

Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa

C. S. H.

Trabajo presentado para cubrir el requisito de Tesina para
obtener la Licenciatura en Administración de Empresas.

**LA MODERNIZACION EDUCATIVA Y SUS
REPERCUSIONES EN LAS RELACIONES LABORALES
DENTRO DE LAS UNIVERSIDADES:**

LOS CASOS UAM, UNAM E IPN.

Junio-Septiembre
1990

Asesor: **Mtro. Luis Bueno Rodríguez**

Grupo: **HK-01**

Trimestre: **90-P**

Integrantes: **Ma. Inés Cano Flores**

Francisco Carmona Cortés

Alfredo De Anda Pacheco

Raúl Díaz Badillo

Ana Berta Gasga Ventura

Ma. Soledad González Hernández

Ma. Alejandra Hernández Salazar

Régulo Ortíz Fernández

Héctor Tovar Ureña

DEDICATORIA DEL GRUPO

Este trabajo, amén de la dedicación personal de cada integrante del grupo, es para la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa como institución, ya que aquí es donde se nos ha enseñado algo de lo más valioso: La libertad de elección hacia áreas que cada quién consideró importante y la organización personal del tiempo.

Deseando que sea útil para alguien interesado en el mejoramiento de la educación superior que tanta falta le hace a nuestro querido **México.**

**Porque estoy,
Porque sigo,
Porque he sido.**

1 INTRODUCCION

En los últimos veinte años el mundo se ha visto inmerso en una crisis económica. Tanto los países capitalistas, como los llamados socialistas han sufrido las consecuencias originadas por una paulatina baja de la tasa de ganancia, lo que de inmediato se tradujo en un problema de productividad afectando la economía a nivel mundial y extendiéndose a otros planos como el político, social, ideológico y cultural.

A partir de esto, han surgido corrientes ideológicas del capitalismo cuyo objetivo es establecer condiciones o lineamientos a seguir para la construcción de un mismo modelo de acumulación capitalista. Para tal efecto se pretende llevar a cabo proyectos modernizadores a costa de una derrota histórica de los trabajadores.

El proyecto modernizador es el de mayor relevancia en los países desarrollados y se puede considerar que sus características se sitúan, por una parte en la actualización de viejos dogmas como son el orden, la tradición y la autoridad. Y por otro lado una conceptualización del individuo como motor de la historia situado en un contexto de libertad (desplazando al de igualdad), productividad y eficiencia. Este proyecto es trasladado a los países en vías de desarrollo, sin embargo, tratando de adaptarse a dichos países a través de políticas exteriores, caracterizadas por restricciones y condicionamientos, tanto a nivel político como económico. De acuerdo con el país, su situación económica o líder en turno, estos proyectos han surgido con diferentes nombres: Perestroika, Renovación Nacional, Modernización, Reconversión Industrial, etc.

Uno de los ejemplos más claros se puede observar en la reducción del gasto público por un lado y por otro condicionando el funcionamiento interno por parte de organizaciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y Banco Mundial (BM), las cuales otorgan apoyo siempre y cuando sea utilizado en áreas que ellos mismos consideran prioritarias, como es el caso de préstamos destinados a la producción de partes y componentes industriales en lugar de dirigirlos a cubrir necesidades del país, como es la producción de bienes de capital. Lo que significa a nivel mundial que este nuevo proyecto modernizador pretende lograr una división internacional corporativa del trabajo.

En México como en los demás países, la ciencia está fuertemente unida a las instituciones de educación superior, ya que ésta se ha convertido en fuerza productiva y su aplicación ha pasado a formar parte del proceso de desarrollo nacional. Por ello no es casual que la educación superior este en la preocupación del gran capital, no extrañándose así que los planes y planteamientos fundamentales para impulsar la educación y el desarrollo tecnológico, provengan de los grandes representantes del poder económico.

En estos planes figuran las exhortaciones del FMI para la reforma de la educación superior, fundamentados en una visión de derecha neoliberal. Tales proyectos tienen un contenido y objetivos elitizantes, tecnocráticos y privatizantes, ya que esas medidas se han aplicado de manera arbitraria. En México, esta reestructuración de la educación superior llega a inicios de los ochentas y es aplicada con el nombre de "Modernización".

La modernización adoptada por Salinas, es la forma específica como se ha aplicado esa reestructuración en México, es decir "Modernización" entendida como proyecto económico-neoliberal de corte profundamente autoritario, el cual carga todo el peso de la crisis a los trabajadores.

En nuestro país, tal crisis se ha venido manifestando durante los últimos diez años, particularmente por una inadecuada política económica además de la consabida mala administración de los recursos. Durante este periodo creció en forma alarmante la deuda pública y por ende los pagos de intereses a nuestros acreedores, de tal manera que una buena parte del PIB se destina a dicho fin en detrimento de otras actividades del presupuesto que se ven privadas de tales recursos. Aunado a ello, en las cartas de intención firmadas con el FMI, existen ciertas restricciones o "sugerencias" en cuanto a la forma de aplicación de los préstamos. Por otra parte el Plan Global de Desarrollo (1980-1982) y los subsecuentes planes nacionales de desarrollo, vinieron a ser una especie de requisito de los convenios con el FMI. El objetivo principal de tales planes es presentar las políticas y acciones a seguir durante la administración en turno.

Es importante destacar que el discurso político desde 1980 a la fecha dentro del marco de la educación superior, ha venido girando alrededor de los mismos planteamientos, a saber: mayor vinculación de la educación superior con el sector productivo, elevar la capacidad de la educación, diversificar la matrícula, búsqueda de fuentes alternativas de financiamiento, así como una mayor participación del sector privado y fomento a la superación académica, entre otros.

Es evidente que no se han tomado las medidas correctas y efectivas a fin de conseguir los objetivos propuestos, ya que se sigue insistiendo en los mismos planteamientos.

Por ello, el presente trabajo tiene como fin presentar una referencia monográfica que permita detectar como ha afectado la crisis a los trabajadores universitarios en el ámbito laboral y sobre todo a los trabajadores académicos, quienes se han visto afectados en una pérdida del poder adquisitivo, repercutiendo esto en un bajo nivel académico, una gran emigración hacia otras fuentes de ingreso y a nivel nacional un gran vacío en la investigación hacia todos los campos del saber repercutiendo en una tecnología obsoleta nacional y caída de la productividad en la industria.

Este trabajo se centra en la recopilación, análisis y presentación de información que permitan comparar las relaciones laborales de tres instituciones de educación superior pública: UAM, UNAM e IPN, debido a que dentro del marco de la modernización, nos interesa en particular el rubro de la educación a nivel superior.

Por lo anterior, se ha considerado importante destacar los puntos que se consideran relevantes: condiciones generales de trabajo, tabuladores y posición sindical, dentro del ámbito de las relaciones laborales enfocado únicamente al personal académico de las tres instituciones.

Esperamos que este trabajo pueda servir como referencia para cualquier estudioso del tema que se interese abundar en el, de acuerdo con el desarrollo de los acontecimientos futuros.

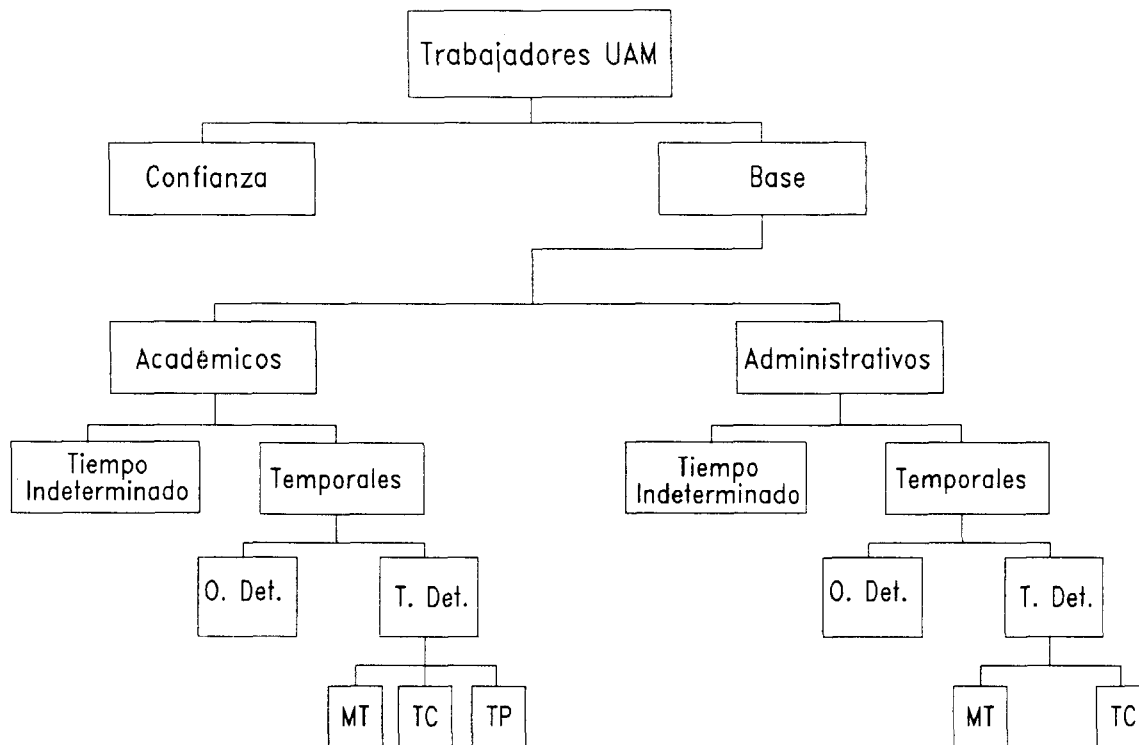
2 CLASIFICACION DEL PERSONAL

2.1 UAM

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) se rige, junto con todas las instituciones de educación superior autónomas, por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el apartado "A", del artículo 123 constitucional, dándoles la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas. Según el artículo 35 de la Ley Orgánica de la UAM, las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentada por el apartado "B" del artículo 123 constitucional. Es importante aclarar que en el artículo 35 de la Ley Orgánica menciona que la UAM se rige por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, más esto no ha sido cambiado por motivos que se desconocen, pero de hecho se rige por el Apartado "A" el cual rige a las instituciones autónomas.

En el contrato colectivo de trabajo de la UAM, los trabajadores quedan clasificados de la siguiente forma:

Figura 1: Clasificación de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.



Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo, UAM.

Existen dos tipos de trabajadores: los administrativos y los académicos. Los trabajadores administrativos son las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la UAM. Los trabajadores académicos son los que realizan bajo el principio de libertad de cátedra e investigación, las actividades académicas de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura; así como los que realizan, sistemática y específicamente actividades académicas de naturaleza técnica, correspondiente a las anteriores.

El trabajador académico puede ser :

- 1.- Ordinario: Son los que tienen a su cargo las labores regulares y permanentes de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquellas de naturaleza técnica correspondientes a las anteriores.
- 2.- Visitante: Son los invitados por la **UAM** para el desempeño de funciones académicas específicas por tiempo determinado, de acuerdo con los términos estipulados en el contrato colectivo de trabajo.
- 3.- Extraordinario y emérito: Son aquellos que nombre el Colegio Académico emitiendo disposiciones relativas, el cual se extenderá únicamente a los profesores de méritos académicos especialmente sobresalientes.

El personal académico ordinario se divide en las siguientes clases:

I. Profesores que pueden ser:

De carrera: Estos se dividen a su vez en profesores de tiempo completo si se dedican a la realización de sus actividades 40 horas semanales y de medio tiempo si sólo dedican a ello veinte horas semanales.

De tiempo parcial: Dedicarán a sus labores no más de quince horas semanales. El personal de carrera se distribuye en las categorías de profesores asistentes, profesores asociados y profesores titulares. En cada categoría habrá tres niveles que se designarán en orden ascendente con las letras A,B, y C exceptuando la categoría de asociado donde habrá hasta el nivel D. Los profesores de tiempo parcial se distribuyen en las categorías de asistentes, asociados y titulares, sin distinción de niveles.

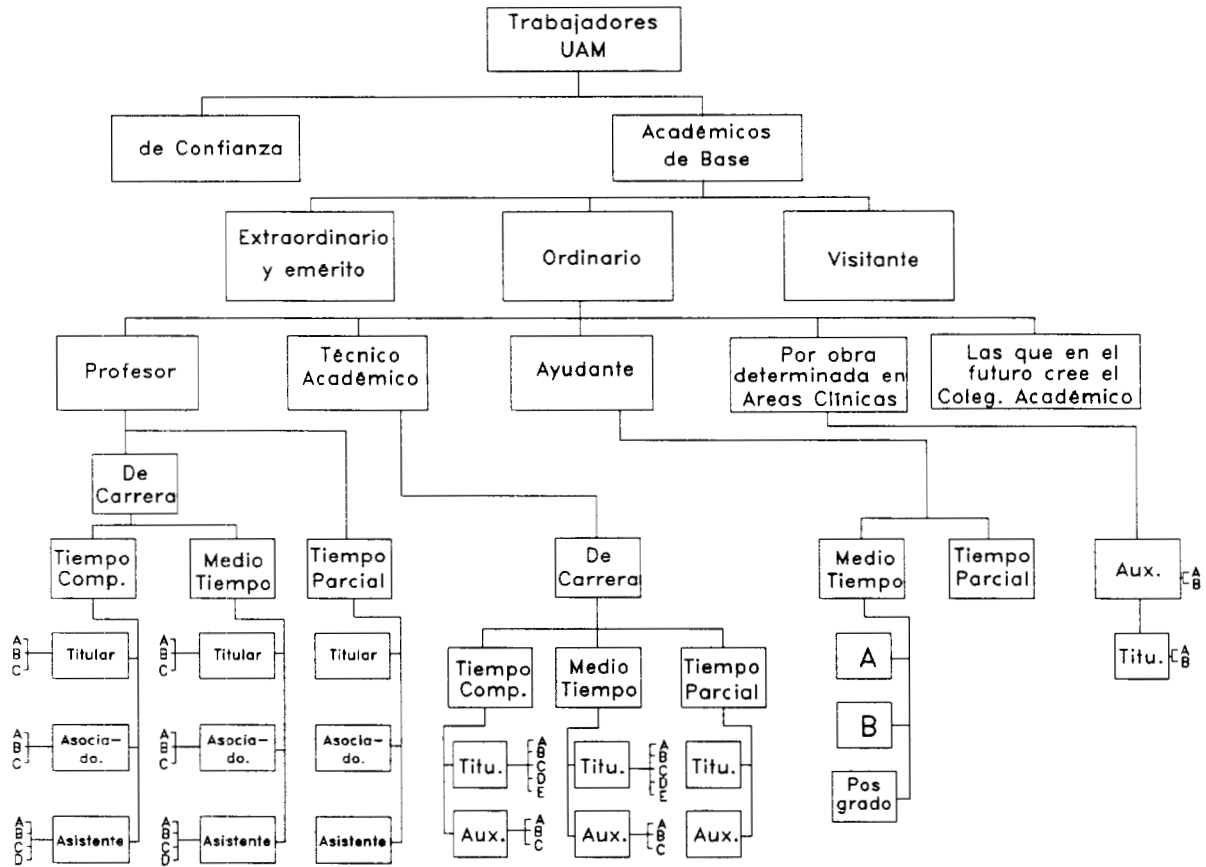
II. Ayudantes

III. Técnicos Académicos.

IV. Por obra determinada en áreas clínicas.

V. Las que en el futuro creará el Colegio Académico.

Figura 2: Clasificación de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana por temporalidad y categorías.



Fuente: Contrato colectivo de Trabajo, UAM.

Tabla 1: Distribución del personal académico, UAM.

PUESTO	JORNADA			NIVELES						TEMP.			SALARIO
	TC	MT	TP - h s m	A	B	C	D	E	PG	TI	OD	TD	
PROF. Asis.	*			*						*		*	\$884,185
	*				*					*		*	\$939,327
	*					*				*		*	\$1,034,727
PROF. Asoc.	*			*						*		*	\$1,210,315
	*				*					*		*	\$1,390,382
	*					*				*		*	\$1,541,041
	*						*			*		*	\$1,625,443
PROF. Tit.	*			*						*		*	\$1,709,844
	*				*					*		*	\$1,928,201
	*					*				*		*	\$2,198,585
PROF. Asis.		*		*						*		*	\$442,093
		*			*					*		*	\$469,664
		*				*				*		*	\$517,363
PROF. Asoc.		*		*						*		*	\$605,158
		*			*					*		*	\$695,191
		*				*				*		*	\$770,521
		*					*			*		*	\$812,722
PROF. Tit.		*		*						*		*	\$854,923
		*			*					*		*	\$964,100
		*				*				*		*	\$1,099,293
PROF. Asis.			*								*	\$47,502	
PROF. Asoc.			*								*	\$57,410	
PROF. Tit.			*								*	\$67,117	

Continuación Tabla 1.

PUESTO	JORNADA			NIVELES					TEMP.				SALARIO
	TC	MT	TP - h e m	A	B	C	D	E	PG	TI	OD	TD	
T. A. Tit	*			*							*	*	\$1,188,256
	*				*						*	*	\$1,307,187
	*					*					*	*	\$1,412,465
	*						*				*	*	\$1,504,804
	*								*		*	*	\$1,709,865
T. A. Aux	*			*							*	*	\$706,484
	*				*						*	*	\$901,041
	*					*					*	*	\$984,323
T. A. Tit		*		*							*	*	\$594,128
		*			*						*	*	\$653,594
		*				*					*	*	\$706,233
		*					*				*	*	\$752,403
		*						*			*	*	\$854,933
T. A. Aux		*		*							*	*	\$353,243
		*			*						*	*	\$450,521
		*				*					*	*	\$492,162
T. A. Tit			*								*	\$57,410	
T. A. Aux			*								*	\$41,521	
AYUDANTE		*		*								*	\$346,710
		*			*							*	\$408,964
		*							*			*	\$439,979
			*									*	\$19,093
A. CLIN. Tit.				*							*	*	\$32,412
					*						*	*	\$38,689
A. CLIN. Aux				*							*	*	\$19,093
					*						*	*	\$26,455

Fuente: Tabulador de Salarios del Personal Académico y Administrativo de base, 1990; vigente a partir del 16 de Mayo de 1990.

En este cuadro se presentan las posibles combinaciones que pueden darse entre los trabajadores académicos, tomando en cuenta la jornada de trabajo, niveles, temporalidad y salario.

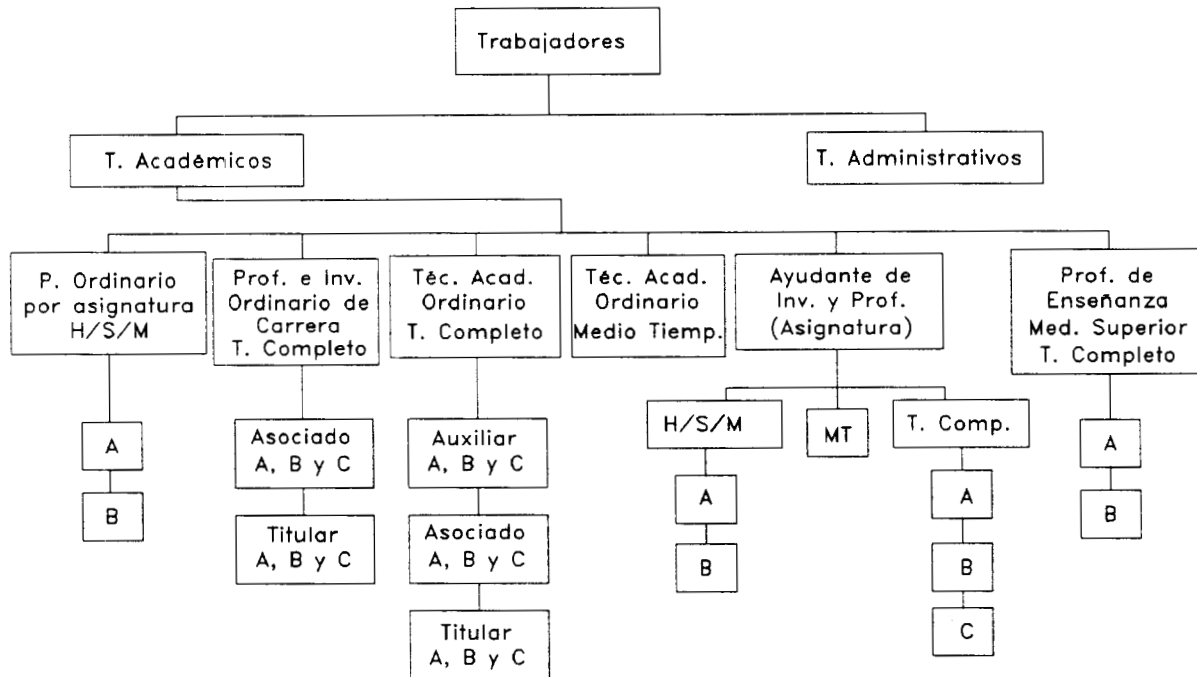
2.2 UNAM

Por lo que se refiere a la **UNAM**, el personal tanto académico como administrativo se rigen por la **LFT** reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos centrales de la Institución, que son: preparar profesionistas capaces para el servicio a la comunidad y que éstos participen en la solución de problemas de interés nacional y participen activamente en la difusión de la cultura.

La clasificación general de trabajadores de la **UNAM** se dividen en académicos y administrativos.

Los trabajadores administrativos se encuentran clasificados en el título segundo, capítulo único, cláusula 9 del Contrato Colectivo Vigente en la Institución.

Figura 3. Clasificación General de Trabajadores de la **UNAM**.

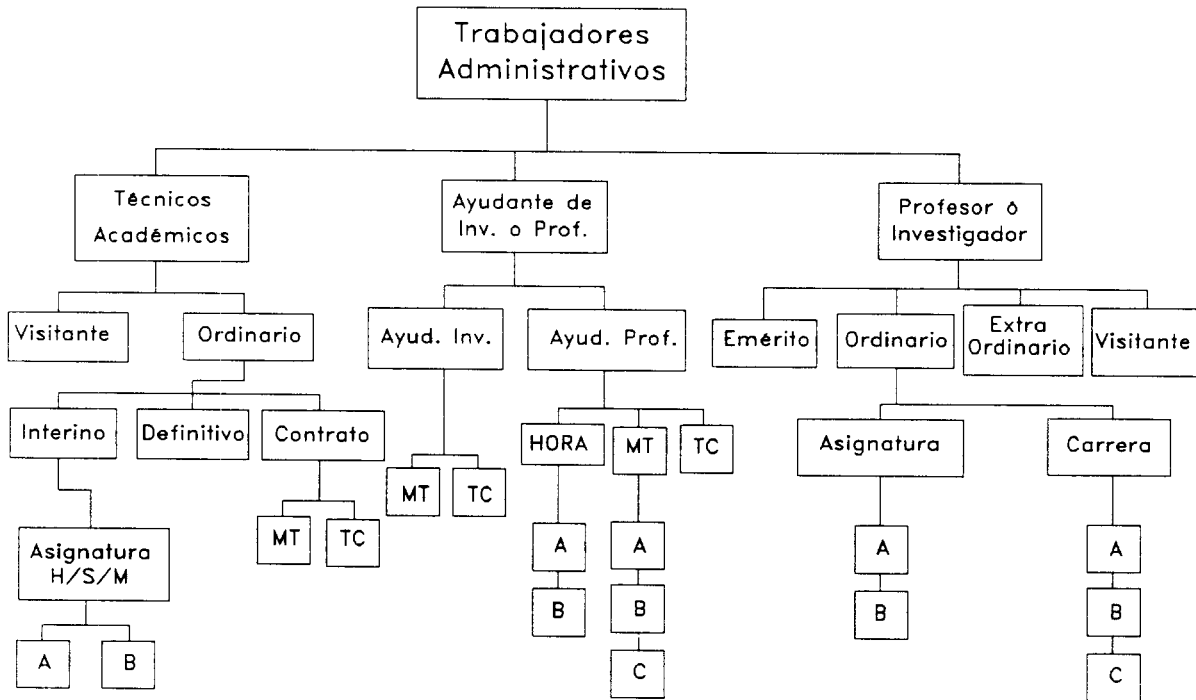


Los trabajadores académicos son aquellos que prestan servicios profesionales a la **UNAM**, para desempeñar funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores universitarios y técnicos útiles a la sociedad. Para desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y la cultura, así como para participar en la dirección y administración en su caso, de las actividades relacionadas.

La clasificación del personal académico es la siguiente:

Profesor Ordinario de Asignatura	(hora-semana-mes)
Profesores e Investigadores de Carrera	(tiempo completo)
Técnicos Académicos Ordinarios	(investigación y docencia)
Ayudante de profesor e investigador	(por asignatura, Hora/Semana/Mes)
Profesor de enseñanza Media Superior	(tiempo completo)

Figura 4. Clasificación de Trabajadores Académicos por Temporalidad, UNAM.

