



FACULTAD DE QUÍMICA

RESPUESTA AL PLIEGO PETITORIO

26 de marzo de 2021

A nuestra comunidad académica y estudiantil:

La Facultad de Química de la Universidad Nacional Autónoma de México manifiesta su irrenunciable compromiso con el personal docente, pilar fundamental para cumplir con las funciones sustantivas de nuestra Universidad.

En el presente documento, la Facultad da respuesta al pliego petitorio que nos fue enviado por el grupo Estudiantes Organizados de la Facultad de Química el pasado 23 de marzo, considerando que el H. Consejo Técnico nos manifestó su total apoyo en la reunión extraordinaria que tuvo lugar el día de ayer.

Los compromisos que hemos asumido se encuentran resumidos en la parte inicial del texto y las respuestas en extenso a cada petición se ubican en la sección inmediata posterior. Evidentemente, es necesario comprender que la posición de la Facultad no puede rebasar los límites de la Legislación Universitaria de nuestra Institución, por lo que algunas peticiones no resultan viables. Sin embargo, dado que todos y todas coincidimos en resolver a la brevedad la problemática del profesorado de asignatura con algún rezago en sus pagos y la finalización del paro actual, se ha llevado a cabo un esfuerzo importante para explicar las razones en los casos en que no es posible acceder a las solicitudes y comprometernos plenamente cuando se trata de peticiones viables.

La solicitud de la Facultad a toda nuestra comunidad consiste en regresar a nuestras actividades asociadas a la docencia a partir del próximo lunes 5 de abril, continuando las pláticas a que haya lugar en un clima adecuado de trabajo.

En tal contexto, programaremos reuniones con los profesores de asignatura de los distintos Departamentos, para escuchar sus inquietudes, analizarlas y discutir las posibilidades de mejora.



Síntesis de compromisos propuestos, punto por punto, en respuesta al Pliego Petitorio dado a conocer por los Estudiantes Organizados de la Facultad de Química el 23 de marzo de 2021.

0. No habrá ninguna represalia contra los(as) participantes en el actual paro de actividades, se trate de profesores(as) o alumnos(as).

1. Optimizar la evaluación de los y las docentes por parte de las jefaturas de los departamentos y el estudiantado, durante los años en que la o el docente estén acumulando el mínimo de tiempo requerido para solicitar un concurso de oposición abierto.

2. Ampliar los mecanismos de información acerca del ejercicio de los recursos asignados.

3. Optimizar, para reducir los tiempos involucrados, la serie de procesos administrativos internos que conducen a la entrega de los contratos de las y los profesores a la Dirección General de Personal (DGPe).

4. Intensificar la atención al alumnado en relación con los trámites de titulación.

5. Las jefaturas de departamento informarán a las y los profesores de asignatura de la oferta de grupos en los semestres nones y pares. Darán mayor agilidad a la serie de actividades relacionadas con la planeación del siguiente semestre, a fin de informar a las y los profesores de asignatura, con oportunidad, acerca de los requerimientos de grupos en la(s) asignatura(s) que imparte(n). Informar a las y los profesores de asignatura, antes del inicio de cada semestre, de las altas, prórrogas y bajas que el H. Consejo Técnico aprobó.

6. Ofrecer asesoría a las y los profesores de asignatura acerca del desglose de descuentos indicados en el talón de pago.

7. Atender, a través de las jefaturas de departamento, las solicitudes de las y los profesores de asignatura de materiales para mejorar su labor docente.



8. Fomentar el subprograma de Formación de Profesores (121) sujeto a evaluaciones estrictas. Vigilar de manera puntual que se cumpla la prohibición de que existan los llamados “ayudantes de profesor” que no participen en el subprograma mencionado.

9. Las sanciones administrativas, incluida la rescisión de contrato, se aplican de manera inmediata una vez recibida la resolución del Tribunal Universitario. Se reforzará la atención, acompañamiento, resolución y difusión de los casos de quejas formales de violencia de género.

10. La persona mencionada no tiene ni tendrá relación laboral con la FQ. La Facultad incorporará los cambios necesarios con respecto a temas de género y violencia en los lineamientos del subprograma 121 de Formación de Profesores.

11. Se aclara que el personal académico que funge como funcionario imparte el número de horas que le señala el Estatuto del Personal Académico, sin remuneración adicional.

12. Reprogramar los exámenes extraordinarios.

13. Mejorar la evaluación que hacen las y los alumnos del profesorado para, entre otros elementos, decidir sobre la continuidad en la docencia de los(as) profesores(as).



