

**SESIÓN NÚMERO 495
MODALIDAD REMOTA
15 DE ABRIL DE 2021
ACTA DE LA SESIÓN**

Presidente: Dr. Eduardo Abel Peñalosa Castro.

Secretario: Dr. José Antonio De los Reyes Heredia.

Inició la Sesión Número 495 del Colegio Académico, mediante la modalidad remota desde el Auditorio "Arq. Pedro Ramírez Vázquez", a las 12:45 horas del 15 de abril de 2021.

I. LISTA DE ASISTENCIA.

Previo a pasar la lista de asistencia, el Presidente del Colegio Académico informó que se encontraban de manera presencial en el Auditorio, el Secretario de este órgano colegiado, el Abogado General, la Directora de Legislación Universitaria y el personal de la Oficina Técnica del Colegio Académico (OTCA), con objeto de coordinar adecuadamente el desarrollo de esta sesión y, por modalidad remota, a través de la aplicación Zoom, él, así como las y los demás colegiados. De igual forma, aclaró que la sesión se llevaría a cabo bajo esta modalidad por persistir una causa de fuerza mayor, derivada de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) y las Medidas de Seguridad Sanitaria emitidas por la autoridad federal.

A continuación, solicitó se dieran los avisos de protección civil, por lo cual el encargado de esa área proyectó las indicaciones a seguir en caso de presentarse alguna emergencia.

Dicho lo anterior, el Secretario pasó lista de asistencia e informó la presencia de 44 personas colegiadas conectadas por videoconferencia.

Se declaró la existencia de quórum

II. APROBACIÓN Y DESAHOGO, EN SU CASO, DE LOS SIGUIENTES PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA.

El Presidente sometió el orden del día a consideración del Colegio Académico y, en ese momento, el representante del personal académico de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Xochimilco (DCSH-X), señaló que a petición de varias profesoras y profesores del Departamento de Política y Cultura de dicha División, solicitaba agregar un punto en el orden del día para que se les proporcionara información sobre el replanteamiento del acuerdo del programa temporal para la renovación de la planta académica.

En ese sentido, el Presidente recordó que en la Legislación Universitaria se señala que se evitara la inclusión de puntos al orden del día de manera imprevista, porque es importante preparar la documentación con el tiempo suficiente para atenderlo desde la perspectiva de todas las personas que integran el Colegio Académico. Sin embargo, ofreció que en el punto de asuntos generales se haría la presentación de la información solicitada.

Al no existir más comentarios, sometió a votación el orden del día en sus términos originales y fue aprobado por 40 votos a favor, 2 en contra y 5 abstenciones.

ACUERDO 495.1

Aprobación del Orden del Día.

1. APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES NÚMEROS 477 Y 478, CELEBRADAS LOS DÍAS 17 DE JUNIO Y 7 DE JULIO DEL 2020.

El Presidente puso a consideración de las y los integrantes del órgano colegiado las actas señaladas en el punto y, al no manifestarse observaciones, fueron sometidas a votación y aprobadas por 42 votos a favor, 1 en contra y 3 abstenciones.

ACUERDO 495.2

Aprobación de las Actas de las Sesiones Números 477 y 478, celebradas los días 17 de junio y 7 de julio del 2020.

2. INFORMACIÓN DEL SECRETARIO DEL COLEGIO ACADÉMICO SOBRE LAS INASISTENCIAS A CINCO SESIONES NO CONSECUTIVAS DEL SR. SAMUEL LÁRRAGA VEGA, REPRESENTANTE DEL ALUMNADO DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD DE LA UNIDAD LERMA, PARA DAR CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III DEL REGLAMENTO INTERNO DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS ACADÉMICOS.

El Secretario indicó que el 7 de abril se le hizo llegar al Sr. Lárraga un oficio donde se le informa de su situación ante el Colegio Académico por haber faltado a cinco sesiones no consecutivas, ante lo cual se ubicaba en la hipótesis de reemplazo prevista en el artículo 9, fracción III del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos.

En respuesta a dicho oficio, el Sr. Lárraga le envió un comunicado, en su calidad de Secretario del Colegio Académico, que procedió a leer y textualmente dice lo siguiente:

“Por este conducto, agradeceré someter a consideración del Colegio Académico la justificación, en su caso, de mis inasistencias a las sesiones 481, 484, 488, 491 y 492/493 del Colegio, celebradas los días 23 de septiembre, 19 de noviembre y 16 de diciembre de 2020, así como 11 de marzo y 6 de abril del año en curso. Lo anterior obedece a que desde hace algunos meses soy el responsable de atender de manera personal a un familiar cercano, lo cual implica brindarle cuidados completos. Evidentemente esta situación me ha llevado a ausentarme de algunos compromisos escolares, además de los relativos a mi calidad de representante ante este órgano colegiado. Sin embargo, quiero resaltar que es de mi interés continuar en esta representación y contribuir en la medida de mis posibilidades a las tareas del Colegio Académico.

Agradezco su comprensión ante estas circunstancias, las cuales se escapan de mis manos y le reitero mi disposición a continuar trabajando en este órgano colegiado. Atentamente, Samuel Lárraga Vega”.

Concluida la lectura y, al no haber comentarios, el Presidente sometió a votación la posible justificación de las inasistencias del Sr. Lárraga, lo cual se hizo por 40 votos a favor, 3 en contra y 4 abstenciones.

ACUERDO 495.3

Justificación de las inasistencias del Sr. Samuel Lárraga Vega, representante del alumnado de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Lerma, a las sesiones 481, 484, 488, 491 y 492/493 (Urgente), celebradas los días 23 de septiembre, 19 de noviembre y 16 de

diciembre de 2020, así como 11 de marzo y 6 de abril de 2021, respectivamente.

3. ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL DICTAMEN PARCIAL QUE PRESENTA LA COMISIÓN ENCARGADA DE ANALIZAR INTEGRALMENTE LO RELATIVO A LA CARRERA ACADÉMICA Y PROPONER, EN SU CASO, LAS REFORMAS REGLAMENTARIAS CORRESPONDIENTES, PARA LO CUAL PODRÁ PRESENTAR DICTÁMENES PARCIALES.

El Secretario señaló que se trataba de un dictamen parcial elaborado por la Comisión de Carrera Académica (denominación abreviada), por medio del cual se propone una reforma reglamentaria más al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA).

Era importante recordar, dijo, que esta Comisión tenía inicialmente tres mandatos relacionados con ajustes al citado Reglamento, los cuales se le encomendaron como resultado de la modificación efectuada en 2019. Los dos primeros mandatos se cumplieron y, la propuesta en análisis, formaba parte del tercer mandato.

A esta Comisión, añadió, se le habían autorizado varias prórrogas y la última vencería el 18 de junio de 2021. En cuanto a su integración, ha presentado algunos reemplazos y, entre los antecedentes que llevaron a este órgano colegiado a conformarla, estaban una serie de problemáticas relacionadas con la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD), que se hicieron del conocimiento del Colegio Académico por medio de diferentes oficios, entre los cuales destaca el del Presidente del Consejo Divisional de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Iztapalapa, que solicitó al Rector General se precisara si la continuación de la vigencia de esta Beca y su prórroga, son procesos de orden académico o administrativo.

De esa forma, la Comisión, con base en las diferentes consultas efectuadas a la comunidad y en los documentos señalados en la parte de antecedentes del dictamen, decidió analizar este tema a partir de las condiciones relativas a las prórrogas de la vigencia de la BRCD propuestas por la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Iztapalapa (DCBI-I).

En tal virtud, la Comisión consideró pertinente abordar este tema con el propósito de clarificar la Legislación para que quienes gozan de esta Beca, que son más del 90% del profesorado de la Institución de tiempo completo e indeterminado, no tuvieran dudas sobre los diversos conceptos previstos en el RIPPPA, en particular lo referente a la prórroga de la vigencia de la Beca durante el periodo sabático, licencia con goce de sueldo o incapacidad médica.

Como parte del análisis de la Comisión, explicó, se tomaron en cuenta problemáticas diversas enfrentadas por el personal académico y, a partir de ello, se consideró necesario regular las condiciones para mantener la continuación y otorgar la prórroga de la vigencia de la BRCD. Además, reiteró, si durante la vigencia de la Beca, alguien inicia el goce de un sabático, de una licencia con goce de sueldo o presenta una incapacidad médica, continuará la misma hasta concluir el tiempo reglamentario de alguno de esos derechos, pues la duración máxima de un sabático es de hasta dos años, y de un año para las licencias con goce de sueldo, así como para las incapacidades médicas.

De igual forma, la Comisión reconoce que el personal académico puede enfrentar problemas de salud durante el periodo de prórroga de la BRCD, que le impidan el desarrollo de las actividades de docencia y, como la prórroga de la Beca no puede ser indefinida, se proponen las condiciones reglamentarias para que en esta situación excepcional, previa autorización de la Secretaría General, se mantenga hasta por un año la prórroga, pero con el menor nivel.

Ahora bien, agregó, a fin de ser consistentes con las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, también se incorpora el lenguaje incluyente en las disposiciones que regulan la BRCD.

Así, con base en los antecedentes y consideraciones anteriores contenidos en el dictamen, la Comisión lo somete al Colegio Académico acompañado de una exposición de motivos de esta reforma al RIPPPA. En la documentación respectiva, subrayó, también se incluía la comparación entre el articulado que se modifica y la propuesta de la Comisión.

Para concluir su intervención, resaltó que el trabajo de la Comisión para cumplir con su tercer mandato es muy amplio porque implica un análisis integral de lo relativo a la carrera académica; sin embargo, el Colegio Académico seguramente recibirá otras propuestas de la misma en un corto plazo, en la medida que los tiempos de la representación actual lo permitieran.

Con el propósito de abundar en la explicación del contenido del dictamen, el Rector de la Unidad Xochimilco, miembro de la Comisión, calificó la propuesta como positiva para mejorar el desarrollo de las actividades de la Universidad, sobre todo al considerar en la prórroga del otorgamiento de la BRCD los problemas de salud que puede enfrentar el personal académico.