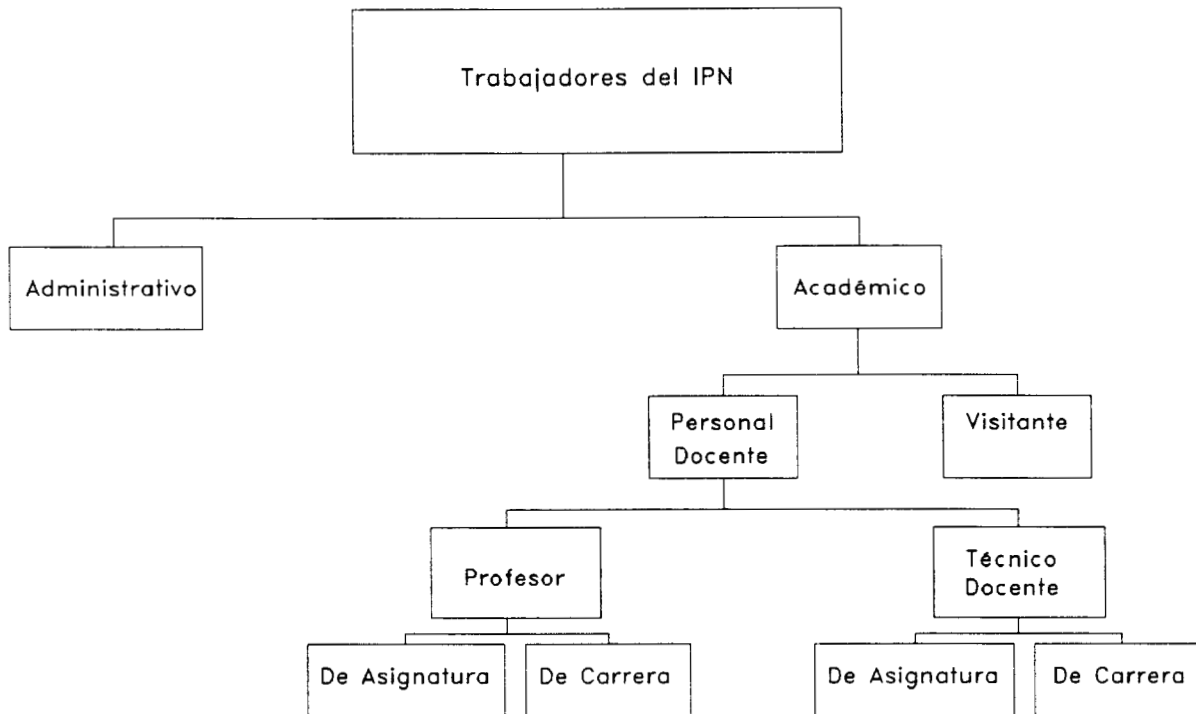


Fuente: Contrato Colectivo y Estatutos del Personal Académico, UNAM.

2.3 IPN

Referente al Instituto Politécnico Nacional (IPN), el artículo 33 de su Ley Orgánica señala: "El personal del Instituto Politécnico Nacional queda sujeto al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional y al de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado"; a fin de dar cumplimiento a su objetivo principal que es el de impartir enseñanza tendiente a formar técnicos, profesores e investigadores que participen en la solución de problemas de interés nacional, para promover el desarrollo integral e independiente del país; la preservación y la difusión de la cultura.

Figura 5. Clasificación de Trabajadores del Instituto Politécnico Nacional.



Fuente: Reglamento de las condiciones interiores del Personal Académico.

El personal del IPN está clasificado en académico y administrativo o docente y no docente.

Con respecto al personal académico, el artículo 12 del Capítulo II del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Académico del IPN señala: " Es miembro del personal académico del IPN quien realiza funciones de docencia, de investigación científica y de desarrollo tecnológico, de difusión de la cultura y las complementarias que se relacionan con las anteriores".

Definiendo como Docencia al conjunto de actividades que el personal académico desempeña en el aula, el laboratorio o en el taller para llevar a efecto el proceso de enseñanza aprendizaje, conforme a los planes y programas de estudio aprobados y de acuerdo a las actividades que correspondan a su categoría académica.

La Investigación es definida como el conjunto de actividades que el personal académico realiza en programas de investigación científica, tecnológica o educativa, previamente aprobado por el IPN y en el marco de actividades que se les asignen. El apoyo a la enseñanza, la investigación y el desarrollo tecnológico, se integra con el conjunto de actividades técnicas y profesionales de apoyo a las funciones fundamentales de enseñanza e investigación.

La superación académica es la superación del personal académico en todas aquellas actividades aprobadas por el IPN, que tiendan a elevar su nivel académico y su capacidad. Las actividades complementarias de apoyo a la docencia y a la investigación, comprenden la revisión, actualización y elaboración de planes y programas de estudio, asesorías, revisión de textos, etc y la difusión cultural que se refiere a las acciones destinadas a promover y difundir los avances tecnológicos y científicos, y en las manifestaciones artísticas y deportivas, de manera que se propicie la formación integral del educando.

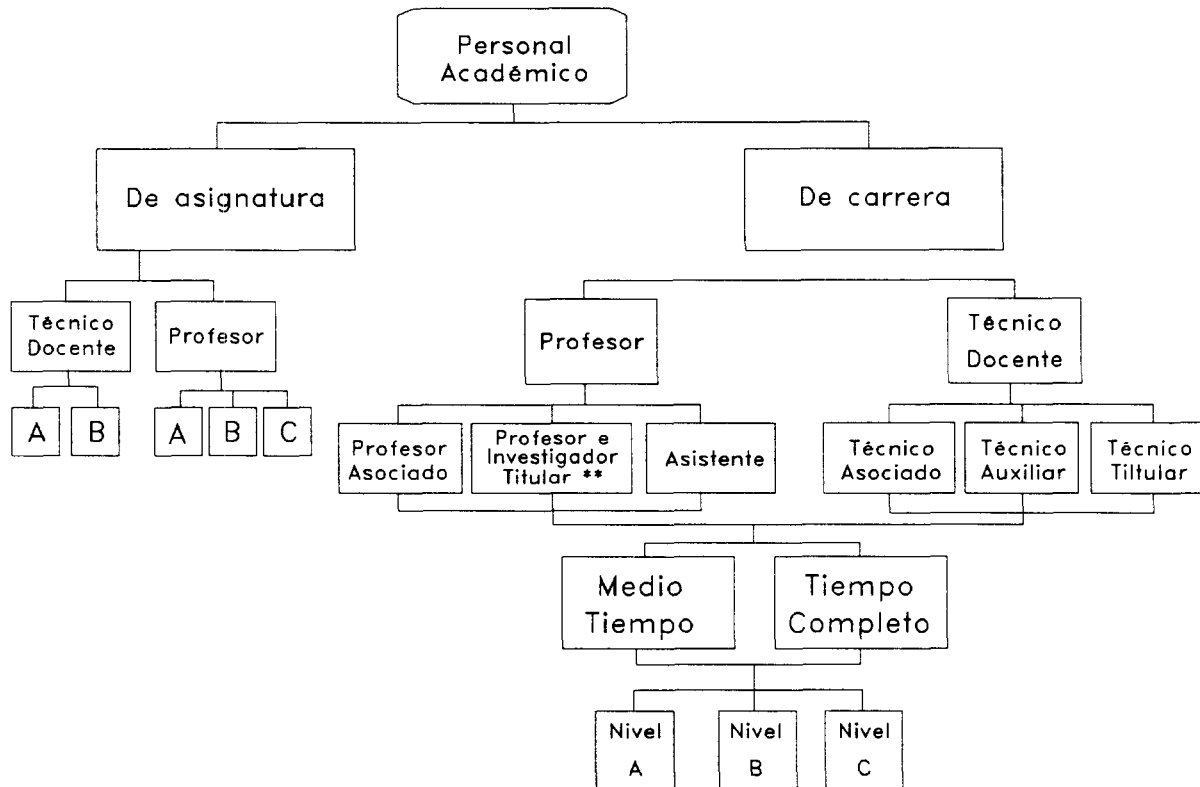
El personal del IPN en cuanto a lo académico se clasifica en: personal docente y visitante. Como personal docente se entiende al personal responsable institucionalmente de las funciones y labores académicas, que debe de desarrollar de manera permanente. Realiza actividades de docencia, investigación científica, desarrollo tecnológico y demás complementarias. El personal visitante se entiende como el personal responsable de funciones académicas específicas, por tiempo determinado, cuyas actividades, obligaciones y derechos quedan sujetos a los contratos celebrados con las autoridades del Instituto, o a los convenios Nacionales o Internacionales.

El personal académico a su vez se divide en dos categorías que son:

- a) *Profesor*: es la persona responsable de las funciones específicas de docencia y demás asociadas que son complementarias a esta función.
- b) *Técnico docente o de apoyo a la docencia e investigación y al desarrollo tecnológico*: Es responsable de las funciones técnicas y profesionales propias de su especialidad, que se requieren como complemento de las funciones de docencia e investigación, y de impartición de cátedra o de apoyo a la docencia e investigación en actividades de taller y laboratorios.

Estas categorías se subdividen en diferentes niveles, tal como se muestra en la Figura 5.

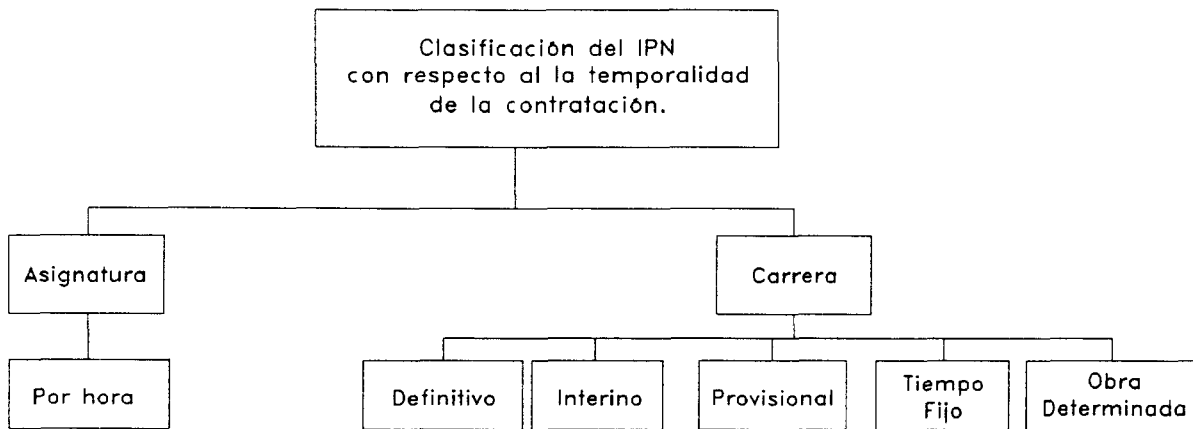
Figura 6. Clasificación del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional en cuanto a contratación y categorías.



** Para la categoría de Profesor e investigador Titular, para cada nivel le corresponderá un ayudante, del nivel correspondiente (A, B o C).

Fuente: Reglamento de las condiciones interiores del Personal Académico.

Figura 7. Clasificación por temporalidad de personal académico del IPN



Fuente: Reglamento de las condiciones interiores del Personal Académico.

Las diferencias que se tienen para el personal de carrera son las siguientes:

- Definitivo:** Es aquel que cubre una vacante definitiva o una plaza de nueva creación y adquiere el carácter de inamovible.
- Interino:** Es aquel que cubre la licencia temporal del personal académico de base, hasta por seis meses.
- Provisional:** Es aquel que ocupa una vacante temporal, mayor de seis meses, originada por licencias sin goce de sueldo.
- Tiempo Fijo:** Es aquel que presta sus servicios con una fecha cierta para su terminación.
- Obra Determinada:** Es aquel que presta sus servicios para realizar una obra concreta y perfectamente definida.

2.4 Comparaciones

Como podemos observar el personal académico de las instituciones superiores, **UAM** y **UNAM** se encuentran sujetos al régimen de la **LFT** reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, no obstante que para el caso de la **UAM**, la Ley Orgánica en su artículo 35 señala que las relaciones de trabajo se regirán por la **LFTSE** reglamentaria de apartado "B" del artículo 123 Constitucional, situación aplicable también para las relaciones de trabajo del personal del **IPN**.

La **UAM** cuenta con un Contrato Colectivo de Trabajo en donde quedan comprendidos tanto el personal académico como el administrativo, mientras que en la **UNAM** cuenta con dos contratos colectivos de trabajo, uno para el personal académico y otro para el administrativo.

En cuanto al **IPN**, debido a su naturaleza jurídica, la relación laboral del personal académico y administrativo se rigen cada uno por sus respectivas condiciones de trabajo, según lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la **LFTSE**, la Ley Orgánica y reglamento interno del **IPN**.

Respecto a la forma en que cada una de las instituciones define a su personal académico, podemos observar que tanto **UAM** como **UNAM** incluyen el principio de libertad de cátedra e investigación; mientras que en **IPN** no se expresa nada al respecto. Por otra parte cabe destacar que en la clasificación del personal académico del **IPN** y **UAM**, éste es contratado con funciones de docencia e investigación.

Es importante subrayar la diferencia existente en el número de categorías y de su denominación.

De esta manera, la **UAM** cuenta con cinco diferentes categorías: Profesor, Técnico Académico, Ayudante, Por obra determinada en áreas clínicas y deja abierta la opción de crear más según sean las necesidades futuras de la institución; situación que refleja la posibilidad de crecimiento y adaptación.

Respecto a la **UNAM**, ésta cuenta también con cinco categorías, cuatro para la enseñanza superior y una para la media superior: Profesor Ordinario por Asignatura, Profesor e Investigador Ordinario de carrera, Técnico Académico Ordinario, Ayudante de Investigador y Profesor de Enseñanza Media Superior.

El **IPN** presenta cuatro categorías que son: Profesor de carrera, Técnico docente de Carrera, Profesor de asignatura y Técnico de asignatura.

Elemento importante a considerar es que el modelo **UAM** considera a su personal académico como "híbridos" con funciones de Profesor-Investigador, cuestión que las otras instituciones contempladas estas funciones están separadas.

3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO

"Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral"¹

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son "Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"²

3.1 Jornada de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 58 nos define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

3.1.1 UAM

Para empezar a abordar el tema, es importante aclarar que trataremos los puntos de las condiciones de trabajo en forma retrospectiva, tomando en cuenta los tres últimos contratos colectivos de trabajo de la **UAM**, incluyendo al vigente y así hacer un estudio comparativo denotando los cambios que se han dado desde 1986.

Con lo que respecta al contrato colectivo de trabajo de la **UAM**, las jornadas de trabajo se rigen por las siguientes cláusulas:

- CLAUSULA 49** Los profesores de carrera se dividen en profesores de tiempo completo, si dedican a la realización de sus actividades académicas cuarenta horas semanales, y de medio tiempo si sólo dedican a ello veinte horas semanales. Los profesores de tiempo parcial dedicarán a sus labores académicas no más de quince horas semanales.
- CLAUSULA 162** La jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores de la Universidad no podrá ser en ningún caso mayor de 40 horas semanales. El horario podrá ser discontinuo para el personal que labore tiempo completo. Para el personal que labore medio tiempo, el horario en ningún caso podrá ser discontinuo. Para el personal que labore menos de medio tiempo, el horario podrá ser discontinuo.
- CLAUSULA 163** La jornada se llevará a cabo de lunes a viernes con descanso los días sábado y domingo. Cabe opción en algunos casos por acuerdo entre **UAM** y Sindicato Independiente de Trabajadores de la **UAM (SITUAM)** establecer jornadas con descansos diferentes a los señalados.
- CLAUSULA 164** La jornada diurna es la comprendida entre las 6:00 y 20:00 hrs, con un máximo de 8 horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las 20:00 y 6:00 hrs., con un máximo de 7 horas. La jornada mixta incluye tiempo de la jornada diurna y nocturna, éste último con un tiempo menor de 3 horas y media, en caso contrario se tomará como jornada nocturna. El inicio y terminación de la jornada de trabajo se acordará por la Universidad y el Sindicato tomando en cuenta las necesidades de cada dependencia.

¹ Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Segunda edición actualizada. Editorial Porrúa. p.179

² De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. p.266

- CLAUSULA 165 En una jornada continua de trabajo en tiempo completo, el trabajador goza de 45 minutos para tomar sus alimentos y/o descansar, tiempo que será tomando en cuenta las necesidades de cada dependencia.
- CLAUSULA 166 Cuando sea necesario aumentar las horas de jornada máxima, nunca podrá exceder de 3 horas diarias y se considera como tiempo extraordinario, pagándose con un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria.
En el caso de que el trabajador labore más de nueve horas a la semana o más de tres horas de tiempo extraordinario, se pagará tiempo excedente con un 200% más del salario.
El pago del tiempo extraordinario se efectuará a más tardar en el segundo pago quincenal posterior a la realización del trabajo extraordinario.
Ningún trabajador está obligado a laborar tiempo extraordinario, sólo en casos de siniestro, cuando peligre la integridad física de las personas que se encuentren en el centro de trabajo en las instalaciones de la universidad, jornada que se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable para hacer frente al siniestro.
- CLAUSULA 167 Se pagará un salario doble por servicio prestado en el caso de que el trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio.

3.1.2 UNAM

Según el contrato colectivo de trabajo del personal académico define la jornada de trabajo como: "El tiempo durante el cual el personal académico está a disposición de la **UNAM** para realizar las tareas académicas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma y será como a continuación se describe:

- I. Jornada completa, media jornada y por hora clase.
- II. La jornada de trabajo académico no podrá exceder de los mínimos legales y de los actualmente vigentes por la institución.
- III. En los términos de los dispuesto en el artículo 59 de la LFT, el tiempo total de servicio que prestan los trabajadores académicos no excederá de ocho horas diarias.
- IV. En las dependencias que lo permita la actividad académica, los trabajadores podrán solicitar jornada continua, de acuerdo con los planes y programas de las propias dependencias de adscripción.
- V. El personal académico de tiempo completo que tenga asignada jornada continua, tendrá derecho a que se le conceda media hora de descanso en los términos del artículo 63 de la LFT, sin que esto implique afectar las labores académicas.
- VI. La jornada de trabajo académico cuando se realiza en condiciones especiales o distintas a las normales, podrá ser reducida a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 54 La **UNAM** establecerá los mecanismos para asegurar la integración correspondiente a la necesidad de distribuir equitativamente las cargas de trabajo entre los profesores, atendiendo siempre a la capacidad de las diversas instalaciones, para tal efecto escuchará la opinión del **AAPAUNAM**.

CLAUSULA 55 Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias y de tres veces por semana.
Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón de 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón del 200% más del salario tabular.
Al personal académico del sexo femenino que labore tiempo extraordinario, se le pagará a razón de 200% más del salario tabular desde el primer momento.

En todo caso, las horas extraordinarias solo se trabajarán previa autorización por escrito de las autoridades o funcionarios correspondientes; en las que se precisen el tiempo extraordinario que habrá de laborarse.

3.1.3 IPN

Para el caso del IPN, que no es una institución autónoma, las condiciones generales del trabajo conjuntamente con sus tres anexos:

- I. Prestaciones sociales y económicas
- II. Seguridad e Higiene
- III. Promoción docente

Será la relación jurídica existente entre la institución y sus trabajadores y se rige por la LFTSE. Por tanto, las condiciones generales de trabajo deben de hacerse constar por escrito, ya que no existe contrato colectivo y son establecidas, para el caso del IPN, de conformidad con los dispuesto por el título IV, capítulo II de la LFTSE, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional y con fundamento en los artículos 33 de la Ley Orgánica del IPN, y V transitorio del reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública (SEP), de acuerdo a las modalidades establecidas entre el IPN, Sección 10 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), suscritas al 12 de Julio de 1978 y modificadas el 12 de Noviembre de 1988.

En el reglamento Interior del IPN se define el tiempo y horario que laborará el personal académico, que es de la siguiente manera:

De asignatura: Según las horas consideradas en su nombramiento entre 1 y 19 horas.

De carrera:

- a) De tiempo completo: 40 horas a la semana
- b) De tres cuartos de tiempo: 30 horas a la semana
- c) De medio tiempo: 20 horas a la semana

El horario de las actividades académicas fué modificado, inicialmente el horario era continuo de las 7:00 a las 22:00 hrs de lunes a viernes, actualmente el horario está dividido en dos jornadas de trabajo; de las 7:00 a las 15:00 hrs y de las 15:00 a las 22:00 hrs de lunes a viernes, excepto en aquellas escuelas en que así lo convengan las autoridades y el personal académico de que se trate, tomando en cuenta las necesidades de trabajo y las leyes y reglamentos en materia laboral.

3.1.4 Comparaciones

La diferencia que encontramos fue en una tercera clasificación del tiempo, dado que las tres instituciones tienen medio tiempo y tiempo completo, ésta es manejada en forma distinta ya que la UAM marca tiempo parcial que no exceda de 15 hrs., UNAM hora clase no mayor de 15 hrs. y en el IPN encontramos tres cuartos de tiempo con 30 hrs.

Por otra parte la UAM marca 45 mins. de descanso por jornada completa, en la UNAM 30 mins., en el IPN el horario es corrido sin descanso.

El trabajo extraordinario en la UAM es pagado sin distinción de sexos, en la UNAM el trabajo femenino extraordinario es pagado a razón de 200% más del salario tabular desde el primer momento.

Cuando es una jornada de trabajo extraordinario por siniestro en la UAM, ésta se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable para hacer frente al siniestro, sin mencionar esto en la UNAM e IPN.

3.2 Días de Descanso

El descanso semanal es una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo, consignada en el artículo 69 de la LFT que establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro.

3.2.1 UAM

En la **UAM** los días de descanso quedan señalados en las siguientes cláusulas:

CLAUSULA 168 Por cada cinco días de trabajo el trabajador disfrutará de dos días de descanso preferentemente sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro. Si por la naturaleza del trabajo se requiere que labore los días sábado y domingo, la Universidad en acuerdo con los trabajadores y el Sindicato, fijará los días en que disfrutará de ese descanso semanal. Si un trabajador presta sus servicios los días domingo tendrá derecho a una prima adicional del 50% sobre el salario que corresponde a un día de trabajo ordinario.

Tanto en el contrato colectivo de 1986-1988 como el de 1988-1990 esta prima adicional era de 47%.

CLAUSULA 169 Los días de descanso obligatorio con goce de sueldo son: 1 de Enero; 5 de Febrero; 4 de Marzo; 21 de Marzo; jueves, viernes y sábado de la semana santa; 1 de Mayo; 5 de Mayo; 10 de Mayo; 15 de Mayo; 15 y 16 de Septiembre; 12 de Octubre; 1 y 2 de Noviembre; 20 de Noviembre; 1 de Diciembre de cada seis años cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal; 25 de Diciembre y los que lleguen a pactarse con la Universidad y el Sindicato

En el contrato de 1986-1988 cuando alguno de los días que se han señalado coincidían con sábado y domingo, la Universidad pactaba con el **SITUAM** para cubrir un día mas de salario, siendo no más de tres al año.

En el siguiente contrato que rigió a la **UAM** 1988-1990 y el actual 1990-1992 hubo cambios, ya que si los días de descanso obligatorio coinciden con sábado, domingo o periodos de vacaciones (se agregó vacaciones), la Universidad pacta con el **SITUAM** para cubrir un día mas de sueldo y para compensar esta coincidencia de los días de descanso obligatorio, ahora la Universidad cubrirá seis días de salario por año.

Los días que lleguen a coincidir antes del segundo periodo vacacional, se pagará en la quincena siguiente que ésto suceda.

Los que falten hasta completar seis días serán cubiertos junto con la quincena en que se pague el segundo periodo de vacaciones con el salario vigente a la fecha.

3.2.2 UNAM

El trabajador académico disfrutará por cada cinco días de labores continuos, dos días de descanso por lo menos con goce de salario íntegro. Se procurará que tales días de descanso sean en sábado y domingo, quienes presten servicio el día domingo tendrán derecho, independientemente de cualquier otra prestación que les otorge este contrato, a una prima adicional del 50% sobre el salario de los días ordinarios de labores.

Cuando a juicio de la **UNAM** sean necesario que un trabajador académico presten sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la autoridad universitaria de su dependencia deberá comunicarlo por escrito a dicho trabajador, previa autorización de la Secretaría General Administrativa. En este caso el trabajador percibirá independientemente de su salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por servicio prestado en esas condiciones.

Son días de descanso obligatorio con goce de salario:

1 de Enero; 5 de Febrero; 21 de Marzo; jueves y viernes de la semana santa; 1, 5, 10 y 15 de Mayo; 1, 15 y 16 de Septiembre; 12 de Octubre; 1, 2, 20 y 22 de Noviembre; 1 de Diciembre cuando corresponde cambio de Poder Ejecutivo Federal; 12 y 15 del mismo mes; y demás que sean establecidos por la **UNAM** y **AAPAUNAM**.

Cuando alguno de estos días coincida con sábado o domingo, o periodo de vacaciones, la institución cubrirá un día más de salario íntegro, siempre que no exceda de tres al año.

3.2.3 IPN

El personal académico disfrutará de los días de descanso obligatorios y de las vacaciones que fija la **LFTSE**, así como los establecidos en el calendario escolar vigente del **IPN**.

Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo:

1 de Enero; 5 de Febrero; 21 de Marzo; jueves y viernes de semana santa; 1, 5 y 15 de Mayo; 16 de Septiembre; 12 de Octubre; 1, 2 y 20 de Noviembre; 1 de Diciembre cada 6 años cuando corresponda a la transición del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de Diciembre. Y también el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

El personal académico que labore los días sábado o domingo por necesidades del servicio, tendrá derecho a un pago adicional del 50% sobre el monto del sueldo de los días ordinarios del trabajo.

3.2.4 Comparaciones

Entre la **UAM** y la **UNAM** existe la diferencia de un día en el número de días de descanso. En **IPN** son trece días de descanso obligatorio, no obstante se deben contemplar los nueve días económicos al año al que tienen derecho, según sus condiciones interiores de trabajo.