Exposición de puntos:

0. No represalias contra profesores que decidieron y decidan hablar en anonimato, ni en contra del alumnado que está exponiendo los casos, así como también a profesores y alumnxs que apoyen el paro.

- Represalias del tipo despido, reducción de horas/grupos y cualquier otro trato/injusticia en contra de los mismos.

Respuesta.- La Facultad garantiza que de ninguna manera habrá represalia alguna contra los participantes en el actual movimiento, se trate de profesores o alumnos.

Compromiso: No habrá ninguna represalia contra los(as) participantes en el actual paro de actividades, se trate de profesores(as) o alumnos(as).

1. Protección a profesores que tengan antigüedad en la facultad.

- Dicha protección consta de que a partir de que un docente lleve 5 años consecutivos impartiendo clases en el mismo departamento (independientemente de si es la misma materia o exista una rotación entre materias), se le garantice que no experimentará una reducción de horas. Esto dando prioridad a lxs docentes que reciban evaluaciones positivas al finalizar sus cursos.

- Esta protección es independiente a las oportunidades que el concurso de oposición pueda ofrecer.

Respuesta.- El mecanismo para que el profesorado adquiera estabilidad laboral se encuentra descrito en la Legislación Universitaria y no requiere de 5 años de antigüedad: el Estatuto del Personal Académico (EPA) establece lo siguiente, en el párrafo final del Artículo 48: *“Los profesores interinos con 3 años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso”*.

Los profesores de asignatura que cumplen esa condición laboral pueden solicitar el mencionado concurso de oposición al H. Consejo Técnico de la Facultad. Además, el Contrato Colectivo de Trabajo acordado por la UNAM y la AAPAUNAM, en su cláusula 14, señala para todo el personal académico: *“El trabajador académico que, habiendo satisfecho los requisitos académicos establecidos al efecto en el Estatuto del Personal Académico, participe en los concursos que para ingreso o promoción celebre la UNAM, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se le dé a conocer el resultado final del concurso, incluidos los recursos que proce-*



dan. El trabajador académico que no participe en el concurso que solicitó, pierde el derecho al que hace referencia el párrafo anterior.”

En el concurso de oposición abierto (COA) se evalúa principalmente la capacidad técnico-científica y docente, así como los conocimientos acerca de la ubicación y estructura de la asignatura en cuestión y se comparan con los exhibidos por otros(as) posibles participantes. El concurso es abierto para quienes cumplan con los requisitos descritos en la convocatoria correspondiente. En la Facultad el profesorado es evaluado continuamente por parte de las jefaturas de los Departamentos y el estudiantado, durante los años en que la o el docente acumula el mínimo del tiempo requerido para solicitar el COA (3 años).

No está de más señalar que la Facultad está obligada a regirse por el EPA y el Contrato Colectivo de Trabajo.

La variación del número de horas entre un semestre y otro se responde en el contexto del punto 5 del presente documento.

Compromiso: Optimizar la evaluación de los y las docentes por parte de las jefaturas de los departamentos y el estudiantado, durante los años en que la o el docente estén acumulando el mínimo de tiempo requerido para solicitar un concurso de oposición abierto.

2. Dar una mejor difusión (más eficiente, alcanzable y clara) a la comunidad estudiantil y académica sobre el gasto del presupuesto anual que tiene la facultad.

- Debido a la situación actual (pandemia) que enfrentamos, no se hace uso de los laboratorios, y las prácticas de campo están suspendidas, por ello, se necesita transparencia sobre los recursos destinados a los mismos.
- Posibilidad de implementación de mesas de diálogo que se transmitan para justificar dicha repartición de presupuesto.

Respuesta.- En cuanto a la información sobre el gasto del presupuesto anual que se debe proporcionar a la comunidad, la Facultad acata lo dispuesto en el artículo 5º, numeral VII, del Reglamento General de Planeación, el cual señala que la planeación universitaria comprende como instrumento a *“El informe anual de cada entidad académica que presente los resultados del seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas”*.



Por lo anterior, año con año, la Dirección informa a la comunidad los aspectos más relevantes de su gestión, entre ellos la información financiera y presupuestal, la cual puede ser consultada a través de la página de la Dirección General de Planeación UNAM en la siguiente liga:

<https://www.planeacion.unam.mx/informes/#>

Cabe señalar que, de acuerdo con la normatividad universitaria, el presupuesto anual de la Facultad se divide en 1) partidas centralizadas; y 2) partidas operativas. Las primeras son ejercidas directamente por la administración central de la UNAM y abarca a los rubros de i) sueldos, salarios y prestaciones; servicios centralizados tales como luz, teléfono suministro de agua, etc. Por lo que respecta a las partidas operativas, éstas sí son las ejercidas por la Facultad y comprenden a) servicios de mantenimiento a infraestructura y equipo tanto de laboratorio como de cómputo; b) mobiliario y equipo; y c) artículos y materiales de consumo.