Asimismo, reiteró el hecho de que la Comisión había empezado a trabajar en sentar las bases de lo que posiblemente será la nueva carrera académica en la Universidad, lo cual implicará un conjunto amplio de reformas al Reglamento Orgánico y otros ordenamientos de la Institución. Desde luego, reconoció, esa labor tiene como objetivo regresar a la visión de un profesor que no sólo realice una actividad, sino que integre la docencia, la investigación y la difusión del conocimiento y la cultura, más otras funciones que se desprenden de la vinculación con la sociedad.

Entonces, concluyó, como señaló el Secretario, en un mediano plazo la Comisión podría tener una propuesta de las bases para la renovación de la carrera académica, con la cual, además, lograrían evitar las distorsiones originadas a partir del enfoque cuantitativo que ha prevalecido en la Universidad desde hace muchos años.

Por su parte, el Director de la DCBI-I agradeció a la Comisión haber atendido el oficio emitido por el Consejo Divisional que preside, pues la problemática señalada en el mismo podía presentarse en cualquier otro de los consejos divisionales de la Institución.

Ante la petición del Director de la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la Unidad Azcapotzalco, de explicar lo establecido en el artículo 274-17 sugerido, donde se menciona que si durante el periodo de prórroga de la Beca, el personal académico presenta una incapacidad médica, que le impida satisfacer la condición prevista en el artículo 274-2, se le mantendrá la Beca, por una única ocasión y por un periodo máximo de un año, con el Nivel A, una profesora integrante de la Comisión aclaró que el propósito de la propuesta es que el disfrute de la BRCD continúe su vigencia al irse un profesor de sabático, tomar una licencia con goce de salario o por una incapacidad médica, al entrar en un periodo donde se aplica la prórroga.

Ahora bien, añadió, la Comisión consideró que una causa de enfermedad, obviamente comprobada, era suficiente para que el personal académico pudiera recuperar su salud y, posteriormente, cumplir con sus actividades docentes, aun cuando sí debía establecerse un límite en la prórroga porque existen situaciones laborales que como trabajadores de la Universidad tienen que cumplir. Además, resaltó, se fijó el Nivel A, debido a que la Institución cuenta con recursos finitos.

Sin más comentarios, el Presidente sometió a votación el dictamen, pero antes de eso, el Secretario aclaró que por tratarse de una reforma reglamentaria, se requería una votación por mayoría calificada de dos tercios de los votos de las personas colegiadas presentes.

Dicho lo anterior, comentó que en primer lugar se haría la votación para aprobar los cambios propuestos al RIPPPA, de acuerdo con lo señalado en la página 2 del Anexo del dictamen.

En ese momento, declaró la presencia de 51 integrantes del órgano colegiado, por lo cual se requerían 34 votos para aprobar la modificación. Así, como resultado de los 39 votos emitidos a favor, 1 en contra y 8 abstenciones, la modificación al RIPPPA fue aprobada.

A continuación, se sometió a votación la exposición de motivos y fue aprobada con 39 votos a favor y 5 abstenciones.

ACUERDO 495.4

Aprobación de la Reforma al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, relacionada con la continuación y prórroga de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente, así como su correspondiente exposición de motivos.

- 4. PRESENTACIÓN DE LOS INFORMES DE ACTIVIDADES DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS EN LAS ÁREAS DE INGENIERÍA, DE HUMANIDADES Y DE ANÁLISIS Y MÉTODOS DEL DISEÑO, EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 30 DEL REGLAMENTO DE INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO.**

El Secretario destacó que entre los documentos para esta sesión, se encontraban los informes de las comisiones dictaminadoras de área señaladas en el punto, enviados por las personas que las presiden. En el caso de la Comisión Dictaminadora en el Área de Ingeniería, el Dr. Eduardo Salvador Pérez Cisneros; de la Comisión Dictaminadora en el Área de Humanidades, la Dra. Sonia Pérez Toledo y, finalmente, la diseñadora Ana Isabel Vicente Vidal Arcos, de la Comisión Dictaminadora en el Área de Análisis y Métodos del Diseño.

Al no existir comentarios respecto de estos informes, se dieron por presentados ante el Colegio Académico.

5. PRESENTACIÓN DEL INFORME DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DICTAMINADORA DE RECURSOS.

El Secretario comentó que el Dr. Ernesto Soto, Presidente de la Comisión Dictaminadora de Recursos (CDR), les hizo llegar el informe indicado en el punto para análisis del Colegio Académico y, por tanto, se le cedió la palabra para abundar en lo presentado por escrito.

Al respecto, el Dr. Soto dijo que de lo contenido en el documento, rescataba la última parte, donde se señala que el periodo del informe fue difícil para la CDR por motivo de la pandemia y, en general, fue así para todas las comisiones dictaminadoras, pues gran parte del trabajo tuvo que elaborarse mediante dispositivos electrónicos; sin embargo, debía destacar el gran compromiso y adaptabilidad de las personas integrantes de todas las comisiones, así como el apoyo recibido por parte de la Oficina de la Abogacía General.

Sin observaciones por parte de las y los colegiados sobre este informe, se dio por recibido.

6. ASUNTOS GENERALES.

- I. El Presidente hizo del conocimiento del Colegio Académico información relacionada con la reformulación del programa temporal para la renovación de la planta académica, al cual se aludió durante la discusión del orden del día.

En primer lugar, dijo, debía reconocer la existencia de una gran necesidad por parte de la comunidad académica de la Universidad desde hace varios años, a partir de la cual se ha demandado un esquema de retiro digno, que él tuvo la disposición de atender desde el inicio de su gestión y, por ello, se comprometió a buscar y analizar alternativas.

El programa señalado, continuó, fue resultado del trabajo de una comisión integrada por personal académico de las cinco unidades y algunas autoridades de la Rectoría General, después de analizar la situación de la planta docente de la Universidad.

El objetivo primordial del programa, explicó, es mantener la calidad de la docencia y ofrecer alternativas que contribuyan a la renovación de la planta académica. Se ha reconocido, dijo, que para continuar con el mismo estándar de calidad, deben ofrecerse oportunidades para renovar la planta docente y dirigir esfuerzos específicos que permitan contar con estabilidad económica y garanticen que no será afectada la operación de la Universidad.

Ahora bien, añadió, en cuanto se recuperaron las instalaciones después del sismo de 2017, convocó a un grupo de distinguidas personas integrantes del personal académico de las cinco unidades para plantearles la problemática, el cual se convirtió en una comisión a la que se le encargó proponer un programa

de renovación de la planta docente, misma que fue coordinada por el Dr. Manuel Rodríguez Viqueira.

Después de varios meses, esa comisión entregó una propuesta basada en el diferencial de salarios de la persona que se retira y la que ingresa. Asimismo, fue presentada al Patronato, a los rectores de unidad, al Abogado General, al Secretario General, a los directores de división y a las personas responsables de las áreas administrativas de la Rectoría General, últimas a quienes les correspondió materializarla y llevar a cabo las acciones necesarias para que la propuesta funcionara.

En ese entonces, se consideró que las aportaciones se cubrirían con recursos propios, es decir, con los ingresos generados por la Universidad a través de los servicios que presta, pero esto resultaba complicado y los enfrentaba a algunos contratiempos en términos legales que impedían una reformulación, pues era fundamental sustentarse en la normatividad institucional y gubernamental, toda vez que la Institución recibe recursos públicos. Aunado a esto, señaló, inició la pandemia y eso limitó a la Institución para salir al mercado como se hacía normalmente y, por lo tanto, disminuyeron los recursos propios.

Las circunstancias señaladas, recalcó, ocasionaron que la propuesta de la comisión no pudiera avanzar, pero condujo a que el 30 de octubre de 2018, en su carácter de Rector General, emitiera el Acuerdo 14/2018, a fin de establecer un programa temporal para la renovación de la planta académica, que representaba una medida necesaria de carácter extraordinario, cuyo objetivo era apoyar la separación voluntaria del personal académico.

En dicho Acuerdo se especificó que a cada persona beneficiaria, se le otorgaría, de manera vitalicia, una aportación complementaria de retiro por un

monto de 25 mil pesos mensuales y, para ello, se estableció como una condición que fuera contratada una institución, la cual se encargaría de entregar estas aportaciones a cada persona. Otra condición, reiteró, era que los pagos se sufragarían con recursos propios, pero ya había explicado las razones que impidieron hacerlo así.

Incluso, dijo, el 10 de diciembre de 2018, el Patronato de la Universidad aprobó los criterios para esta ministración de los recursos que se destinarían al programa, y confirmó el hecho de que debían provenir de ingresos propios y no del presupuesto autorizado por la Federación. Además, subrayó que la vigencia de ese fondo sería hasta el 31 de diciembre de 2021, con la posibilidad de ampliarse de acuerdo con la disponibilidad de recursos propios de la Institución.

Entonces, reconoció, desde la emisión del Acuerdo se presentaron los siguientes imponderables que obstaculizaron la continuación de este programa:

En primer lugar, la huelga que estalló en la Universidad el 1 de febrero de 2019, porque en ese tiempo fue imposible llevar a cabo el procedimiento para la adjudicación y contratación de la institución que se encargaría de realizar las aportaciones y, si bien una vez concluida la huelga, se iniciaron las gestiones para contratarla, las propuestas presentadas por las firmas interesadas resultaron inviables financieramente.

En segundo, está la emergencia sanitaria generada por el COVID-19 y la suspensión de labores que han impedido a la Institución autogenerar recursos suficientes, ante lo cual la Universidad instrumentó un procedimiento administrativo temporal, excepcional y emergente, que desde el 17 de agosto

de 2019, le permitió realizar 21 pagos mensuales de 25 mil pesos cada uno directamente a las jubiladas y los jubilados.