La **UAM** y **UNAM** paga un 200% sobre el salario por el servicio prestado extraordinariamente en los días de descanso obligatorio, por su parte el **IPN** como ya se mencionó, pagará un 50% adicional por laborar en sábado o domingo por necesidades de trabajo.

3.3 Vacaciones

El objetivo de las vacaciones es que un período más o menos largo el trabajador se olvide un poco de sus labores, se libere de las tensiones a las que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

Las vacaciones están consignadas a nivel institucional para los trabajadores al servicio del estado, en el artículo 123 , Apartado B, Fracción III de la Constitución, y el Apartado "A" que corresponde a la LFT, donde se concede a los trabajadores veinte días al año como mínimo.

3.3.1 UAM

En la **UAM**, las vacaciones quedan regidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales en el período del presente estudio (Contrato de 1986-1988, 1988-1990 y 1990-1992), no han sufrido alguna modificación y actualmente quedan establecidas en las siguientes cláusulas:

- CLAUSULA 170 Conforme al programa que acuerde la universidad y el sindicato, considerando el calendario escolar, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de cuarenta días de vacaciones anuales, los que se otorgarán en dos períodos, invierno y verano, quedando en claro que el primero será menor que el segundo y en el cual se disfrutará de los días de diferencia hasta completar la prestación. En ambos casos su inicio será en lunes. A partir del sexto mes de servicios cumplidos, los trabajadores podrán gozar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda. La prima vacacional marca el 56% del importe del salario mensual íntegro.
- CLAUSULA 171 Si alguna incapacidad del trabajador coincide con el periodo de vacaciones, la incapacidad no contará para dicho periodo, por lo tanto empezarán a disfrutar de sus vacaciones al terminar su incapacidad.
- CLAUSULA 172 Si un trabajador por habersele asignado alguna guardia conforme al reglamento interior de trabajo, y no puede hacer uso de sus vacaciones en los períodos ya programados, entonces disfrutará de estas vacaciones cuando lo solicite.

3.3.2 UNAM

Los trabajadores académicos disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno y uno de diez días naturales. Este último periodo no incluirá días de descanso obligatorio. Los tres períodos vacacionales los disfrutarán los trabajadores en la fecha que señale el calendario escolar previamente formulado por la autoridad universitaria competente, oyendo a **AAPAUNAM**. Dicho calendario deberá ser publicado con anticipación mínima de 30 días a la fecha de inicio de cada periodo vacacional, los trabajadores académicos siempre disfrutarán de sus vacaciones con goce de salario íntegro, en ningún caso los períodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente. El personal académico disfrutará de vacaciones en la forma y términos fijados en este contrato y tendrán derecho al pago de una prima de vacaciones del 45% del importe del salario íntegro de las vacaciones respectivas, que será cubierto junto con éstos. Cuando el trabajador académico sufra una incapacidad cualquiera durante su período de vacaciones, se interrumpirán éstas, debiendo reanudarse una vez terminada la incapacidad.

3.3.3 IPN

Según el artículo 30 de la **LFTSE**, los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de 10 días laborales cada uno.

Según el artículo 124 de las condiciones generales de trabajo del personal del **IPN**, el total de días de vacaciones es de 40 días naturales, distribuidos en tres períodos.

3.3.4 Comparaciones

Los períodos vacacionales en las tres instituciones son similares, diferenciándose la manera en que están distribuidos. La **UNAM** marca que los períodos vacacionales no son acumulativos para el siguiente año. **UAM** e **IPN** no lo mencionan, éste último no hace mención de la prima vacacional.

En cuanto a las primas vacacionales, la **UAM** marca una prima del 56% del importe del salario íntegro de las vacaciones respectivas; La **UNAM** tiene una prima del 45% y el **IPN** no hace mención de esto.

Otro punto de diferencia entre la **UAM** y la **UNAM** es el período vacacional, se dispensará si el trabajador sufre una incapacidad y se reanudará al concluir dicha incapacidad, el **IPN** no lo menciona.

3.4 Prestaciones Sociales

3.4.1 UAM

La UAM está obligada con los trabajadores en lo siguiente:

3.4.1.1 Año sabático

De acuerdo al RIPPAA en el título VIII, Capítulo IV se otorga el año sabático con la finalidad de lograr la superación académica de aquellos que tengan derecho a disfrutarlo (véase página 38).

3.4.1.2 Canastilla de maternidad

CLAUSULA 193 Cuando una trabajadora de a luz, la UAM deberá proporcionarle una canastilla que será entregada en la tienda de autoservicio de la UAM, a través de la presentación de la constancia médica que acredite el nacimiento del bebé y el último recibo de pago. Esta canastilla debe de estar integrada por los siguientes artículos:

- 5 cajas de pañal desechable de recién nacido predoblado (14 piezas)
- 4 biberones de 8 onzas
- 2 cobertores
- 2 chambras
- 2 pantaloncitos
- 5 camisetas
- 1 aceite de 500 ml.
- 1 talco de 600 grs.
- 3 jabones
- 2 payasitos

Actualmente no importa el costo del total de los artículos y en los dos contratos anteriores manejaban la comparación con el costo actual, por ejemplo:

En el contrato 1986-1988 la canastilla debía tener un valor de \$5,000.00 (cinco mil pesos) que incluía los siguientes productos, sin mencionar cantidades tan solo que cubriera el importe:

Pañales desechables, mamilas de 8 onzas, cobertor, chambrita, pantalón, camisetas, talco, aceite para bebé, jabones y payasito.

Y en el contrato de 1988-1990, el costo actual era de \$20,000.00 (veinte mil pesos) y contenía los siguientes artículos. Se mencionan cantidades.

- 2 biberones
- 1 cobertor
- 2 chambras
- 2 camisetas
- 5 aceite de 500 ml.
- 1 talco de 600 grs.
- 3 jabones
- 1 payasitos

Si observamos detenidamente el contenido de esta prestación, llegaremos a la conclusión de que ha mejorado cualitativamente a niveles reales de salario.

3.4.1.3 Fondo de retiro

CLAUSULA 199 Para los trabajadores que se jubilen, se retiren por edad y tiempo de servicios, cesantía por edad avanzada o invalidez total permanente, la UAM creará un fondo de retiro pagando a dichos trabajadores una cantidad hasta de \$5'000,000.00 (cinco millones de pesos) conforme a los principios, criterios y reglas que se establezcan para tal efecto.

CLAUSULA 200 En el mes de enero de cada año la **UAM** distribuirá entre todos sus trabajadores por partes iguales el fondo que integre de los dividendos, que en su caso, se obtengan por los seguros de vida de grupo e individual y familiar de gastos medicos mayores pactados en el presente CCT.

3.4.1.4 Guardería

CLAUSULA 191 Brindar el servicio de guardería a los hijos menores de seis años y mayores de cuarenta días de los trabajadores de tiempo completo o de medio tiempo. En caso de no proporcionar este servicio por falta de cupo u otras causas, la **UAM** se obliga a pagar al trabajador el importe de \$53,250.00 (cincuenta y tres mil doscientos cincuenta pesos) mensuales por cada hijo y una cuota del mismo importe adicional en el mes de septiembre por concepto de inscripción.

Es importante mencionar que ésta cantidad no siempre ha sido la misma, en el contrato de 1986-1988 era de \$5,000.00 (cinco mil pesos) mensuales, cantidad que se respetó durante la vigencia de este contrato.

En el contrato de 1988-1990 el importe mensual era de \$25,000.00 (veinticinco mil pesos) y a partir del 1 de Febrero de 1989 cambió a \$42,500.00 (cuarenta y dos mil quinientos pesos).

Por lo tanto a partir del 1 de Febrero de 1991, la cifra actual cambiará a \$63,750.00 (sesenta y tres mil setecientos cincuenta pesos)

La **UAM** tendrá el derecho en todo tiempo a realizar los estudios correspondientes, (en el caso de los padres trabajadores), a efecto de comprobar la improcedencia del pago o de la prestación del servicio.

A partir del último contrato (1990-1992) se anexa que si un trabajador fallece y sus hijos se encuentran inscritos en el **CENDI**, la **UAM** está comprometida a seguir dándoles el servicio hasta que los niños cumplan la edad establecida como límite. Y también hace mención de que si en los **CENDI's** no hay cupo, a petición del sindicato, la **UAM** hará gestiones ante el **ISSSTE** una vez al año para que en esta institución los hijos de los trabajadores que así lo soliciten, puedan recibir esta prestación.

3.4.1.5 Lentes y/o aparatos ortopédicos

CLAUSULA 192 Los trabajadores recibirán de la **UAM** un par de anteojos anualmente o lentes de contacto cada bienio o al año, si se comprueba por prescripción médica del **ISSSTE** una evolución del padecimiento. Deberán ser de buena calidad y el costo lo cubrirá totalmente la **UAM**. Si los servicios medicos del **ISSSTE** establecen como indispensable para el trabajador prótesis dental y/o silla de ruedas, la **UAM** cubrirá su costo total y proporcionará a los trabajadores por una sola ocasión.

También si lo prescriben los medicos del **ISSSTE** o el médico particular, le proporcionará los aparatos ortopédicos o auditivos de buena calidad. Si los hijos, ascendientes, ascendientes jubilados y conyuge que dependen económicamente del trabajador necesitan de esta prestación, la **UAM**, la extenderá también para ellos. La dependencia económica se demostrará con la credencial del **ISSSTE**, o en su defecto, el trabajador deberá presentar las actas de nacimiento respectivas y si es necesario, los medios de prueba que avalen dicha dependencia.

3.4.1.6 Pensiones

CLAUSULA 194 Si un trabajador es pensionado por: jubilación, por edad y tiempos de servicios o por cesantía en edad avanzada, la **UAM** se obliga a cubrir a los

trabajadores, independientemente de otra prestación a la que tengan derecho, con una gratificación en atención a su antigüedad de acuerdo a la siguiente tabla:

- I. 16 días de salario por año laborado si tiene de cinco a menos de 15 años de servicio.
- II. 18 días de salario por año laborado si tiene de 15 años de servicio en adelante.

Además si el trabajador decide iniciar sus trámites por cualquiera de las pensiones antes mencionadas la universidad concederá a los trabajadores una licencia prepensionaria de 90 días con goce de salario.

En el contrato de 1986-1988 la tabla era la siguiente:

- I. 15 días de salario por año laborado si tiene de cinco a menos de 15 años de servicio.
- II. 17 días de salario por año laborado si tiene de 15 años de servicio en adelante.

Además la pensión era por el concepto de jubilación y no se les autorizaba la licencia pre-pensionaria de noventa días con goce de sueldos.

En el contrato 1988-1990 la tabla es igual que en el contrato anterior y también la pensión era por concepto de jubilación. A partir de este contrato, los trabajadores tienen derecho a una licencia pre-pensionaria de noventa días con goce de salario.

3.4.1.7 Seguro por defunción

Clausula 195 Si un trabajador fallece, la UAM dará a sus beneficiarios por concepto de marcha, el importe de las cantidades que a continuación se mencionan:

- I. Si el trabajador muere cuando hubiese tenido hasta diez años de servicio, la UAM les dará el importe por nueve meses de salario.
- II. Si el trabajador muere cuando hubiese tenido más de diez años pero menos de veinte, la UAM les dará el importe de diez meses de salario.
- III. Si el trabajador muere cuando hubiese tenido más de veinte años de servicios, la UAM les dará el importe por doce meses de salario.

A partir de este contrato, la presente prestación sufre mejoras, ya que en los dos contratos anteriores (1986-1988 y 1988-1990) en el punto I, se les daba el importe de ocho meses. En el punto II el importe de nueve meses y en el punto III el importe de diez meses de salario.

El pago a los beneficiarios se hace en el siguiente orden de prioridades: *

- a) Beneficiario señalado expresamente por el trabajador ante la UAM.
- b) Cónyuge sobreviviente.
- c) Concubina (o) que haya vivido con el trabajador(a) los últimos doce meses.
- d) Hijos menores de dieciocho años.
- e) Madre y/o padre.³

En los contratos anteriores, menciona que si no existe conflicto en la determinación del beneficiario, la cantidad deberá ser entregada en un plazo máximo de ocho días hábiles, tomando como fecha de inicio en la que la UAM haya tenido conocimiento del fallecimiento y la hora, nos dice que si existe beneficiario expresamente señalado por el trabajador, esta cantidad deberá entregarse en un plazo de 48 horas partiendo de la hora en que la UAM se enteró del fallecimiento, si no existe beneficiario expresamente señalado y si no hay conflicto en la determinación del mismo, la cantidad tendrá que ser entregada en un plazo no mayor de ocho días hábiles a partir del que la UAM se haya enterado del fallecimiento.

³ Universidad Autónoma Metropolitana, Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, Cláusula 195, p. 99

Si los beneficiarios deciden contratar los servicios del sepelio en el ISSSTE, la UAM se obliga a deducir de la liquidación, el importe de este gasto y pagar inmediatamente los gastos de defunción.

CLAUSULA 196 Si llegase a fallecer algún familiar del trabajador como su cónyuge, hijos o padres que dependan económicamente de él y compruebe el fallecimiento, la UAM le proporcionará ayuda económica que cubra la equivalencia a la tarifa mas alta de los servicios que ofrecen los velatorios del ISSSTE, para pagar así los gastos de defunción.

3.4.1.8 Seguros de vida

CLAUSULA 197 En la presente cláusula en los últimos tres contratos ha habido cambios importantes: En el contrato de 1986-1988 la UAM contrataba tres diferentes seguros de vida de grupo con doble indemnización por muerte accidental, de los cuales el trabajador optaba por cualquiera de ellos si cumplía con los requisitos que fijaba la compañía aseguradora. Los seguros eran de \$200,000.00, de \$500,000.00 y de \$1,000,000.00 de pesos y en la cual la UAM se comprometía a que una vez firmados los documentos correspondientes por el trabajador, ésta lo daba de alta ante la aseguradora en un plazo no mayor de quince días hábiles, plazo que sigue vigente. Y la prima correspondiente la pagaban por partes iguales la UAM y el trabajador.

En el contrato de 1988-1990 la UAM contrataba tres tipos de seguros y el trabajador podía optar por algunos o todos si satisfacía los requisitos que fijaba la aseguradora. Los seguros eran:

1. Seguro de vida de grupo por \$3'000,000.00 (tres millones de pesos) con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva.
2. Un seguro provida colectivo capitalizable por \$1'000,000.00 (un millón de pesos) con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva.
3. Un seguro de retiro por \$2'500,000.00 (dos millones quinientos mil pesos)*4

Aquí las primas de los seguros eran cubiertas de la siguiente manera:

- * La UAM aportaba \$2,915.00 (dos mil novecientos quince pesos) al mes.
- Y el trabajador aportaba al mes \$70.00 (setenta pesos).

Y actualmente los seguros sólo son dos:

1. Seguro de vida de grupo por \$6'000,000.00 (seis millones de pesos) con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva, en donde la prima de este seguro lo cubren la Universidad aportando \$2,732.00 (dos mil setecientos treinta y dos pesos) al mes y el trabajador dá en el mismo tiempo \$18.00 (dieciocho pesos)
2. Seguro colectivo capitalizable por \$3'000,000.00 (tres millones de pesos) con las mismas condiciones que el anterior y la prima de este seguro será cubierta por la UAM.

Gastos médicos

CLAUSULA 198 La presente cláusula es anexada completamente en el contrato colectivo vigente (1990-1992) y dice: "Para el personal de tiempo completo e indeterminado la UAM contratara por la cantidad de \$50'000,000.00 (cincuenta millones de pesos) un seguro individual y familiar de gastos médicos mayores".

4 Universidad Autónoma Metropolitana, Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, Cláusula 194, p. 91

3.4.1.9 Varios

- CLAUSULA 201** La presente cláusula fué integrada desde el anterior contrato colectivo (1988-1990) y dice: Que si los trabajadores de la Institución tienen hijos que presenten problemas de lento aprendizaje, la Universidad hará gestiones ante la **SEP** u otras Instituciones públicas con el objeto de obtener becas para que se les atienda. Y en el vigente Contrato Colectivo se anexo el siguiente parrafo: Si los hijos de los trabajadores se encuentran en esta situación y asisten a escuelas o asociaciones de atención especial particulares, la **UAM** proporcionará al trabajador un pago equivalente a la prestación de guardería en los términos que establece la cláusula 191 del vigente **CCT**.
- CLAUSULA 202** Esta cláusula es anexada desde el pasado **CCT** (1988-1990) que dice: Si los hijos de los trabajadores cursan estudios de primaria, secundaria o bachillerato y tienen buenas calificaciones, la **UAM** hará gestiones ante la **SEP** con el objeto de obtener becas para ellos,
- CLAUSULA 203** La presente cláusula es anexada al **CCT** a partir del que está vigente (1990-1992) y dice: Con el objeto de conseguir lugares para los hijos de los trabajadores, en las escuelas oficiales (primaria y secundaria) cercanas a los centros de trabajo de la **UAM**, la misma Universidad gestionará ante la **SEP**.

3.4.2 UNAM

3.4.2.1 Año Sabático

Los académicos tendrán derecho al goce del año sabático en los términos del Capítulo VIII, Sección A, artículo 58 del Estatuto del Personal Académico.

ARTICULO 58 Por cada 6 años de servicios ininterrumpidos, los profesores e investigadores ordinarios de Tiempo Completo gozarán de un año sabático que consta en separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que le permitan superarse académicamente. Para el ejercicio de este derecho se observarán las siguientes reglas:

- a) Los integrantes podrán solicitar al director de la dependencia de su adscripción, que el año sabático se divida en 2 semestres disfrutando el primero al cumplir 6 años de labores y el segundo en la fecha que de común acuerdo convengan con el Director y el Consejo Técnico.
- b) Después del primer año sabático, los integrantes podrán optar por disfrutar de 1 semestre sabático por cada 3 años de servicio, o de un año por cada 6.
- c) La fecha de iniciación de cada período sabático estará supeditada a los programas de actividades de la dependencia de su adscripción.
- d) A petición de los integrantes, podrá diferirse el disfrute del año sabático por no más de 2 años.
- e) Durante el disfrute del año sabático, los profesores e investigadores recibirán su salario íntegro.
- f) El tiempo que haya laborado ininterrumpidamente el profesor o investigador de tiempo completo interino o por contrato se computará para los efectos del año sabático.
- g) El profesor o investigador que tenga dos nombramientos simultáneos de mucho tiempo dentro de la Universidad será considerado como de tiempo completo para los efectos del año sabático.
- h) Si al solicitar un año sabático o fracción del mismo, el interesado presenta al director de la dependencia un plan de actividades que desarrollará durante ese intervalo y éstas son de especial interés para la Universidad, el Director con la aprobación de Consejo Técnico respectivo gestionará que el interesado reciba ayuda o estímulos para su proyecto.

3.4.2.2 Canastilla de maternidad

La UNAM entregará a la trabajadora que dé a luz un vale por \$40,000.00, canjeable en la tienda UNAM en especie.

3.4.2.3 Guardería

La UNAM proporcionará servicio de guardería en el CENDI a los hijos de los trabajadores académicos, en el entendido que esta prestación se otorgará igualmente a los hijos de los trabajadores académicos viudos, divorciados y en general a los trabajadores académicos que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos. Tendrán derecho a este servicio los trabajadores académicos que laboren veinte horas o más a la semana. Este servicio se otorgará a los hijos del trabajador académicos desde los cuarenta y cinco días de nacido hasta los seis años de edad.

3.4.2.4 Lentes y/o aparatos ortopédicos

En todos los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban anteojos y toda clase de aparatos ortopédicos y auditivos, la UNAM se obliga a proporcionárselos gratuitamente y de buena calidad.

3.4.2.5 Pensiones

Los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir las prestaciones que les otorga la ley del ISSSTE y las disposiciones legales aplicables. La UNAM obliga a informar al AAPAUNAM semestralmente del monto global de cada uno de los descuentos del ISSSTE al personal académico. La UNAM gestionará ante el ISSSTE el aumento de las partidas destinadas a préstamos al personal académico. La UNAM informará trimestralmente en forma detallada a AAPAUNAM sobre el estado de las gestiones que se hayan llevado a cabo durante el periodo. Cuando los trabajadores académicos se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a recibir su salario íntegro y demás prestaciones conforme a lo dispuesto sobre este particular en la ley del ISSSTE. Los trabajadores académicos de la UNAM recibirán al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, excepto lo señalado en la cláusula 33 de este contrato, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1. De 5 a menos de 15 años, el importe de 15 días de salario íntegro por cada año de servicio prestado.
2. De 15 años de servicio en adelante, el importe de 17 días de salario íntegro por cada año de servicios prestados.

3.4.2.6 Seguro por defunción

En caso de muerte, la UNAM entregará a los beneficiarios del trabajador académico fallecido, como pago de marcha:

- El importe de 9 meses de salario íntegro si su antigüedad es hasta 10 años;
- De 10 meses si es más de 10 años y menos de 20 años;
- Y 12 meses de 20 años en adelante.

3.4.2.7 Varios

Becas para descendientes: Además se les otorgará a todos los trabajadores académicos, al cónyuge y a hijos que ingresen a la institución como alumnos, becas de excepciones equivalentes al importe de inscripción, colegiatura o cualquier otra cuota que origine su condición de alumno regular en la UNAM. La UNAM gestionará ante la SEP el otorgamiento de un mínimo de trecientas solicitudes de becas, para ser repartidas entre los hijos de sus afiliados para cursar estudios de primaria y secundaria en las escuelas incorporadas a la SEP, así mismo gestionará la aceptación de un mínimo de 50% de las mismas.

La UNAM destinará para sus trabajadores académicos como máximo el 65% de las becas que le corresponden en las escuelas con estudios incorporados a la misma. La Universidad en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la legislación universitaria dará preferencia al cónyuge e hijos de los trabajadores académicos para la inscripción, cambio de carrera o cambio de horario, sistema o asignación en las escuelas y facultades de la Universidad.

Becas de postgrado: Cuando un trabajador académico obtenga una beca para realizar estudios de postgrado en México o el extranjero la UNAM le concederá permiso en los términos del artículo 95 inciso "B" y 96 del Estatuto de Personal Académico, para lo cual el trabajador tendrá el beneficio del goce de salario total, siempre y cuando sus calificaciones sean aprobatorias.

Derecho de autor: La UNAM proporcionará, durante los periodos de vacaciones, servicios para mantener la continuidad de las labores de investigación. Cuando algún trabajador preste servicios en radio o televisión y éstos sean patrocinados por la UNAM, percibirán salario adicional siempre y cuando éstos servicios sean fuera del horario normal de labores. Los trabajadores académicos percibirán las regalías que les correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial, por trabajos realizados al servicio de la UNAM.

Descuentos varios: La UNAM se compromete a solicitar credenciales para que puedan obtener descuentos en el programa maestros a bellas artes y demás servicios turísticos y recreativos que se otorgan en el Consejo Nacional de Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT), y a las entidades o dependencias que desempeñen esta función.

Otorgará también a su trabajador académico afiliado al AAPAUNAM boletos de entrada gratuita para actividades culturales, recreativas y deportivas.

Farmacias: La UNAM está obligada a instalar en cada una de las unidades del sistema de tiendas al servicio de farmacias para que el personal académico que labora en la UNAM adquiera medicamentos a precios de costo.

FONACOT: La UNAM gestionará la incorporación de los trabajadores académicos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) con el objeto de que disfruten de los beneficios correspondientes.

Fondo para automóvil: La UNAM obliga a realizar las gestiones necesarias ante el ISSSTE para incrementar el número de créditos para que puedan adquirir automóvil.

FOVISSSTE: Para cumplir con la obligación de proporcionar a los trabajadores académicos casas-habitación cómodas e higiénicas, la UNAM cubrirá al Fondo a la Vivienda del ISSSTE, la cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la ley respectiva.

Material didáctico y uniformes: Otorgará además una cantidad mensual como ayuda para material didáctico, así mismo a los trabajadores académicos que laboren en talleres, clínicas y laboratorios les dará anualmente dos batas o dos uniformes de buena calidad, y a los de actividades deportivas los uniformes correspondientes.

Seguro por accidente: Cuando un trabajador académico sufra un accidente al conducir un vehículo con motivo de la realización de una actividad vinculada con el servicio que desempeñe para la UNAM, la Universidad lo defenderá sin costo alguno a través de su dirección de asuntos jurídicos, pagará la fianza y en caso de que la mencionada dirección omita llevar a cabo la defensa, la UNAM se obligará a pagar los servicios profesionales que corresponda al abogado que nombre el trabajador. Además cubrirá los daños a propios y a terceros, excepto cuando el trabajador académico se le compruebe estar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes al ocurrir el accidente.

Transporte: La UNAM se compromete a asegurar servicio de transporte gratuito por los circuitos interior y exterior de Ciudad Universitaria para el personal académico hasta las horas en que termine sus actividades y dotar de la adecuada vigilancia a las instalaciones universitarias.

Vale por libros: La UNAM proporcionará a cada uno de los trabajadores un vale anual, cangeable en su red de librerías por publicaciones editadas por la UNAM, además otorgará un descuento del 50% en los libros editados por la UNAM.

3.4.3 IPN

ARTICULO 35 El personal académico en su carácter de trabajadores al servicio del estado, disfrutará de todos los derechos, prestaciones, beneficios y servicios citados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, en la Ley, la Ley del ISSSTE, el reglamento de las condiciones de trabajo del personal de la SEP, El Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del IPN y demás disposiciones legales aplicables, así como los derivados de la implantación de los tabuladores vigentes, procurándose que éstos en ningún caso sean menores a los que disfrute el personal académico de otras instituciones similares de tipo superior.