Es pertinente mencionar que para el ejercicio de las partidas a, b y c, la Secretaría Administrativa de la Facultad debe cumplir con una serie de políticas y normas tales como la Normatividad en Materia de Adquisiciones, Obras y Servicios (http://abogadogeneral.unam.mx/PDFS/NORMATIVIDAD_MAD/NMAAyS.pdf), y las Disposiciones aplicables para los Procedimientos de Adquisiciones y Arrendamientos de bienes muebles, así como las contrataciones de servicios de cualquier naturaleza, excepto los relacionados con obra (<https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2021/01/210128.pdf>); así como utilizar los sistemas electrónicos institucionales, los cuales verifican en todo momento que se cumpla con la normatividad establecida.

Por último, también resulta oportuno comentar que, dado el carácter experimental de nuestras actividades docentes y de investigación, somos supervisados permanentemente, durante lapsos de varias semanas y hasta meses, por auditores externos de la Auditoría Superior de la Federación y/o por auditores tanto de instancias externas como internas, estas últimas adscritas a la Contraloría de la UNAM a quienes nuestra Secretaría Administrativa debe demostrar el pleno cumplimiento de la normatividad universitaria en el uso de los recursos.

Por cuanto se refiere a la afirmación de que al no realizarse prácticas y ejercicios experimentales nos están sobrando numerosos recursos, es preciso tomar en cuenta que hemos continuado adquiriendo material y equipo para el fortalecimiento de los laboratorios de licenciatura, el apoyo a la investigación y destinando algunos montos para contribuir a la contención del SARS-CoV-2 y a los problemas derivados de éste. Por citar algunos ejemplos:



-En las instalaciones de la UNIPREC se montó un Laboratorio para pruebas de diagnóstico SARS-CoV-2 y nuestro personal académico realiza pruebas qPCR para diagnóstico de la COVID-19, en apoyo al Hospital de la Mujer y al INMEGEN.

-En el Departamento de Biología se han preparado hasta ahora alrededor de 250 mil tubos con medio de transporte viral (MTV) para el traslado óptimo de las muestras recolectadas en distintas instituciones de salud.

-Personal de los departamentos de Química Inorgánica y Nuclear, Farmacia e Ingeniería Química ha producido alrededor de 2 mil galones de gel antiséptico, 500 para la Rectoría de la UNAM, mil donados a la Cruz Roja Mexicana y el resto para la Facultad.

-A partir del 22 de febrero de 2021, se le prestaron al Gobierno de la Ciudad de México cinco refrigeradores que alcanzan los -20°C para almacenar vacunas.

-A solicitud del Hospital *Gea González*, se realizó un estudio de mascarillas N95 y KN95 para determinar el daño en sus tejidos y si podían ser reutilizados después de su exposición a la luz UV (254nm), concluyéndose que aquellas no sufren algún daño significativo. El estudio se realizó mediante microscopía electrónica de barrido en la Unidad de Servicios de Apoyo a la Investigación y a la Industria (USAII).

-Con el apoyo de nuestro Patronato, se organizó la campaña de donación *¡Conexión para todos en la FQ!*, de septiembre a noviembre de 2020, logrando equipar a 413 alumnos con dispositivos y equipos de cómputo; conectar en su domicilio a mil 314 estudiantes con *wifi* de alta velocidad; apoyar a profesores con cursos y materiales para la enseñanza en línea y proporcionándoles asesorías personalizadas. Este esfuerzo logró la participación de 274 donantes individuales y varias empresas, lográndose un monto que rebasó los 2.9 millones de pesos.

-Mediante el programa ESPORA se brindó atención psicológica permanente a 62 jóvenes, a los cuales se sumaron otros 62 atendidos por psicólogos nuestros. Hasta ahora, el costo del Programa ESPORA ha sido de \$223,912.00 (periodo noviembre de 2020 a febrero de 2021).

-La Facultad organizó más de 100 pláticas, cursos y talleres a la comunidad sobre temas de salud mental, resiliencia, alimentación, actividades culturales, deportivas; cinco apoyos económicos inmediatos para estudiantes que perdieron al principal sostén económico por muerte o despido; 40 actividades de orientación vocacional a distancia: charlas, visitas, infografías, dirigidas a estudiantes de nivel medio, medio superior y licenciatura. Se creó la página de Facebook Lazos Químicos, como herramienta inmediata de información y convivencia, con 787 visitas diarias a la página y 3 mil usuarios.