Ahora bien, continuó, las restricciones presupuestales y las medidas de austeridad decretadas por las autoridades federales, también habían afectado de manera significativa los ingresos de la Institución. A eso, se añadían las auditorías externas que se han realizado a la Universidad, así como las nuevas reglas de administración dictadas por el Gobierno Federal, derivadas de la aplicación de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, entre ellas, la obligación de reintegrar a la Tesorería de la Federación los remanentes, incluidos los rendimientos obtenidos dentro de los 15 días naturales siguientes al cierre del ejercicio, con la prohibición expresa de realizar erogaciones al final del ejercicio con cargo a ahorros y economías del presupuesto de egresos que tengan por objeto evitar el reintegro de recursos.

La Universidad, aclaró, se vio en la necesidad de aplicar esta regla desde 2020, con la consecuente afectación de los recursos que históricamente hasta 2019 eran considerados y administrados como parte de su patrimonio.

Otro problema que era previsible, comentó, es que en el corto plazo las fuentes de recursos propios podrían sufrir otra merma, pues la Ley General de Educación Superior, aprobada ya, tanto por la Cámara de Diputados como la Cámara de Senadores, prevé como uno de sus principales postulados, la gratuidad del total de los servicios que ofrecen las universidades públicas.

Ante eso, prosiguió, el Contralor de la Universidad advirtió como un riesgo la carencia de disponibilidad de recursos para realizar una aportación complementaria de retiro. En ese contexto inesperado e inevitable de tipo legal y financiero, y dadas las políticas de austeridad, así como las normas que imposibilitaban establecer las condiciones a largo plazo del gasto, se diseñó

la propuesta que la Institución está en condiciones de concretar, tanto en el orden administrativo legal como en el financiero, pero ello implicaba hacer ajustes al Acuerdo 14/2018 y contar con la aceptación de las 46 personas jubiladas beneficiarias, a quienes se les explicó detalladamente la situación en reuniones celebradas el pasado 5 de abril.

De esta forma, resumió, la propuesta es que las 46 personas en cuestión tengan acceso a un precio preferencial del seguro de gastos médicos mayores, y se les ofrece 1'250,000 pesos líquidos, es decir, ya estarían los impuestos pagados, lo cual equivale a cinco años y medio del monto mensual de 25 mil pesos, más otros 21 meses que ya recibieron, para un total de poco más de siete años.

Entonces, dijo, con esta reformulación se tuvo la mejor intención de encontrar una salida, la cual consideraba una especie de prueba de la que podían aprender mucho.

Acto seguido, solicitó se otorgara el uso de la palabra a los doctores Manuel Rodríguez Viqueira, Oscar Comas, Coordinador de Información Institucional y José Ronzón, Coordinador de Administración y Relaciones Laborales, además del Abogado General.

En su intervención, el Dr. Rodríguez Viqueira abundó en los antecedentes considerados por la comisión para formular la propuesta en análisis y reiteró que en 2017 el Rector General convocó a una reunión a algunos integrantes del personal académico de las cinco unidades, con objeto de reflexionar en torno a este asunto del retiro digno del profesorado y la renovación de la planta académica, lo cual era una demanda de la comunidad desde años atrás.

Para precisar quiénes integraban esa comisión, mencionó sus nombres: Dr. Rodolfo Quintero, en ese entonces titular de la Coordinación General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación; doctoras Virginia Ostoría Ruiz Melo y Claudia Iraís Muñoz García, así como los doctores Fernando De León, Álvaro Ruiz Abreu y Felipe Campuzano Volpe de la Unidad Xochimilco; doctoras Esther Morales Franco y Mariana Moranchel Pocaterra, así como Dr. Benjamín García Martínez de la Unidad Cuajimalpa; doctores Luis Bernardo Raigadas Robles Gil, Antonio Barba Álvarez y Luis Mier y Terán, así como doctoras Luz Elena Zamudio Rodríguez y Ana María Vivier Jegoux, además del Mtro. Arturo Leopoldo Preciado López de la Unidad Iztapalapa; Dr. Armando Gómez Vieyra de la Unidad Azcapotzalco; Dr. José Francisco Flores Pedroche y Mtra. Ana Carolina Robles Salvador de la Unidad Lerma y, finalmente, él como coordinador de la comisión.

Este grupo del personal académico trabajó durante varios meses y, para ello, retomó una propuesta surgida de la Unidad Iztapalapa, así como otras alternativas provenientes de instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

El principal elemento para encontrar una alternativa, dijo, fue el diferencial salarial entre la persona que se retira y quien va a ingresar, como lo había comentado el Presidente del Colegio Académico. Así, con una hoja de cálculo diseñada inicialmente por el Dr. Raigadas, enriquecida posteriormente por él, se efectuó un estudio de la planta académica, donde en ese entonces resultó que el promedio de edad era de 61 años, pues algunos profesores y profesoras rebasaban los 80 años; otro gran número eran mayores de 70 años y la mayoría estaban por arriba de 60 años.

Desde luego, indicó, se analizaron también las distintas dificultades. Una de ellas, es el finiquito que representa un monto significativo para la Institución,

pues en función de la antigüedad, puede llegar a ser alrededor de los tres millones de pesos por individuo y, en caso de que se determinara un número de personas, la Universidad tendría que desembolsar todos esos finiquitos. De este dato y del balance presupuestal que daba el diferencial de salarios, se estableció que el número factible era 50 integrantes de la planta académica.

Una vez determinado dicho número, hicieron correr la hoja de cálculo, donde se integraba el monto que podría otorgarse a partir de ese diferencial, y observaron que si en siete años se implementaba un programa de estas características, la Universidad podía llevar un proceso de renovación de la planta docente para rejuvenecer de manera significativa a la Institución, y se tendría un promedio de edad de un poco más de 50 años.

Esta propuesta la presentaron al Rector General y a las distintas instancias de la Universidad, tanto a nivel de Rectoría General, como de las cinco unidades. En ese momento, la comisión planteó inicialmente la importancia de que quien ingresara, no lo hiciera con un nivel alto, sino que primero enfrentara un proceso de maduración en la Institución, a través del cual alcanzaría ingresos más significativos. Para esto, resaltó que se tomó como ejemplo la UNAM, donde se puso un límite de edad, ya que una persona no puede ingresar si es mayor de 39 años. No obstante, al consultar esa posibilidad con el Abogado General, les aclaró que no podían establecerse limitaciones a la edad porque era una violación a los derechos humanos.

Así, una vez presentada la propuesta y recibidos los comentarios y observaciones por parte del sector operativo de la Universidad, se llegó a la conclusión de que era factible iniciar con el programa. Sin embargo, estaban en un contexto radicalmente distinto al que se vivía en ese momento y, para malestar de todos, se veían obligados a reformular el Acuerdo correspondiente.

Por su parte, el Abogado General comentó que este programa temporal para la renovación de la planta académica era independiente de los derechos laborales que, en su momento, ejercieron las personas que se acogieron al mismo, como la licencia prepensionaria de 90 días con goce de salario; la gratificación por jubilación consistente en 20 días de salario por año laborado; la prima de antigüedad consistente en el importe de 18 días de salario completo por cada año laborado y, por supuesto, las partes proporcionales devengadas de aguinaldo y prima vacacional. Asimismo, subrayó que es adicional al monto de pensión que reciben estas personas.

Por otra parte, reiteró las dos condiciones centrales consideradas en el Acuerdo 14/2018 del Rector General. Es decir, para otorgar el pago de los 25 mil pesos mensuales ofrecidos de manera vitalicia, es necesario contratar una institución que se encargue de realizar las aportaciones a cada persona beneficiada por el programa, así como de verificar las condiciones en que se realizaría, y esta condición es básica porque una vez que las personas reciben el finiquito correspondiente previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), para efectos legales, hay una desvinculación de la Universidad y ya no podría mantener ese pago.

Para cumplir esta condición, previamente se analizaron diferentes esquemas y se consultó a las instituciones que podían tener alguna posibilidad de participar en el procedimiento que instauraría la Universidad para este efecto y, en principio, algunas de ellas manifestaron la viabilidad para hacerse cargo de este proyecto. Sin embargo, al revisar con mayor detenimiento las condiciones en que se realizaría la aportación y tratar de llegar a formalizar este asunto, empezaron a surgir dificultades para ellas desde el punto de vista administrativo-fiscal, y no se efectuó la contratación, debido también a una implicación para la Universidad en el aspecto financiero.

La otra condición, explicó, era que la Universidad sufragara las aportaciones con recursos propios generados por los servicios que presta, puesto que desde la Constitución se establece que no pueden cubrirse jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, sin que éstos se encuentren en alguna ley, decreto legislativo o en el contrato colectivo de trabajo. Por tal razón, había ya un impedimento para que el Rector General pudiese emitir un acuerdo y considerar otra opción que no fuera la de los recursos propios.

Aunado a eso, dijo, se expidió la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, cuya publicación en el Diario Oficial de la Federación fue el 5 de noviembre de 2018, es decir, cinco días posteriores a la emisión del Acuerdo del Rector General, y esta Ley también enfatiza lo señalado en la Constitución. Asimismo, cuatro meses después, se aprueba la Ley Federal de Austeridad Republicana, con una condición muy similar, pero además establece que esto debe asumirse como un valor fundamental, sobre todo de las personas que realizan estos pagos.

Frente a estos imponderables, afirmó, no quedaba otra alternativa para la Universidad, pues de ninguna manera se engañó a las personas, ya que se trataba de un acuerdo de buena fe encaminado a resolver la problemática existente en la Institución porque, por lo menos a su juicio, dadas las restricciones legales y presupuestales, será difícil iniciar un programa similar, salvo que para ello la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) autorizara algo distinto.

Ante esta situación, informó que el 17 y 18 de marzo del año en curso, las direcciones de su Oficina, se contactaron con las 46 personas acogidas a este programa temporal para la renovación de la planta académica y, para el 5 de abril, se les invitó a una reunión vía remota, que se llevó a cabo en dos

horarios, la primera a las 10:00 horas y la segunda a las 12:00, para atender a la mitad de las personas en cada una de ellas.

El propósito de las mismas, dijo, fue explicar la situación a esas 46 personas, en términos similares a los expuestos en esta sesión al Colegio Académico y se les dio a conocer la opción que la Universidad tenía, de la cual él les proporcionó más información para que ellos pudieran consultarla con sus abogados.