3.4.3.1 Año Sabático

- ARTICULO 80 El personal académico a que se contrate la cláusula VIII del convenio IPN - SECCION 10 - SNTE, gozará del año sabático, que consiste en separarse totalmente de sus labores durante un año o dos periodos semestrales con goce de sueldo convencional y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que le permitan superarse académicamente en beneficio propio, y del IPN.
- ARTICULO 81 El año sabático se concederá al personal académico de base y tiempo completo, por cada seis años ininterrumpidos en el IPN. Podrán optar a los tres años de tener tiempo completo por medio de año sabático, siempre y cuando tengan una antigüedad de seis años ininterrumpidos de servicios o después de haber disfrutado el primer año sabático.
- ARTICULO 82 De acuerdo con el programa desarrollar y a propuesta del interesado, el año sabático podrá ejercerse en dos opciones:
a) Año continuo
b) Dos periodos semestrales.
Respecto a la segunda opción, la iniciación de ambos periodos se fijará de común acuerdo entre el interesado y el director de su centro de trabajo y deberá ser autorizado por la Comisión General del Año Sabático.
- ARTICULO 83 El académico que concluya su año o semestre sabático, se incorporará en iguales condiciones laborales a las que tenía cuando se le otorgó dicho beneficio.
- ARTICULO 85 El inicio del ejercicio del año sabático o semestre sabático, coincidirá con el principio de los semestres lectivos del Instituto.
- ARTICULO 86 El personal académico que desee iniciar el ejercicio del año sabático en una fecha diferente a lo establecido en el artículo anterior, debido a las características especiales de su programa, podrá hacerlo con anuencia del director de la dependencia de su adscripción y de la Comisión General del Año Sabático.
- ARTICULO 89 En ningún caso se podrá sustituir el año sabático por una compensación económica, ni serán acumulables dos o mas años sabáticos.
- ARTICULO 108 En el caso de que un académico tenga un nivel escolar pendiente de concluir, podrá emplear el año Sabático para terminarlo, en cuyo caso deberá presentar:
-constancia de estudios
-comprobante de inscripción
-programa de actividades que correspondan a la actividad de un año o un semestre según el caso.
- carta compromiso de que concluirá dichos estudios.

ARTICULO 117 Al personal académico que se haya distinguido en la realización de su programa de año sabático, la Secretaría Académica lo felicitará por escrito, con copia al centro de su adscripción y al expediente respectivo, y se le considerará como candidato a recibir apoyo institucional en el siguiente periodo.

3.4.3.2 Canastilla de maternidad

No se encontró información

3.4.3.3 Guardería

No se encontró información

3.4.3.4 Lentes y/o aparatos ortopédicos

No se encontró información

3.4.3.5 Pensiones

No se encontró información

3.4.3.6 Seguro Por Defunción

No se encontró información

3.4.3.7 Varios

Cambio de horario

ARTICULO 63 El personal académico conservará su horario de trabajo pudiendo solicitar el cambio del mismo al director de la escuela, centro o unidad de trabajo, quien resolverá lo conducente, atendiendo las necesidades del servicio.

ARTICULO 64 En los centros de trabajo, en que la actividad académica lo permita, el personal académico de tiempo completo podrá solicitar jornada continua, de acuerdo con los planes y programas del propio centro de trabajo, disfrutando de media hora de descanso sin que esto afecte las labores académicas. Los trabajadores interesados que comprueben estar realizando estudios de nivel medio superior o de postgrado, tendrán preferencia para que se les conceda jornada continua en los términos del párrafo anterior.

Viáticos

ARTICULO 42 El personal académico que sea comisionado por las autoridades de su dependencia, para participar en las actividades que realizan los alumnos fuera de las instalaciones del IPN, tendrán derecho a:

- I. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
- II. Recibir viáticos correspondientes a la zona económica de que se trate.
- III. Recibir los seguros de viaje de responsabilidad profesional y gastos médicos.

El IPN otorgará lo anterior por lo menos tres días hábiles antes del inicio de la comisión; de no ser así, el académico quedará liberado de responsabilidad. Terminada la comisión, el personal académico comprobará la aplicación de lo provisto dentro de los tres días hábiles siguientes.

ARTICULO 44 Cuando al personal académico, el IPN con base al interés institucional le haya autorizado su inscripción o aceptado trabajos escritos (PONENCIAS) que para cualquier evento denominado congreso, simposio o conferencias entre otros, ya sea de nivel nacional o internacional, se le cubrirán los gastos de inscripción, viáticos y pasajes, y los seguros de viaje y profesional, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal existente. Por su parte, el personal académico contrae la obligación de otorgarle el debido crédito al IPN.

ARTICULO 45 Cuando por causas de servicio plenamente justificadas y con la conformidad del personal académico se cambie fuera de la zona metropolitana o de una población a otras el tiene la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje casa, de acuerdo con el artículo 16 de la presente Ley.

Derecho de autor

ARTICULO 41 El personal académico percibirá la remuneración que le corresponda en relación a los derechos de autor sobre libros y material didáctico que sean publicados y comercializados por el IPN, así como regalías por registro de patente, servicio externo y otros servicios, conforme a los ordenamientos aplicables al efecto

ARTICULO 118 Cuando la Secretaría Académica considere un trabajo sobresaliente, acordará con el profesor su publicación y difusión.

Seguro por accidente

ARTICULO 43 Cuando un miembro del personal académico usando un vehículo en función de un servicio para el IPN autorizado por la dependencia de su adscripción, sufra un accidente, el IPN lo defenderá sin costo alguno a través de la División de Servicios Jurídicos del Área del Abogado General, pagará la fianza, los daños propios y de terceros; excepto cuando se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas, enervantes o por negligencia o culpa inexcusable debidamente acreditada, al momento de ocurrir el accidente.

3.4.4 Comparaciones

Tabla 2. Comparación de prestaciones entre las tres instituciones.			
Prestación	UAM	UNAM	IPN
Anteojos	•	•	Aunque son similares a la UAM y UNAM no están especificadas en el reglamento de condiciones generales del IPN y son marcadas como no menores a las que disfruta el personal académico de otras instituciones similares de tipo superior.
Año sabático	2 años	1 año	
Apoyo alimentario	•		
Ayuda para automóvil	crédito	*	
Ayuda por defunción	*		
Becas para estudio - hijos	•	*	
Boletos eventos artísticos	•	•	
Canastilla recién nacido	*		
Despensa	*	*	
Equipo de cómputo	*		
FONACOT	*	*	
Fondo de retiro	*		
Gastos médicos	*	*	
Gratificación por jubilación	*	•	
Guardería	*	*	
Lentes de contacto	•		
Préstamos del ISSSTE	*	•	
Protesis dentales	*		
Publicación de trabajos	*		
Seguro familiar de vida	*		
Seguro individual de vida	*		
Servicio de Farmacias		*	
Servicio de Guardería	*	*	
Servicio de Tiendas	*	*	
Servicio de transporte		*	
Servicio Jurídico limitado	*	*	
Silla de ruedas	•		
Vale de libros y publicaciones anual	*	*	
Viáticos	*	*	

Fuente: Contratos Colectivos de Trabajo de cada institución.

4 TABULADORES

4.1 Requisitos y mecanismos de ingreso, promoción y permanencia.

4.1.1 UAM

Ingreso

Con respecto al ingreso en la UAM se hace mención de esto en el punto 4.2.1., relativo a tabuladores en categorías, niveles, salarios, y es aquí donde se contemplan los requisitos de ingreso, forma de evaluación, etc; por esto se considera innecesario repetir nuevamente este punto y proseguir con lo referente a promoción y permanencia.

Promoción

El título sexto del reglamento de ingreso promoción y permanencia del personal académico (RIPPPA), en su capítulo único, trata acerca del procedimiento para promoción del personal académico. En las cuales se destaca la función de las comisiones dictaminadoras para evaluar a los solicitantes, mismas que determinarán su ingreso.

De tal forma que se consideren las funciones desempeñadas por el solicitante en el departamento en el que se encuentre incorporado. Las comisiones dictaminadoras tendrán por objeto, evaluar, dictaminar y resolver con carácter definitivo sobre el ingreso, promoción del personal académico por tiempo indeterminado, y también tendrá por competencia resolver sobre las becas de apoyo a la permanencia del personal académico, con base en el desempeño de las funciones universitarias. Estas becas se otorgarán solamente para los profesores con categoría de asociados en los niveles A, B, C o D y a los técnicos titulares en sus niveles A, B, C, o D que acumulen por lo menos 3500 puntos, basándose en los subfactores del artículo 7 del RIPPPA y a los profesores titulares con niveles A, B, o C y técnicos académicos titulares con el nivel E que acumulen al menos 5000 puntos del artículo arriba mencionado. Para el otorgamiento de las becas se considerarán todas las actividades desarrolladas por los académicos para la UAM en el año anterior a su solicitud. El otorgamiento y permanencia de la beca estará condicionado y se cancelará por los siguientes casos:

1. Rescisión de contrato
2. Renuncia
3. Dejar de ser miembro del personal académico de carrera por tiempo indeterminado y de tiempo completo
4. Por la terminación o suspensión de la relación laboral, excepto en casos de licencia de posgrado
5. Dedicar el becario más de nueve horas a la semana a actividades de trabajo fuera de la Universidad

En 1990 es el primer año cuando se comenzarán a otorgar éstas becas y se harán acreedores a éstas los profesores asociados y titulares que hubieran obtenido el estímulo a la docencia e investigación.

Al personal académico que reciba la beca de apoyo a la permanencia con base en la productividad, recibirá salarios mínimos vigentes en el D.F., para cada categoría y nivel según la Tabla 3.

Tabla 3. Becas de apoyo, UAM.		
Categoría	Nivel	Monto mensual (salario mínimo)
Asociado y Técnico Académico Titular	A	0.5
Asociado y Técnico Académico Titular	B	1.0
Asociado y Técnico Académico Titular	C	1.5
Asociado y Técnico Académico Titular	D	2.0
Técnico académico Titular	E	3.0
Titular	A	3.0
Titular	B	4.0
Titular	C	5.5

Las comisiones dictaminadoras se integran por:

- a) Seis miembros electos del personal académico del área correspondiente.
- b) Tres miembros designados por el rector general.

Habrá una comisión dictaminadora por cada una de las siguientes áreas de conocimiento:

1. Ciencias Básicas
2. Ingeniería
3. Ciencias Biológicas
4. Ciencias de la Salud
5. Ciencias Sociales
6. Ciencias Económico-Administrativas
7. Humanidades
8. Análisis y Métodos de Diseño
9. Producción y Contexto del Diseño

La promoción es la obtención del personal académico indeterminado de una categoría o un nivel superior dentro de una misma categoría, a través del dictamen de las comisiones dictaminadoras.

El procedimiento de promoción inicia con la solicitud del interesado ante la Comisión Dictaminadora (CD) del área a la que corresponda, después de un año de haber ingresado a la Universidad o después de 1 año de su última promoción.

La promoción consiste en la valoración de los elementos señalados en el artículo 183 del RIPPAA para su evaluación y dictaminación, poniendo atención a la evaluación de las actividades académico-administrativas.

Los factores a evaluar para la promoción serán los siguientes artículos (123 RIPPAA):

1. Relación de actividades de docencia, investigación, difusión o servicio y publicaciones realizadas en la Universidad.
2. Relación de otro tipo de actividades, realizadas fuera de la Universidad.
3. Relación de actividades académicas o profesionales realizadas fuera de la Universidad.
4. Relación de títulos y distinciones académicas y profesionales obtenidas.
5. Constancia de posibilidad, según la condición de un año de ingreso.

Para dictaminar sobre las solicitudes de promoción, las Comisiones Dictaminadoras, aplicarán la Tabla de Puntaje, para promoción, de acuerdo a las disposiciones del artículo 6 y 8 del RIPPAA.

Las siguientes pasos son utilizados para la promoción del personal académico (resumidos)

- 1.- Experiencia académica
 - 1.1.-Docencia
 - 1.2.-Investigación
 - 1.3.-Preservación y difusión de la cultura
 - 1.4.-Coordinación o dirección académica
 - 1.5.-Participación universitaria
- 2.- Experiencia profesional o técnica
 - 2.1.-Empleado o ejercicio libre de la profesión
 - 2.2.-Dirección
- 3.- Escolaridad

Cada punto de la tabla anterior contiene factores y subfactores a los que se les asignan puntos máximos y mínimos, acumulándose hasta alcanzar los puntos contenidos en la escala de puntos (véase punto 4.2.1 UAM).

PERMANENCIA

En el capítulo 1 del título octavo del RIPPPA, se menciona lo relacionado con la permanencia de los académicos. Destacándose las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura; así como también lo relacionado con la formación, actualización, programación y evaluación de los mismos. Lo anterior es con la intención de homogeneizar las principales actividades del personal académico. Durante su permanencia en la Universidad, el personal académico deberá cumplir con las siguientes tareas: Docencia, Investigación, Preservación y difusión de la cultura.

- a) El personal de carrera realizará en lo fundamental las funciones de docencia e investigación, aunadas con la preservación de la cultura.
- b) El personal de tiempo parcial realizará exclusivamente la función de docencia.

La docencia se considera como:

1. Preparar y conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de las unidades respectivas de acuerdo a los planes y programas de estudio
2. Efectuar las evaluaciones globales o de recuperación para evaluar el rendimiento académico de los alumnos.
3. Proporcionar asesoría académica
4. Evaluar el desarrollo de los programas de las unidades de enseñanza aprendizaje impartidas.
5. Participar en la revisión y actualización de planes y programas de estudio.
6. Enriquecer los planes y programas de estudio con avances técnicos, científicos y humanísticos derivados de las investigaciones realizadas.
7. Participar en las comisiones y comités relacionados con la función docencia.
8. Preparar y conducir los programas aprobados de formación y actualización del personal académico.

La función de Investigación se considera como:

1. Elaborar propuestas de programas y proyectos de investigación.
2. Participar en la realización de programas y proyectos de investigación.
3. Participar en la evaluación de los programas y proyectos realizados.
4. Proporcionar asesorías a los trabajos de investigación.
5. Comunicar sobre los resultados de los programas y proyectos.
6. Participar en las comisiones académicas relacionadas con la función de investigación.

La difusión y preservación de la cultura se consideran como:

1. Divulgar los resultados de las actividades académicas.
2. Participar en los proyectos de extensión universitaria.

3. Elaborar y asesorar proyectos de servicio social.
4. Participar en proyectos de servicio a la comunidad.
5. Recopilar, preservar y difundir las creaciones artísticas y culturales.
6. Participar en eventos académicos.
7. Participar en comisiones relacionadas con la preservación y difusión de la cultura.

La formación y actualización del personal académico se hará a través de:

1. Participar en cursos y seminarios de formación, capacitación y actualización académica,
2. Participar en seminarios de áreas departamentales.
3. Realizar cursos de posgrado.
4. Otras actividades afines.

La programación y evaluación de las actividades académicas se hará a través de:

La presentación de un plan e informe de las actividades a hacer y efectuadas respectivamente, ante el jefe de departamento correspondiente, y que deberán ajustarse a los lineamientos aprobados por los consejos divisionales.

De la reincorporación a la universidad:

ARTICULO 221 Quienes hayan renunciado a una plaza de personal académico, de carrera por tiempo indeterminado y tengan una antigüedad de por lo menos seis años en la institución, podrán reincorporarse a la universidad con la misma categoría y nivel sin necesidad de someterse a concurso de oposición, además si los consejos divisionales respectivos, lo estiman convenientes y existe necesidad de personal académico y posibilidad presupuestaria.

Del período y Año Sabático:

ARTICULO 222 El período o año sabático tiene la exclusiva finalidad de lograr la superación académica de aquellos que tengan derecho a disfrutarla.

ARTICULO 223 Quien cumpliendo el requisito de antigüedad necesario para disfrutar su período o año sabático, esté desempeñando un puesto de órgano personal, de instancia de apoyo o de confianza, podrá diferir la iniciación del mismo hasta del año siguiente a la terminación del periodo que como tal haya cumplido.

ARTICULO 224 Los órganos personales, las instancias de apoyo y quienes realicen funciones de confianza, podrán acumular derechos para el disfrute de su período o año sabático durante todo el tiempo que esten en funciones. En ningún caso podrán disfrutarse más de dos años sabáticos seguidos. Cuando se disfruten dos años sabáticos seguidos, se perderá cualquier fracción excedente que pudiera haberse acumulado.

ARTICULO 225 Los miembros del personal académico que pretendan disfrutar el período sabático deberán presentar solicitud ante el Consejo Divisional cumpliendo con los siguientes requisitos:

- I. Presentar programa de actividades académicas por desarrollar.
- II. Presentar constancia oficial de servicios en la universidad.

Para el disfrute del periodo sabático se tomará en cuenta la programación de las actividades académicas de la División correspondiente.

ARTICULO 227 La solicitud deberá ser presentada con una anticipación mínima de de tres meses al inicio del goce del período o año sabático.

ARTICULO 229 El Consejo Divisional resolverá si se cumplen los requisitos académicos y los procedimientos señalados para el disfrute del año sabático.

ARTICULO 230 Los miembros del personal académico que deseen modificar su programa de actividades académicas, o la fecha de inicio del periodo o año sabático, deberán presentar una solicitud al respecto, ante el Consejo Divisional, que resolverá en definitiva.

ARTICULO 231 Los miembros del personal académico que hubieren disfrutado del período o año sabático deberán rendir al Consejo Divisional un informe detallado y por escrito de las actividades académicas desarrolladas. Al informe deberán acompañarse las constancias y los documentos que demuestren dichas actividades. Este informe deberá ser presentado dentro de los dos meses siguientes a su reincorporación al trabajo. El Consejo Divisional evaluará académicamente dicho informe.

Tabla 4. Ingreso, Promoción y Permanencia, UAM.

Ingreso				
Personal Académico	Método	Causas	Promoción	Permanencia
Ordinario por tiempo indeterminado	Concurso de oposición	Requerimientos de Personal Académico y definición de los programas y proyectos a incorporarse.	Evaluación de promoción después de un año de permanencia o después de un año de su última promoción.	Definitiva
Ordinario por tiempo determinado	Concurso de evaluación curricular	Licencias. Año sabático. Muerte. Renuncia ó Rescisión. Licencia Sindical. Incapacidad Física. Comisión a otras actividades. Plazas de nueva creación. Creación de grupos no planeados. Nombramiento de confianza. Por abandono de empleo Por designación como órgano personal de la UAM. Interposición de recursos que retarden la contratación. A extranjeros que no obtengan la autorización de trabajo. Cuando se declare desierto un concurso de oposición o no acudan aspirantes en el plazo establecido.	No contemplado	Temporal
Visitante	Invitación de la Universidad para incorporarse a planes y programas académicos	No especificada		Temporal

Continuación Tabla 4.

Ingreso				
Personal Académico	Método	Causas	Promoción	Permanencia
Extra ordinario	El Colegio Académico emita resolución	No especificada		
Extraordinario especial por tiempo indeterminado	Haber ingresado a la UAM como órgano personal designado por algún órgano colegiado.	No especificada		No especificada
Ayudante	Concurso de evaluación curricular	Capacitación académica y ayudar en actividades de docencia, investigación, difusión y preservación de la altura.	Concurso de oposición después de un año de ingreso.	1 < X < 3 años
Técnico académico por tiempo indeterminado	Concurso de oposición para técnico académico	Requerimientos de técnicos académicos y definición de los programas y proyectos a incorporarse.	Evaluación de promoción después de un año de permanencia	Definitiva
Técnico académico por tiempo determinado	Concurso de evaluación curricular	No especificada	No contemplada	Temporal

Fuente: Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, UAM.

4.1.2 UNAM

INGRESO, PROMOCION Y PERMANENCIA UNAM

INGRESO

La fórmula fundamental para el ingreso debe ser el concurso de oposición abierto. La **UNAM** tendrá la obligación de agilizar la publicación de las convocatorias a concurso de oposición, por medio de los organismos indicados, en un plazo no mayor de 30 días a partir de la solicitud de la dependencia.

En función de lo anterior, es necesario reglamentar con mayor precisión las fórmulas extraordinarias de ingreso para evitar abuso. Dicha reglamentación deberá contemplar que este tipo de contratación no sobrepase un porcentaje claramente establecido por los órganos colegiados correspondientes. Las contrataciones deberán ser aprobadas por éstos órganos.

Al término de estos contratos, los académicos podrán permanecer en la **UNAM** sólo si prestan y ganan un concurso de oposición abierto.

PROMOCION

La promoción es uno de los principales medios para evaluar y reconocer la superación y el cumplimiento del personal académico, para tal efecto, el estatuto del personal académico establecerá las normas y los criterios anteriores en el artículo correspondiente. Deben agilizarse los procesos de promoción y deben revisarse los requisitos para acceder a cada categoría y nivel. Se debe otorgar mayor peso a la superación y al rendimiento académico que a la antigüedad.

Deberán establecerse los tiempos en los que la promoción pueda ser solicitada por el personal una vez que a su juicio reúna los requisitos establecidos, y deberá darse la posibilidad de acceder a niveles más altos que el nivel inmediato superior, siempre y cuando se cumplan cabalmente los requisitos.

Una vez dictaminada favorablemente una solicitud de promoción, la remuneración económica que resulte deberá ser cubierta a partir de la fecha de su presentación.

ESTABILIDAD

La estabilidad en el trabajo es una condición necesaria para el adecuado comportamiento de las tareas académicas para la constante superación del personal académico, y para el desarrollo de la carrera académica.

La definitividad consiste en el derecho de permanecer en una plaza académica dentro de la **UNAM**, con el fin de desarrollar continuamente las actividades académicas.

La evaluación para adquirir la definitividad deberá hacerse por comisiones dictaminadoras y por órganos colegiados, bajo criterios académicos únicamente.

El desempeño del personal académico será evaluado periódicamente por órganos académicos colegiados, aplicando únicamente criterios académicos adecuados a los objetivos, funciones y necesidades de los distintos sistemas y subsistemas de la **UNAM**.

Esta evaluación periódica tendrá por objetivo que las labores académicas se realicen con la mayor calidad para garantizar el cumplimiento de los programas de trabajo del personal académico.

Los criterios para esta evaluación serán publicados y estarán claramente establecidos, previamente al periodo evaluado.

Las comisiones dictaminadoras estarán encargadas de la evaluación de los méritos y el cumplimiento de los requisitos para el ingreso, promoción y definitividad. En el proceso de dictaminación participará también un órgano colegiado interno, para emitir una opinión en función de las necesidades y peculiaridades de la dependencia. La homogeneidad de los criterios aplicables en las evaluaciones deberán ser garantizadas por órganos colegiados externos a la carrera o departamento en cuestión.

La selección de los miembros de las comisiones dictaminadoras deberá hacerse bajo los siguientes criterios:

- a) Deberán estar integrados por académicos de mayor nivel, preferentemente personal de carrera definitivo.
- b) Sus integrantes deberán provenir de diversas fuentes de elección y designación por órganos colegiados tanto internos como externos, asegurando la elección de algunos por parte del personal académico.
- c) Al menos la tercera parte de los mismos deberán ser externos a la dependencia.

En la evaluación de la docencia, las comisiones dictaminadoras y los órganos colegiados deberán tomar en cuenta las evaluaciones que los alumnos realicen de sus profesores a través de cuestionarios preestablecidos, objetivos y aprobados previamente por los órganos colegiados respectivos. Los cuestionarios se integrarán al expediente del académico. Deberán establecerse con precisión los recursos de apelación y revisión de dictámenes con los que contará el personal académico.

PERMANENCIA.

Toda persona que ingrese a la Universidad como miembro del personal académico deberá presentarse a un concurso de oposición abierto. En el contrato colectivo vigente se estipulan las cuestiones de carácter laboral correspondientes a las reglas vigentes.

- 1) Los interinos sólo serán nombrados para suplir el personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia. Si el interino dura un periodo lectivo realizando actividades académicas tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de 60 días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria. El personal académico situado en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se consiga el resultado final del concurso.
- 2) Los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición. También son trabajadores por tiempo determinado los ayudantes de profesor y de investigador y los que la Universidad contrate para realizar una tarea de naturaleza temporal.
- 3) Los ayudantes de profesor o investigador que tengan por lo menos un año realizando labores académicas, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición abierto para que en su caso, ocupen la plaza que corresponde a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando. Los ayudantes de profesor y de investigador, en la medida en que cumplan con los requisitos y las obligaciones que a dicha categoría correspondan, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de 5 años.

