



# PONENCIAS



CONGRESO  
SINDICAL  
ORDINARIO

25, 26 y 27 de Noviembre 2011  
[www.satach.cl](http://www.satach.cl)

# ÍNDICE

Mesa 1.

04

DEFENDER LAS  
DEMANDAS  
ESTRATÉGICAS  
DEL SINDICATO

Mesa 1.

09

RECONOCIMIENTO  
DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN Y  
POSGRADO DE  
LOS TÉCNICOS  
ACADÉMICOS EN  
LA UACH

Mesa 1.

11

REVISIÓN DEL  
PROCESO DE  
BASIFICACIÓN

Mesa 2.

14

EL STAUACH A  
CUARENTA AÑOS:  
RETOS Y  
PERSPECTIVAS

Mesa 2.

23

VIDA SINDICAL  
EN LAS  
DELEGACIONES  
REGIONALES

Mesa 4.

29

NUEVAS  
CONDICIONES  
DE TRABAJO,  
CRISIS  
SANITARIA Y  
EDUCACIÓN  
VIRTUAL

Mesa 5.

39

PROPUESTA DE PAGO DE MUTUALIDAD PARA  
PROFESORES EN PROCESO DE JUBILACIÓN,  
PARA PRESENTARSE EN EL CONGRESO SINDICAL  
ORDINARIO DEL STAUACH 2021



Mesa 1.

# Revisión salarial, emplazamiento a huelga

# DEFENDER LAS DEMANDAS ESTRATÉGICAS DEL SINDICATO

Jorge Ocampo Ledesma

## 1. El sindicato constructor de la Universidad

Un debate constante y permanente en el interior de las universidades públicas y de los sindicatos universitarios desde la década de 1970 es precisar la relación entre estas dos instituciones. La respuesta y la toma de posición respecto a la cuestión define el comportamiento de los trabajadores universitarios -académicos y administrativos- respecto a sus demandas y comportamientos. Asumir a la universidad pública como sólo un lugar de trabajo conduce a conductas orientadas por el dicho “hacen como que me pagan, hago como que trabajo”. Ganar lo más haciendo lo menos.

Las universidades públicas son más que sólo un centro de trabajo. Eso es más evidente cuando lo apreciamos desde la visión del trabajo académico, en especial desde la docencia y la investigación y sus consecuencias institucionales y sociales.

De ello se deriva un compromiso histórico con la educación, y más en los países del llamado Tercer Mundo. Las condiciones del atraso

y la explotación se enfrentan también con la educación de calidad, responsable y promotora de conciencia nacional y de clase.

De ahí que los sindicatos, sobre todo académicos, respondan con la responsabilidad de la construcción de la universidad, más si se orienta a servir a los sectores de trabajadores y a la emancipación social. El STAUACH desde su origen hace más de 40 años mantiene este compromiso de construcción de la UACH, y lo expresa de manera directa en el Contrato Colectivo de Trabajo y en otras muchas manifestaciones y propuestas. No podría ser de otro modo, con la organización de más de 1,000 académicos (de 1,250 aproximadamente en la Universidad), este Sindicato es columna vertebral de la construcción universitaria.

## 2. La situación de la Universidad: el deterioro constante y la administración fallida y omisa de Solís

Una certeza recorre un cada vez más amplio sentir universitario en Chapingo: la administración del Dr. José Solís como rector nos queda a deber. No cubrió ni sus ofertas de campaña ni nuestras expectativas. Nos enfrentamos a un periodo más de deterioro universitario que continua la presencia disminuida del periodo del rector Carlos Villaseñor (en el que el equipo de los Directores Generales sostuvo las tareas y proyección universitaria), el periodo gris de la incapacidad del rector Sergio Barrales, y la administración omisa del rector José Solís, con fuertes acusaciones de corrupción y con confrontaciones con el Consejo Universitario que paralizan, aún más, las labores universitarias (aprobación del cierre del presupuesto universitario 2020 apenas, atención al nuevo ingreso, pagos de becas, etc.).

Sindicalmente tuvimos la evidencia completa de que no tienen capacidad de gestión y seriedad en las negociaciones, ni tienen responsabilidad para tomar y cumplir acuerdos. No tenemos interlocutores en la parte de la representación universitaria. Y eso nos coloca en una fuerte disyuntiva, donde los académicos y los estudiantes deberemos responder como comunidad universitaria y

poner a las autoridades incapaces en su lugar.

Mientras, como Sindicato denunciarnos las irresponsabilidades e incapacidades de la administración actual, que genera conflictos y no resuelve nuestras demandas, pese a acuerdos establecidos. Los ejemplos sobran si revisamos solamente lo firmado y establecido en la pasada revisión salarial y de contrato. Sin interlocutores responsables y en las condiciones de pandemia las acciones sindicales se limitan. Pero estas condiciones no son para siempre. Lo cierto es que amplios sectores universitarios han perdido la confianza en el Dr. Solís y su administración cada vez más aislada, incluso de las instancias de gobierno que lo consideraron una opción.

### 3. Las tareas de la Universidad para esta nueva fase

Sin proyecto universitario y sin programas fuertes de trabajo, la administración universitaria se mueve sin dirección, con fuertes improvisaciones e insuficiencias, así como distorsiones en los manejos presupuestarios reclamados por diferentes formas e instancias. Pese a ello, las respuestas espontáneas de compromiso de frente a la pandemia, por ejemplo, de profesores y estudiantes con los cursos desde los semestres de 2020 demuestran una fortaleza que no se advierte en las autoridades que actúan con un rezago inaudito, después de que partes de la comunidad han demostrado continuar pese a todo.