Al respecto, abundó, la Universidad no se ha reservado ningún argumento que pudiera tener una intención diferente a la de informar y ser transparente. Entonces, reiteró, era necesario modificar el Acuerdo del Rector General y ya se había delineado a las personas el sentido de dichas modificaciones, así como al Colegio Académico en cuanto a que sería una cantidad líquida de 1'250,000 pesos más los 21 pagos ya entregados.

Esto sería a partir del mes de mayo y, por tanto, las personas tendrían hasta el 31 de ese mes para entregar sus solicitudes. Además, se requeriría de una aceptación expresa por parte de ellas para realizar el procedimiento administrativo correspondiente y debían presentarla también antes del último día de mayo, dado que estaba por concluir la presente gestión del Rector General.

Por último, indicó que se les proporcionó un correo electrónico para que pudieran mantener comunicación directa con la Universidad a través de su Oficina y fueran atendidas las dudas que tuviesen.

Para complementar lo expuesto, el Secretario dijo que, en su momento, daría información sobre cómo se intentó instrumentar este programa, pues existen reglas emitidas por el Patronato que la administración de la Universidad debe

seguir, así como estudios de mercado para asegurar este tipo de pagos vitalicios, porque finalmente cuando una empresa se contrata debe regirse también por la ley y, sobre todo, por las leyes del mercado que les permite establecer las prioridades comerciales.

En ese tenor, el Dr. Ronzón agregó que, en efecto, una vez delineadas las características del programa temporal de renovación de la planta académica y atendidas las condiciones que prevalecían en 2018, se presentó una contingencia en 2019 y aunado a eso siguió la emergencia sanitaria en 2020, lo cual afectó la situación de la Universidad, así como la recaudación y uso de recursos propios que se involucran directamente en este programa.

Cuando se tenía delineado el programa, añadió, el Rector General emitió el Acuerdo respectivo y se buscó constituir un fondo con los recursos propios disponibles en la Universidad. Asimismo, en dicho Acuerdo se señala que debía buscarse una institución para administrar ese fondo, a fin de realizar el pago a las personas que se acogieran al programa que, en un principio, eran 50 y después disminuyeron a 46.

Cabía aclarar, dijo, que fueron varias opciones las que se ofertaron a la Universidad para el manejo de los recursos, pues había desde fideicomisos, rentas vitalicias y planes privados de pensiones, pero como ya lo había indicado el Secretario, la administración de este fondo implicaba estudios de mercado, que principalmente se relacionaban con la siniestralidad y los riesgos de los contextos ofrecidos por las distintas empresas para administrar dicho fondo.

Acto seguido, la representante del personal académico de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Cuajimalpa, leyó una carta emitida por la comunidad académica que representaba, entregada por la Dra.

Xenia Yébenes del Departamento de Humanidades, integrante del Consejo Académico de esa Unidad, la cual se transcribe a continuación:

“Dr. Eduardo Abel Peñalosa Castro, Rector General, Universidad Autónoma Metropolitana, Presente.

Las y los profesores investigadores que ingresamos al programa para la renovación de la planta académica a partir del Acuerdo 14/2018, emitido el 30 de octubre de 2018, confiamos en ese momento en la palabra del Rector General, máxima autoridad de nuestra Institución. Dicho acuerdo garantiza una aportación complementaria de retiro que se otorgará de manera vitalicia, según consta en comunicación del Director de Recursos Humanos, Lic. Pedro Reyes Cervantes, fechada el 19 de julio de 2018.

Por ello, ante el aviso de la decisión unilateral de dar por terminado dicho acuerdo, manifestamos:

Nuestro absoluto desacuerdo e indignación por esta decisión ilegal y arbitraria que se pretende imponer de revocar el acuerdo, toda vez que afecta derechos vitalicios otorgados y reconocidos por la autoridad a través de documentos firmados. Dichos derechos adquiridos, son irrenunciables e irrevocables. Las circunstancias y los imponderables que se aducen, no imputables a los trabajadores, no justifican esta decisión precipitada por parte de la autoridad, que está obligada a resolver con antelación los requerimientos legales y financieros de los programas para no atentarse contra los derechos y la dignidad de los universitarios.

Asimismo, ninguna ley se puede aplicar en forma retroactiva en perjuicio del trabajador, por ello se podría entender que el programa no continúe, pero de ninguna manera justifica que se suspenda para los miembros de la comunidad que optaron por jubilarse en las condiciones del Acuerdo 14/2018 que el Rector General propuso.

Sin este acuerdo por escrito, que asegura estos derechos, no hubiéramos aceptado inscribirnos a dicho programa, como se expresó de viva voz en la reunión el 5 de abril, convocada por el Rector General. El incumplimiento de la palabra empeñada, vulnera la confianza que 50 profesoras o profesores-investigadores tuvimos, no en una promesa, sino en un acuerdo que, por cierto, proviene de una iniciativa de la propia Institución representada por el Rector General para garantizar el derecho a una jubilación digna que todo trabajador debe tener en cualquier sociedad que se precie de respetar los derechos humanos y laborales amparados en la Constitución y sus leyes.

En las razones aludidas por la autoridad para suspender de tajo el programa, no se hace mención de la transparencia en el uso de los recursos de la UAM, como las compensaciones desmedidas y sobresueldos para las autoridades; los bonos durante años después de continuar su gestión; la contratación de personal de confianza y la suspensión de la apertura de plazas. Y, sobre todo, las autoridades no consideran los ahorros que ha implicado para la UAM nuestra jubilación, ya que:

1. Dejamos de recibir nuestro salario;
2. La compensación por antigüedad, la cual en todos los casos superaba los 25 mil pesos vitalicios que prometía cumplir el programa;
3. Los ahorros en becas y estímulos;
4. Los pagos de seguros de vida y gastos médicos mayores, a los que se añade la pérdida, para muchos, del incentivo económico del Sistema Nacional de Investigadores;
5. Esta medida arbitraria afecta a la Universidad en su conjunto en múltiples ámbitos, pero particularmente, en el referente a la renovación de la planta académica. ¿Quién se atreverá a jubilarse si la autoridad no cumple con sus propias propuestas, decisiones y acuerdos? ¿Cuál es el futuro para las jóvenes generaciones que las universidades están formando?
6. Rechazamos el trato ofensivo que hemos recibido por parte de las autoridades de la UAM, no sólo por la manera arbitraria en que se notificó la invitación a la reunión del 5 de abril, que anunciaba la necesidad de realizar algunos ajustes al acuerdo, llegando incluso a separar las reuniones en dos grupos de profesores y negarse a entregarnos el directorio de los participantes del programa para establecer una obligada y urgente comunicación entre nosotros, optando siempre por establecer comunicación individual, enviar documentos sin membrete, sin firma, todo ello inadmisibles en una Universidad que es referente de valores éticos.

Ante la exposición de esta decisión, en la reunión del 5 de abril ya citada, las y los profesores planteamos el respeto a la inteligencia, a la congruencia entre el discurso y práctica, que es el quehacer de los universitarios, una práctica que enseñamos por décadas en nuestra comunidad académica. No aceptamos ser tratados con autoritarismo y engaños y plazos perentorios. Es tiempo de una democracia participativa, de abrir verdaderamente nuestra casa al tiempo. Merecemos un trato respetuoso, nuestra dignidad y derechos no están en venta.

Ante la negativa de retractarse, según consta en la comunicación enviada el 9 de abril, nos negamos a consentir o aceptar condición inexorable para que la Universidad proceda a la suspensión del programa. Nos dejan sólo el camino de la resistencia, de concitar la solidaridad de nuestra comunidad universitaria y de todas las comunidades universitarias y de educación superior hermanas, así como recurrir a los recursos legales vigentes para defender nuestros derechos como trabajadores universitarios.

Atentamente
Solidaridad Jubilados UAM”.

Concluida la lectura, el representante de la DCSH de la Unidad Azcapotzalco consideró delicados algunos de los comentarios emitidos en la carta. Sobre todo, parecía importante conocer cuál era la institución que tendría a cargo la administración de estos recursos y precisar los rubros que se incluyen en los estudios de mercado, porque el Dr. Ronzón aclaró que eran los de siniestralidad y riesgos, ya que eso podría abrir un espectro gigantesco, pues sería fácil que muchas de las personas jubiladas presentaran ya una salud precaria al acogerse a este programa. Entonces, era fundamental que se conocieran las razones que desataron este cambio de situación.

El representante de la DCSH-X, agradeció que fuera atendida la preocupación de los y las profesoras del Departamento de Política y Cultura; sin embargo, aún había una pregunta que exponer ante el Colegio Académico, y era en términos de conocer la tarifa preferencial de gastos médicos mayores por parte de la aseguradora, y si existían condicionamientos para las jubiladas y los jubilados tanto de la UAM como de la propia aseguradora, con objeto de que ellos tengan la seguridad que se les mantendrá esa prerrogativa.

Asimismo, el representante de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Lerma, coincidió en que las y los profesores que se avinieron a este acuerdo no fueron beneficiados como correspondía y tal situación repercutía en el asunto de la renovación de la planta docente, que fue el

propósito original. A pesar de ello, prosiguió, no parecía ser el momento conveniente para un ejercicio de reflexión o de una autoevaluación que era inviable en ese instante. Ahora bien, dijo, a las y los profesores que ya no son tan jóvenes, de igual manera les gustaría saber si a futuro tendrán acceso a este beneficio que se ofreció a las y los profesores recién jubilados.

Acto seguido, a solicitud del Dr. Soto se otorgó el uso de la palabra al Dr. Hugo Aboites, profesor de la Unidad Xochimilco, quien enfatizó que los académicos y las académicas de la Universidad veían esta situación como un problema general. Es decir, se presentaba en el caso de estas 46 personas, pero preocupaba a todos cuáles serían las perspectivas a futuro en términos de jubilación, pues será inevitable que algún día cada uno enfrentará esa decisión.

