducto de la Secretaria de Finanzas, haga entrega al STUNAM, la diferencia que exista entre la UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) y el Salario Mínimo Oficial, que dejó de consignar en las hojas de servicios que proporcionó a los trabajadores que rebasaron los diez salarios mínimos para calcular el sueldo de su pensión por el resto de su vida; demanda que fundamos con base a que los salarios de los trabajadores de la UNAM, son salarios contractuales, no salarios mínimos por LEY. Esta reparación deberá hacerse desde que entró en vigor esta disposición y que la administración de la UNAM aplicó de manera arbitraria y unilateral, afectando los ingresos de los trabajadores que se jubilaron sin haber tenido la mínima disposición de acordar con el STUNAM.

La cantidad que ha dejado de percibir estos trabajadores es de: AÑO 2017 fue de \$16,598.40 año 2018 de \$28,308.48, año 2019 de \$66,357.12, año 2020 de 132,568.32 y para lo que va del año 2021 es de \$110,826.24.

En relación a este petitorio, la representación de la UNAM, manifiesta que de conformidad con el Decreto de fecha 27 de enero del 2016, por el que se declara reformada y adicionada diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo, aunado al emitido para la Determinación del valor de la Unidad de Medida y Actualización del 10 de enero del 2017, esta Institución solicitó información y notificación al ISSSTE, a fin de que se pronunciará respecto a la utilización de la UMA para el cálculo de los importes de las cuotas y aportaciones de los seguros a que se refiere la Ley del ISSSTE, por lo que con el oficio 120.125.1/115/2017 emitido por este Instituto, del cual se anexa copia para pronta referencia, hizo del conocimiento que para el pago de las cuotas y aportaciones establecidas en la citada Ley, se debería tomar como referencia para el sueldo básico el límite inferior de un salario mínimo y límite superior 10 Unidades de Medida y Actualización.

✓  
3  
Cuel

1  
6

Por lo anterior, esta Institución únicamente aplicó la normatividad en esta materia que es de observancia obligatoria. En consecuencia, resulta improcedente la pretensión del STUNAM, ya que los montos por conceptos de cuotas y aportaciones en su totalidad son enterados al ISSSTE, en términos de las disposiciones legales aplicables y por consiguiente, le compete a dicho Instituto otorgar a los extrabajadores universitarios las pensiones conforme al sueldo básico cotizable.

En pleno reconocimiento de lo pactado bilateralmente de la cláusula 2 del contrato colectivo de trabajo para el personal administrativo vigente, en su tercer párrafo se reconoce la normatividad aplicable en materia de seguridad que es la ley del ISSSTE.

Si bien es cierto las pensiones tienen como fuente de inicio la relación de trabajo establecida entre los trabajadores y la UNAM, también lo es que la relación surgida entre dichos trabajadores y el ISSSTE constituye una de naturaleza administrativa, en la que el ISSSTE actúa con el carácter de autoridad al crear, modificar o extinguir la situación jurídica del pensionado, por lo que lo reclamado es un aspecto que compete única y exclusivamente aplicarlo a dicho organismo de seguridad social.

Incluso la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la Tesis de Jurisprudencia por contradicción 200/2020 sobre la materia titulada "PENSIÓN JUBILATORIA. EL MONTO MÁXIMO PREVISTO EN LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO ABROGADA Y EN EL RÉGIMEN DEL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTE VIGENTE, DEBE CUANTIFICARSE CON BASE EN EL VALOR DE LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) Y NO EN EL SALARIO MÍNIMO. Tesis: 2a./J. 30/2021 (10a.), Registro Digital: 2023299, Instancia: Segunda Sala, Undécima Época, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Materia(s): Administrativa.

## **6. INCUMPLIMIENTO DE PAGOS A TRABAJADORES DIVERSOS.**

**Derivados de los convenios firmados entre la UNAM y el STUNAM, en el marco de la contingencia sanitaria por COVID-19, la administración por conducto de la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, aplicará de manera inmediata los pagos a los trabajadores que prestaron sus servicios en cada una de las dependencias, en los términos especificados en las órdenes de trabajo realizadas por las administraciones locales.**

**Teniendo como base los oficios que obran en la DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES, en los que se especifican cada uno de los servicios que realizaron los trabajadores, como son limpieza, trabajos secretariales, jardinería, contabilidad, etc.**

**Estos pagos se harán en los términos de las Cláusulas 15, 29 y 65 del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente.**

**Respecto al reconocimiento económico del 60% acordado entre la UNAM y el STUNAM este sólo aplica a los trabajadores consignados en los puntos Quinto y SEXTO de los acuerdos del 19 de marzo de 2020.**

Al correlativo que se contesta, la UNAM hace saber que ha cumplido los compromisos acordados con el STUNAM en el marco de la contingencia sanitaria, no obstante y a decir de esa Organización Sindical, de que subsisten adeudos por esos conceptos, es necesario que se sus planteamientos sean presentados con la descripción de nombre, puesto, periodo, solicitud formulada por la administración local a quien se le requerirá presente para tal efecto, las tarjetas de asistencia.