La Universidad Autónoma Chapingo atravesó diferentes etapas en sus ya 167 años. La etapa que se abrió desde 2008-2010 en su desarrollo tiene diferentes tareas estratégicas: lograr la presencia nacional en el campo mexicano, consolidar y ampliar los ejes de investigación, incrementar la oferta educativa en Preparatoria Agrícola (¡Hacia la Escuela Nacional Preparatoria Agrícola!), con nuevas carreras y posgrados, levantar el servicio y la difusión cultural nacional, incrementar la matrícula estudiantil, promover la formación de académicos, impulsar nuevas formas educativas (donde se incluye rediscutir nuestras didácticas y pedagogías,

impulsar la educación a distancia en diversas modalidades), de ciencia y de tecnología, y formular las orientaciones por la defensa de la universidad pública, por un campo vigoroso y un México soberano.

#### 4. Nuestras demandas estratégicas y las otras demandas

Es importante mantener presentes estas tareas de largo plazo universitario, que conducirán el desarrollo institucional durante los siguiente 30-40 años.

En consonancia con lo dicho, en la anterior revisión salarial y de contrato colectivo de trabajo elaboramos, nuevamente, una clasificación de nuestras demandas, que bien puede permanecer dentro de nuestros pliegos. Esta clasificación es en demandas Estratégicas, Económicas, de Procedimientos, e Individuales.

Sin menoscabo de ninguna de ellas, es evidente que las estratégicas son donde tenemos que poner la mejor de las atenciones, pues tienen como distinción que conllevan la propuesta de fortalecer a la Universidad, incluyen a amplios sectores de académicos, preparan a la institución para accionar en el siguiente periodo y conforman la base de un programa universitario y sindical de largo plazo.

### DEMANDAS ESTRATÉGICAS

PROGRAMA DE JUBILACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Establecer de inmediato mesa de acuerdos</li> <li>* Atender a cerca de 600 académicos.</li> <li>* Establecer programa.</li> <li>* Generar estímulos a jubilación (económicos, seguro de gastos médicos mayores).</li> <li>* Promover la sustitución-incorporación ordenada</li> <li>* Incorporar que es posible el no retiro definitivo de los jubilados de actividades universitarias.</li> </ul>
DISCUSIÓN Y NORMATIVIDAD SOBRE CONDICIONES SANITARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Establecer de inmediato mesa de acuerdos.</li> <li>* Acordar bilateral (y cuatrilateralmente) acuerdos sobre higiene, seguridad, sanidad y protocolos.</li> <li>* Impulsar con responsabilidad programas de capacitación.</li> <li>* Establecer equipos y materiales sanitarios.</li> </ul>
DISCUSIÓN Y ACUERDOS SOBRE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EDUCACIÓN VIRTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Abrir mesa de acuerdos respecto a la educación a distancia, educación virtual, etc.</li> <li>* Preparar foro con especialistas y abrir espacio universitario de participación.</li> <li>* Acordar condiciones laborales para estas formas educativas.</li> <li>* Presentar propuestas consolidadas para operar estas formas.</li> </ul>

ACUERDOS SOBRE SALARIO, PRESTACIONES Y NUEVOS PROGRAMAS DE APOYO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Salario. Incorporar la forma en que ocurre en la UNAM de aumentos diferenciados durante el año.</li> <li>* Prestaciones.</li> <li>* Nuevos programas de apoyo económico. Atender las formas en que se manejan estos programas en la UNAM, UAM, etc. Abrir mesa de acuerdos para establecer bilateralmente esos programas.</li> </ul>
BASIFICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aprobar las nuevas basificaciones.</li> </ul>
TÉCNICOS ACADÉMICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Continuar con los acuerdos para que a este sector académico se le reconozcan sus derechos y su trabajo.</li> </ul>

Una comisión bilateral de suma importancia para éstas y otras demandas en la Comisión Mixta de Procedimientos Académicos - Administrativos, que funcionó en 2014-2015 de manera correcta y logró excelentes acuerdos (como el reglamento único para disfrutar el año sabático), y mantiene una ambiciosa agenda de trabajo.

Así como esta Comisión, pueden funcionar diferentes grupos de trabajo mixtos, sobre la base de que las autoridades deberán modificar su conducta y disponerse a acordar y respetar los acuerdos, con una eficiencia que no se ha percibido hasta ahora.

# RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS EN LA UACH

Erika Lagunes Fortiz  
María de los Ángeles Rodríguez Elizalde

Uno de los objetivos de la Universidad Autónoma Chapingo es desarrollar investigación científica, básica y tecnológica ligada a la docencia para obtener un mejor aprovechamiento económico y social de los recursos naturales agropecuarios y forestales en nuestro país. Por ello, la Dirección General de Investigación y Posgrado (DGIP) hace algunos años generó el Reglamento para la creación y operación básica de Centros e Institutos de Investigación en aras de fortalecer el proceso de consolidación de la investigación a nivel universitario mediante la integración de recursos humanos, materiales y financieros de la UACH. Sin embargo, en dicho reglamento únicamente se considera la participación de profesores investigadores y alumnos, excluyendo totalmente a los técnicos académicos en convocatorias y proyectos de investigación. Sin embargo, el Contrato Colectivo de Trabajadores Académicos de la UACH (STAUACH) señala que los

Técnicos Académicos pueden desarrollar actividades técnicas y de apoyo necesarias para la ejecución de los planes y programas de docencia, investigación, servicio, extensión y difusión de la cultura; a ello se suma el hecho de que en la UACH existen Técnicos Académicos que tienen preparación académica (desde licenciatura hasta doctorado), experiencia, así como capacidad para desarrollar proyectos de investigación multidisciplinaria y realizar actividades de difusión, divulgación y extensión.