Compromiso: Ampliar los mecanismos de información acerca del ejercicio de los recursos asignados por la UNAM.



3. Se exige la actualización puntual de las horas impartidas por cada docente, con el fin de que la Coordinación de Asuntos del Personal Académico pueda asignar la remuneración y el estímulo correspondiente.

- Los estímulos pretenden representar un apoyo económico para la obtención de material didáctico (internet, computadora, micrófono, *software* para producción de video, etc). Dichos estímulos deben de ser representativos a las horas impartidas de clase y a las horas extras que los docentes invierten en la preparación de las mismas, así como en la elaboración de material audiovisual.

Respuesta.- El H. Consejo Técnico de la Facultad ha establecido fechas para que las jefaturas de los Departamentos entreguen sus movimientos asociados a docentes no definitivos antes del inicio de cada semestre, con lo cual se logra que más del 96% de ellos ingrese y sea procesado a tiempo. Lógicamente, en los primeros ingresos (“altas”) y los reingresos es necesario entregar diversos documentos que la o el profesor no siempre tiene a la mano y debe tramitarlos, ocupando tiempos adicionales, para que su expediente sea completado y pueda enviarse a la Dirección General de Personal de la UNAM (DGPe). En ocasiones, esas “altas” responden a renunciias de último momento o crisis de salud de quienes estaban programados(as), pero también ocurre que ciertos(as) profesores(as) simplemente tardan en acudir a firmar su contrato y éste es enviado con cierto retraso a la DGPe.

El personal que atiende dichos procesos pertenece a la Coordinación de Asuntos del Personal Académico de la Facultad (CAPA) y cuenta con el aprecio de la mayoría del profesorado, ya que se trata de personas muy amables, comprometidas y eficaces que han trabajado de manera presencial o remota durante la pandemia, asistiendo 2 o 3 veces por semana a nuestras instalaciones, para atender diversas solicitudes del profesorado y de la DGPe.

En la Facultad realizamos las siguientes acciones relacionadas con el personal académico: los jefes de departamento reciben el cálculo de la demanda potencial de estudiantes en cada asignatura; programan los horarios tratando de evitar traslapes y realizan los movimientos de contratación del personal no definitivo ante la CAPA. Estos movimientos ingresan al H. Consejo Técnico para su revisión y, en su caso, aprobación. La CAPA realiza el registro del contrato en el Sistema Integral de Personal, imprime las autorizaciones



del Consejo Técnico, recaba las firmas del Director y del Secretario del órgano colegiado y cita a cada profesor(a) para que revise el contrato, manifieste sus dudas y lo firme. Posteriormente, envía la documentación completa a la DGPe, en donde se programan los pagos, considerando que la nómina se programa con una antelación de tres quincenas.

La Facultad está comprometida con optimizar la serie de procesos administrativos internos mencionados anteriormente.

El apoyo académico para material didáctico se discute en el punto 7 del presente documento.

Compromiso: Optimizar, para reducir los tiempos involucrados, la serie de procesos administrativos internos que conducen a la entrega de los contratos de las y los profesores a la Dirección General de Personal (DGPe).

4. Se exige una mejora en los procesos de trámites.

- Trámites que incluyen la actualización puntual de horas del punto anterior de este pliego, así como trámites de titulación para lxs compañerxs que lo necesitan con urgencia.
- Que se encuentre una solución a esta problemática de logística tramitativa para que en semestres posteriores no se caiga en la misma situación.

Respuesta.- El caso de los trámites asociados a la agilización de los pagos ya se ha tratado con anterioridad. Nuestro compromiso es el de tratar de reducir los tiempos para dichos trámites.

En relación con los trámites de titulación, es importante considerar que el personal de la CAE, incluida la titular del Departamento de Exámenes Profesionales, continúa trabajando normalmente (en casa y en la FQ), a fin de brindar la atención al alumnado. El retraso se localiza en la Dirección General de Administración Escolar (DGAE), que es la instancia que realiza las revisiones de estudio, para dar su visto bueno al trámite de la prueba oral, conocida como Examen Profesional. A tal respecto, la DGAE venía laborando con muy poco personal debido a la contingencia, pero recientemente ha venido incorporando a más gente, por lo que se espera una mayor liberación de las revisiones de estudio. A



la fecha, se han titulado cerca de 100 egresados a partir del inicio del confinamiento, lo cual avala el esfuerzo que se ha realizado por parte de la CAE, no obstante el progresivo rezago en las revisiones de estudios.

Compromiso: Intensificar la atención al alumnado en relación con los trámites de titulación.