- 4) Los ayudantes de profesor e investigador que reúnan los requisitos y que participen en concursos de oposición abierto, tendrán preferencia en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de profesor, investigador o técnico académico sometidos a concurso, toda vez que en los términos del estatuto del personal académico. La ayudantía debe capacitar para la docencia y la investigación.
- 5) Los trabajadores académicos que hubieran ingresado o ingresen mediante procedimientos distintos al ordinario (concurso de oposición abierto) deberán sujetarse, para obtener su definitividad a los procedimientos que el estatuto del personal académico establece a cumplir con los previstos en el mismo.
- 6) Los profesores de asignaturas que ingresan mediante concursos de oposición abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el estatuto del personal académico y su relación de trabajo tiempo indeterminado.
- 7) Los técnicos académicos y los profesores e investigadores de carrera que ingresen mediante ese procedimiento gozarán de estabilidad en tanto cumplan con sus obligaciones. La estabilidad a la que se hace referencia subsiste por 3 años mediante un contrato anual, tal y como lo establece el artículo 14 de la Ley Orgánica, y se renovará por 2 ocasiones más, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del estatuto del personal académico, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece al término de esos 3 años el interesado deberá solicitar un concurso de oposición cerrado para obtener la definitividad.
- 8) Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos.
- 9) Los profesores de asignaturas o técnicos académicos definitivos, que ingresen como profesor o investigador de carrera mediante concurso de oposición abierto, conservarán su definitividad como profesor de asignatura o técnicos académicos, en tanto no sean dictaminados como profesores o investigadores de carrera.
- 10) En la contratación de su personal académico, la UNAM en igualdad de merecimientos académicos dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros.
- 11) El trabajador académico que por haber sido declarado definitivo, tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado, conservará esta en todas las dependencias de la institución, en tanto desempeñe sus funciones en las mismas materia en las que fue declarado definitivo.
- 12) Toda convocatoria para la oposición que sea publicada, deberá exhibirse en tablero fijo, público, accesible, ubicado de manera permanente en la dependencia correspondiente.
- 13) En los concursos de oposición, si con motivo de una impugnación se modifica la clasificación en beneficio del representante esto no podrá afectar los derechos de quienes habiendo participado en el mismo concurso tuvieron estabilidad.

Con todo esto la UNAM se obliga a cumplir con los plazos estipulados en cada una de las fracciones que antecede.

CLAUSULA 14 Los trabajadores académicos que participan en los concursos para ingresos o promociones no podrán ser afectados en su situación académicas ni en sus condiciones de trabajo mientras no se conozca el resultado final del concurso.

El trabajador académico que no participe en el concurso que contrató pierde el derecho a que hace referencia el párrafo anterior.

En el caso de los profesores que hayan pedido comprobar que se vieron impedidos para asistir al concurso, por causa justificada a juicio de la **UNAM**, serán considerados nuevamente para la asignación de grupos, de acuerdo a las necesidades y recursos de la institución.

CLAUSULA 15 Todo trabajador académico tiene derecho al concurso de oposición para promoción. Este derecho es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo.

Los profesores de asignatura dedicados a la enseñanza que reúna los requisitos, para acceder a la categoría a profesor de carrera de enseñanza media superior, tendrán derecho a solicitar el concurso de oposición para acceder a dicha categoría, en los términos de la legislación universitaria aplicable.

CLAUSULA 16 En ningún caso y por ninguna circunstancia podrán exigirle mayores requisitos que los estipulados en la legislación universitaria para el ingreso-promoción a las diversas categorías y niveles que pueda tener el personal académico, los concursos de oposición que se realicen en contraversión de lo dispuesto en la presente cláusula serán nulos.

CLAUSULA 17 En todo contrato de trabajo celebrado entre la **UNAM** y un trabajador académico, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda. Así mismo, deberán describirse las características del trabajo que se va a desempeñar.

CLAUSULA 18 A todo trabajador académico de nuevo ingreso la **UNAM** le proporcionará integrada en un solo volumen la Ley Orgánica, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico Vigente, el estatuto general, el estatuto del personal académico y los reglamentos de las comisiones mixtas. La entrega deberá ser dentro de los 30 días hábiles siguientes al inicio de las relaciones de trabajo.

CLAUSULA 21 A los trabajadores académicos mexicanos tendrán preferencia frente a los extranjeros. Los trabajadores extranjeros que contrata la universidad deberán haber cumplido con las disposiciones migratorias vigentes dentro del país, y sujetarse a los requisitos que para el ingreso del personal académico establece la legislación universitaria gozando de los mismo beneficios que los nacionales.

El número de trabajadores académicos extranjeros será hasta de los que presten sus servicios en cada dependencia de la UNAM salvo porcentajes que por necesidades de las propias dependencias se pacte.

Contrato Colectivo de Trabajo 1989-1991.

Esto es lo que se menciona en cuanto a requisitos y mecanismos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico en el contrato colectivo vigente.

Requisitos y Mecanismos de Ingreso, Promoción y Permanencia.

De los Ayudantes de Profesor e Investigador.

ARTICULO 23 Las comisiones que dictaminen sobre el ingreso o promoción de los profesores e investigadores, dictaminarán también sobre el ingreso y promoción de los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo, observando el procedimiento que enseguida se expresa, el cual deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses contados a partir de la fecha en que sea publicada la convocatoria correspondiente.

- a) El director de la dependencia, con aprobación del respectivo consejo técnico, expedirá la convocatoria correspondiente.
- b) La convocatoria deberá expresar el número de plazas, las materias, áreas y especialidades, con lo cual el interesado deberá entregar la documentación correspondiente, en un plazo no menor a 15 días contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria.
- e) El director turnará la documentación, con su opinión, a la comisión dictaminadora.
- d) La comisión dictaminará quienes deben cubrir la plaza o plazas o, en su caso, las declarará vacantes. El dictamen deberá ser ratificado por el consejo técnico.

ARTICULO 25 Los ayudantes de medio tiempo y tiempo completo niveles A y B, sin perjuicio de que puedan concursar por una plaza de nivel superior, tendrán derecho a que después de un año ininterrumpido de labores, se abrirá un concurso de oposición que les dé la oportunidad de ser promovidos, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este estatuto y hayan cumplido con sus tareas académicas.

Profesores e Investigadores Ordinarios.

De los profesores interinos de asignatura.

ARTICULO 46 Cuando no existe profesor definitivo para impartir una materia, el director de la materia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente estatuto, por un plazo no mayor de un período lectivo, prorrogable por dos más si ha demostrado capacidad para la docencia.

ARTICULO 47 Los derechos y obligaciones de los profesores interinos de asignatura serán las mismas que las de otros miembros del personal académico ordinario en cuanto sean compatibles con su carácter temporal.

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

Ingreso por contrato.

ARTICULO 49 Cuando los programas de trabajo de una dependencia requieran aumento de personal académico y existan recursos presupuestales disponibles, o sea declarado desierto en concurso, se podrá contratar a nuevo personal para la prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada.

Selección de Profesores e Investigadores Visitantes.

ARTICULO 52 La designación del personal académico visitante y en su caso prórroga, se harán por los directores de las dependencias, previa autorización del consejo técnico respectivo.

Reglas comunes de los Concurso de Oposición

Los concurso 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 pueda 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 nivel o adquirir la definitividad, y los definitivos de carrera o asignatura ser promovidos de categoría o de nivel.

Pueden solicitar al consejo técnico respectivo que se abra un concurso de oposición.

- a) El director de la dependencia
- b) El consejo interno.
- c) Tres o más miembros del mismo consejo técnico.
- d) Los interesados en los casos expresamente previstos en el presente estatuto.

De los Concursos de Oposición para Ingreso o Concurso Abierto.

Los criterios de valoración que deberán tomar en cuenta las comisiones serán:

- a) La formación académica y los grados obtenidos por el concursante.
- b) Su labor docente y de investigación, incluyendo su actividad como becario, técnico o ayudante.
- c) Sus antecedentes académicos y profesionales.
- d) Su labor de difusión cultural.
- e) Su labor académica-administrativa.
- f) Su antigüedad en la **UNAM**.
- g) Su intervención en la formación de personal académico.
- h) Las opiniones del consejo interno o asesor, en los casos que así proceda.
- i) Los resultados de los exámenes a que se refiere el artículo 74.

La convocatoria deberá indicar:

- a) La clase de concurso.
- b) El área de la materia en que se celebrará el concurso
- c) El número, la categoría y el nivel de las plazas, así como los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes.
- d) Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes, de acuerdo con las disposiciones de este estatuto.

- e) Los lugares y fechas en que se practiquen las pruebas.
- f) El plazo para la presentación de la documentación requerida, no será menor de 15 días hábiles, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

ARTICULO 74 En los concursos de oposición para ingreso, el respectivo consejo técnico determinará a cuales de las siguientes pruebas específicas deberán someterse los aspirantes:

- a) Crítica escrita del programa de estudios o investigación correspondiente.
- b) Exposición escrita de un tema del programa en un máximo de 20 cuartillas.
- c) Prueba didáctica consistente en la exposición de un tema ante un grupo de estudiantes, que se fijará cuando menos con 48 horas de anticipación.
- d) Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado.

Los exámenes y pruebas de los concursantes serán siempre publicados.

El dictamen de la comisión se turnará al consejo técnico respectivo para su ratificación, pero si el concurso se declara desierto, el director podrá contratar personal académico. La resolución final del consejo técnico será dada a conocer a los concursantes dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se tome.

De los Concursos de Oposición para Promoción o Concurso Cerrado.

Tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción:

1. Los profesores e investigadores interinos o de contrato que cumplan tres años de servicio ininterrumpidos, con objeto de que se resuelva si es o no el caso de promoverlos u otorgarles la definitividad de la categoría o nivel que tengan.
2. Los profesores o investigadores definitivos que cumplan tres años de servicio ininterrumpidos en una misma categoría y nivel, con el fin de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría y nivel.

Pero si el dictamen de la comisión es desfavorable para el profesor o investigador interino o por contrato que solicitó su definitividad y es ratificado por el consejo técnico, se dará al interesado una oportunidad para que participe en un nuevo concurso de oposición para promoción, el que deberá efectuarse al año de celebrado el anterior. Si no fuera aprobado éste, se dará por terminada su relación con la Universidad. Los órganos que intervienen en el ingreso y promoción del personal académico son:

- a) El consejo universitario.
- b) Los consejeros técnicos.
- c) Los directores.
- d) Los consejos internos.
- e) Las comisiones dictaminadoras.
- f) Los jurados calificadores.
- g) Los consejos asesores.

Tabla 5. Mecanismos de Ingreso, Promoción y Permanencia, UNAM.

Ingreso				
Personal Académico	Método	Causas	Promoción	Permanencia
Ordinario por tiempo indeterminado	Concurso de oposición abierto	Cumpliendo por lo menos con un año	Cumpliendo por lo menos con un año en el puesto anterior	Definitiva
Profesor e investigador de Carrera	Por contrato Por concurso de oposición	Cuando no existe profesor definitivo para impartir la materia o cuando los programas de una dependencia requieran aumento de personal	Los profesores interinos son 3 años de docencia tendrán derecho a que se abra el concurso de oposición	Determinado o indeterminado
Visitante	No se especifica	No se especifica pero su número no excedera al 5% del total de académicos de la institución	Se regirán para la promoción por los mismos lineamientos que el personal nacional	Determinado o indeterminado
Ayudante de profesor e investigador	Por nombramiento	Por solicitud de los titulares a plazo no mayor de un año	Por dictamen de la comisión	Determinada
Profesor de enseñanza media superior	Concurso de oposición	Querer acceder a profesor de carrera.	Reunir los requisitos que se piden en los terminos de la legislación universitaria	
Interinos	Solicitud	Cuando no exista profesor definido	Satisfagan los requisitos del punto	Después de 3 años tienen derecho al concurso de oposición para obtener la base

Fuente: Estatutos del Personal Académico, UNAM.

4.1.3 IPN

INGRESO

El aspirante a formar parte del personal académico del IPN deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser de nacionalidad mexicana, o en el caso de extranjeros contar con la autorización legal correspondiente para realizar el trabajo remunerado de que se trate.
- b) Comprobar haber realizado estudios completos en cualquier institución educativa nacional o extranjera, en la especialidad relacionada con el trabajo que va a desempeñar.
- c) Aprobar el concurso de oposición de cátedra correspondiente.
- d) Cumplir con las disposiciones y requisitos del Reglamento Interior de las Condiciones de Trabajo.

La admisión al IPN, como miembro del personal académico, sólo se podrá obtener a través del concurso de oposición de cátedra.

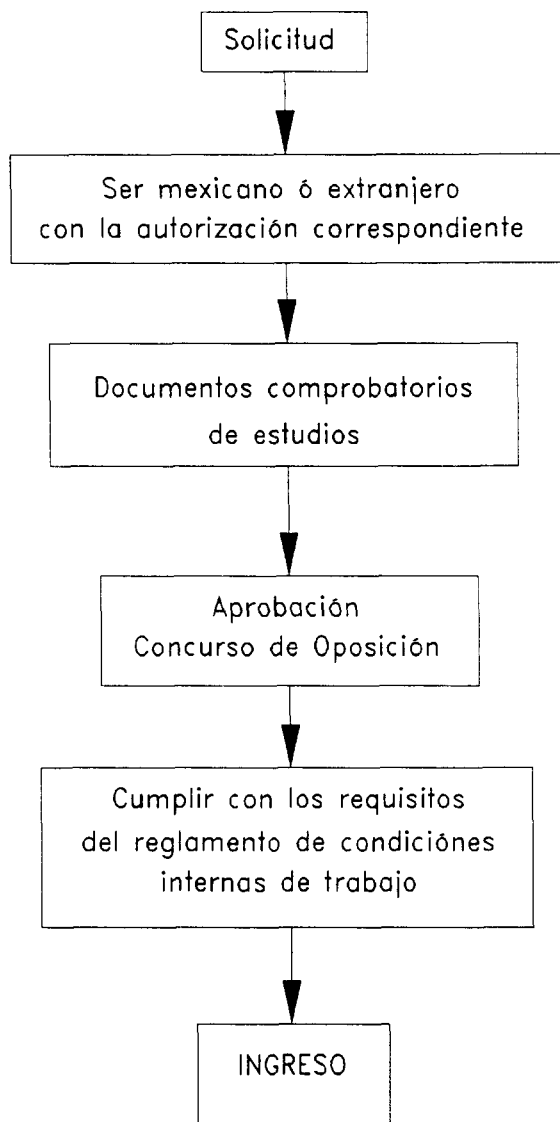
El concurso de oposición es el procedimiento mediante el cual se selecciona a uno o varios aspirantes, a través del examen de sus valores académicos y profesionales determinados mediante la evaluación de sus conocimientos, competencia pedagógica, experiencia y trabajos realizados.

Para nombrar al personal académico de nuevo ingreso, se observará en procedimiento siguiente, que deberá concluirse en un término no mayor de dos meses a partir de la publicación de la convocatoria respectiva:

- a) La dirección de la escuela o centro de trabajo, publicará la convocatoria para el personal requerido de acuerdo a las plazas con presupuesto disponible, la que se dará a conocer ampliamente por medio de los órganos oficiales de información del IPN, y en particular, de la escuela o centro de trabajo correspondiente.
- b) La convocatoria deberá señalar las categorías y número de horas de las plazas disponibles; los requisitos para ocuparlas; la fecha límite para recibir solicitudes, misma que no podrá ser menor de quince días hábiles. Los temarios de examen y las características bajo las cuales habrá de celebrarse, serán dados a conocer a los candidatos al presentar su solicitud.
- c) Los aspirantes presentarán las solicitudes, acompañadas de la documentación probatoria del cumplimiento de los requisitos estipulados en la convocatoria a la Dirección de la escuela o centro de trabajo indicada en la misma, la que turnará los curriculum vitae así constituidos, a los jurados correspondientes, para la realización de los concursos de oposición.
- d) Los jurados analizarán los curriculum vitae de los aspirantes, efectuando examen de oposición a aquellos que satisfagan los requisitos del nivel mínimo de la categoría objeto de la convocatoria, eligiendo a los más idóneos a través de éste procedimiento.

El personal académico de nuevo ingreso, adquirirá el carácter de inamovilidad, hasta después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, siempre y cuando ocupe una vacante definitiva y en atención al resultado de su desempeño académico.

Gráfica 1. Requisitos de Ingreso, IPN.



Fuente: Reglamento de las condiciones interiores de trabajo del Personal Académico del IPN.

PROMOCION.

Conforme a la Reglamentación de Promoción del personal docente se define lo siguiente:

Promoción: Es el cambio de una categoría a la inmediata superior dentro del tabulador vigente, al cumplir el personal con los requisitos académicos y profesionales que señala dicho reglamento.

Unidad de promoción (UP): Es la unidad de medida convencional para calificar los meritos académicos del personal docente.

Criterios

Para cumplir con los objetivos de dicho reglamento, las instancias que intervienen en el proceso de promoción deberán apoyarse en los siguientes criterios.

- a) El personal docente que desee obtener su promoción deberá con su actuación, contribuir al logro de los objetivos del IPN.
- b) La antigüedad del personal académico del IPN en la institución, no es elemento único y suficiente para obtener la promoción.
- c) El mecanismo de promoción, debe incluir todos los aspectos de superación del personal académico que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- d) En el proceso de promoción se debe evitar todo tipo de exceso, defecto, discriminación o abuso.
- e) Toda actividad académica declarada por el personal docente para comprobar las funciones consideradas para la promoción docente deberá estar respaldada por la documentación procedente y en su caso deberá estar validada por las instancias correspondientes.
- f) La calificación de los méritos académicos deberá efectuarse por medio de cuerpos colegiados, quienes deberán realizar esta tarea con un criterio objetivo.
- g) Para optar por la promoción por acumulación de 100 UP, el personal docente deberá cumplir con los límites mínimos relativos a las funciones de docencia, investigación y/o superación académica y actividades complementarias de apoyo a la docencia y a la investigación.
- h) Para optar por la promoción por obtención de Pasantía de Licenciatura, grado de Licenciatura, Maestría o Doctorado, el personal docente deberá cumplir los límites mínimos relativos a la función docencia.

REQUISITOS GENERALES PARA OBTENER LA PROMOCION

- I. Tener plaza en propiedad.
- II. Tener categoría dictaminada.
- III. Haber laborado en la categoría actual cuando menos dos años.
- IV. Cumplir con la carga docente establecida en el Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del IPN.
- V. El personal con dictamen de asignatura que posee en propiedad más de 19 horas y desee promoverse deberá presentar dictamen de profesor de carrera y cumplir con una antigüedad de dos años en la última categoría asignada.
- VI. Los méritos académicos objeto de promoción, serán únicamente los correspondientes al periodo que abarque la fecha del último dictamen de categoría, a Diciembre del año anterior.
- VII. Anexar a la encuesta, los originales de las constancias de validación y/o constancia de registro de proyectos de investigación, así como originales y copias fotostáticas de aquellos documentos que se requieran.
- VIII. Cumplir con los requisitos señalados en la convocatoria.

PROMOCION POR ACUMULACION DE 100 UP EN EL DESARROLLO DE DIVERSAS FUNCIONES

Las funciones consideradas son:

Docencia
Investigación
Superación académica
Actividades complementarias y de apoyo a la docencia y a la investigación

Docencia

Para optar por la promoción por acumulación de 100 UP, es obligatorio para el personal docente desempeñar actividades de enseñanza frente a grupo en Escuelas, Centros y Unidades del IPN, conforme a las cargas académicas establecidas en el Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del IPN, que deberán ser cubiertas en cada uno de los semestres que se consideren para la promoción.

Se califica la impartición frente a grupo, de cursos considerados en los planes y programas de estudio vigentes del IPN, lo cual implica atención de alumnos, preparación y evaluación de exámenes y prácticas y las demás actividades implícitas en la docencia, con las siguientes puntuaciones:

Data U.P. por hora-semana-semestre para la enseñanza en el nivel superior.

Data U.P. por una hora-semana-semestre para cursos de posgrado.

Para calificar la impartición de cátedra que se realiza por módulos, se establece la equivalencia de 15 horas impartidas igual a una hora-semana-semestre.

Investigación

La investigación es el conjunto de actividades que el personal académico realiza en Programas de Investigación Científica, Tecnológica o Educativa previamente aprobados por la Institución y en el marco de actividades que se le asignen.

El personal académico podrá contribuir en el desarrollo de proyectos de investigación en los siguientes niveles de participación:

Director Investigador: Es quien tiene bajo su responsabilidad un proyecto, dirige a los investigadores y participa en su desarrollo.

Investigador Participante: Es el personal académico que tiene a su cargo una parte o aspecto de la investigación.

Los investigadores obtendrán UP, según haya sido su participación en el proyecto de investigación en la forma que a continuación se detalla:

Tabla 6. UP otorgadas por nivel de participación		
Nivel de participación	Unidades de promoción por proyecto terminado	Proyectos acumulados
Director de proyecto	17 a 25	2
Investigador participante	7 a 15	3

Fuente: Reglamentación de Promoción Docente, IPN.

La publicación de artículos científicos y técnicos será considerada como parte de la investigación.

Para ilustrar lo anterior consideremos los siguientes datos:

Tabla 7. Unidades de promoción a otorgar por publicación de artículos	
Tipo de publicación	UP por publicación
Circulación institucional	3
Circulación nacional	5
Circulación Nacional con Jurado	10
Circulación internacional	20

Fuente: Reglamentación de Promoción Docente, IPN.

El máximo acumulable por promoción será de tres publicaciones.

Superación académica

Es la participación del profesor en todas aquellas actividades aprobadas por la institución, que repercutan en la elevación de su nivel académico y/o pedagógico.

Esto incluye la acreditación de estudios formales cursados por el personal docente en instituciones de reconocido prestigio, además de la elaboración de libros, apuntes, planes y programas de estudio.

La superación académica en la promoción por acumulación de 100 UP se obtiene por:

- I. Acreditación de otra licenciatura.
 - a) Otra licenciatura: Son estudios realizados para la obtención de una licenciatura diferente a la que ya posee el profesor.
 - b) Para comprobar otra licenciatura será necesario presentar original de la constancia de validación de los estudios realizados, emitida por la Dirección de Estudios Profesionales.
- II. Estudios de posgrado: de actualización, de especialización, de maestría y doctorado, especialización de maestría y doctorado.
- III. Idioma diferente del inglés.
- IV. Elaboración de libros, apuntes, planes y programas de estudio.

El personal académico tiene dos opciones para obtener la promoción:

- i) Por acumulación de 100 UP en el desarrollo de diversas funciones.
- ii) Por obtención de pasantía de licenciatura, grado de licenciatura, maestría o doctorado.

Para optar por la promoción por acumulación de 100 UP, el personal docente deberá de desarrollar actividades en las funciones: docencia, investigación y de cumplir los mínimos establecidos a continuación

Tabla 8. Mínimos para la acumulación de 100 UP, IPN

Categoría dictaminadora	MT	CA hrs	3/4 T	CA hrs	TC	CA hrs
T. Docente Aux. "A"	25 a 30	10	30 a 50	10	30 a 55	12
T. Docente Aux. "B"	25 a 30	a	30 a 50	a	30 a 55	a
T. Docente Aux. "C"	25 a 30	12	30 a 50	12	30 a 55	12
T. Docente Asoc. "A"	22.5 a 30	9	22.5 a 35	9	22.5 a 45	9
T. Docente Asoc. "B"	22.5 a 30	a	22.5 a 35	a	22.5 a 45	a
T. Docente Asoc. "C"	22.5 a 30	12	22.5 a 35	12	22.5 a 45	12
T. Docente Tit. "A"	15 a 25	6 a 10	15 a 38	6 a 10	15 a 30	6 a 10
Prof. Asist. A, B y C	25 a 30	10 a 12	30 a 50	10 a 12	30 a 55	10 a 12
Prof. Asoc. A, B y C	22.5 a 30	9 a 12	22.5 a 35	9 a 12	22.5 a 45	9 a 12
Prof. Tit. A, B y C	15 a 25	6 a 10	15 a 38	6 a 10	15 a 30	6 a 10
Prof. Asign "A"	Cubrir carga académica asociada a su nombramiento					
T. Doc. Asig. A y B	Cubrir carga académica asociada a su nombramiento					

Fuente: Reglamentación de Promoción Docente, IPN.

Tabla 9. Ingreso, Promoción y Permanencia en el IPN

Ingreso				
Personal Académico	Método	Causas	Promoción	Permanencia
Prof. de Carrera Titular Asociado Asistente	Concurso de oposición	Por plaza vacante o para cubrir plaza de nueva creación	Por obtención de pasantía a nivel licenciatura, maestría o doctorado	Definitiva
Visitante	Concurso de oposición	Realización de una obra concreta y definitiva	No existe	Determinado
Interino	Concurso de oposición	Por licencia temporal del personal académico de base hasta por 6 meses	No existe	Indeterminada
Profesor de Asignatura	Concurso de oposición	Por plaza vacante o para cubrir plaza de nueva creación	Por obtención de pasantía a nivel licenciatura, grado de licenciatura, maestría o doctorado	Definitiva

Fuente: Reglamentación de Promoción Docente, IPN.

4.1.4 Comparaciones

La comparación que se encontró en las tres instituciones de acuerdo a los mecanismos de ingreso, promoción y permanencia es la siguiente:

- * Los métodos utilizados son diferentes en las tres instituciones, utilizando el concurso de evaluación curricular, concurso de oposición, contrato y en los casos de visitante, por invitación de la universidad (UAM) y resolución del consejo universitario (UNAM).
- * Las causas que originan la promoción para ayudantes en las tres instituciones es por solicitud del interesado, por una vacante o por plaza de nueva creación; en el caso de los profesores e investigadores ordinarios, es similar a los ayudantes; la variación que encontramos en el visitante en la UAM no aplica, mientras que en la UNAM su número no debe de exceder al 5% del total de académicos en la institución, en el IPN la causa es la realización de una obra concreta y definida. Cuando se trata de interinos la promoción se da por no existir profesor definitivo (UNAM), por consideración de los méritos sobresalientes del candidato (UAM) o por licencia temporal (IPN).
- * Los mecanismos son similares en las tres instituciones, pero hay diferencia dependiendo de la categoría y promoción a la que se desee. Para ayudantes en la UAM se tiene por dictamen de la comisión, y en el IPN por obtención de pasantía a nivel licenciatura, maestría, doctorado ó acumulación de puntos; en el caso de los profesores ordinarios, el mecanismo es a través de una evaluación después de un año de permanencia para las tres instituciones y en el caso del visitante se realizan de acuerdo con la categoría a la que desee ingresar.
- * La permanencia para ayudantes en la UNAM e IPN es dictaminada, en la UAM va desde 1 hasta 3 años máximo. Para los profesores e investigadores ordinarios de carrera tenemos que en la UNAM la permanencia es determinada, en la UAM como definitiva (para el tiempo indeterminado) y temporal (para el tiempo determinado), en el IPN es definitiva; para los visitantes se tiene determinada o indeterminada (UNAM), temporal (UAM) y determinada (IPN)
- * Para los interinos no aplica en la UAM, para la UNAM, después de tres años tienen derecho al concurso de oposición para obtener la base, en el IPN es indeterminado.