Bajo este tenor, se requiere que la DIGIP incluya a los Técnicos Académicos como integrantes de Centros o Institutos de Investigación puesto que su labor y desempeño ya coadyuva de manera importante en aspectos relacionados con el desarrollo de la investigación en la docencia universitaria en sus niveles de licenciatura y posgrado. Prueba de lo anterior es el reciente ingreso de compañeros técnicos académicos como miembros al Sistema Nacional de Investigadores (SNI dependiente del CONACyT), distinción que les ha sido otorgada como resultado de las actividades y su participación en la investigación en la UACH, contribuyendo así al prestigio de la institución. Desafortunadamente, la exclusión de los Técnicos Académicos en el Reglamento para la creación y operación básica de Centros e Institutos de Investigación de la DGIP, viola sus derechos laborales e impide su crecimiento en el ámbito académico y de investigación dentro de la Universidad y ante instancias como el CONACyT.

# REVISIÓN DEL PROCESO DE BASIFICACIÓN

Israel Badillo Martínez, Preparatoria Agrícola, Área de Matemáticas

Algunas de las circunstancias que han retrasado el proceso de basificación es la poca o nula atención por parte de las autoridades correspondientes.

Dicha negativa impacta directamente, y a los compañeros les es muy difícil alcanzar su contrato por tiempo indeterminado. Muchas autoridades entorpecen el proceso realizando:

- La no recopilación de la documentación necesaria.
- Envío de constancia de antigüedad con errores hasta en tres ocasiones.
- No atender las solicitudes de la Comisión Mixta de Basificación.
- Solicitarle al interesado reunir documentación que es obligación de las autoridades proporcionar a la Comisión Mixta de Basificación.
- Decidir unilateralmente que la constancia de antigüedad solo tiene un periodo de validez de tres meses sin alguna justificación o leyenda en dicho documento.

Estas y otras anomalías obstaculizan el proceso y con ello niegan a los compañeros la oportunidad de tener certeza laboral.

La pandemia en la que nos encontramos sumergidos hace que los procesos se realicen de una forma mucho más lenta impactando directamente en la revisión de las solicitudes.

Sí a esto sumamos los retrasos en las recontrataciones, lo cual para muchos compañeros significa la suspensión de los pagos correspondientes.

Podemos notar que es indispensable revisar las causas que hacen que no se lleve a cabo de forma eficiente dicho proceso.



Mesa 2.

# Vida sindical interna

# EL STAUACH A CUARENTA AÑOS: RETOS Y PERSPECTIVAS

Rosaura Reyes Canchola/Delegación CIESTAAM  
Edmundo Arturo Pérez Godínez/Delegación Biología

Desde su nacimiento, en enero de 1982, el STAUACH ha sido no sólo un defensor de los derechos laborales de los profesores sino un importante factor de organización y racionalidad al interior de Chapingo. Nuestro sindicato es ejemplo y fuente de solidaridad para otros sindicatos democráticos. Nuestro Contrato Colectivo, Estatutos, vida democrática y plural, han sido una riqueza con la que hemos contribuido con nuestro grano de arena en el vasto campo de la lucha por los derechos de los trabajadores y por los derechos a la democracia como sociedad.

Dos procesos sindicales recientes ponen en evidencia la crisis sindical de participación de nuestros agremiados durante la revisión contractual 2020, de un total de 841 académicos sindicalizados, votó el 58% (495), 316 por No a la huelga y 179 por Sí a la huelga; por su parte, en la reciente elección de Comité Ejecutivo Sindical 2021-2023 fue hasta la cuarta convocatoria electoral, con la participación de dos planillas, que se lograron reunir 524 votos, que representan el 65% del total de sindicalizados, durante una semana de votación. Es cierto que la

pandemia puede influir bastante en la participación en forma presencial, pero también las dificultades para integrar una planilla y las reticencias de votación evidencian esa crisis en el STAUACH.

## El sindicato como entidad de defensa y gestión

Desde hace poco más de 15 años en una consulta sobre la vida sindical, la opinión de nuestros agremiados se resumía en un funcionamiento al mínimo. Las revisiones contractuales y salariales se convierten en un rito, que las autoridades universitarias esperan sin preocupación. Por ejemplo, la cláusula 122 sobre los terrenos como un causal de huelga legítima, a la que muchos llamaban “la eterna violación y sin violencia” en el año 2012 se eliminó del CCT a cambio de \$83,000.00 pesos.

Es vital para nuestro sindicato recuperar el programa de trabajo que ha estado pendiente de resolverse en los últimos años, por falta de interlocutores confiables. Quedó demostrado en la reciente revisión contractual 2020, que la actual administración universitaria carece de un proyecto de desarrollo de la institución y sólo se dedica a administrar, muy mal, los recursos económicos, pues las dudas sobre su adecuado manejo aparecen una y otra vez, no sólo en la cuestión financiera sino en la administración escolar.

Lo más preocupante es el envejecimiento y el deterioro de la salud de nuestra planta académica, Luis de la Barreda Solórzano Expresidente fundador de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en 2018 lo expresa claramente: “Son numerosos los académicos que, estrictamente por motivos de sobrevivencia continúan trabajando, a pesar de que su cuerpo cada vez padece más quebrantos y su mente va perdiendo la capacidad de antaño”.

Desde hace más de dos décadas la planta académica de la universidades e instituciones de enseñanza e investigación se conforma por un elevado porcentaje de profesores mayores de 60 años, quienes desearían jubilarse; sin embargo, ello no es posible,

pues las autoridades de las instituciones no ofrecen condiciones dignas para su retiro. Tal situación hace imprescindible generar una planta joven para la sustitución.

En nuestro caso existen propuestas de jubilación digna y de cambio ordenado de personal académico impulsadas por nuestro sindicato, aspecto central en las actividades sustantivas de la UACH a 167 años de existencia de la ENA –UACH (se anexa proyecto en extenso).