5. Esclarecimiento sobre el recorte y/o cierre de grupos a lxs docentes, así como un aviso oportuno previo de esta situación.

- Se tienen testimonios de profesores de asignatura (quienes se mantendrán en anonimato), a los cuales les quitaron grupos sin explicación alguna o diciendo que se los darían a nuevos profesores. Necesitan una comunicación más efectiva sobre por qué se les quitan grupos, entendiendo que esta se dará antes de iniciar un nuevo curso (tan pronto como sea posible).
- Transparentar cómo se asignan los grupos.

Respuesta.- En algunos Departamentos que cubren las asignaturas de los primeros semestres de las carreras, ocurre que la cantidad de grupos necesarios en los semestres nones difiera de la que se requiere en los semestres pares. Por ejemplo, en el Departamento de Matemáticas, la cantidad de grupos necesarios para cubrir la demanda del alumnado en las distintas asignaturas resulta muy diferente entre los semestres nones y los pares; el número de alumnos que demanda lugares es aproximadamente de 6 mil en los semestres nones y de 3 mil en los pares. Esta situación se repite desde hace décadas y es del completo conocimiento de los profesores, quienes saben que tendrán una mayor participación en los semestres nones que en los pares.

De acuerdo al Estatuto del Personal Académico (EPA) (artículo 46), los profesores de asignatura definitivos tienen prioridad para impartir las cátedras. Por ello, en semestres pares donde existe menor demanda para ciertas asignaturas y el número de grupos se reduce, se les asigna los grupos a los profesores de asignatura definitivos, si así lo solicitan.

Compromiso: Las jefaturas de departamento informarán a las y los profesores de asignatura de la oferta de grupos en los semestres nones y pares. Darán mayor agilidad a la serie de actividades relacionadas con la planeación del siguiente semestre, a fin de informar a las y los profesores de asignatura, con oportunidad, acerca de los requerimientos de grupos en la(s) asignatura(s) que imparte(n). Informar a las y los profesores de asignatura, antes del inicio de cada semestre, de las altas, prórrogas y bajas que el H. Consejo Técnico aprobó.



6. Dar una explicación concisa sobre la sección de descuentos en el recibo de pago para que el cuerpo docente sepa a qué corresponden los valores en el mismo.

- Los talones de pago tienen una sección determinada como “descuentos”, la cual no es comprensible para lxs docentes. Ser más claros sobre por qué se realizan recortes en los pagos.

Respuesta.- El talón del cheque es emitido por la Dirección General de Personal (DGPe) de la UNAM. Si bien los salarios y prestaciones del personal académico, de base y de confianza, son pagados del presupuesto de la Facultad, es la DGPe la que administra los recursos económicos correspondientes (con base en los contratos firmados por el personal académico y administrativo) y los descuenta del mencionado presupuesto.

Por otra parte, debe señalarse que los contratos correspondientes contienen claramente la cantidad de horas impartidas, la(s) asignatura(s) y el monto correspondiente. Lógicamente, esos contratos son firmados por los profesores, antes de ser enviados a la DGPe y el pago de los profesores no varía durante la vigencia de cada contratación.

En la sección de descuentos de los talones de pago se incluyen de manera desglosada, entre otros, las secciones de retenciones establecidas de acuerdo a impuestos federales (impuesto personal), seguros personales (seguros de retiro, cesantía por edad avanzada, vejez, invalidez, salud de pensionados, salud de personal activo), pago de préstamos personales solicitados por el mismo académico (pago de hipoteca y gastos asociados, asociación sindical, préstamos a instituciones financieras, etc.) y compromisos personales (seguro de auto, servicios funerarios a futuro, pago de hipoteca, préstamos a instituciones financieras, apoyo a becas de estudiantes, etc.).

Compromiso: Ofrecer asesoría a las y los profesores de asignatura acerca del desglose de descuentos indicados en el talón de pago. En caso de que subsista alguna duda o inquietud por parte de alguno de los miembros del personal académico, éste podrá recurrir directamente (por correo electrónico) al jefe de personal para plantear su duda y recibirá la atención correspondiente.

7. Brindar material directamente a lxs profesores con el fin de que tengan lo requerido para dar clase de manera virtual.

- Se dieron a conocer testimonios de docentes que no tienen material suficiente para impartir las clases en línea, tales como sillas adecuadas para trabajar horarios prolongados, internet, tableta gráfica, entre otros equipos.