4.2 Categorías existentes, niveles, nivel académico (escolaridad), funciones.

4.2.1 UAM

En la **UAM** la determinación de los requisitos para el ingreso y la promoción del personal académico, es única del departamento al que corresponda, ya que la **UAM** ha establecido como organización académica relevante la departamentalización, y en consecuencia, por ello el personal académico desarrolla sus funciones en los departamentos y específicamente en las áreas, considerando conveniente destacar que los méritos y capacidades a valorar deben tener vinculación con las funciones a desarrollar, mismas que son señaladas por los jefes de departamento en las convocatorias correspondientes.

Algunos criterios que también han intervenido en la elaboración del tabulador en la **UAM**, es el reconocimiento de las prácticas en la Universidad y el reconocimiento de diversas experiencias con las que cuenta el personal académico.

El conjunto de los experiencias identificadas, constituyen los contenidos del tabulador, el orden constituye la estructura bajo la cual se presentan y el reconocimiento de las actividades a través de la asignación de puntos, expresan una política de la universidad sobre ingreso y la promoción del personal académico, que finalmente nos llevaría a un mejoramiento académico de la institución.

El sistema de puntaje con el que cuenta la **UAM** se compone de tablas de puntaje para ingreso y promoción, así como de otras cuantificaciones sobre las actividades y productos del trabajo.

En algunos casos existe un margen que permite a los dictaminadores emitir un juicio de valor que finalmente redundará en la asignación del puntaje, éstos márgenes o intervalos sólo son establecidos en aquellas actividades o productos de trabajo (calidad, extensión, complejidad, concurrencia disciplinaria, relación docencia-investigación, etc.) que por su propia naturaleza no son susceptibles de asignarles puntos fijos.

El tabulador de la UAM está estructurado por:

1. Los requisitos que deben reunir los candidatos son: escolaridad, más los puntos que falten correspondientes a cada puesto y categorías a ocupar y que constituyen los requerimientos mínimos que deben ser satisfechos.
2. La determinación del ganador en los concursos es decidido por las Comisiones Dictaminadoras a través de la emisión de un juicio, para lo cual están establecidos tres apartados:
 - a) Concurso de oposición para profesores y técnicos académicos, donde las evaluaciones reglamentarias se fijaron dentro de una tabla a través de la cual se le atribuye un valor en función de la importancia que tiene y seleccionan así al candidato con mayores aptitudes.
 - b) Concurso de evaluación curricular para profesores, técnicos académicos y personal académico por obra determinada en áreas clínicas: esta evaluación consiste solo en un análisis curricular donde los ganadores son los candidatos que adecuándose a las funciones a desarrollar y a los requisitos señalados en la convocatoria, donde tengan el mayor número de puntos al aplicarles la tabla correspondiente.
 - c) Concurso de evaluación curricular para ayudantes: en esta evaluación se utiliza una fórmula similar a la evaluación de concursos de oposición solo que se le atribuye un valor más alto al análisis curricular.

Los criterios que utilizan los dictaminadores para calificar se resumen en la aptitud académica que demuestren los concursantes, así como en la adecuación que se tenga en relación con las funciones a desarrollar y con los requisitos establecidos en la convocatoria.

Finalmente la calificación definitiva es el resultado del promedio de las calificaciones que emiten los dictaminadores, multiplicado por el valor de la evaluación (que se checa en la tabla correspondiente), para obtener el número de puntos que correspondan.

3. Fijación del nivel. Para fijar el nivel a los ganadores de los concursos, las Comisiones Dictaminadoras consideran la Escala de Puntos y la tabla de puntaje para ingreso.

La tabla de puntaje para ingreso es la que se utiliza para determinar quién es el ganador en los concursos de oposición para profesores y técnicos académicos.

Tabla 10. Puntaje para Ingreso, UAM.				
Evoluciones Reglamentarias	Valor	Calificación	Condición	No. de puntos
Análisis Crítico de los programas docentes	10%	0 a 10	≥ 6	** Calificación x 0.10
Trabajo escrito o proyecto de investigación u otra actividad	10%	0 a 10	≥ 6	** Calificación x 0.10
Análisis curricular	35%	Puntaje según art. 5 ----- 55,000 x 10		* Resultado de la Fórmula x 0.35
Entrevista y en su caso, la práctica de los técnicos académicos	35%	0 a 10	≥ 6	** Calificación x 0.35
Las demás evaluaciones	10%	0 a 10	≥ 6	*** Calificación x 0.10
* El número de puntos en el rubro de análisis curricular se obtiene al multiplicar el resultado de la fórmula por el valor de la evaluación.				
** El número de puntos de las otras evaluaciones se obtiene al multiplicar la calificación asignada por el valor de la evaluación.				
*** En caso de que en la convocatoria no se prevean evaluaciones de las comprendidas en el número 5 de esta tabla el cálculo se hará sobre 90%.				

Fuente: Tabulador para ingreso y promoción del personal académico de la Universidad Autónoma Metropolitana, Abril 1985.

La escala de puntos contiene las diversas categorías y niveles del personal académico de la UAM y su correspondiente asignación de puntos.

Tabla 11. Escala de Puntos, UAM.		
Categoría	Nivel	Puntos
Ayudante	A	2,200
Ayudante	B	3,300
Ayudante de Posgrado		6,600
Profesor Asistente de Carrera	A	6,600
Profesor Asistente de Carrera	B	7,500
Profesor Asistente de Carrera	C	8,600
Profesor Asociado de Carrera	A	10,400
Profesor Asociado de Carrera	B	13,200
Profesor Asociado de Carrera	C	17,000
Profesor Asociado de Carrera	D	22,000
Profesor Titular de Carrera	A	29,000
Profesor Titular de Carrera	B	40,000
Profesor Titular de Carrera	C	55,000
Técnico Académico Auxiliar de Carrera	A	4,400
Técnico Académico Auxiliar de Carrera	B	6,600
Técnico Académico Auxiliar de Carrera	C	8,600
Técnico Académico Titular de Carrera	A	13,200
Técnico Académico Titular de Carrera	B	17,000
Técnico Académico Titular de Carrera	C	22,000
Técnico Académico Titular de Carrera	D	29,000
Técnico Académico Titular de Carrera	E	40,000
Personal Académico por Obra Determinada en áreas Clínicas Auxiliar	A	6,600
Personal Académico por Obra Determinada en áreas Clínicas Auxiliar	B	8,600
Personal Académico por Obra Determinada en áreas Clínicas Titular	A	13,200
Personal Académico por Obra Determinada en áreas Clínicas Titular	B	17,000
Ayudante de Tiempo Parcial		3,300
Profesor Asistente de Tiempo Parcial		6,600
Profesor Asociado de Tiempo Parcial		8,600
Profesor Titular de Tiempo Parcial		13,200
Técnico Académico Auxiliar de Tiempo Parcial		4,400
Técnico Académico Titular de Tiempo Parcial		8,600

Fuente: Tabulador para Ingreso y promoción del personal académico de la Universidad Autónoma Metropolitana, Abril 1985.

Los puntos asignados en cada categoría y nivel representan el trabajo y los requisitos que la Universidad ha considerado necesario para que alguien pueda ocupar un puesto de personal académico.

La Tabla de puntaje para ingreso contiene un listado de actividades y su correspondiente asignación de puntos.

Las actividades aquí enunciadas son el resultado del trabajo que la UAM tiene interés en considerar para el ingreso del personal académico. Si cualquier otra actividad no se encuentra dentro de las señaladas, no se podrá considerar para otorgarles puntaje.

Las actividades o productos del trabajo que se enuncian, son el resultado final del desglose de tres grandes factores:

- I. Experiencia Académica
- II. Experiencia Profesional
- III. Escolaridad

4. Promoción: Tomando como base el reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del personal académico, la promoción se emite en el examen integral de las actividades docentes, de investigación, de servicios, preservación y difusión de la cultura, experiencia y trabajo profesional, actividades académico-administrativas y las demás que se hayan señalado en la correspondiente solicitud.

La UAM ha procurado que la Tabla de Puntaje facilite la promoción para quienes desarrollen actividades académicas, repercutiendo así en beneficio de la Institución, por ello el personal académico de tiempo completo que desarrolle actividades relativas al factor de experiencia profesional fuera de la Universidad, se le considera sólo el 25% de puntos que pueda obtener; al de medio tiempo el 50%, y al de tiempo parcial el 100%.

Para efectos de promoción, los productos del trabajo relativos a la elaboración o modificación de planes y programas de estudio serán considerados por las Comisiones Dictaminadoras cuando los miembros del personal académico demuestren que fueron presentados y aceptados por el órgano personal que los solicitó.

El tabulador considera para efectos de promoción, las actividades que realizan todos los órganos personales y las siguientes instancias de apoyo: Secretario General, Secretario de Unidad, Secretario Académico de División, Jefe de Área y Coordinadores de Estudio de Licenciatura o de Postgrado.

Tabla 12. Funciones, Requisitos y Salario, UAM.

CATEGORIA	NIVEL	FUNCIONES	REQUISITO	SALARIO
Prof. Asist. Tiempo Completo	A	Realizar, auxiliar y apoyar los trabajos específicos de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura.	Título Licenciatura	\$884,185
	B			\$939,327
	C			\$1,034,727
Prof. Asoc. Tiempo Completo	A	Además de poder realizar las funciones de los asistentes, planear, desarrollar, dirigir, coordinar y evaluar proyectos académicos, responsabilizándose directamente de los mismos.	Título Licenciatura más los puntos que falten para completar 10,400 de conformidad con el tabulador.	\$1,210,315
	B			\$1,390,382
	C			\$1,541,041
Prof. Titular Tiempo Completo	A	Además de poder realizar las funciones de los asistentes y asociados, planear, definir, adecuar, dirigir, coordinar, y evaluar programas académicos, responsabilizándose directamente de los mismos.	Título de Licenciatura más los puntos que falten para completar 29,000 de conformidad con el tabulador.	\$1,709,844
	B			\$1,928,201
	C			\$2,198,585
Prof. Asist. Medio Tiempo	A	Realizar, auxiliar y apoyar los trabajos específicos de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura.	Título Licenciatura	\$442,093
	B			\$469,664
	C			\$517,363
Prof. Asoc. Medio Tiempo	A	Además de poder realizar las funciones de los asistentes, planear, desarrollar, dirigir, coordinar y evaluar proyectos académicos, responsabilizándose directamente de los mismos.	Título de Licenciatura más los puntos que falten para completar 10,400 de conformidad con el tabulador.	\$605,158
	B			\$695,191
	C			\$770,521
	D			\$812,722

Continuación Tabla 12.

Prof Titu. Medio Tiempo	A	Además de poder realizar las funciones de los asistentes y asociados, planear, definir, adecuar, dirigir, coordinar, y evaluar programas académicos, responsabilizándose directamente de los mismos.	Título de Licenciatura más los puntos que faltan para completar 29,000 de conformidad con el tabulador	\$854,923
	B C			\$964,100 \$1,099,293
Técnico Académico Auxiliar Tiempo Completo	A	Desarrollar, asesorar y apoyar las actividades de instrucción y capacitación técnico-académicas en los programas de docencia, investigación y preservación de la cultura.	Carrera técnica que requiera secundaria o bachillerato, más los puntos que faltan para completar 4,400 de conformidad con este tabulador.	\$706,484
	B C			\$901,041 \$984,323
Técnico Académico Titular Tiempo Completo	A	Desarrollar, asesorar y apoyar las actividades de instrucción y capacitación técnico-académicas en los programas de docencia, investigación y preservación de la cultura.	Carrera técnica que requiera secundaria o bachillerato, más los puntos que faltan para completar 13,200 de conformidad con este tabulador.	\$1,188,256
	B C D E			\$1,307,187 \$1,412,465 \$1,504,804 \$1,709,865
Técnico Académico Auxiliar Medio Tiempo	A	Desarrollar, asesorar y apoyar las actividades de instrucción y capacitación técnico-académicas en los programas de docencia, investigación y preservación de la cultura.	Carrera técnica que requiera secundaria o bachillerato, más los puntos que faltan para completar 4,400 de conformidad con este tabulador.	\$353,243
	B C			\$450,521 \$492,162
Técnico Académico Titular Medio Tiempo	A	Desarrollar, asesorar y apoyar las actividades de instrucción y capacitación técnico-académicas en los programas de docencia, investigación y preservación de la cultura.	Carrera técnica que requiera secundaria o bachillerato, más los puntos que faltan para completar 13,200 de conformidad con este tabulador.	\$594,128
	B C D E			\$653,594 \$706,233 \$752,403 \$854,933

Continuación Tabla 12.

Ayudante Medio Tiempo	A	50% de créditos de Licenciatura y haber obtenido un número de calificaciones MB igual o mayor al número de S, o bien B en todas, equivalente a promedio mínimo de 8.	Coadyuvar al desarrollo de las actividades de docencia y servicio del área. Ayudar al Profesor en la impartición de ejercicios, corrección de tareas, reportes, evaluaciones y aplicación de exámenes.	\$346,710	
Ayudante Medio Tiempo	B	75% de créditos de Licenciatura y haber obtenido un número de calificaciones MB igual o mayor al número de S, o bien B en todas, equivalente a promedio mínimo de 8.	Coadyuvar al desarrollo de las actividades de docencia y servicio del área. Ayudar al Profesor en la impartición de ejercicios, corrección de tareas, reportes, evaluaciones y aplicación de exámenes.	\$408,964	
Ayudante Medio Tiempo	Post-grado	Título de Licenciatura y ser estudiante de postgrado.	Auxiliar a los investigadores en proyectos de investigación, apoyar las actividades de docencia en relación con las investigaciones y asistir a seminarios.	\$439,979	
Ayudante Tiempo Parcial		75% de créditos de Licenciatura y haber obtenido un número de calificaciones MB igual o mayor al número de S, o bien B en todas, equivalente a promedio mínimo de 8.		\$19,093	
CATEGORIA	NIVEL	FUNCIONES	REQUISITO	Clase H/S/M	Otras Actividades H/S/M
Prof. Asist. Tiempo Parcial		Realizar, auxiliar y apoyar los trabajos específicos de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura.	Título de Licenciatura	\$26,455	\$21,097
Prof. Asoc. Tiempo Parcial		Realizar, auxiliar y apoyar los trabajos específicos de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura.	Título de Licenciatura más los puntos que faltan para completar 8,600 de conformidad con el tabulador	\$32,412	\$29,998

Continuación Tabla 12.

Prof. Titular Tiempo Parcial		Realizar, auxiliar y apoyar los trabajos específicos de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura.	Título de Licenciatura más los puntos que faltan para completar 13,200 de conformidad con el tabulador	\$38,689	\$28,428
Técnico Académico Auxiliar Tiempo Parcial		Desarrolla, asesora y apoya las actividades de instrucción y capacitación técnico-académicas en los programas de docencia, investigación y preservación de la cultura.	Carrera técnica que requiera secundaria o que requiera bachillerato, más los puntos que faltan para completar 4,400 de conformidad con el tabulador.	\$23,312	\$18,209
Técnico Académico Titular Tiempo Parcial		Desarrolla, asesora y apoya las actividades de instrucción y capacitación técnico-académicas en los programas de docencia, investigación y preservación de la cultura.	Carrera técnica que requiera secundaria o que requiera bachillerato, más los puntos que faltan para completar 8,600 de conformidad con el tabulador.	\$32,412	\$249,998
Áreas Clínicas Auxiliar	A	Auxilia al asesor en los módulos correspondientes en actividades de áreas clínicas.	Título de Licenciatura	\$19,093	
Áreas Clínicas Auxiliar	B	Auxilia al asesor en los módulos correspondientes en actividades de áreas clínicas.	Título de Licenciatura	\$26,455	
Áreas Clínicas Titular	A	Asesorar a los alumnos en el módulo correspondiente en las actividades de áreas clínicas.	Título de Licenciatura más los puntos que faltan para completar 13,200 de conformidad con el tabulador.	\$32,412	
Áreas Clínicas Titular	B	Asesorar a los alumnos en el módulo correspondiente en las actividades de áreas clínicas.	Título de Licenciatura más los puntos que faltan para completar 13,200 de conformidad con el tabulador.	\$38,689	

Fuente: Reglamento de Promoción e Ingreso del Personal Académico y Tabulador de Sueldos, UAM.

4.2.2 UNAM

Tabla 13. Funciones, Requisito y Salario, UNAM.

CATEGORIA	NIVEL	FUNCIONES	REQUISITOS	SALARIOS	CAT
Técnico Académico Ordinario	A, B y C	Los técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área para realizar tareas específicas o sistemáticas de servicios técnicos de una dependencia de la Universidad.	Grado de bachillerato	544,468	A
			Haber acreditado el 50% de los estudios de una licenciatura	581,140	B
			Una licenciatura o tener preparación equivalente. Haber acreditado todos los estudios de una licenciatura o equivalente.	716,464	C
Asociado	A, B y C		Grado de licenciatura y haber trabajado mínimo un año en la materia o área de su especialidad.	854,652	A
			Tener grado de licenciatura y haber trabajado mínimo un año en la materia o área de su especialidad además de haber colaborado en trabajos publicados.	1025,936	B
			Tener grado de licenciado y haber trabajado mínimo dos años en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados	1106,104	C
Titular	A, B y C		Tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado mínimo tres años en la materia o área de su especialidad.	1200,004	
			Tener grado de maestro y haber trabajado un mínimo de dos años en tareas de alta especialización.	1284,552	
			Tener grado de doctor y haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta especialización y haber colaborado en trabajos publicados.	1449,452	
Ayudante de Profesor o Investigador Medio Tiempo	A y B	Son ayudantes quienes auxilian a los profesores e investigadores en sus labores.	Haber acreditado cuando menos 75% del plan de estudios de una licenciatura y un promedio no menor a ocho en los estudios realizados. Además de satisfacer los requisitos del nivel A, haber acreditado el plan de estudios de una licenciatura.	16,808 20,892	A B

Continuación Tabla 13.

Ayudante de Profesor o investigador Tiempo Completo	A, B y C		Haber acreditado cuando menos el 75% del plan de estudios de una licenciatura y un promedio no menor a ocho de los estudios realizados Además de satisfacer los requisitos del nivel A haber acreditado el plan de estudios de una licenciatura. Además de los requisitos del nivel B haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor, investigador o de técnico académico.	607,396. 716,464. 770,784.	A B C
Profesor o Invest. Ordinario (Asociado).	A	Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de investigación y docencia.	Tener licenciatura Haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación demostrando aptitud, dedicación y eficiencia. Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o la investigación.	1051,396.	A
	B		Tener grado de maestro o bien conocimientos o experiencia equivalente. Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación. Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación.	1'201,152	B
	C		Tener grado de maestro o bien conocimientos o experiencia equivalente. Haber trabajado cuando menos tres años en labores docentes o de investigación. Haber publicado trabajos que acrediten su competencia o tener grado de doctor o haber desempeñado labores de dirección de seminarios y tesis o supervisión de manera sobresaliente.	1'316,920	C
Prof. o Invest. Ordinario (CARRERA)	A		Tener título de doctor Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores de docencia o investigación incluyendo publicaciones. Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.	1'449,952	A

Continuación Tabla 13.

Prof. o Invest. Ordinario (CARRERA)	B		Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación. Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia e investigación.	1'601,212	B
	C		Haber trabajado cuando menos seis años en labores de docencia o investigación. Haber publicado trabajos que acrediten su importancia en contribución de docencia o investigación así como constancia en actividades académicas. Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.	1'781,352	C

Fuente: Estatutos del Personal Académico

4.2.3 IPN

Tabla 14. Funciones, Requisitos y Salario, IPN.

CATEGORIA	NIVEL	FUNCIONES	REQUISITOS	SALARIOS	
Profesor de Asignatura	A, B y C.	Profesor cátedra según el número de horas que ampare su nombramiento y de acuerdo con la distribución de las actividades que hagan las autoridades correspondientes, conforme a las funciones específicas de su categoría.	Tener título de licenciatura correspondiente a la disciplina del conocimiento, relacionado con la asignatura que vaya a impartir. Aprobar el examen de oposición correspondiente a la asignatura que vaya a impartir de acuerdo con el reglamento y criterios vigentes al efecto		
Técnico docente de Asignatura	A, B y C	Tiene la obligación de realizar las funciones y actividades propias de su especialidad, según la distribución de labores que se asignen en la programación de trabajos que hagan las autoridades académicas de apoyo a la enseñanza, la investigación y el desarrollo tecnológico La impartición de clases se ajustará a los límites señalados para el personal que corresponda al nivel o tiempo de educación que preste sus servicios	Tener título de licenciatura correspondiente a la disciplina del conocimiento relacionado con la asignatura que vaya a impartir. Aprobar el examen de oposición correspondiente a la asignatura que vaya a impartir de acuerdo con el reglamento y criterios vigentes al efecto.		
Asistente	A		Ser pasante de una carrera profesional a nivel licenciatura.	\$500,952 \$333,970	TC 3/4 T MT
Asistente	B		Tener título profesional, en una carrera a nivel licenciatura Tener cuatro años como pasante de una carrera profesional a nivel licenciatura	\$792,495 \$594,373 \$396,242	TC 3/4 t MT
Asistente	C		Tener título profesional, en una carrera a nivel licenciatura Tener cinco años como pasante de una carrera profesional a nivel licenciatura.	\$849,999 \$637,504 \$424,998	TC 3/4 t mt

Continuación Tabla 14.

Titular	A	Tener la obligación de profesar cátedra y de acuerdo con su nombramiento, realizar las funciones y actividades que se le asignen en su programa de trabajo, conforme a su categoría académica y la distribución de labores que hagan las autoridades correspondientes.	Tener el grado de Doctorado en Ciencias obtenido de una institución de prestigio reconocido. Tener cuatro años de haber obtenido el grado de Maestro en Ciencias Tener ocho años de haber obtenido el título profesional.	\$1,581,170 \$1,186,302 \$790,868	TC 3/4 T MT
Titular	B		Tener el grado de Doctorado en Ciencias obtenido de una institución de prestigio reconocido. Tener cinco años de haber obtenido el grado de Maestro en Ciencias. Tener once años de haber obtenido el título profesional.	\$1,746,700 \$1,310,000 \$873,372	TC 3/4 T MT
Titular	C		Tener 2 años de haber obtenido el grado de Doctorado en Ciencias obtenido de una institución de prestigio reconocido. Tener seis años de haber obtenido el grado de Maestro en Ciencias. Tener catorce años de haber obtenido el título profesional.	\$1,943,281 \$1,457,460 \$971,641	TC 3/4 T MT
Asociado	A		Tener dos años de haber obtenido el título de una carrera a nivel licenciatura.	\$1,146,950 \$860,812 \$573,474	TC 3/4 T MT
Asociado	B		Ser candidato a Maestría en Ciencias o haber realizado alguna especialidad cuya duración mínima sea de diez meses efectivos o estar realizando una de mayor duración. Tener cinco años de haber obtenido el título de una carrera a nivel licenciatura	\$1,310,308 82,747 \$655,165	TC 3/4 T MT
Asociado	C		Tener grado de Maestro en Ciencias y ser candidato a Doctor Tener seis años de haber obtenido el título de una carrera a nivel licenciatura	\$1,436,600 \$1,077,463 \$718,309	TC 3/4 T MT

Continuación Tabla 14.

Técnico Auxiliar	A	<p>Tienen la obligación de realizar las funciones y actividades propias de su especialidad, según la distribución de labores que se le asigne en la programación de trabajos que hagan las autoridades, conforme a su categoría académica de apoyo a la enseñanza, la investigación y el desarrollo tecnológico.</p> <p>La impartición de clases se ajustará a los límites señalados para el personal que corresponda al nivel o tiempo de educación en el que preste sus servicios.</p>	<p>Ser pasante de una carrera técnica de nivel medio superior.</p>	<p>\$626,512</p> <p>\$313,256</p>	<p>TC</p> <p>3/4 T</p> <p>MT</p>
Técnico Auxiliar	B		<p>Ser titulado con una carrera de nivel medio superior.</p> <p>Tener dos años de ser técnico auxiliar "A".</p> <p>Tener dos años de experiencia profesional en áreas relacionadas con talleres y laboratorios que ofrece el IPN.</p>	<p>\$670,404</p> <p>\$335,202</p>	<p>TC</p> <p>3/4 T</p> <p>MT</p>
Técnico Auxiliar	C		<p>Tener dos años de haber obtenido el título en una carrera técnica de nivel medio superior</p> <p>Tener dos años de ser técnico auxiliar "B".</p> <p>Tener cuatro años de experiencia profesional en áreas relacionadas con talleres y laboratorios que ofrece el IPN.</p>	<p>\$829,236</p> <p>\$414,618</p>	<p>TC</p> <p>3/4 T</p> <p>MT</p>
Técnico Asociado	A	<p>Tienen la obligación de realizar las funciones y actividades propias de su especialidad, según la distribución de labores que se le asignen en la programación de trabajos que hagan las autoridades, conforme a su categoría académica de apoyo a la enseñanza, la investigación y el desarrollo tecnológico.</p> <p>La impartición de clases se ajustará a los límites señalados para el personal que corresponda al nivel o tiempo de educación en el que preste sus servicios.</p>	<p>Ser pasante de carrera profesional a nivel licenciatura</p> <p>Tener cinco años de haber obtenido el título en una carrera técnica a nivel medio superior.</p> <p>Tener dos años de ser técnico profesional auxiliar "C".</p> <p>Tener seis años de experiencia profesional en áreas relacionadas con los talleres y laboratorios que ofrece el IPN</p>	<p>984,996</p> <p>492,498</p>	<p>TC</p> <p>3/4 T</p> <p>MT</p>

Continuación Tabla 14.