En 2018 fuimos testigos de una oferta para la jubilación digna, un grupo de académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana aceptaron retirarse, por múltiples razones entre ellas la más importante era que esta acción permitiría la renovación de la planta académica.

Para que aceptaran su jubilación las autoridades de la UAM acordaron con un grupo de 50 profesores que se les daría una pensión vitalicia que les garantizará un retiro digno, pero, al final y bajo argumentos legales la UAM desconoció el acuerdo, dejando desprotegidos a los profesores. Las autoridades adujeron que no se pudo crear legalmente un fideicomiso que les permitiera cumplir ese acuerdo, el 5 de abril de 2021 se les anuncio que el acuerdo quedaba sin efecto y tendrían que aceptar otro en el que ya no se garantizaba la pensión vitalicia, 4 profesores ya murieron, 30 aceptaron y 16 no se rindieron.

Ante este panorama es necesario impulsar un movimiento nacional donde se refrende la solidaridad universitaria, ya que los 16 profesores mencionados presentaron una demanda laboral asumiendo los gastos del litigio, ya que la ley no puede aplicarse retroactivamente y los derechos son irrenunciables.

Temas pendientes como el programa de jubilación y sucesión de profesores, los términos de las nuevas opciones de educación a distancia, la ampliación de ofertas educativas y de matrícula estudiantil, la proyección nacional de la Universidad, la definición

de la situación de los Técnicos Académicos, la reglamentación de las llamadas cargas académicas, entre otras, nos llevan a sostener la necesidad de apropiarnos de nuestra materia de trabajo, es decir de la consolidación de la Universidad y del trabajo académico.

## Apropiación de la materia de trabajo

El futuro de México depende mucho de las universidades públicas, de la formación de nuevos profesionales de calidad y con compromiso social, de la investigación, del desarrollo tecnológico que se realiza en nuestras instituciones y de la lucha en favor del bien común que deben prevalecer en el sistema educativo nacional.

La investigación con recursos de los propios profesores-investigadores se sigue realizando, esperando recuperar los gastos, con acceso restringido a laboratorios, campos experimentales y comunidades rurales, se continúa en tareas posibles de realizar.

Se pueden mencionar dos ejemplos de como con la lucha sindical se ha logrado obtener presupuesto para mejorar las actividades de docencia e investigación de los profesores-investigadores en la UACh.

En el año 1988 se obtuvieron 500 millones de pesos para impulsar la investigación en la UACh, mientras que en julio de 2014 se impartió el curso-taller “Android para docencia: Manejo de Tablet Papyre” cuyos objetivos (que se adelantaron a las condiciones de enseñanza en línea que nos tomó de improviso por la pandemia por el Covid-19), fueron:

- 1.- Utilizar el sistema Android como plataforma multitarea.
- 2.- Emplear Android y distintas aplicaciones como herramientas para la preparación e impartición de clases.
- 3.- Aplicar Android como una herramienta para el uso personal.

Es importante resaltar que a todos los integrantes del sindicato se les proporcionó una Tablet Papyre producto de la negociación

colectiva del STAUACH.

Solo dos ejemplos antes de la pandemia, ¿a qué nos estamos enfrentando ahora y en el futuro? El doctor Ángel Díaz Barriga advierte que las condiciones de trabajo que enfrentan actualmente las universidades del país no pueden considerarse educación a distancia, pues no se utiliza toda la potencialidad de la tecnología. Se trata, en cambio, de una situación de emergencia que fuerza a los docentes a “descubrirse en el uso de la tecnología”.

El especialista en didáctica pronostica que las universidades ya no van a regresar a la etapa de presencialidad que existía antes de la pandemia, por lo que se vuelve necesaria la construcción de una “didáctica de la pospandemia” que identifique formas de trabajar con los alumnos y no de únicamente de dictar clase.

Este pronóstico empata con los objetivos estratégicos de la agenda 2030 de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), misma que propone impulsar la oferta educativa en la modalidad no escolarizada (educación virtual, abierta y a distancia) y promueve la creación de programas educativos apoyados en las “tecnologías de la información y la comunicación”, para alcanzar un 50 por ciento de cobertura educativa en 2024 y un 60 por ciento en 2030. Esta perspectiva, que se aceleró con la pandemia, ¿cómo impacta en nuestras relaciones laborales individuales y colectivas?

El problema de la educación a distancia –considera Díaz Barriga–, es que las diferencias socioeconómicas de los estudiantes adquieren mayor peso durante el proceso educativo: “la escuela iguala condiciones. En la Facultad [de Filosofía y Letras de la UNAM] yo veía a mis alumnos en una condición de igualdad. Ahora que veo las condiciones en las que viven, veo qué gran desigualdad hay en la sociedad mexicana” (Díaz, 2021).

Las labores sustantivas de docencia, investigación, servicio y difusión de la cultura como se ha venido haciendo, serán realizadas

mediante la improvisación individual, como hasta la fecha, salvo algunas excepciones, que se siguen preparando para estas nuevas condiciones.

La apropiación de nuestra materia de trabajo debe ser un eje prioritario de acción ya que a partir de éste se reorienta nuestro que hacer en la universidad y el sindicato. En los hechos, las actividades sustantivas se realizan más por el interés y compromiso de cada profesor que por las instancias universitarias.

## Relaciones exteriores

Durante los 40 años de vida del sindicato se ha mantenido, con altibajos, actividad y relación fraterna con múltiples organizaciones sindicales, agrarias y populares, nacionales y en diversas regiones.