Por lo que hace a las referencias de los supuestos adeudos correlativos a las cláusulas 15, 29 y 65 del Contrato Colectivo de Trabajo, para poder atender sus reclamos en términos de la Cláusula 21 segundo párrafo, del citado pacto colectivo deberá de plantearse al seno de la primera instancia, ya que es la entidad o dependencia de adscripción, la que tiene la certeza respecto de los requerimientos que haya formulado por escrito en esa materia.

#### **7. PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN CLÁUSULA 13 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Todos los candidatos que presentó el STUNAM, vía Departamento de admisión, antes de la suspensión de actividades por el COVID-19, la administración de la UNAM a través de la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, de manera inmediata los adscribirá a las dependencias donde fueron propuestos.

Lo anterior lo fundamentamos en la titularidad que ostentamos como SINDICATO DE INSTITUCIÓN, basados en las cláusulas 1 y 13 del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en vigor.

Cuya relación será hecha del conocimiento de la DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL por la COMISIÓN AUTÓNOMA DE BOLSA DE TRABAJO Y FISCALIZACIÓN DEL STUNAM del estado en que se encuentren los expedientes de cada uno de los candidatos propuestos.

Una vez que se reanuden de manera normal las actividades en la UNAM, la representación universitaria manifiesta su compromiso de continuar la cobertura de las plazas vacantes en apego a lo establecido en la Cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, atendiendo el listado que esa organización sindical presente.

**8. En el marco de la revisión salarial 2021, esta Organización sindical solicita que se revisen todos los expedientes que se encuentren archivados en la Comisión Mixta Permanente de Conciliación y de manera particular solicitamos que de manera excepcional, una vez que se reanuden los trabajos de manera regular en esta Universidad, se dejen sin efecto todos aquellos procedimientos que se hayan instaurado en cualquier etapa del semáforo epidemiológico, tomando en consideración el riesgo que genera haberse presentado a laborar. Asimismo, que todos aquellos expedientes que se encuentran radicados ante la Comisión Mixta Permanente de Conciliación y que los mismos sean motivo de falta de asistencia, se conmute la rescisión por una suspensión de 8 días en sueldo y funciones o en su defecto la permuta si el trabajador así lo consiente. Por lo que hace a los expedientes radicados en la Comisión por falta grave, se traten de manera casuística, tomando en consideración el listado presentado por el Área laboral de esta organización sindical.**

En atención a la solicitud de revisión de todos los expedientes que se encuentren archivados en esta Comisión, la representación de la UNAM solicita a la representación del STUNAM, aclare los efectos y alcances de su petición, con la finalidad de que bilateralmente se lleve a cabo la revisión solicitada. Con independencia de lo anterior, ambas representaciones en esta Comisión, tienen acceso directo a los expedientes que se encuentran en el archivo de la misma para su análisis y estudio.

Respecto, a la solicitud de dejar sin efectos todos aquellos procedimientos que se hayan instaurado en cualquier etapa del semáforo epidemiológico, tomando en consideración el riesgo que genera haberse presentado a laborar, la representación de la Universidad manifiesta que, en esta Comisión no se tiene conocimiento de ningún Procedimiento de Investigación Administrativa

que se haya instaurado a los trabajadores Administrativos de Base, así mismo no se han presentado ni admitido recursos al respecto, ya que esta Comisión no ha reanudado sus actividades, ni términos contractuales y reglamentarios, de conformidad con los acuerdos bilaterales de fechas 19 de marzo y 14 de agosto de 2020, suscritos a causa de la pandemia COVID-19.

Por lo que corresponde, a todos los expedientes que sean motivo de faltas de asistencia, y en los cuales la Organización Sindical solicita se conmute la rescisión por una suspensión de 8 días en sueldo y funciones, o en su defecto la permuta si el trabajador así lo consiente; esta Casa de Estudios manifiesta su compromiso de seguir aplicando en sus términos el acuerdo marco de fecha 29 de junio de 2012, celebrado bilateralmente entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el que se definen los supuestos en los que podrá resolverse la solicitud Sindical, para pronta referencia se anexa copia del acuerdo citado.