En otro sentido, advirtió que había escuchado durante la discusión expresiones improcedentes, como la de que algunas personas del sector de académicos ya no son personal activo, o bien, que se busca continuar el crecimiento de la calidad docente y para ello debe renovarse la planta académica, porque tal situación, desde su punto de vista, podía ser precisamente al contrario.

Tampoco era adecuado mencionar que uno de los imponderables de la suspensión de este programa, era que la Universidad no obtenía suficientes recursos propios al no salir al mercado, en el sentido de que entonces el destino de los derechos de los trabajadores está determinado por la presencia o no de la Institución en el mercado con venta de servicios, diplomados, cursos, investigaciones, acuerdos, convenios, etcétera.

Lo anterior, recalcó, provocaba una situación grave por la cuestión de la legitimidad planteada en el texto leído por una profesora, ya que dicha

legitimidad involucra al Rector General, pero también a la Institución que, a través de un funcionario, lleva a cabo un compromiso vitalicio que debía respetarse. De hecho, este incumplimiento contrastaba, por ejemplo, con lo acordado por el Colegio Académico en cuanto a la posibilidad de mantener la BRCD en ciertos casos a profesores y profesoras enfermos, lo cual es valioso de parte de la Universidad; por eso resultaba inexplicable que en el caso de las y los profesores jubilados se despreocupara de ellos.

En tal virtud, admitió, la idea de que la ciencia y la tecnología deben plantearse igualmente en términos del humanismo, se refleja de manera muy clara en la iniciativa de la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnología e Innovación, donde todos esos términos distintos se conjugan, y es un llamado a las instituciones, al pueblo de México, así como a los científicos, de forma especial, a que no se olviden de ese factor humano, el cual no había sido suficientemente considerado en las intervenciones efectuadas hasta ese momento, mucho menos como un elemento clave para las decisiones.

Al referirse a otros problemas concretos, mencionó que, desde su perspectiva, nunca se planteó como una probable solución y previsible escenario ante la falta de recursos, lo que la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos establece en cuanto a que sólo es posible gastar dinero si se tiene una cláusula en el CCT que señale la obligación de jubilar a los trabajadores en determinados montos, según se acuerde con el titular representante de los trabajadores de la Institución, en este caso el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).

Por tal razón, opinó, lo procedente hubiera sido llamar al Sindicato para discutir un proyecto bilateral de jubilaciones que permitiera a la Universidad financiarlo con base en las aportaciones para remuneraciones y no sólo con los recursos propios. De hecho, recordó, desde hace algunos años se pactó en la cláusula

202 del CCT, la obligación de ambas partes de contribuir a la creación de un fondo de jubilación; por tanto, ya existe la figura jurídica y sólo faltaría crear acuerdos concretos para darle solidez.

Otro problema, dijo, consistía en que no acababa de entenderse la razón para utilizar sólo recursos propios y tal vez la solución sería en los términos que había señalado.

Una cuestión más que consideraba importante resaltar, era que se aludía a la Ley General de Educación Superior como una limitación legal en este asunto y que pueden verse mermados los recursos de la Universidad, porque está relacionada con la gratuidad y, por ello, dejarían de recibir alrededor de 60 millones de pesos correspondientes a ingresos propios no adecuados. Sin embargo, eso era erróneo porque, incluso en el artículo 64 de dicha Ley, se plantea la creación de un fondo federal especial, lo cual significaba que en el momento en que la Universidad fuera gratuita, habría la obligación de que, a partir de ese fondo federal especial, se le aportaran 60 millones anuales para compensar los ingresos que ya no recibiría. Esto, señaló, sería muy interesante porque ninguna persona retirada desearía que su pago mensual por jubilación dependiera de las cuotas del alumnado.

Otra problemática, indicó, se vinculaba con la indefensión, pues hasta esa fecha las y los jubilados actuales o futuros de la Institución, no tenían muchas posibilidades de apelar a algún órgano externo de financiamiento respecto de este asunto. Incluso, la Defensoría de los Derechos Universitarios, en su reglamentación expresamente excluye las cuestiones laborales. Por ello, prosiguió, era necesario anclar estos recursos a acuerdos bilaterales para que, como institución de educación superior pública y no como trabajadores o sindicato, puedan acceder a tribunales y hagan respetar los acuerdos por parte de los proveedores de los recursos públicos para la Universidad.

Para tal efecto, concluyó, era fundamental crear espacios de diálogo no sólo con las 46 personas aludidas, sino con la totalidad de integrantes del sector académico, a fin de darles una perspectiva real a futuro y mantener la solidez institucional fincada en acuerdos que deben respetarse.

A continuación, la representante del personal académico de la DCBI-I opinó que el Colegio Académico se encontraba ante una situación muy complicada, y llamó la atención sobre el hecho de que desde la comunicación emitida en la página principal de la Universidad donde se informa de la propuesta, se incluye la palabra “adicional” a las 21 mensualidades de 25 mil pesos entregadas, como para demostrar lo dadivosa que puede ser la Institución, pero esos recursos constituyen algo a lo que el personal académico jubilado tiene derecho.

De igual forma, le parecía desafortunado recalcar que esas personas ya no son trabajadores de la Institución, pues todos tienen claro que ya no forman parte del personal académico de la Universidad. Ahora bien, dijo, desde el momento de ingresar a la Institución, cada persona sabe las condiciones de jubilación al estar adscritos al sistema del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que, en su momento se apegaba al décimo transitorio, ya que quienes han sido contratados en los últimos años lo hacen por medio de afores; entonces, de alguna manera cada quien es responsable de crear su propia historia. Aunado a eso, durante muchos años la Universidad estuvo imposibilitada para favorecer las condiciones de jubilación.

Es hasta 2018, recordó, cuando se plantea una posibilidad para 50 integrantes del personal académico que asumieron su jubilación con una expectativa y

ante quienes la Institución hizo un compromiso, aunque después ese número quedó en 46 personas.

Dada la situación, desde su punto de vista, no se hacía una buena defensa de la autonomía universitaria y, si bien era entendible la problemática de diferenciar los recursos propios, existían otros adecuables que podrían utilizarse en su momento para responder a este compromiso que como Universidad se asumió. Sin embargo, debía tenerse cuidado porque diez universidades estatales han sufrido en poco tiempo una quiebra institucional por comprometerse a realizar una jubilación dinámica.

Tampoco podían depender de lo establecido en la Ley General de Educación Superior, como sugería el Dr. Aboites, y esperar a que se otorguen recursos federales para tomar decisiones, porque seguramente esos recursos se aplicarán como la Federación lo considere conveniente en los siguientes años. Ahora bien, recalcó, era entendible que el Rector General no quisiera dejar problemas y hubiera planteado una salida, pero a futuro la Universidad puede caer en una situación grave, pues deberá cumplir con lo que le corresponde pagar.

A petición de la Dra. Bravo, se otorgó el uso de la palabra al Dr. Luis Bueno, profesor de la Unidad Iztapalapa, quien dio lectura a un texto donde expone sus comentarios respecto a la situación del programa temporal para la renovación de la planta académica, el cual se transcribe a continuación:

“La emergencia sanitaria generada por el COVID-19 y por la cual la autoridad sanitaria federal decretó desde marzo de 2020 la suspensión inmediata de todas las actividades no esenciales en los sectores público, social y privado, ha impedido a la Universidad autogenerar los recursos suficientes, en los términos planteados. Comento que, si esto es así, entonces se puede suponer que la Universidad estará generando estos recursos propios una vez superada la emergencia sanitaria, a menos que la declaremos eterna, usurpando

funciones que no nos corresponden, pero que sí corresponden a la autoridad sanitaria.

Cito de nuevo: la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, en el artículo 54 prescribe que los entes autónomos, así como las dependencias y entidades que, por cualquier motivo conserven recursos, incluyendo los rendimientos obtenidos, deberán reintegrar el importe disponible a la Tesorería de la Federación dentro de los 15 días naturales siguientes al cierre del ejercicio, con la prohibición expresa de realizar erogaciones al final del ejercicio con cargo a ahorros y economías del presupuesto de egresos que tengan por objeto evitar el reintegro de recursos.

Pues comento que, con toda claridad, no se están prohibiendo las erogaciones en el trayecto del ejercicio; si acaso se están prohibiendo al final del ejercicio. Vuelvo a citar la propia Ley en el artículo 2, fracción III, define ahorro presupuestario, como los remanentes de recursos del presupuesto modificado una vez que se hayan cumplido las metas establecidas. Comento que, de nueva cuenta, como todo reglamento, no se puede oponer a la ley que se reglamenta, por lo que los remanentes y sus rendimientos claramente están referidos al periodo final y no al trayecto del ejercicio.

La UAM no está obligada a no ejercer el subsidio en el trayecto del ejercicio, incluido sus rendimientos. Vuelvo a citar: la Constitución Federal en el artículo 127, fracción IV, estatuye que no se concederán, ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, sin que éstas se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

Comento que entonces, con la Constitución, se está aludiendo, además de los recursos, al contenido o naturaleza de los recursos en cuestión. Es decir, la dimensión laboral del problema, el de las pensiones. En tal caso, la Constitución prohíbe de manera exhaustiva y universal, todo tipo de pagos por jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, que no se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato o condiciones de trabajo.

Lo mismo señala la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, del 5 de diciembre de 2018, a la que se alude. No podría ser de otra manera, siendo una ley reglamentaria inferior a la Constitución.

La norma constitucional a la que se alude, es previa al Programa de Renovación de la Planta Académica, por lo que el propio acuerdo del Rector no se ajusta a la norma constitucional. La Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos es posterior al acuerdo del Rector, pero ya pasaron más de dos años y la administración de la UAM no ha dado los pasos necesarios para pactar con el Sindicato, titular del contrato, lo procedente en

este tema para su incorporación al propio Contrato Colectivo de Trabajo, como concreción de lo previsto en el convenio de pensión complementaria, pactado con el SITUAM en 1996.

Lo mismo puede decirse al respecto de la Ley Federal de Austeridad Republicana; en este caso, ya se cumplió más de un año con esta omisión de la legalidad.