En los últimos 15 años nuestras relaciones exteriores se han caracterizado por:

- Mantener contactos y relaciones fraternas y solidarias con múltiples fuerzas y grupos sociales sindicales, agrarios y populares, sumándonos a esfuerzos conjuntos de lucha social por nuestros derechos profesionales, salariales y laborales inmediatos y generales.
- La declinante participación y vida sindical colectiva general y en las delegaciones, con visiones gremiales de corto plazo y falta de continuidad en el trabajo bianual de los diversos comités ejecutivos, ha limitado las relaciones y acciones comunes con fuerzas sociales afines, estando poco unidos y organizados para la defensa oportuna y efectiva de nuestros intereses colectivos profesionales, salariales y laborales, tanto al interior de la UACH, como en los espacios universitarios y de la educación superior, el campo y la agricultura.

## Ejes de acción

Se requieren esfuerzos equilibrados y simultáneos al interior y exterior de nuestra organización, coordinados por el Comité Ejecutivo, las Comisiones Mixtas y las delegaciones, para lograr y mantener altos niveles de información, reflexión, análisis, unidad, organización autónoma y acción posible en los movimientos nacionales y regionales, para una eficaz representación, defensa y promoción de los intereses profesionales, laborales y salariales generales de las y los académicos de Chapingo.

Es prioritario impulsar una escuela sindical que planifique la capacitación de las comisiones negociadoras de los sindicatos que pertenecen a la CNSUESIC al respecto tenemos antecedentes con buenos resultados.

Como académicos nuestro trabajo se debe centrar en el diseño de estrategias de acción política, en cualquier ámbito de intervención social y política, los sujetos sociales y los actores políticos determinados (individuos, organizaciones, movimientos, sectores) en especial si se trata de las agrupaciones de trabajadores y los sectores populares, como es el caso de los sindicatos, el diseño de estrategias se vuelve medular en la consecución de sus objetivos, ya que representa una perspectiva de acción política basada en una lógica de planeación que contempla tanto el largo y mediano plazo, como la situación inmediata.

La estructura de intervención política que distingue sus dos componentes básicos: la estrategia y la táctica, conlleva la articulación de estos tiempos diversos e inesperados generados por la pandemia, con los principios y los valores que sustentan la intervención, considerando múltiples factores que influyen en los sujetos que constituyen una organización gremial específica como la nuestra (más del 90% profesores de tiempo completo, con un promedio de edad arriba de 60 años).

Es necesario conformar una comisión amplia con los titulares y

suplentes de las carteras de Relaciones Exteriores, Delegaciones Foráneas y compañeros que tienen experiencia en relaciones de diversas delegaciones de Chapingo y regionales. A lo largo de 40 años nuestro sindicato ha participado en 6 ejes de acción, que dadas las condiciones actuales es necesario priorizar cuales de ellas se pueden abordar, en coordinación con el comité ejecutivo en su conjunto.

1. Al interior del sindicato con las y los sindicalizados, en todas las delegaciones y en especial con las Delegaciones Regionales. Programa de trabajo conjunto exterior y regional y participación en los boletines informativos y de debate, con dos zonas: sur y norte.

2. Al interior de la universidad, en especial con la representación estudiantil y la representación del Sindicato de Trabajadores de la UACH -STUACH-. Refrendar y actualizar el convenio de unidad, la asamblea general universitaria, el frente de lucha y el plan de acción universitario. Encuentro nacional de organizaciones campesinas y rurales y un plan de acción.

3. En la región de Texcoco con el Frente Regional del Oriente del Estado de México -FROEM, en especial con el FPDT Atenco, y en las diversas áreas de los centros y unidades regionales con los grupos sindicales y campesinas afines. Concretar la construcción del hospital regional del ISSSTE y la vinculación con el magisterio de la zona, la solidaridad es importante por muy pequeña que sea en el momento oportuno, esta demanda de construcción del Hospital Regional es de suma importancia y debe reactivarse ante la pretensión del gobierno federal de construir un cuartel militar en Tepetlaoxtoc convirtiendo el espacio del deportivo en un cuartel. Contrasta la prioridad del gobierno federal pues durante más de 14 años no ha dado respuesta a la construcción del hospital regional y sin embargo, sin tomar en cuenta a la población, decide convertir ese espacio deportivo en cuartel militar.

4. Con el Frente Sindical de Instituciones Agropecuarias y Tecnológicas -FSIAT-, y en especial con el Sindicato Independiente

Nacional de Trabajadores del Colegio de Postgraduados -SINTCOP-, el Sindicato Independiente de Académicos del Colegio de Postgraduados -SIACOP- y el Sindicato de Trabajadores del INCA -STINCA-. Reactivar el frente y concretar un plan de acción.

5. Con la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, de la Educación Superior, la Investigación y la Cultura -CNSUESIC-; se requiere informar a nuestros agremiados que es la CNSUESIC y difundir sus documentos básicos, declaración de principios, estatutos y convenio de solidaridad y plan de acción para las revisiones 2022. y en acciones y momentos coyunturales con el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios -FNSU- y la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios -CONTU-.

6. Con la Nueva Central de Trabajadores, en especial con la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación -CNTE- y el Sindicato Mexicano de Electricistas -SME-; sigue pendiente nuestra incorporación a esta nueva instancia unitaria; y con la coalición trinacional en defensa de la educación pública; reactivando nuestra participación en la coalición.

En campañas nacionales educativas, rurales y generales, como en defensa de la soberanía alimentaria, el desarrollo rural y educativo amplio e incluyente, en defensa de la economía campesina y de las semillas originarias, entre otras.

# VIDA SINDICAL EN LAS DELEGACIONES REGIONALES

Bernardino Ramírez Hernández  
Lic. Fernando Navarro Martínez  
Manuel Ramírez Acosta

Esta ponencia asume como tema a tratar, la crisis de participación sindical en las Delegaciones Regionales, dado que consideramos que nosotros (as), somos quienes debemos levantar la voz, en lo individual y en lo colectivo, sí queremos que conozcan nuestras inconformidades, denuncias y quejas por la falta de atención de nuestras necesidades y problemas, a la falta de representatividad de nuestros intereses académicos y laborales en peticiones individuales, etc.