En relación con los expedientes radicados en la Comisión por falta grave, y en los que se solicita se traten de manera casuística, tomando en consideración el listado presentado por el Área laboral de esa organización sindical, esta representación manifiesta su disposición para revisar los asuntos de dicha naturaleza y que en su momento sean presentados por el sindicato, tomando en consideración lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el Personal Administrativo, el Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación, así como el acuerdo marco de fecha 29 de junio de 2012.

**9. Que en el marco de la Revisión Salarial 2019, y derivado a que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) se ha constituido como un SINDICATO DE INSTITUCIÓN, al estar su membresía sindical integrada por los trabajadores académicos y administrativos al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México y toda vez que su Comité Ejecutivo, Delegaciones Sindicales Administrativas y ACADÉMICAS se encuentran reconocidas y registradas legalmente, tal y como se advierte en la toma de nota expedida mediante resolución 211.2.-4014 de fecha 1 (uno) de octubre 2018, que obra en el expediente 10/8049-22, dada por la Dirección General de Registro de Asociaciones, por lo anterior, el STUNAM cuenta con personalidad legal y está plenamente legitimado para representar los intereses del personal académico afiliado a esta organización por tratarse de un sindicato de Institución por lo que solicitamos y demandamos se instale una mesa de trabajo para resolver la problemática laboral de nuestros agremiados académicos y no vulnerar su derecho a la libre sindicación.**

La representación de la UNAM reitera su compromiso frente al STUNAM para seguir atendiendo y observando en sus términos lo previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo para el personal administrativo y en lo particular a las Cláusulas 1 "Materia de la Contratación Colectiva"; 2 "Legislación Aplicable", 6 "Sindicato titular administrador del Contrato Colectivo de Trabajo". Por lo que hace a la solicitud para instalar una mesa de trabajo para revisar casuísticamente la problemática estrictamente laboral, se propone que ésta tenga verificativo a las 10:00 horas del 3 de noviembre de 2021 en la Sala de Juntas de la Dirección de Relaciones Laborales.

5  
Cerd

l

**10. Solicitamos que para los trabajadores que prestan sus servicios en el Observatorio Astronómico Nacional, ubicado en Tonanzintla, Puebla, perteneciente al Instituto de Astronomía de la UNAM, pasen de la zona 1 a la zona 2, de conformidad con la cláusula 72 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal administrativo de base.**

Respecto a la solicitud sindical, se manifiesta que el rubro de zona geográfica, ya se encuentra pactado en los términos de la Cláusula 72 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal administrativo, invitando a la representación sindical a que en próxima revisión contractual, aporte los elementos que desde su perspectiva justifiquen su planteamiento, para que la representación de la Administración Universitaria lleve a cabo en su momento el estudio y análisis técnico que permita emitir la respuesta que al mismo resulte.

**11. Solicitamos que los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de Enseñanza, Investigación y Extensión en Producción Porcina, Jilotepec, Estado de México, perteneciente a la Facultad de Veterinaria y Zootecnia, aparezca en el talón de pago la leyenda "ZONA GEOGRÁFICA" en lugar de "COMPENSACIÓN". Asimismo, se solicita que esta dependencia aparezca ubicada en la ZONA 2 de la cláusula 72 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal administrativo de base.**

En relación con este petitorio, la representación de la Administración Universitaria, manifiesta a la organización sindical que mediante el pago correspondiente de la compensación que se les otorga a los trabajadores adscritos a ese Centro de Enseñanza, Investigación y Extensión y Producción Porcina, se cumple en lo económico al compromiso pactado con el STUNAM.

**12. Solicitamos que los pagos que la UNAM realiza por concepto de la Cláusula 76, se realicen con el salario integrado, tal y como está pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal administrativo de base, ya que la UNAM lo paga de manera errónea con el salario tabular.**

Esta Institución manifiesta a esa organización sindical que sigue y seguirá dando cumplimiento a lo que tiene pactado, en la cláusula 76 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal administrativo, como reconocimiento a las labores prestadas por los trabajadores, de conformidad con el salario que corresponde para tal efecto.