Respuesta.- Los profesores de asignatura reciben en cada cheque quincenal una cantidad asociada a material didáctico. En el caso del profesorado que requiera de algún material, le solicitamos hacerlo del conocimiento del jefe o jefa del departamento Académico de su adscripción, para que éste(a) lo informe al Secretario Académico de Docencia y la Dirección esté en posibilidad de analizar el caso para intentar su resolución dentro de la normatividad vigente.

Compromiso: Atender, a través de las jefaturas de departamento, las solicitudes de las y los profesores de asignatura de materiales para mejorar su labor docente.

8. Se considera pertinente la institucionalización de un nuevo servicio social en el cual cada departamento de la facultad tenga un control de lxs compañerxs que voluntariamente quieran ser ayudantes en alguna materia.

- Reconocemos la actual existencia de los programas 121 y 127, sin embargo, se sabe que actualmente en la facultad también existe la figura no institucionalizada del “ayudante de profesor”, otorgando, de esta manera, un sentido de autoridad a un individuo que no puede ser sancionado oficialmente.
- Lo anterior esclarece la necesidad de que esta figura informal desaparezca, y en su lugar se consolide un servicio social en el cual los “asesores de materia” estén registrados, sean evaluados en el ámbito académico y con perspectiva de género. De esta forma, al recibir evaluaciones negativas, que lo ameriten, estos individuos podrán ser sancionados con la pérdida del servicio social y con su remoción del servicio.

Respuesta.- En la Facultad no existen los mencionados “ayudantes de profesor”, a menos de que aún haya algunos profesores que invitan a sus alumnos de semestres anteriores a actuar como tales lo que, en ese sentido, representa una clara omisión de las instrucciones de la Dirección. Insistiremos desde el presente semestre en la existencia de esta prohibición para evitar que se presente esta inaceptable irregularidad. Es importante que el estudiantado nos apoye reportando este tipo de actividad no permisible en el grupo correspondiente, a fin de evitar posibles conductas a todas luces reprobables.

El Servicio social ya está contemplado en el Reglamento Interno de Servicio Social de la Facultad que se puede encontrar en:

<https://quimica.unam.mx/wp-content/uploads/2019/08/reglamentointernoss.pdf>



en el que se especifica que los diferentes departamentos definen las características y objetivos del programa, así como las funciones y actividades de los(as) prestadores(as), lo cual queda descrito en los siguientes artículos: Artículo 25°. Cada Departamento de la Facultad de Química podrá registrar un único programa para las actividades relacionadas con la Elaboración de Material Didáctico, en el que podrán participar los(as) profesores(as) asignados al mismo. El jefe(a) del departamento deberá enviar a la sección de Servicio Social de la Facultad un oficio en el que se detallen los nombres de las(os) profesoras(es) que participarán en el programa registrado, quienes podrán firmar el informe y avalar la conclusión del Servicio Social. Artículo 26°. Los programas de asesoría a estudiantes no crearán derechos ni obligaciones de tipo laboral, se apegarán estrictamente al intercambio de información entre alumnos(as), así como a la elaboración de material que sirva de apoyo al prestador(a) de Servicio Social para el desarrollo de dicha actividad. Las actividades docentes (elaboración de material para clase, calificación de exámenes, prácticas, tareas, etc.) no serán permitidas dentro de este tipo de programas. Los programas de asesoría deberán estar supervisados por el profesor(a) titular de la clase y las(os) prestadores(as) de Servicio Social no realizarán actividades de docencia en sustitución del profesor(a).

Es conveniente mencionar que el Reglamento Interno fue aprobado por el Consejo Interno de la Facultad y se fundamenta en la normatividad relativa al Servicio Social Universitario contemplada en:

- El Reglamento General del Servicio Social,
- Reglamento General de Estudios Universitarios, y
- El Reglamento General de Exámenes

Compromiso: Fomentar el subprograma de Formación de Profesores (121) sujeto a evaluaciones estrictas. Vigilar de manera estricta que se cumpla la prohibición de que existan los llamados “ayudantes de profesor” que no participen en el subprograma mencionado.

9. Que los recursos financieros no se destinen a los docentes con denuncias de violencia de género anteriores (hablando específicamente de los casos de profesores agresores tratados por la Colectiva Toffana), ni a docentes con denuncias de violencia de género futuras.

- Agilizar el proceso de las denuncias, trámites con jurídico, destituciones y dar a conocer a la comunidad estudiantil el estado de dicho proceso.
- Se considera una pérdida del presupuesto mantener a profesores agresores que representan una amenaza para la comunidad.



Respuesta.- Todas las sanciones administrativas derivadas de las quejas formales por violencia de género, incluida la rescisión de contrato de los profesores, en su caso, se aplica de manera inmediata una vez recibida la resolución del Tribunal Universitario al respecto.