En razón de lo anterior, a continuación, hacemos un balance perfectible de nuestras apreciaciones sobre el tema para el caso de las Delegaciones Regionales Sindicales, en cuanto a las motivaciones de las oportunidades de mejora de la vida sindical

# 1. Motivaciones.

Las causales de las necesidades de mejora en la vida sindical al interior de las Delegaciones Regionales obedecen a nuestro juicio a lo siguiente:

a) Las diferencias ideológicas, políticas y personales entre los (as) sindicalizados (as).

b) A la prevalencia de niveles altos de ingreso bruto de algunas (os) sindicalizadas(os).

c) A la obtención de la máxima categoría administrativa como trabajador académico C2.

d) Al concepto que se tiene de lo que es y debe ser el STAUACH.

e) A la falta de respuestas positivas del STAUACH a la atención y resultados de las demandas, necesidades y peticiones laborales colectivas e individuales.

f) A la falta de comunicación en tiempo y forma del delegado (a) con sus representados (as).

g) A la falta de comunicación en tiempo y forma del titular de la Secretaría de Delegaciones Regionales sobre la atención y estado que guarda los avances de atención y/o respuesta a las peticiones colectivas e individuales.

h) Al resultado negativo de los trámites y gestiones de recuperación de gastos realizados por concepto de prótesis.

i) A la falta de capacitación sindical en asuntos de higiene y seguridad, normativos, de conocimiento e interpretación del contenido del

Puncencia presentada en el XI Congreso Sindical Ordinario. Mesa de trabajo 2. Vida sindical. Modalidad virtual. 25-27 de noviembre del 2021.

2 Profesor Investigador de la URUSSE. Exdelegado sindical, al Comité de Huelgas y a los Congresos Sindicales y recientemente candidato a la Secretaría de Delegaciones Regionales por la Planilla Democracia Directa. Email: beram82@hotmail.com. Cel.9921076580.

3 Técnico Académico de la URUSSE. Exdelegado Sindical Suplente en la URUSSE y a Congreso Sindical.

4 Trabajador académico jubilado. Exsecretario de Delegaciones Regionales Suplente y Exdelegado sindical por varios periodos, de Huelgas y de Congresos Sindicales por la URUSSE.

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), etc.

j) A las oportunidades de mejora de comunicación entre el Secretario de Delegaciones Regionales y Delegados Sindicales Regionales.

k) A los (as) interesados (as) que solicitan atención a problemas y necesidades individuales que giran oficios, sin marcar copia al Secretario de Delegaciones Regionales y/o Delegado Sindical Regional.

l) A la falta de conciencia de clase de algunos (as) profesores (as) sindicalizados (as), de algunos (as) delegados (as) Sindicales Regionales y de algunos (as) Secretarios del Comité Ejecutivo del STAUACH.

m) A la variante actitud patronal que asumen algunos (as) Delegados (as) Sindicales Regionales, Secretarios del Comité Ejecutivo del STAUACH y miembros de las Comisiones Mixtas Laborales y Académicas que atienden, representan y negocian asuntos individuales con la parte institucional.

n) Al interés único de algunos (as) trabajadores (as) de solicitar su incorporación al STAUACH, con el sólo propósito de lograr su tiempo indeterminado.

o) Al interés y posición de algunos (as) trabajadores (as), delegados (as) Sindicales Regionales y Secretarios del Comité Ejecutivo del STAUACH, que reducen sus funciones a sólo asuntos administrativos que señala el contenido de algunas cláusulas del CCT.

## 2.Limitaciones de las Delegaciones Sindicales Regionales.

a) La distancia existente de las diferentes Delegaciones Sindicales Regionales, imposibilitó antes de la Pandemia estar físicamente atendiendo las Asambleas de Delegados Sindicales (ADS),

por consecuencia no existió vida orgánica con el conocimiento, análisis, consenso y acuerdos sobre asuntos de interés del bien común.

b) A que algunos Delegados Sindicales Regionales ocupan las titularidades para con poca experiencia sindical y/o sin vocación para ello.

c) A la falta de vinculación sindical con las organizaciones sindicales de las Instituciones de Enseñanza e Investigación del entorno.

d) A las oportunidades de mejora en la comunicación y coordinación entre el Delegado Sindical Regional y la autoridad de la unidad académica.

### 3.- Diez Propuestas para mejorar.

1.- Que el STAUACH implemente un Diplomado de Formación Sindical.

2.- Que el STAUACH Instrumente talleres de capacitación de conocimiento e interpretación del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

3.- Que se implemente reuniones virtuales mensuales del Secretario de Delegaciones Regionales con los Delegados (as) Sindicales Regionales.

4.- Que se mantenga la participación virtual de las Delegaciones Sindicales Regionales en las ADS.

5.- Que el STAUACH promueva el desarrollo de un curso de inducción de formación sindical para los Delegados Sindicales Regionales.

6.- Que el Secretario de Delegaciones Regionales fomente la vinculación sindical entre los Delegados Sindicales Regionales.

7.- Que le Secretario de Delegaciones Regionales promueva en

los Delegados Sindicales Regionales el desarrollo de reuniones conforme a los períodos que marca el Estatuto.

8.- Que el Secretario de Delegaciones Regionales fomente un taller de procedimientos para trámites y gestiones para interesados en jubilación, año sabático y prestaciones de prótesis.

9.- El Secretario de Delegaciones Sindicales habilite y sea de conocimiento su dirección electrónica y número de celular para mantener comunicación en tiempo y forma y envíe información en tiempo y forma a todas las direcciones electrónicas sobre asuntos de interés sindical.