**13. Se requiere a la UNAM para que de conformidad a lo establecido en el artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, se integre una comisión para que de manera constante se analicen y acuerden los precios establecidos en la Tienda UNAM con el STUNAM, así mismo, se otorgue un descuento del 20% a los trabajadores administrativos de base que realicen sus compras en la tienda UNAM.**

La representación de la Universidad manifiesta que de conformidad con lo establecido en el Artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, se acordó la creación de la Comisión Mixta Permanente de Sistema de Tiendas UNAM (UNAM, STUNAM, AAPAUNAM), quien tiene como una de sus atribuciones reglamentarias revisar de manera permanente que los precios de venta de los productos, no sean superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado; no obstante lo anterior, se está en la mejor disposición de que el planteamiento sindical se ventile al seno de la Comisión Mixta en mención.

Por lo que corresponde a la solicitud de un descuento en las compras en la Tienda UNAM, la representación universitaria manifiesta la imposibilidad económica para atender dicho planteamiento.

**14. Revisar los convenios del 31 de octubre de 1991, 4 de noviembre de 1998 y 6 de agosto de 1999, lo anterior con la finalidad de homologar el apoyo de transporte de conformidad con los costos del mismo en el Estado de Morelos, Estado de México, haciendo extensiva esta ayuda de transporte a la CDMX, dependencias periféricas, y foráneas de la República Mexicana.**

En relación con la solicitud que la organización sindical hace para revisar los convenios en búsqueda de su otorgamiento y/o homologación con los Estados de mérito, la representación de la Administración Universitaria manifiesta que los convenios de esta ayuda extracontractual se han venido atendiendo y actualizando en sus términos, de acuerdo con los incrementos en las tarifas que son publicados en el Periódico Oficial del Gobierno de aquellas entidades.

**15. En relación con la reubicación de trabajadores con estudios profesionales nivel Licenciatura al puesto P96 –Profesionista Titulado, así como a la carta compromiso de octubre de 2014, solicitamos que en el marco de la revisión salarial 2021 se inicien los trabajos de manera inmediata del grupo que ha sido acreditado por ambas representaciones para el análisis casuístico de todos y cada uno de los casos que el STUNAM presentará para tales efectos.**

Esta Institución reconoce el compromiso de los trabajadores administrativos de base, para mejorar su preparación académica y para tal efecto, a través de lo señalado en la Cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal administrativo, se tiene pactado el reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores, a través de la figura de reubicación, siempre considerando la necesidad del servicio y la suficiencia presupuestal, así como las plazas vacantes con que se cuenten para tal efecto.

Asimismo, la UNAM reitera su compromiso para continuar revisando este planteamiento a través del grupo de trabajo creado ex profeso, en los términos que establece la carta de fecha 29 de septiembre de 2016.

**16. Solicitamos que a los trabajadores que cambien su pago quincenal de cheque por depósito bancario, el ahorro que se genere por dicho cheque se reoriente para el seguro de vida de los trabajadores.**

Se hace del conocimiento de esa organización sindical que la UNAM cuenta con las facultades y estructura necesaria para cambiar la forma de pago quincenal del personal administrativo que actualmente se realiza mediante cheque para efectuarlo a través de transferencia bancaria, por lo tanto, la Institución podrá implementar dicha transición a partir del acuerdo que para tal efecto se suscriba con esa organización sindical.

En términos de los artículos 10, fracción II de la Ley Orgánica y 66 del Estatuto General, le corresponde al Patronato formular anualmente el presupuesto de ingresos y de egresos, el cual es aprobado por el Consejo Universitario, por lo que, los recursos no pueden ser destinados a un fin distinto para el que fueron aprobados.

Respecto de la petición consistente en que el ahorro que presuntamente se generaría por la no emisión de cheques sea reorientado al seguro de vida de los trabajadores, se hace de su conocimiento que, de acuerdo con la fracción VII del Artículo 3º Constitucional, la UNAM está dotada de autonomía y una de sus vertientes implica la potestad de la Institución para administrar su patrimonio sin injerencia de terceros.

De esta forma, considerando que los artículos 7º, fracción V de la Ley Orgánica y 16, fracción XI del Estatuto General refieren que el Consejo Universitario se integra, entre otros, por un representante de los empleados de la Universidad y que dicho sector cuenta con cinco invitados permanentes en el citado cuerpo colegiado.