Desde el 23 de octubre (fecha de la firma de los acuerdos entre la Facultad de Química y la Colectiva Toffana), la Facultad ha recibido —y dado seguimiento puntual— a 11 quejas formales remitidas por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.

Se ha informado periódicamente a la comunidad de la situación de esas quejas, y de todas las correspondientes a la administración del Dr. Carlos Amador, Director de la Facultad. La próxima publicación se llevará a cabo a la brevedad, con el cierre del mes adelantado debido a los próximos días de Semana Santa.

Cabe mencionar que en el periodo comprendido del 23 de octubre a la fecha, dos profesores fueron separados de sus cargos; posteriormente uno renunció al inicio del procedimiento de la queja formal y al otro, derivado de la queja formal, se le rescindió el contrato el 4 de diciembre de 2020.

De los demás profesores (cinco) —y un trabajador administrativo— mencionados durante las mesas con la Colectiva Toffana, no hemos recibido queja formal por parte de la Defensoría.

Estos casos específicos han tenido seguimiento vía contacto directo por parte de la Unidad de Género e Igualdad de la Facultad con la Colectiva, y con la asesoría de la Defensoría.

La Facultad cumple en tiempo y forma los tiempos que la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género marca, a partir de que la persona en situación de víctima de la violencia de género presenta su queja formal, y de acuerdo a los procedimientos al interior de la UNAM.

En el seguimiento de cada queja participan personalmente el Director, el Secretario General, el responsable de la Unidad Jurídica y la responsable de la Unidad de Género e Igualdad de la Facultad.

Como se mencionó en el punto anterior del Pliego, y como parte de los acuerdos con la Colectiva Toffana en octubre de 2020, se da difusión periódicamente a la información de las quejas formales por violencia de género presentadas ante la Defensoría, así como sus avances y resultados, y en la que aparecen únicamente datos impersonales, por cuestiones de confidencialidad indicadas en los procedimientos de atención al interior de la UNAM.



La Facultad está comprometida y trabaja para sancionar y erradicar la violencia de género en nuestra comunidad, pero para poder actuar en consecuencia les exhortamos a acercarse a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención para la Violencia de Género para recibir atención y asesoría para presentar una queja formal.

En la Facultad contamos con cinco Personas Orientadoras Comunitarias y una Unidad de Género e Igualdad que pueden brindar apoyo y acompañamiento para ello.

Compromiso: Las sanciones administrativas, incluida la rescisión de contrato, se aplica de manera inmediata una vez recibida la resolución del Tribunal Universitario. Se reforzará la atención, acompañamiento, resolución y difusión de los casos de quejas formales de violencia de género.

10. Garantizar que el agresor Miguel N, profesor adjunto, no dé asesorías ni se le asigne grupo como profesor de asignatura.

- No se le deberá otorgar certificado de participación en el programa de formación de profesores para evitar que se le asigne grupo en un futuro.
- Agilizar el proceso de las denuncias, trámites con jurídico, destituciones y dar a conocer a la comunidad estudiantil el estado de dicho proceso.
- Se considera una pérdida del presupuesto mantener a profesores agresores que representan una amenaza para la comunidad.

Respuesta.- Con respecto a la situación del C. Miguel N, cabe mencionar que su participación en el subprograma 121, Formación de Profesores, finalizó el semestre pasado.

La fecha de término de su contrato (7 horas de ayudante de profesor B) fue el 12 de febrero de 2021, por lo que actualmente NO existe relación laboral alguna con la Facultad de Química y no está programado ni autorizado para estar frente a grupo ni impartir taller alguno.

Hasta el día de hoy, la Facultad de Química no ha sido notificada por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género sobre alguna queja formal presentada contra esa persona.



El Comité de Superación Académica es el órgano colegiado que coadyuva con el Departamento de Superación Académica de la Facultad, en avalar actividades y procesos de toma de decisiones con respecto de las o los participantes del subprograma 121, evaluando si cumplieron con los lineamientos del subprograma 121 y los compromisos que firman al inicio de su actividad, para así otorgar, o no, el certificado. Eso tendrá que evaluarse en este caso específico y se tomará una decisión al respecto.

Los lineamientos que se aplican actualmente fueron avalados por el H. Consejo Técnico. La Facultad se compromete a incorporar los cambios necesarios con respecto a temas de género y violencia, así como a instituir como uno de los puntos dentro de los lineamientos el que no se acepte a nadie que tenga una queja formal o una sanción por ejercer violencia de género, como ya está establecido en otros procedimientos de participación y/o contratación.