Técnico Asociado	B		<p>Tener título profesional en una carrera a nivel licenciatura.</p> <p>Tener ocho años de haber obtenido el título en una carrera técnica de nivel medio superior.</p> <p>Tener ocho años de experiencia en instituciones o empresas productoras de equipo y material didáctico y científico.</p> <p>Tener dos años de ser técnico asociado "A".</p> <p>Tener dos años de experiencia como jefe de taller y seis de laboratorio, haber participado en el diseño construcción de material y equipo de enseñanza y/o investigación, haber prestado servicios de mantenimiento reparación, ajuste y calibración de instrumental y equipo de enseñanza.</p>	<p>1149,048 TC</p> <p>594.530 MT</p>	
Técnico Asociado	C		<p>Ser candidato a maestría en ciencias o haber realizado alguna especialidad cuya duración mínima sea de diez meses efectivos.</p> <p>Tener doce años de haber obtenido el título de una carrera técnica de nivel medio superior o tener cuatro años de haber obtenido el título de una carrera profesional a nivel licenciatura.</p> <p>Tener dos años de técnico Asociado "B".</p> <p>Tener cinco años de experiencia técnica en lo señalado para el técnico asociado "B, además de haber sido responsable de grupos de trabajo para el desempeño de esta misma actividad, así como haber dado asesorías importantes de servicio externo.</p> <p>Tener diez años de experiencia profesional en la cual se incluya haber sido jefe de diseño y producción de equipo y/o grupos de asesoría para el desarrollo de tecnología.</p>	<p>1296,360</p> <p>648,100</p>	<p>TC</p> <p>MT</p>

Fuente: Reglamento de las condiciones interiores del Personal Docente, Catálogo de puestos y Tabulador de sueldos, IPN.

4.2.4 Comparaciones

En este punto no podemos hablar concretamente de comparaciones dada la diversidad y naturaleza de categorías que existen en las tres instituciones, ya que de acuerdo a las necesidades propias de cada aspirante, varía la función y requisitos que tienen que cubrir los aspirantes, acuerdo con la categoría y nivel al que quieran ingresar.

Sin embargo, es importante destacar que a nivel institución existen diferencias en cuanto a sus funciones y requisitos por la solicitud de puesto. Así ejemplificando cada caso, tenemos que:

- a) **UAM:** Los requisitos se basan en una acumulación de puntos de acuerdo al nivel que se desee ocupar, los cuales están especificados en el reglamento de promoción y permanencia.
- b) **UNAM:** La antigüedad es el factor que se considera como requisito para la categoría o nivel a que desee ingresar y en algunos casos también se considera el puntaje; por ejemplo para concursar para la categoría de titular "C".
- c) **IPN:** En este caso, al solicitar una categoría o nivel bajo, el requisito más importante es tener licenciatura correspondiente a la disciplina del conocimiento relacionada con la asignatura que vaya a impartir. Ahora bien, si se desea ingresar a una categoría o nivel más alto, se requiere maestría y doctorado.

4.3 Salarios del personal académico

José Dávalos nos dice que el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

De acuerdo al artículo 82 de la LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario base tabular es aquel que devenga el trabajador por los servicios prestados a la institución y está basado en los requisitos que el mismo tabulador menciona.

El salario integrado es el salario base tabular más el monto de las prestaciones y pago por trabajo extraordinario.

Se hace notar que usamos indistintamente las palabras salario y sueldo.

4.3.1 UAM

En este apartado también realizaremos un estudio retrospectivo, tomando en cuenta los contratos colectivos de trabajo de 1986-1988, 1988-1990 y 1990-1992.

De la CLASULA 145 a la 152 no se ha dado ningún cambio.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo en la cláusula 145 se define el salario como la retribución que la **UAM** debe pagar al trabajador por sus servicios, cuyo monto es fijado en el tabulador, de acuerdo a la plaza o puesto que ocupe.

CLAUSULA 146 El salario está integrado por: Pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra prestación o cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo.

CLAUSULA 147 El pago del salario se hará en cheque ó moneda de curso legal, por quincena y deberá pagarse dentro de las horas de trabajo y en la dependencia donde se encuentre adscrito el trabajador. El pago será determinado por mensualidades.

Como ajuste del calendario la **UAM** paga a los trabajadores 5 días al año y seis en el caso de años bisiestos, que cubre junto con la quincena cuando se pagó el segundo periodo vacacional.

CLAUSULA 148 El salario es pagado directamente al trabajador y si éste esta imposibilitado para recibirlo personalmente, éste se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

CLAUSULA 149 Los salarios en al **UAM** son uniformes para cada nivel de su categoría.

CLAUSULA 150 El salario sólo podrá ser disminuido en los casos que menciona la siguiente cláusula.

CLAUSULA 151 Podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, sólo en los siguientes casos:

- I. Cuando tenga deudas con la **UAM**, por concepto de anticipos de sueldos, o para cubrir cantidades que se recibieron en exceso, o por error, o por

pérdidas o averías debidamente comprobadas. El descuento en estos casos no podrá ser mayor del 10% mensual, ni la cantidad exigible mayor al importe de un mes de sueldo.

- II. Cuando haya aceptación general, se harán descuentos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias.
- III. Cuando voluntariamente acepte el trabajador y lo notifique ante el Sindicato por escrito, para fondos de ahorro.
- IV. Si son descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fuesen exigidos al trabajador.
- V. Si son descuentos ordenados por el **ISSSTE** cuando el trabajador contrae obligaciones con éste.
- VI. Por concepto de impuestos sobre el producto del trabajador y por concepto de cuotas al **ISSSTE**.
- VII. Por abonos de prestamos del Fondo de Vivienda.
- VIII. Por concepto de pago de seguros de vida (aceptado libremente por el trabajador).

El total de los descuentos no será mayor el 30% del excedente del importe del salario mínimo exceptuando los casos de la fracciones IV, V, VI, VII y VIII de esta misma cláusula.

Los descuentos deberán especificarse en el recibo respectivo precisando monto y concepto particular.

CLAUSULA 152 La **UAM** paga a sus trabajadores el aguinaldo bajo las siguientes condiciones:

- I. Pagará 40 días de salario: 30 días en la primera quincena de diciembre y 10 días en la primera quincena del mes de enero siguiente. Este pago sólo se hará al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago del aguinaldo y hubiere ingresado antes del 2 de julio.
- II. Si el personal se encuentra laborando a la fecha del pago de aguinaldo é ingresó en el periodo del 2 de julio al 2 de octubre le corresponden 20 días de salario: 15 días en la primera quincena de Diciembre y 5 en la primera quincena del mes de Enero siguiente.
- III. Si el personal se encuentra laborando a la fecha de pago del aguinaldo a partir del 2 de octubre, de acuerdo al tiempo laborado, se cubrirá la proporción.
- IV. Si termina la relación de trabajo antes de la fecha de pago del aguinaldo, se cubrirá la parte proporcional al tiempo laborado.
- V. Si el personal a la fecha del pago del aguinaldo se encuentra de licencia o permiso, desde esa fecha la **UAM** pondrá a disposición la proporción que corresponda al tiempo efectivamente laborado.

CLAUSULA 153 Por concepto de compensación por antigüedad, la **UAM** se compromete a incrementar el salario de la siguiente forma:

En el Contrato de 1986-1988 se daba la compensación por antigüedad para el personal en general y era de la siguiente forma:

Una cuota del 7.5% sobre el salario a partir del 5to. año cumplido de prestación de sus servicios, incrementándose en 1.5% cada año hasta el vigésimo año y el 2% a partir del vigésimo primero hasta el 50% de incremento.

Para el Contrato del 1988-1990 la situación cambió, ya que la compensación ahora se daba de la siguiente manera:

TRABAJADORES ACADEMICOS. Cuota del 10% sobre el salario del trabajador a partir del 5to. año cumplido de prestación de sus servicios, incrementándose en 2% cada año hasta el vigésimo año y el 2.5% a partir del vigésimo primero.

Actualmente en el contrato Colectivo de Trabajo las cuotas son las siguientes:

TRABAJADORES ACADEMICOS: Sobre el salario del trabajador, una cuota del 10% a partir del 5to. año cumplido de prestaciones de sus servicios en la **UAM** incrementándose en 2% cada año hasta el vigésimo año y el 2.5% a partir del vigésimo primero.

CLAUSULA 154 La **UAM** dará al trabajador un reconocimiento económico por prestación de sus servicios y será cubierto en el quincena inmediata siguiente al cumplimiento de la prestación de servicios en la universidad, para ello utiliza la siguiente tabla:

AÑOS	DIAS DE SALARIO
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
35	90
50	120

En los Contratos de 1986-1988 y 1988-1990 este reconocimiento era calculado en forma general para los trabajadores y era sólo por prestaciones de servicios y para el Contrato actual (1990-1992) se calcula de la siguiente forma:

Para los académicos este reconocimiento será calculado sobre el salario tabulado, compensación por antigüedad y material didáctico.

Para los administrativos será calculado sobre el salario tabulado, compensación por antigüedad y ayuda por servicios.

CLAUSULA 155 El disfrute de las vacaciones del trabajador es con el pago de sueldo íntegro, teniendo derecho además de una prima vacacional.

En el Contrato de 1986-1988 nos dice que la prima vacacional era del 45% y no mencionan forma de cálculo.

En el Contrato de 1988-1990 la prima era también del 45% y calculada sobre el salario tabular y prima por antigüedad.

En el Contrato actual (1990-1992) la prima es del 56% del sueldo correspondiente a las vacaciones respectivas. Esta prima será cubierta antes de iniciar el periodo vacacional.

La prima vacacional es calculada tomando como base el salario tabular más la compensación por antigüedad del trabajador.

CLAUSULA 156 La **UAM** proporciona mensualmente en especie por concepto de despensa, una cantidad de viveres consistentes en productos básicos por un valor de \$300.00 (trescientos pesos), al primero de Febrero de 1982, que actualmente corresponde a \$20,619.00 (veinte mil seicientos diecinueve pesos) y junto con ella, por el mismo concepto una cantidad en efectivo de \$33,000 (treinta y tres mil pesos) al mes dividido en 2 quincenas de \$16,500 (dieciseis mil quinientos pesos)

En el contrato de 1986-1988 ésta cantidad era de \$1,900 (mil novecientos pesos) al mes

En el contrato de 1988-1990 la cantidad era de \$12,000 (doce mil pesos) mensuales hasta el 31 de Enero de 1989 y a partir del 1 de Febrero de 1989 la cantidad cambió a \$20,400 (veinte mil cuatrocientos pesos)

En el contrato actual 1990-1992 la cantidad cambiará a \$39,500 (treinta y nueve mil quinientos pesos)

CLAUSULA 157 Por concepto de apoyo alimentario la **UAM** proporcionará a cada trabajador \$5,000 (cinco mil pesos) quincenales

Tanto en el contrato de 1986-1988 y 1988-1990, ésta cantidad era de \$625.00 (seiscientos veinticinco pesos).

CLAUSULA 158 Para que los trabajadores académicos estén en condiciones de enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas, la **UAM** otorga a cada uno de ellos dependiendo de la categoría y nivel, la cantidad mensual que se muestra en la siguiente tabla:

Cuadro 15. Salarios de Personal Académico, UAM.

Tiempo Completo	Cantidad mensual
Ayudante A	\$20,394
Ayudante B	\$24,056
Ayudante de Posgrado	\$25,881
Asistente A	\$51,762
Asistente B	\$54,548
Asistente C	\$59,132
Asociado A	\$70,606
Asociado B	\$80,664
Asociado C	\$88,438
Asociado D	\$92,613
Titular A	\$97,371
Titular B	\$107,530
Titular C	\$119,629
Técnico Académico Auxiliar A	\$41,154
Técnico Académico Auxiliar B	\$52,315
Técnico Académico Auxiliar C	\$57,394
Técnico Académico Titular A	\$68,897
Técnico Académico Titular B	\$74,953
Técnico Académico Titular C	\$82,263
Técnico Académico Titular D	\$86,798
Técnico Académico Titular E	\$97,372

Continuación Tabla 15.

Tiempo Parcial	h/s/m clase	h/s/m otras activ
Ayudante		\$1,123
Asistente	\$1,566	\$1,238
Asociado	\$1,906	\$1,470
Titular	\$2,275	\$1,672
Técnico Académico Auxiliar	\$1,371	\$1,071
Técnico Académico Titular	\$1,906	\$1,470
Académico por obra determinada en Areas clínicas		
Auxiliar A	\$1,123	
Auxiliar B	\$1,556	
Titular A	\$1,907	
Titular B	\$2,276	

Estas cantidades se harán en pagos quincenales

El personal de medio tiempo tendrá derecho al 50% de lo estipulado para los de tiempo completo, el personal de tiempo parcial recibirá el importe que corresponda al número de horas para las que fué contratado

CLAUSULA 159 Con motivo de la celebración del día del maestro, la **UAM** entregará a los trabajadores académicos un vale por \$108,000 (ciento ocho mil pesos), para canjearlos en librerías de la institución por libros y publicaciones periódicas. Este vale tendrá sólo vigencia durante el año de expedición.

Tabla 16. Salario integrado para los Académicos de Tiempo Completo, UAM.

Puesto	Puntos	Categoría	Salario Base Tabular	Nivel	Becas SNI*	Beca de apoyo a la permanencia	Ingreso mensual
Téc. Acad. Titular	3500	A	\$1,188,526		*	\$151,200	\$1,339,456
Téc. Acad. Titular	3500	B	\$1,307,187		*	\$302,400	\$1,609,587
Téc. Acad. Titular	3500	C	\$1,412,465		*	\$453,600	\$1,866,065
Téc. Acad. Titular	3500	D	\$1,504,804		*	\$604,800	\$2,109,604
Téc. Acad. Titular	5000	E	\$1,709,865		*	\$907,200	\$2,617,065
Titular T. Completo	5000	A	\$1,210,315	I	\$604,800	\$907,200	\$2,722,315
Titular T. Completo	5000			II	\$907,200	\$907,200	\$3,024,715
Titular T. Completo	5000			III	\$1,512,000	\$907,200	\$3,629,515
Titular T. Completo	5000	B	\$1,390,382	I	\$604,800	\$1,209,600	\$3,204,782
Titular T. Completo	5000			II	\$907,200	\$1,209,600	\$3,507,182
Titular T. Completo	5000			III	\$1,512,000	\$1,209,600	\$4,111,982
Titular T. Completo	5000	C	\$1,451,041	I	\$604,800	\$1,663,200	\$3,719,041
Asociado T. Completo	5000			II	\$907,200	\$1,663,200	\$4,021,441
Asociado T. Completo	5000			III	\$1,512,000	\$1,663,200	\$4,626,241
Asociado T. Completo	3500	A	\$1,210,315	I	\$604,800	\$151,200	\$1,966,315
Asociado T. Completo	3500			II	\$907,200	\$151,200	\$2,268,715
Asociado T. Completo	3500			III	\$1,512,000	\$151,200	\$2,873,515
Asociado T. Completo	3500	B	\$1,390,382	I	\$604,800	\$302,400	\$2,297,582
Asociado T. Completo	3500			II	\$907,200	\$302,400	\$2,599,982
Asociado T. Completo	3500			III	\$1,512,000	\$302,400	\$3,204,782
Asociado T. Completo	3500	C	\$1,541,041	I	\$604,800	\$453,600	\$2,599,441
Asociado T. Completo	3500			II	\$907,200	\$453,600	\$2,901,841
Asociado T. Completo	3500			III	\$1,512,000	\$453,600	\$3,506,641
Asociado T. Completo	3500	D	\$1,625,443	I	\$604,800	\$604,800	\$2,835,043
Asociado T. Completo	3500			II	\$907,200	\$604,800	\$3,137,443
Asociado T. Completo	3500			III	\$1,512,000	\$604,800	\$3,742,243

* El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) sólo contempla a investigadores, excluyendo a los técnicos académicos.

Posibles combinaciones idealizadas que el personal académico de tiempo completo susceptible a recibirlas que puede ganar, además de su salario, una beca de tres posibilidades del SNI, una beca de apoyo a la permanencia y otros estímulos otorgados por la UAM.

4.3.2 UNAM

- CLAUSULA 38 El complemento que reciben los profesores de asignatura de la enseñanza media superior que imparten veinte horas, semana, mes ó más será incrementado en el mismo porcentaje que el salario por cuota diaria, el pago se hará regularmente en el pago quincenal.
- CLAUSULA 39 Los salarios de los trabajadores académicos serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, según los tabuladores.
- CALUSULA 40 El salario no podrá ser disminuido ni modificado por ningún motivo ni en perjuicio del trabajador académico, salvo en las modificaciones de las condiciones de trabajo aceptadas por el trabajador o sean realizadas conforme a la legislación universitaria, la LFT o éste contrato colectivo.
- CLAUSULA 41 La **UNAM** conviene en pagar a los trabajadores académicos el importe de cinco días de salario íntegro que resulta anualmente de la diferencia entre el número de días naturales y el cómputo del salario en forma mensual, en los años bisiestos se pagará un total de seis días. El pago se incluirá en la quincena que cubra el segundo periodo de vacaciones.
- CLAUSULA 42 Los pagos se harán en cheque o en moneda nacional del curso legal por quincena, los días diez y veinticinco de cada mes en sus propios centros de trabajo.
- CLAUSULA 43 Todo trabajador académico tiene derecho a recibir de la Universidad una remuneración especial si ésta recibe ingresos extraordinarios por las actividades académicas ó por el desempeño de comisiones o asesorías del trabajador académico.
- CLAUSULA 44 Al trabajador académico promovido, la Universidad le pagará las diferencias salariales en un plazo no mayor de dos quincenas posteriores a la resolución definitiva correspondiente, éstas diferencias serán retroactivas, de igual forma se tratará a los trabajadores académicos que se les haya aumentado el número de horas.
El pago a los trabajadores académicos de nuevo ingreso se hará en un plazo no mayor de dos quincenas posteriores a la fecha en que el interesado haya entregado la documentación necesaria para la tramitación de su nombramiento. En todo caso, de no efectuarse el pago correspondiente dentro del término previsto, la Universidad cubrirá dicho pago al interesado dentro de los tres días siguientes, en su dependencia de adscripción.
- CLAUSULA 45 Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:
- I. Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de salario.
 - II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, a petición del **AAPAUNAM**.
 - III. Para fondos de ahorro del personal académico, a los que voluntariamente se hayan adherido.
 - IV. Cuando se trata de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para el pago de alimentos.
 - V. Cuando se trata de descuentos ordenados por el **ISSSTE**, con motivo de las obligaciones contraídas por el personal académico para disfrutar de los servicios que presta el **ISSSTE**.
 - VI. Para cubrir las cantidades pagadas en exceso por error de la **UNAM**. En ningún caso los descuentos quincenales podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible superior al importe del salario de un mes.

- VII. Por concepto de pago de prima de seguro previamente aceptada por el trabajador académico.
- VIII. Por concepto del Impuesto sobre la Renta.
- IX. Pago de bonos para cubrir créditos garantizados a los que se refiere el artículo 103, estos descuentos deberán aceptarse libremente por el trabajador y no podrán excederse del 20% del salario íntegro.

Los descuentos efectuados por la **UNAM**, no previstos en las fracciones anteriores, a petición del interesado, deberán de ser reintegrados en un plazo no mayor de dos quincenas.

- CLAUSULA 46** El salario de los trabajadores académicos se incrementará, con una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera:
Entre el 5o. y el 20o. año 2%, a partir del 21o. el 2.5%.
Si se suspende la relación de trabajo entra la **UNAM** y el trabajador, será motivo de que se le descuenta, del cómputo de antigüedad el tiempo no trabajado, pero en ningún caso podrá ser causa de que se le desconozca algún periodo de trabajo, para efecto del pago de esta prestación. El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente. En caso de que la **UNAM** no cumpla con el pago automático de esta prestación, reintegrará el adeudo correspondiente conforme al término de prescripción previsto anteriormente.
- CLAUSULA 47** Con el objeto de estimular el ahorro de los trabajadores académicos, se podrá descontar un 5% de su salario tabulado cada quincena y el total acumulado por este concepto será entregado a cada trabajador académico en la primera quincena del mes del descuento a que se refiere el parrafo anterior, recibirán salario tabulado quincenal sin esta deducción.
- CLAUSULA 48** Cada profesor que participe en exámenes extraordinarios tendrá derecho a que se le pague el cantidad de \$120.00 por alumno. Este pago se le entregará dos quincenas despúes de que el profesor haya entregado actas correspondientes.
- CLAUSULA 49** Los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales tendrán derecho a que se les pague la \$5,000 a cada uno y para exámenes de grado \$8,000 a cada uno. Estos pagos se realizarán el mismo día del exámen.
- CLAUSULA 50** La **UNAM** se obliga a otorgar reconocimiento y estímulo académico a los trabajadores académicos que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de prestación de servicios a la institución, conforme a la Tabla 17:

Tabla 17. Pago por reconocimiento de antigüedad.

Años de antigüedad	Días de salario íntegro
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

El pago de esta prestación será automático y el derecho de reclamarlo prescribirá en dos años. Además la **UNAM** entregará a los acreedores de este reconocimiento un diploma hecho en materiales de buena calidad y una medalla con un inscripción alusiva. La medalla será de plata para quienes cumplan 25 años y un centenario para quienes cumplan 50 años de antigüedad.

- CLAUSULA 51** El trabajador académico tendrá derecho a un aguinaldo anual que la Universidad deberá pagar en los siguientes términos:
1. Al personal que este trabajando en el mes de Diciembre y tenga más de seis meses de antigüedad 40 días de salario.
 2. Al personal que esté trabajando en el mes de Diciembre y tenga una antigüedad inferior a seis meses, pero superior a tres, 20 días de salario.
 3. Los trabajadores académicos que no hayan cumplido al año de servicios y no se encuentren en alguno de los casos previstos en las fracciones anteriores, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de pago de esta prestación, tendrá derecho a que se le cubra la parte proporcional de la misma conforme al tiempo de servicios prestados durante el año cualquiera que fuere.
 4. El aguinaldo se entregará la mitad a más tardar el 10 de Diciembre y la otra mitad el 10 de Enero
- CLAUSULA 52** Con objeto de proporcionar a los trabajadores académicos artículos de primera necesidad, a través de su sistema de tiendas, la **UNAM** entregará a partir del mes de febrero de 1989, un vale mensual por la cantidad de \$42,500 canjeables por la mercancía y productos farmacéuticos que se expenden en todas las unidades del sistema dentro de los 120 días siguientes a su expedición.

PROFESOR ORDINARIO DE ASIGNATURA	A	\$25,224
PROFESOR ORDINARIO DE ASIGNATURA	B	\$29,480
PROFESORES E INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA	Asociado A	\$1,051,396
PROFESORES E INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA	Asociado B	\$1,201,152
PROFESORES E INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA	Asociado C	\$1,316,920
PROFESORES E INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA	Titular A	\$1,449,952
PROFESORES E INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA	Titular B	\$1,601,212
PROFESORES E INVESTIGADORES ORDINARIOS DE CARRERA	Titular C	\$1,781,352
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Auxiliar A	\$544,468
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Auxiliar B	\$581,140
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Auxiliar C	\$716,464
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Asociado A	\$854,652
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Asociado B	\$1,025,936
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Asociado C	\$1,106,104
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Titula A	\$1,200,004
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Titular B	\$1,284,552
TECNICOS ACADEMICOS ORDINARIOS	Titular C	\$1,449,952
AYUDANTE DE PROFESOR E INVESTIGADOR	Asignatura A	\$16,808
AYUDANTE DE PROFESOR E INVESTIGADOR	Asignatura B	\$20,892
AYUDANTE DE PROFESOR E INVESTIGADOR	T. Comp A	\$607,396
AYUDANTE DE PROFESOR E INVESTIGADOR	T. Comp B	\$716,464
AYUDANTE DE PROFESOR E INVESTIGADOR	T. Comp C	\$770,784

4.3.3 IPN

Conforme a las condiciones interiores de trabajo del personal del IPN:

- * El salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye la remuneración total que debe pagarse al personal académico o cambio de los servicios prestados, sin perjuicios de otras prestaciones y establecidas.
- * Los salarios del personal académico serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, y estarán en los tabuladores autorizados.