Entre paréntesis, quiero señalar que el aparato jurídico de la UAM, cuando se expidió aquella ley que hablaba de las remuneraciones y citaba como tope el salario del propio Presidente, alegó frente al argumento oficial que, efectivamente y de manera correcta, no somos servidores públicos.

El Programa de Renovación de la Planta Académica, ni sus fondos, están cubiertos por la ley ni por decreto legislativo. Existe un convenio, insisto, derivado del Contrato Colectivo de Trabajo, firmado entre la UAM y el SITUAM desde 1994, y ratificado varias veces, que prevé la constitución de un fondo complementario de pensiones, pero el Programa de Renovación de la Planta Académica, ignoró al Contrato Colectivo y a los actores que lo suscriben, para poder darle vida a este programa con el amparo del propio Contrato.

La propia Ley Federal de Austeridad Republicana de diciembre del 2019, en alusión a las pensiones y regímenes especiales de retiro o de separación individualizada colectiva, como es el caso de este programa del Acuerdo 14/2018, prohíbe el ejercicio del gasto para esos efectos, a menos que se encuentre prevista en la ley o en el Contrato Colectivo. El Contrato Colectivo sí lo prevé, pero el programa específico ignoró hasta ahora lo previsto en el Contrato.

Por otro lado, efectivamente la Ley General de Educación Superior prevé la gratuidad, pero se habla de una gratuidad muy limitada, en la medida en que se preserva el imperativo de las instituciones de educación superior públicas, de encontrar fuentes adicionales de financiamiento ante la insuficiencia del subsidio público para un ejercicio pleno de la autonomía constitucional. En el caso de las instituciones autónomas, es aquí donde la autonomía elevada a rango constitucional en 1980, se muerde la cola cuando no se garantiza su pleno ejercicio con recursos que obligatoriamente deben otorgar los gobiernos de manera suficiente, incondicional y oportuna.

Es aquí donde los titulares de las universidades autónomas deberían justamente hacer uso de la autonomía para exigir que el dinero que se dejará de percibir por la gratuidad de los servicios sea repuesto por el Gobierno. Es aquí donde los titulares de las universidades deberían justamente ejercerla para administrar libremente sus recursos, para renovar en este caso la planta

académica, entre ellos los otorgados por el Gobierno, en lugar de usarla para lesionar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores universitarios, especialmente de los académicos, en materia de ingreso, promoción y estabilidad laboral.

Resulta inmoral utilizar la gratuidad limitada de la Ley General de Educación Superior, para explicar la cancelación del Programa de Renovación de la Planta Académica, como si se quisiera concluir que la condición para la pensión digna, es la comercialización de los servicios, la venta de la educación. Es tan inmoral, como recurrir ahí sí, a la defensa concertada con todos los rectores de la ANUIES, de una autonomía de carácter feudal, para oponerse a los legítimos intentos de cambiar las leyes orgánicas en un sentido democratizador, como ha sucedido en el caso de varias universidades autónomas de algunas entidades federativas.

Por otra parte, debe quedar claro de dónde provienen los recursos para sostener el Programa de Renovación de la Planta Docente, cuáles son las fuentes concretas y en qué proporción participan, pero, por si fuera poco, la afirmación que aparece en el comunicado, no resulta del todo cierto. Convendría, insisto, tener claridad sobre la procedencia de los recursos para sostener el programa, tanto en lo que toca a la pensión complementaria de 25 mil pesos, como para las plazas de nueva creación.

En ese mismo rumbo, procede la mayor transparencia en el uso de los recursos liberados por los profesores titulares C, sujetos de este programa. En otras palabras: ¿qué se hace con el dinero del salario de estos profesores, con su prima de antigüedad similar al monto del salario y con las becas y estímulos que dejarán de percibir una vez jubilados?

Son este tipo de recursos y no los provenientes de los servicios que ofrece la UAM, los que, con toda seguridad, son los utilizados para financiar las nuevas plazas de mucho menor salario, por ser de menor categoría, sin prima de antigüedad y sin becas ni estímulos, al menos durante cierto periodo y seguramente para soportar los pagos de la pensión complementaria de 25 mil pesos por profesor. Lo mismo se puede preguntar sobre los recursos que se liberan en los casos de los profesores que se jubilan, aun sin disfrutar de esta pensión complementaria.

Conclusiones y propuestas:

- 1.- Urge que la UAM atienda de manera inmediata con el titular de las relaciones laborales, los casos de los profesores afectados por la cancelación de este acuerdo. Obviamente, para restablecer su vigencia, pero ahora en la

certidumbre del acuerdo bilateral con su incorporación al Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Utilizar los recursos liberados con los montos de becas y estímulos, la prima de antigüedad y los salarios de los profesores titulares C sujetos del programa, para favorecer la estabilidad en el empleo de los profesores temporales, mediante acuerdo que se celebre con el SITUAM, en respeto del marco legislativo universitario y contractual.

3.- Urge que, en la mesa de la bilateralidad junto con el SITUAM, se pague la deuda a los trabajadores académicos y administrativos, dándole contenido al convenio de pensión complementaria.

4.- Tomar como punto de partida el propio Acuerdo 04/2018, pero ahora pactado con el Sindicato, incorporado al Contrato Colectivo y ampliado al sector administrativo.

5.- Ampliar el universo de beneficiarios a todas y todos los trabajadores académicos y administrativos que en el futuro cumplan con los requisitos.

6.- Para el mediano plazo y como una solución de fondo se requiere:

a).- Actualizar la Ley Orgánica de la UAM para hacerla compatible con la ubicación de las relaciones laborales en el apartado A del 123 constitucional y como debió hacerse desde 1980.

b).- Trasladar la temática de la seguridad social de las pensiones incluidas y como lo permite la propia Ley Federal del Trabajo en el capítulo dedicado a las universidades e instituciones de educación superior autónomas, ubicadas en el apartado A, lo que supone trasladar nuestra cobertura de seguridad social del ISSSTE al Seguro Social, lo que supone además, elevar de manera significativa el monto de las pensiones en el límite superior”.

Una vez concluida esta participación, a solicitud del Dr. Soto se concedió nuevamente la palabra al Dr. Aboites, quien indicó que deseaba hacer una pregunta sobre el presupuesto de ingresos de 2021. En ese sentido, dijo, se reportaba para ese año que los ingresos propios eran del monto de 52.9 millones de pesos y, sobre esa base, la pregunta fue: ¿en qué se gastaría esa cantidad de ingresos propios adecuables, si se tenía en cuenta que el costo de las pensiones de las 50 personas jubiladas era de 15 millones al año?

Bajo esa lógica, consideró importante examinar si existían gastos en ese rubro que fueran prioritarios a las pensiones, porque el monto disponible, aún en la pandemia, parecía suficiente; incluso, para pagar varias veces los 15 millones anuales de la pensión de estas personas.

Con objeto de responder las preguntas y atender los comentarios expresados, se cedió la palabra al Dr. Rodríguez Viqueira, quien, de principio, enfatizó que esta propuesta surgió del propio personal académico, como un reclamo hecho desde 2010, a fin de encontrar una forma para el retiro digno. Así, esta comisión integrada por el Rector General con varias profesoras y profesores, se esforzó por encontrar una alternativa, pero la formuló en un contexto radicalmente distinto al actual, donde el programa parecía ser factible.

Por supuesto, admitió, todo el personal académico de edad avanzada desea un retiro digno después de más de 40 años de trabajo; sin embargo, por las razones explicadas, la Universidad no contaba con la posibilidad de hacerlo y, a eso se aunaba, que en México no existen buenas condiciones de retiro en el sector público; por tal razón, se buscó una alternativa a la jubilación y se pensó en el programa temporal para la renovación de la planta académica, por medio del cual se preveía destinar ciertos recursos para esa renovación y no tanto para otorgar una jubilación.

Lo anterior, añadió, no significaba que las personas dejaran de ser importantes al jubilarse para la Universidad, pero todas deben tener derecho a acceder a servicios de salud, así como a un retiro digno, aun cuando no se trataba de un problema aislado de la Institución, sino del país que no tiene esas condiciones.

Por su parte, el Abogado General recalcó que al referirse a dos condiciones centrales del Acuerdo 14/2018 del Rector General en su intervención anterior,

dijo que la primera de ellas consistía en contratar a la institución que se encargaría de realizar las aportaciones a cada persona beneficiada del programa y a establecer las condiciones administrativas en que llevaría a cabo esa labor, porque para efectos legales, las personas retiradas ya no guardan un vínculo legal con la Universidad.

Desde luego, añadió, lamentaba que la situación fuera así, pero la parte legal es irrefutable, y al retirarse la persona no puede mantenerse la condición de pago, entonces, para evitar una afectación mayor a quienes se jubilan, se asumió un programa temporal que en ese momento era imposible sostener.

Para responder la pregunta de cuál institución tenía a cargo este programa, reiteró la dificultad que se tuvo para contratarla y, si bien existió un acuerdo previo entre una institución y la Universidad, no pudo concretarse el convenio.

Por otro lado, resaltó que coincidía con algunos comentarios del Dr. Aboites, por ejemplo, que los trabajadores de la Universidad no son servidores públicos, o al menos no todos y, al respecto, desde hace algunos años se ha iniciado una defensa contra las autoridades con relativo éxito, porque no depende solamente de unas cuantas instituciones, sino del conjunto de las universidades autónomas del país.

En ese sentido, prosiguió, ya existen diferentes criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), varios de los cuales apoyan que no todas las personas que trabajan en una universidad autónoma son servidores públicos. Por supuesto, también existen opiniones en cuanto a la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, pues no es el título de la norma el que rige, sino la materia misma de esa Ley, donde se alude de manera específica a las universidades autónomas, pero también al ámbito personal y

al material, lo que debe considerarse para determinar si esta Ley aplica o no a la Universidad.