10.- El Secretario de Delegaciones Sindicales visité una vez al año cuando menos, a cada una de las Delegaciones Sindicales Regionales con el interés de fomentar y dar seguimiento a las estrategias y acciones de reactivación de la vida sindical.

Para reforzar las estrategias y acciones planteadas, se sugiere considerar lo siguiente:

a).- Que las instancias sindicales, el Comité Ejecutivo y el STAUACH en su conjunto consideren a los sindicalizados de las Delegaciones Regionales, tal como lo establece el estatuto sindical en el artículo 12, Capítulo 3., esto es, que no somos sindicalizados de segunda.

b).- En la misma visión, se deberá considerar cuando se postule el Secretario de las Delegaciones Regionales, se asegure que sea parte del Sistema de Centros Regionales o de las Unidades Regionales ya que preferentemente debiera ser una propuesta al interior de las Regionales, a pesar que ello no garantiza el éxito total. Sin embargo, el titular debe garantizar la dedicación prioritaria a los asuntos de la cartera, ya que la dinámica los absorbe y terminan por hacer de todo, desatendiendo la prioridad.



Mesa 4.

# **Nuevas condiciones de trabajo: teletrabajo, educación a distancia, en línea y virtual**

# NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO, CRISIS SANITARIA Y EDUCACIÓN VIRTUAL

M. C. Socrates Silverio Galicia Fuentes

## 1. INTRODUCCION

La economía internacional atraviesa por una crisis general desde fines de la década de los sesenta. Esta situación ha propiciado su reestructuración mundial bajo la conducción de la teoría monetarista y la ideología neoliberal. Una de las consecuencias es la liberación parcial del comercio expresada en la formación de tres bloques: Unión Europea (UE), Cuenca del Pacífico y North América Free Trade Agreement (NAFTA).

El nuevo patrón de acumulación hizo crisis en 2008 debido a las burbujas financieras generadas por el abuso de la creación de derivados (deuda sobre deuda) que en conjunto sobrepasaron hasta 50 veces la riqueza de la economía real. Todo empezó en agosto de 2007: PNB Paribas congela 3 de sus fondos de inversión debido a la imposibilidad de pago de las hipotecas “Subprime”, Northern Rock, con escasa liquidez, recurrió a la

reserva de emergencia del Banco de Inglaterra, Wall Street cerraba a mínimos históricos en Nueva York y finalmente el 15 de Septiembre de 2008 Lehman Brothers anuncia su quiebra y otras entidades también anuncian afectaciones.

Desde 2016 la economía mundial muestra ciertos eventos que anuncian una nueva crisis económica tales como la caída de las bolsas en agosto y el aumento de las tasas de interés en diciembre en USA. Estos y otros signos fueron registrados por múltiples analistas llevando a pronosticar la Gran Caída de la Economía Mundial.

Lo que nadie previó y a todos nos tomó por sorpresa fue el anuncio de un nuevo virus letal y sobretodo altamente contagioso en la provincia de Wuhan, Hubei China el viernes 27 de diciembre de 2019. En enero de 2020 los contagios crecen vertiginosamente y el martes 7 de enero se identifica al agente patógeno: el nCoV2019 o SARS CoV2, más conocido como COVID 19 o simplemente CoronaVirus. El jueves 30 de ese mes se reconoce el contagio de ese virus en al menos 18 países de Asia, Europa y Norteamérica, la alarma ya es general la Organización mundial de la Salud (OMS) declara alerta mundial por el brote epidémico. Finalmente el miércoles 11 de marzo la misma OMS la declara PANDEMIA.

La emergencia es declarada sucesivamente en la mayoría de los países del planeta y las medidas sanitarias para contener y mitigar los contagios vertiginosos se implantan que son el confinamiento obligatorio, uso de cubrebocas, lavado frecuente de manos, distanciamiento social entre otras medidas.

La Gran Caída de la Economía Mundial, largamente anunciada, se precipita aceleradamente. Vivimos sorpresivamente una restructuración profunda de todas las relaciones sociales de la formación social capitalista internacional. El capital y su Estado afilan sus estrategias para profundizar la precarización de los trabajadores, la miseria de los pueblos y la explotación de la naturaleza. La cuestión es cuál es la respuesta que debemos dar los trabajadores y los pueblos.

## 2. NUEVAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

El impacto conjunto, combinado y simultáneo de la política de gestión adoptada para enfrentar la crisis sanitaria de la pandemia del SARS CoV2 y la política de gestión socioeconómica uno de cuyos fenómenos emergente fue el teletrabajo y en el ámbito educativo la educación a distancia, virtual, en línea y el modelo mixto (híbrido, semipresencial) crearon las condiciones para que emerjan con fuerza inusitada nuevas condiciones de vida y de trabajo. La cotidianidad doméstica, laboral y educativa son trastocadas severamente. Nada permanece en su sitio. La parálisis social general en todos los ámbitos es el signo de este tiempo. La crisis económica internacional en gestación desde 2016 se acelera y precipita.

En el caso de la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) se debe considerar la situación del conflicto de huelga que propicio el inicio de la adopción del teletrabajo y sus variantes educativas (educación a distancia, virtual, en línea, mixta) para concluir el semestre y socavar la fuerza de la huelga.

En forma sorpresiva y sin planeación alguna se impusieron abruptamente nuevas condiciones de vida y de trabajo que constituyen una interrupción severa de las relaciones sociales y la cotidianidad heredada de las condiciones anteriores. Se impone dijeron la NUEVA NORMALIDAD.

## 7. REGULACIÓN Y ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR LAS NUEVAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO

El teletrabajo, la educación a distancia, virtual, en línea y mixta tienen antecedentes remotos en México y el mundo por lo que no es extraño que existan múltiples investigaciones, estudios, políticas, programas y regulación jurídica de estas formas de trabajo.