Compromiso: La persona mencionada no tiene relación laboral con la FQ. La Facultad incorporará los cambios necesarios con respecto a temas de género y violencia en los lineamientos del subprograma 121 de Formación de Profesores.

11. Cada departamento de materia, deberá notificar al cuerpo docente, con anticipación, el número de grupos que se planean asignar a cada unx de ellxs.

- Es un punto propuesto por lxs docentes, ya que dada su situación, no saben si se les recortarán horas, grupos o si tendrán los mismos; de igual manera, dijeron que se enteran de su recorte de horas o grupos a escaso tiempo para empezar cada semestre. Se exige que sea obligación de cada departamento cuidar este asunto como respeto a lxs docentes.
- Considerando el control de la DGAE; se pide tener la estimación poco tiempo después de haber finalizado la semana de ordinarios B.
- **Se exige** que lxs funcionarxs, no impartan más de dos grupos; ya que cuentan con un sueldo base y ocupar estos grupos, ocasiona su escasez y por ende, repercute en el sueldo de lxs docentes de asignatura.
- Solicitamos transparencia y esclarecimiento; ya que los docentes que tienen cargos, reciben mayor sueldo y se adjudican grupos. Se cuestiona, ¿Por qué los funcionarios deberían de tener más de un grupo?

Respuesta.- La Facultad reitera su compromiso de dar mayor agilidad a la serie de actividades relacionadas con la planeación de “el siguiente semestre”, a fin de informar a los profesores de asignatura con oportunidad, acerca de los requerimientos de grupos en la(s) asignatura(s) que imparte.



Por otra parte, es pertinente señalar que la Legislación Universitaria, a través del artículo 61 del Estatuto del Personal Académico (EPA), establece claramente las cantidades máximas y mínimas de grupos o de horas semanales que los profesores de tiempo completo deben impartir, sean funcionario o no. El mencionado artículo señala lo siguiente:

“Los profesores titulares, un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría.

Los profesores asociados, un mínimo de nueve horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría”.

Compromiso: Se aclara que el personal académico que funge como funcionario imparte el número de horas que le señala el Estatuto del Personal Académico, sin remuneración adicional.

12. La penalización de un recorte de los días que dure el paro en el calendario, implica un decaimiento del nivel académico ofrecido y limita la manera en la que los docentes entregan el material planeado para sus cursos por lo que, exigimos que el semestre siga siendo de 16 semanas efectivas.

- Los exámenes extraordinarios que estaban programados para esta semana se recorrerán.

Respuesta.- Las y los profesores coincidimos en que: a) los semestres deben ser de 16 semanas efectivas de clases; b) formamos parte de la UNAM; c) los periodos vacacionales los acuerdan con bastante anterioridad la administración central y los sindicatos que tienen la titularidad de los contratos colectivos de trabajo de académicos y trabajadores; y d) la UNAM sugiere que los cursos no deben ser interrumpidos por periodos vacacionales (tres semanas, duración aproximada de los periodos vacacionales), porque su eficacia y aprovechamiento disminuyen notablemente.

La mayor parte de las y los profesores coincidimos en que, ante cualquier imprevisto, un curso de quince semanas continuas resulta bastante más provechoso que otro de 16 semanas que es interrumpido durante tres semanas de asueto.



13. Tomar en consideración y darle el peso debido a las evaluaciones del cuerpo docente que se hacen al finalizar los cursos, que sirvan de guía para focos rojos que puedan presentarse.

- Se comentó que no todos los departamentos comparten esta información y no se le da un seguimiento adecuado a las mismas.

Respuesta.-Aún considerando que no todo el alumnado evalúa con la mayor calma y objetividad la función de las y los docentes, la Facultad toma muy en cuenta las evaluaciones del profesorado para decidir sobre la continuidad y cantidad de grupos a impartir por los(as) profesores(as) y también para las evaluaciones que realizan las comisiones dictaminadoras, las evaluadoras y revisoras de programas de estímulos al desempeño (en el caso de los profesores y técnicos académicos de tiempo completo) y el propio Consejo Técnico de la Facultad. Por tal motivo, las notas deficientes son marcadas con colores rojos y amarillos en los documentos.

Cabe señalar que en el caso del profesorado que posee definitividad, su continuidad y cantidad de grupos a impartir es obligatoria legalmente.

Compromiso: Mejorar la evaluación que hacen las y los alumnos del profesorado para, entre otros muchos elementos, decidir sobre la continuidad en la docencia de los(as) profesores(as).

Atentamente

“Por mi Raza Hablará el Espíritu”
Ciudad Universitaria, Cd. Mx. 26 de marzo de 2021

Dr. Carlos Amador Bedolla
Director