Esa defensa llevada a cabo por varias universidades en el ámbito legal, añadió, ha tenido una respuesta, incluso por parte del propio Congreso de la Unión. En tal virtud, ese conjunto de instituciones ha señalado en algunas ocasiones que determinadas leyes no les eran aplicables por cuestiones de orden técnico y, con el paso del tiempo, esas disposiciones se han modificado. Un ejemplo de ello, dijo, es la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, donde ciertos apartados aluden expresamente a las universidades autónomas.

Al respecto, aclaró que legalmente en este tipo de casos no podía anteponerse la fracción VII del artículo 3 Constitucional, porque hasta 1996 las universidades autónomas tenían un margen amplio de decisión y no eran cuestionables sus resoluciones; incluso, los acuerdos de sus órganos de gobierno no podían ser combatidos en juicio de amparo. Sin embargo, en ese año, a propósito de un juicio promovido por un profesor de la Universidad Michoacana, la SCJN resolvió aún más allá de lo que esa persona pedía y acordó que las decisiones que tomaran dichos órganos sí podían ser combatidas. Ante ello, hubo una reacción importante de las universidades, entre ellas de la UAM y, si bien se llevaron a cabo varias reuniones con la SCJN, ya no hubo manera de cambiar ese decreto.

Por supuesto, señaló, eso derivó en que ahora las resoluciones de las comisiones dictaminadoras, de los consejos divisionales y demás órganos de la Universidad, sobre todo cuando se aplican medidas administrativas para sancionar, son combatidas en un juicio de amparo y lleva a la Institución a

atender las obligaciones que le indica la SCJN, estipuladas en las leyes mencionadas.

Aunado a lo anterior, y a propósito de los grandes problemas que enfrentan las universidades públicas en los últimos tiempos, estaba el asunto de las auditorías, pues a partir de que la Universidad de Tamaulipas fue la primera en combatir el hecho de ser auditada vía el amparo, la SCJN resolvió que las instituciones públicas de educación superior sí son auditables.

Ahora bien, dijo, en una intervención se preguntó por qué no se exploró la posibilidad de pactar con el Sindicato alguna solución a esta problemática, y la respuesta es que desde hace varios años se tiene un conjunto de acuerdos que se acercan a la resolución de este conflicto; sin embargo, no ha podido concretarse nada, ya que después de discutirlos quedan sólo en tareas asignadas a grupos de trabajo encargados de desarrollar algunas metodologías que no se concluyen. Además, no podría pactarse sin considerar que esto se vincula con una cuestión de recursos, y tampoco podría hacerse un planteamiento sólo para 46 personas, sino debe ser algo más general y, al menos por el momento, la Universidad no contaba con las condiciones necesarias.

Entonces, reiteró, dadas las condiciones prevalecientes, sería difícil encontrar un programa adecuado por todo el conjunto de disposiciones normativas que deben observarse; en tal virtud, se pensó en un acuerdo del Rector General y, lo que se haga, debe ser de manera obligada con recursos propios porque en el artículo 127 constitucional se señala una prohibición expresa para crear este tipo de pago complementario de retiro con recursos fiscales.

Desde luego, indicó, la Institución había proyectado una condición para efectuar este pago con recursos propios, pero a finales de 2019 se les señaló

que eso ya no procedía y lamentablemente no podían acogerse al principio legal de aplicar de manera retroactiva la ley, porque la ley ya estaba, en consecuencia, se limitó la libertad de las universidades para administrar su patrimonio. Por ejemplo, a principios de 2017, se tomó una decisión institucional, como lo hicieron casi todas las universidades, de sujetarse a la Ley General de Contabilidad Gubernamental que, a su vez, está conectada con la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, cuyas disposiciones obligan a la Universidad a proceder de esta manera como resultado de las presiones por parte de las autoridades.

En cuanto a la Ley General de Educación Superior, explicó que la fuente de recursos propios de la Institución podría verse minada en un futuro cercano, pues si bien esta Ley ya fue aprobada por ambas cámaras, no se ha decretado; sin embargo, en la misma se señala que las universidades públicas llegarán paulatinamente a la gratuidad y se les reintegrarán fondos que compensen esa situación, pero tampoco podrán considerarlos porque se tratará de recursos fiscales.

Por último, resaltó que la Universidad no se negaba a mantener el diálogo para buscar una salida a este problema que enfrentaba la planta académica, pero todos debían estar abiertos a encontrar soluciones que brinden certeza.

Por su parte, el Dr. Ronzón se refirió a la pregunta sobre una posible tarifa preferencial en términos del seguro de gastos médicos mayores y, al respecto, lo único que podía mencionar era que el ofrecimiento de la Universidad se basaba en lo regulado por la contratación y negociación del seguro establecido en la póliza para sus trabajadores activos, tanto administrativos como académicos, en cuyas bases de licitación establecidas para la contratación, se comprende al personal jubilado de la Institución que deseara acogerse a esa posibilidad.

Se trataba, aclaró, de una tarifa preferencial manejada en el mercado en que se mueven las aseguradoras respecto a los seguros de gastos médicos mayores y tenía la característica de ser para el afiliado y su cónyuge. Ahora bien, añadió, lo que se establece en esas bases de licitación, son los mismos beneficios que para la población activa de la Universidad y la única diferencia es que el cobro se hace directamente al trabajador jubilado.

Por supuesto, dijo, esta negociación que se tiene con las aseguradoras, así como la contratación correspondiente, se realiza con base en la reglamentación respectiva, que en este caso es el Reglamento para las Adjudicaciones.

Al respecto, resaltó, en las negociaciones con las aseguradoras, no solamente se había obtenido una tarifa preferencial, sino que las modalidades también podían ser especiales en comparación a una contratación de manera individual, para que las jubiladas y los jubilados pudieran acceder al seguro, aun cuando no todas las personas que se acogieron al acuerdo del Rector General quisieron contratar este seguro de gastos médicos mayores, pero varios ya habían expresado su interés en regresar a esa oportunidad.

En ese sentido, concluyó, la Universidad se contactó con algunas aseguradoras y estaban abiertas a negociar esta nueva posibilidad que tendrá la UAM en este rubro, para reconocer la antigüedad del personal jubilado y puedan ofrecerles condiciones favorables.

En su intervención, el Dr. Comas expuso tres puntos que consideraba importantes sobre este asunto. El primero, dijo, lo haría a partir de una visión estrictamente personal; el segundo se vincularía con la situación UAM y, el tercero, sería sobre las cuestiones presupuestales.

Entonces, añadió, en primer lugar deseaba manifestar al Colegio Académico que el día 1 de mayo sería un jubilado más de la Universidad y, desde ese punto de vista, había reflexionado cómo ayudar a resolver el problema de la jubilación, lo cual haré a través de firmar todo manifiesto en contra de la resolución de la SCJN de asignar una jubilación de 10 Unidades de Medida y Actualización (UMA) y no de 10 salarios mínimos.

Por tal razón, señaló, se alió con quienes habían reconocido que el problema jubilatorio no era de una sola institución, sino a nivel nacional, mismo que comenzó a partir de finales de la década de los años noventa, cuando se fijó el tope máximo de jubilaciones para el ISSSTE en 10 salarios mínimos, después de lo cual se crearon las afores y el décimo transitorio, con lo que desde hace más de veinte años, las autoridades que han estado a cargo del país en los diferentes sexenios, refutan todo lo referente al programa jubilatorio.

Por lo expuesto, en su opinión no se trataba de un problema institucional, sino nacional, a pesar del cual desde hace varios años, muchas trabajadoras y trabajadores han tenido que decidir si se quedan en el décimo transitorio o se incorporan a una afore para crear una hoja de ruta que les permita un futuro más o menos digno.

Este problema, resaltó, no surgió en 2021, pues la mayoría de quienes estaban próximos a jubilarse ya lo conocían; a pesar de ello, la Universidad enfrentaba en ese momento una situación difícil, cuyos antecedentes están en el impacto de lo que significó en algunas instituciones universitarias, proponer y activar una jubilación dinámica que, en el corto plazo, llevó a un conflicto con la base laboral activa, debido a que ya no se podían pagar salarios como tal, porque ese tipo de jubilación absorbía la mayor parte del presupuesto.

En ese contexto, recordó que en la Universidad, al presentarse el presupuesto cada año al Colegio Académico en el mes de diciembre, puede observarse que casi las tres cuartas partes del mismo se integran al capítulo 1000, es decir, a salarios; mientras que un poco más del 25% restante, se mueve entre los capítulos 2000, 3000, 4000, 5000 y 6000.

El segundo punto, explicó, se relacionaba con algunas propuestas que se han formulado últimamente en términos de refundar la UAM, lo cual significaría cambiar su Ley Orgánica; sin embargo, era fundamental tener presente que ese ordenamiento sólo puede reformarlo el Congreso de la Unión, donde la Universidad tendría que participar y proponer lo que se desea cambiar.

Desde luego, subrayó, a partir de diferentes problemas y programas que han alterado la jubilación, se pensó en una solución que desde hace tiempo se había solicitado por una gran parte de la población académica, al advertir que la UNAM contaba con un programa compensatorio para quien deseaba jubilarse, y que el Colegio de México tenía uno similar. Incluso, algunas instituciones que no son autónomas, mantienen ciertas prestaciones, como el seguro de gastos médicos a precios preferenciales pagado por el personal que se jubila.

En su caso la UNAM, abundó, logró capitalizar una cifra con recursos propios que le permite mantener el programa compensatorio, a partir de hacer un gasto de uno y tener un capital de inversión de aproximadamente 2.73. En el caso del Colegio de México, fue la misma comunidad de académicos y académicas la que decidió prepararse para enfrentar el futuro con una compensación que les permitiera tener un retiro más digno.

Las modalidades descritas, aclaró, no se habían considerado en la Universidad porque en un principio se trabajó para crear un programa temporal para la renovación de la planta académica, basado de manera fundamental en un diferencial netamente matemático o estadístico; sin embargo, las condiciones internas y externas, así como las diferencias en las decisiones de los 58 departamentos académicos en cuanto a las convocatorias de plazas, ya que algunos no convocaban para el nivel de asociado C, sino que buscaban otros niveles, llevó al programa a un punto de inflexión que lo distorsionó, y era donde estaban ubicados en ese momento.