Cuadro 19. Salario Base del Personal Académico del IPN			
Categoría	1/2 Tiempo	3/4 Tiempo	Tiempo Completo
P. Asistente A	\$333,970	\$500,952	\$667,940
P. Asistente B	\$396,242	\$594,373	\$792,484
P. Asistente C	\$424,998	\$637,504	\$849,996
P. Asociado A	\$573,474	\$860,912	\$1,146,948
P. Asociado B	\$655,165	\$982,747	\$1,310,330
P. Asociado C	\$718,309	\$1,077,463	\$1,436,618
P. Titular A	\$790,768	\$1,183,302	\$1,581,736
P. Titular B	\$873,372	\$1,310,000	\$1,746,744
P. Titular C	\$971,641	\$1,457,460	\$1,943,282
T. D. Auxiliar A	\$313,256	\$456,087	\$626,512
T. D. Auxiliar B	\$335,202	\$480,493	\$670,404
T. D. Auxiliar C	\$414,618	\$594,473	\$829,236
T. Asociado A	\$492,498	\$738,747	\$984,996
T. Asociado B	\$594,530	\$891,793	\$1,189,060
T. Asociado C	\$648,180	\$972,920	\$1,296,360
T. Titular A	\$692,286	\$1,038,429	\$1,384,572
T. Titular B	\$748,298	\$1,122,447	\$1,496,596
T. Titular C	\$855,472	\$1,283,208	\$1,710,944

- El personal académico que labore los días sábado o domingo por necesidades del servicio, tendrá derecho a un pago adicional del 50% sobre el monto del sueldo de los días ordinarios del trabajo.
- * El personal académico tendrá derecho a un aguinaldo anual, que el IPN deberá pagar en los términos que señale el decreto que para tal fin emita el Ejecutivo Federal, tomando en consideración los puntos que a continuación se detallan: (siempre y cuando no contravengan al decreto de referencia)
 1. Al personal que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga más de seis meses de antigüedad, 40 días de salario.
 2. Al personal que este trabajando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad inferior a seis meses, pero superior a tres meses, 20 días de salario.
 3. El personal académico que no haya cumplido un año de servicios y que no se encuentran en algunos de los casos previstos en las fracciones anteriores, independientemente de que se encuentren laborando ó no en la fecha de pago de esta prestación, tendrán derecho o que se les cubra la parte proporcional de la misma, conforme al tiempo de servicios prestados durante el año, cualquiera que fuera este.
 4. El aguinaldo deberá pagarse en un 50%, antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.
- * Los trabajadores académicos cuentan con lo siguiente:

- a) Una prima de antigüedad que asciende a la cantidad de \$38,865.00 (treinta y ocho mil ochocientos sesenta y cinco pesos) mensuales.
- b) Estímulo de asistencia por la cantidad de \$80,970.00 (ochenta mil novecientos setenta pesos) mensuales.
- c) Una ayuda cultural y social por la cantidad de \$11,520.00 (once mil quinientos veinte pesos) mensuales.
- d) Ayuda de despensa por \$42,016.00 (cuarenta y dos mil dieciseis pesos) mensuales.
- e) Prima vacacional de \$75,572.00 (setenta y cinco mil quinientos setenta y dos pesos).
- f) Un sobresueldo de \$388,656.00 (treientos ochenta y ocho mil seiscientos cincuenta y seis pesos) mensual.

4.3.4 Comparaciones

En la **UAM** se define, dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, como está integrado el salario, mientras que en **IPN** y **UNAM** no lo menciona en las condiciones de trabajo, ni en el Contrato Colectivo, respectivamente.

En **IPN**, no existe el ajuste de calendario que hay en la **UAM** y en la **UNAM**, lo cual se refiere de un pago de 5 días al año y 6 en caso de año bisiesto.

En casos de descuento o deducciones al salario del trabajador, por diversas causas (anticipo de salario o deuda de cuotas sindicales, etc.), tanto en la **UAM** y **UNAM**, por ningún motivo, dichos descuentos quincenales, podrán ser mayores del 30% del excedentes del salario. Este punto del **IPN**, no lo mencionan ni hacen referencia, sus condiciones generales de trabajo.

En lo que se refiere a la antigüedad, en la **UAM** el salario se incrementará a partir del 5to. año, con una prima adicional del 10% e incrementándose en un 2% hasta el vigésimo año y el 2.5% a partir del vigésimo primero. En la **UNAM**, el incremento es igual, sólo aunque no inicia a partir del 5to. año por la cuota del 10%, mientras que en el **IPN**, la antigüedad se paga con 20 días de salario en un periodo mayor de 3 meses e inferior de 6 meses.

Tanto en la **UAM** como en la **UNAM**, dan a sus trabajadores un reconocimiento económico por prestación por sus servicios, mientras que en **IPN** no lo mencionan ni hacen referencia sus condiciones generales de trabajo.

En lo que se refiere a vacaciones el trabajador, en la **UAM** y en la **UNAM**, tiene derecho a una prima vacacional del 56% del sueldo correspondiente a las vacaciones respectivas. En el **IPN** no se menciona ni hacen referencia las condiciones generales de trabajo.

Por concepto de despensa la **UAM** otorga un vale por \$300.00 pesos de 1982 [convertidos a pesos corrientes son \$20,619.00], además da en especie \$33,000.00 haciendo un total de \$53,619.000; la **UNAM** les otorga un vale por \$42,500.00 mensuales. El **IPN** otorga \$42,016.00 mensuales.

En la **UAM** se otorga un apoyo alimenticio de \$5,000.00 quincenales, en la **UNAM** y en el **IPN** se mencionan sus documentos correspondientes.

La **UAM** es la única institución que otorga en todos y cada uno de los miembros del personal académico una cantidad mensual con el objeto de que estos se encuentren en condiciones de enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas.

Esta cuota será dependiendo del nivel y categoría que ocupen.

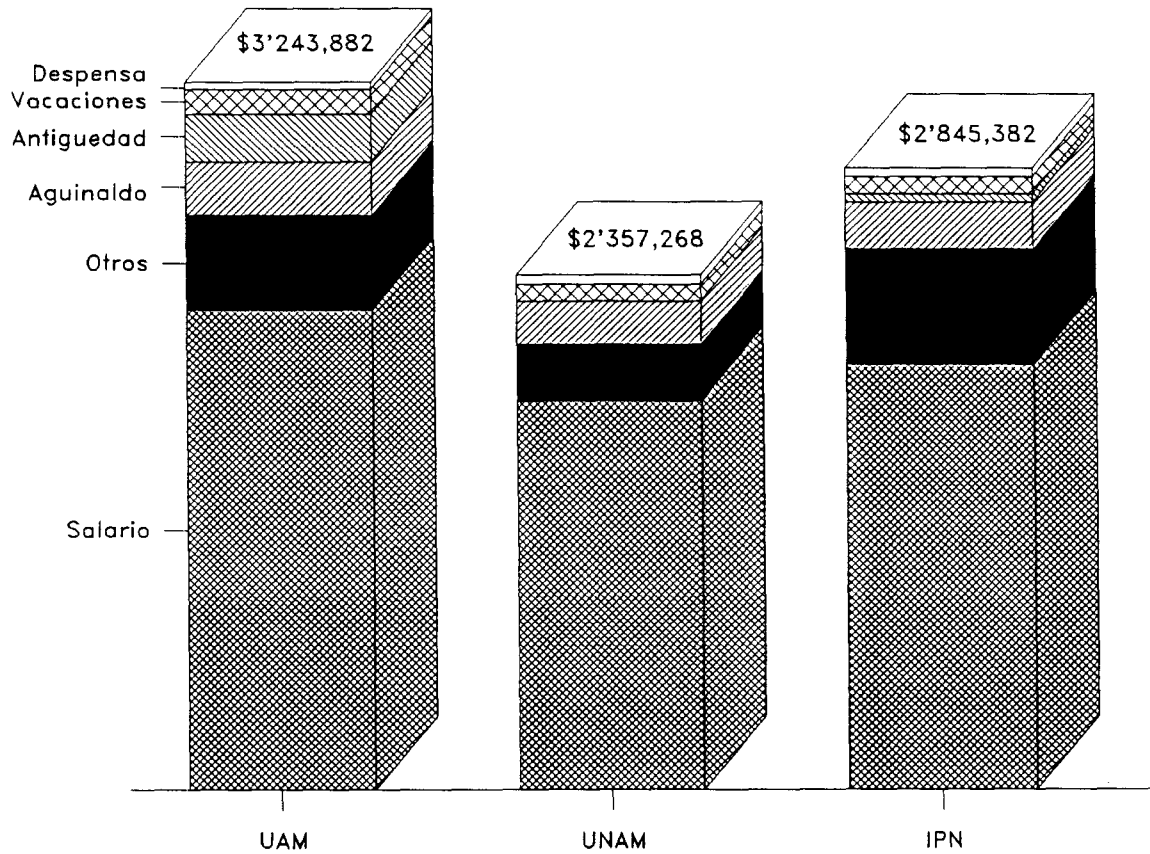
Tabla 20. Comparación del modelo salarial* de la categoría de Titular "C"			
Concepto	UAM	UNAM	IPN
Actualización de conocimientos	\$119,629		
Aguinaldo [40 días]	\$244,283	\$197,928	\$215,920
Antigüedad	\$219,859		\$38,865
Asistencia			\$80,970
Ayuda alimentaria	\$10,000		
Ayudas culturales y sociales			\$11,520
Compensación por antigüedad [2% hasta 10 años]		\$35,627	
Compensación por día del maestro	\$9,000		
Despensa	\$33,000	\$42,500	\$42,016
Días económicos			\$48,582
Estímulo por año de labor-servicio [40 días por 20 años]		\$197,928	
5 días anuales por diferencia entre conjunto de días y diferencia mensual		\$24,741	
Compensación [6 días]	\$36,643		
Prima vacacional	\$112,861	\$77,192	\$75,572
Reconocimiento de servicios	\$260,022		
Salario tabular	\$2,198,585	\$1,781,352	\$1,943,281
sobresueldo			\$388,656
Total	\$3,243,881	\$2,357,268	\$2,845,382

*El modelo contempla el sueldo tabular y las principales prestaciones económicas cuantificables, haciendo notar que se excluye el Año Sabático.

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo y Tabuladores de cada Institución.

De la tabla anterior podemos observar que el sueldo en la **UAM** para esta categoría se encuentra por encima del **IPN** y **UNAM**.

Gráfica 2. Comparación de salarios y prestaciones entre las tres Instituciones



Fuente: Tabulador de Salarios del Personal Académico, UAM.
 Contato colectivo de Trabajo, 1990-1992, UAM.
 Tabulador del Personal Académico, 1989-1991, UNAM.
 Contrato Colectivo de Trabajo, 1989-1991, AAPAUNAM.
 Tabulador de sueldos para el Personal Docente, Mayo 1990, IPN.
 Cheques Federales.

5 SINDICATOS

5.1 Posiciones Sindicales

MODERNIZACION EDUCATIVA A NIVEL SUPERIOR Y RELACIONES LABORALES, PUNTO DE VISTA SINDICAL.

La percepción de los cambios modernizadores en la educación superior se manifiesta para los trabajadores durante las revisiones de los contratos colectivos, con un panorama de incertidumbre acerca de los efectos que en materia laboral tendrán las nuevas disposiciones que gobierno y autoridades universitarias pretenden llevar a cabo, instrumentadas a través de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (**ANUIES**).

En una forma general, los sindicatos han visto mermada su capacidad de negociación, no tanto por su incapacidad para ello, sino por una postura gubernamental y de las autoridades universitarias que ven en los sindicatos y en las condiciones contractuales actuales, obstáculos para implementar sus proyectos de "reforma educativa".

Hasta ahora, el sector sindical ha permanecido como espectador pasivo de estos cambios, sin que hasta el momento logre definir una posición conjunta. Sin embargo, se han tomado medidas para corregir esta deficiencia, la articulación de las posiciones sindicales va acrecentándose a la luz del análisis efectuado en diversos foros sindicales.

Si bien en la **UAM** y en la **UNAM** existen sindicatos independientes con capacidad de negociación que les permiten en un momento dado convertirse en interlocutores con la fuerza suficiente para oponerse a lineamientos de las autoridades y proponer alternativas, en el **IPN** la situación jurídica de los trabajadores y el pertenecer a secciones sindicales del **SNTE** que recibe "línea" desde la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, cuestión que los limita en su capacidad de gestión en la revisión de sus condiciones generales de trabajo.

La apreciación que tenemos de la forma como perciben los trabajadores los cambios dados en el proceso de modernización educativa a nivel superior es la siguiente: (se manejan los criterios dados en los resolutivos del 14° Congreso Ordinario de la **UAM**, referente a política universitaria).

1. Existe una tecnologización del trabajo, su objetivo es buscar la eficiencia del personal académico y administrativo. El criterio sobre tecnología sería el siguiente: La tecnología no debe fomentar el desempleo y debe estar regida bajo los términos contractuales de trabajo y remuneración. La tecnología no debe coartar la creatividad y la libertad del trabajo, de tal forma que permita el quehacer de la docencia e investigación sin enajenar al trabajador. Los trabajadores deben de ser tomados en cuenta para la implementación de los sistemas tecnológicos y éstos no deben de ser planteados como instrumentos del personal del confianza para desplazar y dominar a los demás trabajadores.
2. El financiamiento de las labores de las instituciones de educación superior debe de seguir a cargo del estado para garantizar los fines sociales de las universidades, sin que el financiamiento de la iniciativa privada (provocada por la reducción del presupuesto estatal) comprometa su autonomía, considerándolo sólo como un complemento.
3. El proyecto modernizador que el gobierno hace a través de la **ANUIES**, pretende ser la edición única que deben de seguir las universidades; de tal forma se hace patente que los estímulos, becas, apoyos, no se canalizan a través de las propias instituciones sino se dan directamente de la **ANUIES**, pasando por alto la autoridad de calidad que les dá el apartado A del artículo 123 constitucional.

El análisis sobre los requerimientos dentro de las universidades deben de hacerlo los propios participantes y no instancias externas gubernamentales. A decir tácito de la **ANUIES**, los contratos colectivos son rémoras que impiden alcanzar la productividad y calidad en la educación en su búsqueda por la excelencia académica, por tanto deben de flexibilizarse dando paso a convenios o contrataciones individualizadas y por tiempos determinados.

La respuesta dada por los sindicatos a los planteamientos anteriores se resume en los siguiente:

- a) Las relaciones laborales deben seguirse dando en un marco de bilateralidad y no unilateralmente.
- b) Las reubicaciones de puesto deberán incluir la capacitación.
- c) La flexibilización en el trabajo debe retomarse como defensa ante el corte de personal.
- d) La aplicación e interpretación unilateral de los tabuladores por parte de las autoridades universitarias debe evitarse formando comisiones de estudio.
- e) El cambio tecnológico debe de contemplar tanto las opiniones como los requerimientos y salud de los trabajadores.
- f) Debe de formarse una comisión integrada por trabajadores y autoridades para discutir los términos y objeto de la modernización.
- g) Los trabajadores académicos y administrativos deben de hacer suyo el trabajo universitario.
- h) En materia salarial, los sueldos, becas y estímulos deben de pactarse bilateralmente y para el caso de los dos últimos factores deben hacerse extensivos a todo el personal, además de integrarse para que repercutan en los términos del contrato colectivo y se consideren para fines de jubilación.

6 CONCLUSION

De acuerdo con las relaciones laborales que privan en cada una de las instituciones de educación superior (**UAM, UNAM e IPN**) y las comparaciones realizadas entre ellas, consideramos importante mencionar de manera muy general los principales puntos que enmarcan la modernización educativa, que de alguna manera ha impactado en esas relaciones laborales.

La crisis económica en nuestro país arrojó como resultado una considerable reducción del gasto público, pero en especial en el presupuesto destinado a la enseñanza y a la investigación, provocando una drástica caída del nivel salarial de sus profesores e investigadores y por consiguiente un grave deterioro de los niveles de calidad de la enseñanza, por lo que la modernización de la educación superior, implica la necesidad de una discusión seria sobre la viabilidad para enfrentar una situación difícil ocasionada por la crisis.

Casi sin darnos cuenta se ha venido gestando silenciosamente un proceso de transformación del modelo de universidad, es decir el paso de la Universidad de Masas a Universidad de Excelencia. De pronto nos percatamos que esta reducción presupuestal se debe más a un proyecto transformador que a la misma política de austeridad tan mencionada.

Una nueva concepción de por qué y cómo realizar el trabajo universitario, está en el fondo de la institución, ya que esta es tecnócrata, restringida y austera.

Esta transformación tiende a favorecer el individualismo exacerbado, el trato de la institución a sus trabajadores empieza a fundamentarse en el desempeño personal, ya que el mérito individual, rechaza el antiguo modelo, en el que un cierto comportamiento hipotético colectivo orientaba el otorgamiento de recompensa bajo la forma de prestaciones.

Dichas prestaciones resultan un obstáculo importante al tratar de establecer una correspondencia directa entre el salario y productividad, constituyendo una porción del ingreso del trabajador que se entrega independientemente de su categoría y desempeño.

Las características del nuevo modelo de organización del trabajo, implica una reorganización paralela del poder al interior de las instituciones, así como una diferenciación cualitativa del personal académico reflejada en forma de becas y estímulos, que son proporcionados a los profesores que cumplen con los requisitos para obtenerlos. Los consejos universitarios, los colegios académicos y los sindicatos tienden a expresar el carácter colectivo del trabajo educativo, por lo que vienen a ser elementos disonantes o contradictorios en el establecimiento de las nuevas relaciones de trabajo.

Esta transformación se encuentra en pleno proceso, y todos nosotros hemos sido testigos de la pérdida paulatina del poder sindical, que se ha manifestado en frecuentes conflictos internos en algunas instituciones, y de los efectos desarticuladores sobre el sistema de educación superior.

7 BIBLIOGRAFIA

- Aboites, Hugo; La Reforma que viene del FMI, 1989.
- Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM, Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, 1990-1992.
- Bueno Rodríguez, Luis; Ibarra Colado, Eduardo; Universidad de Excelencia y Modernización, Ensayo, México.
- Bueno Rodríguez, Luis; Notas sobre la Modernización.
- Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición actualizada. Editorial Porrúa. p.179
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa.
- Estatutos del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Fuentes Molinar, Olac, La Educación Superior, Universidad Futura, Vol. I, No. 3, Octubre 1989.
- García Consuelo, Síntesis histórica de la Universidad de México, Dirección General de Orientación Vocacional, 2a. Ed. México, 1978, 319 pag.
- Instituto Politécnico Nacional, Catálogo de Puestos y Tabuladores de Sueldos Mensuales autorizados para el Personal Docente, Julio 1990.
- Instituto Politécnico Nacional, Condiciones Generales de Trabajo del Personal no Docente del IPN, México, 1984.
- Instituto Politécnico Nacional, Reglamento de Promoción Docente, Enero 1988, México, D.F.
- Instituto Politécnico Nacional, Ley Orgánica Legislación Educativa, 1989.
- Instituto Politécnico Nacional, Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del IPN, D.F., Año XXV, Edición Especial, Noviembre 1988.
- Instituto Politécnico Nacional, Reglamento Interno del IPN, Gaceta Técnica, Octubre 1984, México, D.F.
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, México.
- Ley Federal de Trabajo, Ed. Porrúa, México 1988.
- Millan René, Trejo Raúl, Sindicalismo y política en México, Estudios Políticos, México, 1986, 127 pag.
- Gobierno Federal, Plan Global de Desarrollo 1980-1982.
- Gobierno Federal, Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988.
- Gobierno Federal, Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994.
- Ruiz Massieu, El cambio en la Universidad, Dirección General de Planeación, 1987.
- Secretaría de Educación Pública, Programa de Modernización Educativa, 1989-1994.
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM, Resolutivos del 14° Congreso General Ordinario, 1970.
- Sistema Nacional de Investigadores, Reglamento del SNI, 1987.
- Soberón Guillermo, La Universidad ahora, anotaciones experiencias y reflexiones, El Colegio Nacional, México, 1983, 303 pag.
- Universidad Autónoma Metropolitana, Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992.
- Universidad Autónoma Metropolitana, Contrato Colectivo de Trabajo, 1988-1990.
- Universidad Autónoma Metropolitana, Contrato Colectivo de Trabajo, 1986-1988.
- Universidad Autónoma Metropolitana, Tabulador para Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la UAM, 1985.
- Universidad Autónoma Metropolitana, Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia para el Personal Académico, 1987.

Universidad Autónoma Metropolitana, Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la UAM, 1982.

Universidad Autónoma Metropolitana, Ley Orgánica de la UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana, Tabulador de salarios del Personal Académico y Administrativo de la UAM, 1985.

Universidad Autónoma Metropolitana, Organo Informativo de la UAM, No. 36, 21 de Mayo de 1990.

8 ANEXO

Abreviaturas utilizadas en este trabajo

AAPAUNAM	Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior.
BM	Banco Mundial.
CONACURT	Consejo Nacional para la Cultura y Recreación de los Trabajadores.
FMI	Fondo Monetario Internacional.
FONACOT	Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.
FOVISSSTE	Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad Social y Servicios a los Trabajadores del Estado.
IPN	Instituto Politécnico Nacional.
ISSSTE	Instituto de Seguridad Social y Servicios a los Trabajadores del Estado.
LFTSE	Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.
PIB	Producto Interno Bruto.
RIPPPA	Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal. Académico.
SEP	Secretaría de Educación Pública.
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana.
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México.

Tabla de Contenido

1 INTRODUCCION	1
2 CLASIFICACION DEL PERSONAL	3
2.1 UAM	3
2.2 UNAM	8
2.3 IPN	10
2.4 Comparaciones	14
3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO	15
3.1 Jornada de Trabajo	15
3.1.1 UAM	15
3.1.2 UNAM	16
3.1.3 IPN	17
3.1.4 Comparaciones	18
3.2 Días de Descanso	19
3.2.1 UAM	19
3.2.2 UNAM	19
3.2.3 IPN	20
3.2.4 Comparaciones	20
3.3 Vacaciones	21
3.3.1 UAM	21
3.3.2 UNAM	21
3.3.3 IPN	21
3.3.4 Comparaciones	22
3.4 Prestaciones Sociales	23
3.4.1 UAM	23
3.4.1.1 Año sabático	23
3.4.1.2 Canastilla de maternidad	23
3.4.1.3 Fondo de retiro	23
3.4.1.4 Guardería	24
3.4.1.5 Lentes y/o aparatos ortopédicos	24
3.4.1.6 Pensiones	24
3.4.1.7 Seguro por defunción	25
3.4.1.8 Seguros de vida	26
3.4.1.9 Varios	27
3.4.2 UNAM	28
3.4.2.1 Año Sabático	28
3.4.2.2 Canastilla de maternidad	28
3.4.2.3 Guardería	28
3.4.2.4 Lentes y/o aparatos ortopédicos	29
3.4.2.5 Pensiones	29
3.4.2.6 Seguro por defunción	29
3.4.2.7 Varios	29
3.4.3 IPN	31
3.4.3.1 Año Sabático	31
3.4.3.2 Canastilla de maternidad	32
3.4.3.3 Guardería	32
3.4.3.4 Lentes y/o aparatos ortopédicos	32
3.4.3.5 Pensiones	32
3.4.3.6 Seguro Por Defunción	32
3.4.3.7 Varios	32
3.4.4 Comparaciones	34
4 TABULADORES	35
4.1 Requisitos y mecanismos de ingreso, promoción y permanencia.	35
4.1.1 UAM	35
4.1.2 UNAM	41

4.1.3 IPN	49
4.1.4 Comparaciones	56
4.2 Categorías existentes, niveles, nivel académico (escolaridad), funciones.	57
4.2.1 UAM	57
4.2.2 UNAM	65
4.2.3 IPN	68
4.2.4 Comparaciones	72
4.3 Salarios del personal académico	73
4.3.1 UAM	73
4.3.2 UNAM	79
4.3.3 IPN	82
4.3.4 Comparaciones	84
5 SINDICATOS	87
5.1 Posiciones Sindicales	87
6 CONCLUSION	89
7 BIBLIOGRAFIA	90
8 ANEXO	92

Tabla de Figuras

Figura 1. Clasif. de Académicos por temporalidad de la UAM	3
Figura 2. Clasif. por Temporalidad de Académicos de la UAM.	5
Figura 3. Clasificación de Trabajadores de la UNAM	8
Figura 4. Clasif. de Trab. Académicos por Temporalidad, UNAM	9
Figura 5. Clasificación de Trabajadores del IPN.	10
Figura 6. Categrías y contratación de Académicos en el IPN.	12
Figura 7. Clasif. por Temporalidad de Académicos del IPN.	12
Gráfica 1. Requisitos de Ingreso, IPN.	50
Gráfica 2. Salarios y prestaciones entre Instituciones	86

Tabla de Tablas

Tabla 1. Distribucion de Personal Académico, UAM.	6
Tabla 2. Comparación de prestaciones entre las tres Instit.	34
Tabla 3. Becas de Apoyo, UAM.	36
Tabla 4. Ingreso, Promoción y Permanencia, UAM.	39
Tabla 5. Ingreso, Promoción y Permanencia, UNAM.	48
Tabla 6. UP otorgadas por nivel de participación en el IPN	53
Tabla 7. UP a otorgar por publicacion de artículos en el IPN	53
Tabla 8. Mínimos para acumular 100 UP, IPN.	54
Tabla 9. Ingreso, Promoción y Permanencia, IPN.	55
Tabla 10. Puntaje para Ingreso, UAM.	58
Tabla 11. Escala de puntos, UAM.	59
Tabla 12. Requisitos, funciones y Salarios, UAM.	61
Tabla 13. Requisitos, Funciones y Salario, UNAM.	65
Tabla 14. Funciones, Requisitos, y Salario, IPN.	68
Tabla 15. Salarios del Personal Académico, UAM.	76
Tabla 16. Salario íntegro de Académicos, UAM.	78
Tabla 18. Salario Base del Personal Académico de la UNAM.	81
Cuadro 19. Sueldo Base del Personal Académico del IPN.	82
Tabla 20. Comparación de Salario entre Instituciones.	85