**17. Demandamos de la UNAM, el pago por ayuda económica para el personal que durante la prestación del servicio en pandemia se contagió de COVID-19, así como para los deudos de quienes perdieron la vida, con el propósito de resarcir los gastos que se desprenden de la atención médica, medicamentos y rehabilitación de esta enfermedad que, además generó contagios en familias completas.**

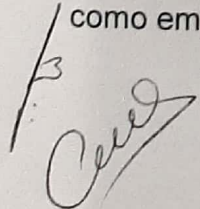
Lamentamos profundamente que los trabajadores administrativos se hayan contagiado y que derivado de esta circunstancia algunos hayan perdido la vida. La UNAM aun desconociendo el comportamiento del virus SARS CoV-2, en ánimo de proteger la salud y la vida de su personal administrativo, suscribió los convenios del 19 de marzo y 14 de agosto, ambos de 2020, suspendiendo las actividades de dicho personal, recomendando su confinamiento domiciliario manteniendo para tal efecto el pago integral de los salarios y demás prestaciones contractuales y extracontractuales, esto se debe reconocer como la aportación que la Institución otorgó en su carácter de empleador, más allá de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 427 fracción VII y 429 fracción IV.

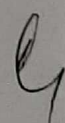
Aunado a lo anterior es de señalarse que la UNAM se ha mantenido cumpliendo con las obligaciones derivadas de la relación colectiva de trabajo y en lo particular con las Cláusulas 78 "Pago de marcha" y 79 "Seguro de Vida",

La UNAM no cuenta con los recursos para solventar esta solicitud.

**18. Solicitamos a la UNAM se otorgue un permiso de 90 días con goce de salario íntegro a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o por la adopción de un infante, estos deberán considerar los ocho días hábiles que por contrato colectivo de trabajo se otorgan.**

En el capítulo IV "Licencias y Permisos", del CCT, ya se encuentran establecidos los supuestos para acceder a esas prestaciones reguladas en las Cláusulas 34 a la 42, y en la Cláusula 41, se tiene pactado por esa organización sindical y la UNAM, el permiso por paternidad al trabajador administrativo de base, el cual se otorga por nacimiento de sus hijos o adopción de un infante, y consta de 8 días hábiles con goce de salario, fijándose en esa disposición la forma y requisitos para acceder a la prestación. La cual incluso rebasa los 5 días laborables con goce de sueldo que le impone la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su Artículo 132, Fracción XXVII Bis, a esta Institución como empleador.

F3  




19. Solicitamos a la UNAM otorgue un permiso a los padres o madres trabajadoras cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados con cáncer de cualquier tipo y requiera de descanso médico en los períodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico.

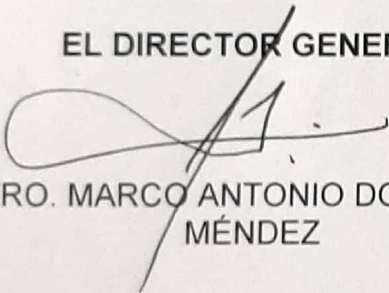
La Universidad es empática y comprende las implicaciones de las madres y padres que tienen un hijo o hija que padece cáncer. Por tal motivo, en el CCT se han pactado diversas cláusulas con el objeto de apoyarlos ante esta situación, las cuales son:

- Cláusula 38. Permiso a las madres y padres por enfermedad de los hijos.
- Cláusula 39. Licencia con goce de sueldo a madres y padres por internamiento de los hijos.
- Cláusula 83. Gestiones para atención médica gratuita para los trabajadores, cónyuge, hijos y ascendentes que padezcan cáncer u otra enfermedad mortal.

En ese sentido, la Universidad apoya a sus trabajadores y cumple con lo pactado con el STUNAM. Los casos de excepción serán tratados de manera directa entre el Secretario General del STUNAM con el Director General de Personal.


ATENTAMENTE  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, Cd. Mx. Octubre 31 de 2021

EL DIRECTOR GENERAL



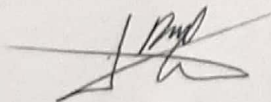
MTRO. MARCO ANTONIO DOMÍNGUEZ  
MÉNDEZ

EL DIRECTOR GENERAL



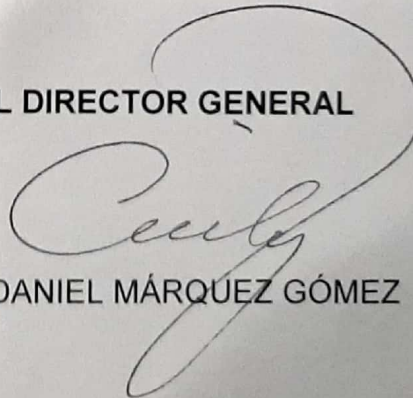
LIC. JORGE BARRERA GUTIÉRREZ

EL DIRECTOR GENERAL



MTRO. RAÚL ALBERTO DELGADO

EL DIRECTOR GENERAL



DR. DANIEL MÁRQUEZ GÓMEZ