Ahora bien, para abordar el tercer punto, debía recordar que a partir de 2016, a solicitud del Patronato, la Universidad quedó incorporada a la Ley General de Contabilidad Gubernamental, que está en estrecha relación con la Ley de Presupuestación y Responsabilidad Hacendaria, donde fundamentalmente el artículo 5 señala la posibilidad de realizar transferencias entre capítulos sin modificar el monto original.

Por otro lado, prosiguió, la situación presupuestaria como se expuso al Colegio Académico en diciembre del año anterior, enfrentaba el hecho de que el capítulo 1000 absorbe la gran mayoría de los recursos de la Institución y queda un poco más del 25% para distribuir entre los cinco capítulos restantes que incluyen las obras.

En esa ocasión, subrayó, se comentó que los recursos propios no adecuables habían disminuido un 19.92%, lo cual llevaba a la Universidad a tener que recalibrar el subsidio federal. En ese tenor, también se dijo que, debido a la situación de la emergencia sanitaria, de igual forma habían disminuido los recursos por ingresos de educación continua, librerías, cafeterías y recursos de otra índole.

Entonces, advirtió, además de estar ante un estado crítico desde el punto de vista presupuestal, debía cumplirse con el marco normativo externo, pues como institución pública federal, la Universidad no podía ser ajena a las leyes federales.

Frente a todo eso, reconoció, la Universidad se encontraba ante un diferencial programado que no pudo mantener; una situación externa que distorsionó la realidad existente en diciembre de 2018; una orientación interna en cuanto a la renovación de la planta académica que en algunos casos disminuyó el diferencial; un problema relacionado con los recursos que la Institución podría destinar a ese programa de renovación, más el aumento sustancial a los servicios desde marzo de 2020.

Aunado a lo anterior, afirmó, debían sumar lo efectuado después de la huelga de 93 días, la pandemia, los cambios de calendarios, los apoyos brindados al alumnado de licenciatura, y para que los de posgrado pudieran mantenerse en sus trabajos terminales y no perder la beca del Conacyt. Así también, la ayuda que se otorgó mediante una beca en especie al alumnado de menores recursos, consistente en tabletas y tarjetas para seguir su programa educativo a distancia.

Como resultado, indicó, la Universidad enfrentaba una situación impactante, vinculada con el grupo de personas que quedaron dentro del programa de renovación de la planta académica, porque en breve se sumarán otras profesoras y profesores, que serán casi el doble de los registrados en ese momento, quienes no recibirán ningún tipo de compensación adicional por estar jubilados.

En ese sentido, dijo, también debía comentar que el programa comenzó a mostrar dificultades operativas desde los primeros meses, pero que cada vez

eran más complejas y, por tal razón, desde 2018 fue imposible volver a convocar para un programa como este. No obstante, opinó, la problemática podía abordarse en dos sentidos. Uno, era mirar al futuro no inmediato, donde quizá el Congreso de la Unión podría modificar la Ley Orgánica de la Universidad y, otro, analizar en una sesión del Colegio Académico cuál es la responsabilidad que cada quien debe asumir. Además de eso, considerar que habrá posturas individuales en desacuerdo con lo que este órgano colegiado decidiera sobre lo que llaman la nueva realidad.

Esa nueva realidad, aclaró, significaba repensar la Universidad y adecuarla a los cambios, siempre con la reflexión por delante, con objeto de mantener tanto la viabilidad financiera y presupuestal, como la académica y el compromiso que se tiene ante el país de formar profesionales de calidad en licenciatura y posgrado.

Al concluir esta intervención, el Presidente informó que habían transcurrido tres horas de sesión y propuso continuar por tres horas más o hasta agotar este punto, lo cual se aprobó por mayoría.

Acto seguido, el Secretario se refirió a algunos temas que atañen a la Universidad y al propio Colegio Académico. Por principio de cuentas, sobre la autonomía consideró que debía reafirmarse que todos los principios vinculados a la misma, los refrenda la Institución y, en lo particular, siempre ha sido una guía. En ese contexto, agregó, la parte donde se establece que el Estado debe proveer recursos suficientes para que las instituciones de educación realicen sus funciones sustantivas, es crucial, y es un punto que se ha defendido ante todos los ámbitos de la SHCP y demás instancias competentes.

Al respecto, resaltó la capacidad de interlocución que el Rector General de la Universidad había mantenido con la SHCP y con la Auditoría Superior de la Federación, en especial después de un antecedente inmediato conocido por el Colegio Académico, cuando en 2015 y 2016 se practicaron auditorías a la Institución, cuyo resultado fue un pliego de observaciones que después se tradujo en procedimientos resarcitorios y sancionatorios en contra de quienes la dirigían en su momento.

Este hecho, subrayó, no debía perderse de vista porque de ahí surgió la importancia de establecer una interlocución con las autoridades para que se recuperara la confianza en la Universidad, pues había quedado muy mal después de haber transitado por esas recomendaciones y, sobre todo, de recibir el pliego de observaciones y de procedimientos resarcitorios, a partir de algo llamado la auditoría forense. Sin embargo, desde 2017 se trabajó en el esclarecimiento de toda esta situación, que finalmente desembocó en la desaparición de esos procedimientos y pudieron utilizarse los recursos pertenecientes a la Institución y que, en su momento, no habían cumplido con la normatividad.

Ahora bien, subrayó, la interlocución también se somete a un proceso de auditoría y, por ello, se siguió la línea a la cual ya se había sujetado la Universidad de la contabilidad gubernamental, lo cual llevó a que ahora el Sistema de Administración Tributaria (SAT) audite la nómina; por tal razón, cualquier pago realizado por la Institución a personas que ya no tengan un vínculo laboral con la misma, tiene consecuencias en términos de la normatividad vigente en la materia.

Asimismo, debía aclarar que los ingresos propios no adecuables están considerados en el presupuesto, por tanto se ejercen y permiten tener mayor

disponibilidad presupuestal para cubrir más allá de lo que son las partidas protegidas.

Para responder a la pregunta de qué pasó con los remanentes del rubro 1000, indicó que éstos debieron regresarse a la SHCP, conforme al mecanismo establecido por la Secretaría de Educación Pública, por lo cual no pudieron utilizarse como se hacía en el pasado.

En términos de la relación bilateral con el SITUAM, titular del CCT, dijo que si bien se alude al acuerdo establecido en 1996, lo que se había hecho en esta administración, fue poner sobre la mesa los resultados obtenidos durante la gestión del Dr. Fernández Fassnacht como Rector General, cuando se integró un grupo de trabajo que, desafortunadamente, se negó a continuar, a pesar de contar ya con un estudio actuarial y una serie de avances. En este caso, resaltó, lo que se pretendía en la parte bilateral, era que, ante la preocupación del SITUAM por el tema de las UMA y los salarios mínimos, se retomara ese trabajo realizado en aquella ocasión en el contexto de la agenda laboral desarrollada con el propio Sindicato.

Por último, mencionó que existía la voluntad por parte de la Universidad de darle continuidad a la discusión, aun cuando era indudable que existían restricciones en la parte financiera y, por ello, resultaba imprescindible revisar los avances existentes, así como otros puntos anotados en la agenda laboral que son de convergencia, encargados por el propio Colegio Académico, como la inclusión en el CCT de la temática de erradicación de la violencia por razones de género y, evidentemente, abordar lo relativo al seguro de gastos médicos mayores para todas y todos los trabajadores administrativos y académicos de la Institución.

II. Renuncia a las comisiones dictaminadoras en las áreas de:

COMISIÓN	NOMBRE	MOTIVO DE RENUNCIA	PERSONA CONVOCADA
Ciencias Básicas	Dr. Alejandro Ramírez Rojas	Por participar en la convocatoria para completar la integración de la Comisión Dictaminadora en el Área de Ciencias Básicas.	
Humanidades	Dra. Rosa Margarita Zires Roldán	Por motivos personales y carga de trabajo.	
Producción y Contexto del Diseño	Mtra. Teresa Arciniega	Ma. Bernal Por nombramiento como Coordinadora de Docencia de la Unidad Azca-potzalco.	Mtro. Armando Alonso Navarrete

- III. Oficio del Dr. Eduardo Salvador Pérez Cisneros, Presidente de la Comisión Dictaminadora en el Área de Ingeniería, en donde informa que el Dr. Jesús Ulises Liceaga Castro fue nombrado Secretario de dicha Comisión.
- IV. Una representante del personal académico solicitó que, en cuanto fuera posible, se le brindara información acerca de cuándo iniciarían los trabajos para las convocatorias a concursos de oposición.
- V. A la pregunta de un representante del personal académico, sobre a qué conclusión podrían llegar como cierre de esta sesión y qué seguiría después de toda la discusión tan compleja y rica que se había dado, el Presidente reconoció que no existía una resolución adicional como tal, además de la determinación tomada por la Universidad, pues no podía avanzar en ningún

otro sentido dada la falta de recursos y porque había condiciones legales por atender.

Al respecto, este profesor consideró fundamental difundir a la comunidad universitaria lo discutido en esta ocasión, con objeto de que tenga conocimiento de lo que ocurría no sólo en la Universidad, sino las circunstancias que se vivían en el país, de cómo el Gobierno entiende la autonomía y las restricciones que enfrentan las instituciones públicas de educación superior.

Además de estimar importante esta sugerencia, el Presidente recordó que la sesión se había transmitido a través de Youtube; sin embargo, pediría a la Dirección de Comunicación Social que incluyera un vínculo en la página principal de la Universidad, para que la comunidad tuviera acceso a esta sesión y se enterara de lo comentado en la misma.

Sin más asuntos generales por tratar, concluyó la Sesión Número 495 del Colegio Académico a las 16:27 horas del día 15 de abril de 2021. Se levanta la presente acta y para su constancia la firman

DR. EDUARDO ABEL PEÑALOSA CASTRO
Presidente

DR. JOSÉ ANTONIO DE LOS REYES HEREDIA
Secretario