Los antecedentes de regulación normativa y posicionamientos

respecto al teletrabajo se han multiplicado con la pandemia y las condiciones de vida y trabajo que se hayan impuesto pretendiendo eternizarlas en beneficio de la acumulación internacional. La Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) y la Internacional de Servicios Públicos (PSI) fijaron su posición en un documento titulado “Sobre la Regulación del teletrabajo en las Universidades de las Américas”. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM) realizó un pronunciamiento público dirigido a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y al Congreso de la Unión que se titula “Teletrabajo Decente para Todas y Todos”. El Departamento Jurídico del STUNAM elaboró un estudio y análisis sobre una de las modalidades del trabajo a distancia cuyo informe se titula “Anteproyecto. Trabajo a Distancia: Teletrabajo” con fecha jueves 23 de julio de 2020.

Países como Argentina, España, Perú, Chile, Colombia, Costa Rica e incluso el Gobierno de la Ciudad de México han realizado avances relevantes en la regulación del Teletrabajo al construir normas y leyes pioneras en este ámbito.

Como parte de las medidas para proteger a los trabajadores, se ha analizado el marco jurídico que rige las relaciones laborales a fin de ampliar la esfera de protección de sus derechos que, ante eventos tan particulares como lo es esta pandemia, pueden verse severamente afectados. El XL Congreso Ordinario del STAUACH debe tomar el acuerdo de firmar un CONVENIO con la UACH que considere las condiciones siguientes:

I. El STAUACH resuelve el PRONUNCIAMIENTO siguiente:

1. El STAUACH se pronuncia por la necesidad de incorporar en la realización de sus actividades académicas (educación, investigación, difusión de la cultura, servicio) formas de teletrabajo y educación virtual particularmente por la situación de crisis sanitaria derivada de la pandemia por el SARS CoV2.

2. El teletrabajo y la educación virtual solo pueden ser formas complementarias de actividad académica en la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) debido a que la naturaleza de su trabajo exige necesariamente el modo presencial en el desempeño de la educación, investigación, difusión de la cultura y servicio. Por tal motivo es necesario construir un modelo mixto o híbrido de educación presencial y virtual específico a las condiciones de la Universidad Autónoma Chapingo (UACH).

3. La implementación de las formas de teletrabajo y educación virtual exige necesariamente la formación y capacitación en esas maneras de realizar actividad académica que debe ser incorporada al programa de trabajo de la comisión mixta de capacitación UACH-STAUACH. La capacitación y adiestramiento es una obligación de los patrones establecido en el artículo 132 -XV de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en la cláusula 131 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en la forma siguiente:

*“La Universidad formulará planes y programas de superación que permitan a sus trabajadores elevar su nivel académico, mejorar la calidad de su actividad y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, los que se elaborarán en los términos de la legislación aplicable.”*

4. La atención de las formas de teletrabajo y educación virtual requiere establecer una comisión bilateral UACH-STAUACH cuyo programa de trabajo incorpore la solución entre otros aspectos los siguientes:

Equipamiento: computadoras y accesorios

Conectividad

Plataformas

Software

Costos

Riesgos de Salud

Otras necesidades

Esta exigencia está contemplada en el artículo 132-III de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en la cláusula 84 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) tal como se indica a continuación:

*“La Universidad proporcionará la infraestructura y los instrumentos y equipo necesarios para el buen desempeño de las funciones académicas.”*

II. El STAUACH resuelve las ESTRATEGÍAS siguientes:

i. Estrategia No 1. Plazo Inmediato. Exigir el cumplimiento de las demandas siguientes:

1. Atendiendo a la cláusula 84 del CCT UACH-STAUACH vigente, antes citada, demandamos que la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) dote de equipo de cómputo con la calidad a cada uno de los agremiados a nuestra organización sindical necesario para la realización de su trabajo académico en condiciones de pandemia.

2. Demandamos que la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) dote de conectividad de alta calidad a cada uno de los agremiados a nuestra organización sindical necesaria para la realización de su trabajo académico en condiciones de pandemia.

3. Demandamos que la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) proporcione formación, capacitación y adiestramiento por personal especializado a cada uno de los agremiados a nuestra organización sindical necesarios para la realización de su trabajo académico en condiciones de pandemia.

4. Demandamos que la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) proporcione las condiciones de seguridad, higiene y atención médica necesarias, así como la infraestructura y equipamiento necesarios para la introducción del teletrabajo y modalidades de educación a distancia, virtual y en línea en cada uno de los salones, laboratorios, cubículos y todas las áreas de trabajo de cada uno de los departamentos de Enseñanza, Investigación y Servicio (DEIS) bajo la actual situación de alto

riesgo pandémico y crisis sanitaria.

5. Demandamos que la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) proporcione una compensación de \$ 50 000 a cada uno de los afiliados al STAUACH para sufragar los gastos efectuados debido a la introducción del teletrabajo y modalidades de educación a distancia, virtual y en línea.

6. Demandamos que la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) proporcione una compensación de \$ 10 000 a cada uno de los afiliados al STAUACH como RECONOCIMIENTO AL COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD ACADEMICA para cumplir con el trabajo académico y en particular educativo para cumplir con los planes y programas de estudio en la actual situación de pandemia SARS CoV2.

ii. Estrategia No 2. Plazo Corto. Incorporar al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) 2021-2013 las cláusulas siguientes:

i. La Universidad Autónoma Chapingo (UACH) se obliga a discutir, analizar y resolver bilateralmente con el STAUACH las condiciones, necesidades y requerimientos derivados de la introducción del teletrabajo y las modalidades de educación a distancia, virtual y en línea.

ii. La Universidad Autónoma Chapingo (UACH) se obliga resolver, proporcionar y cubrir los gastos de las condiciones, necesidades y requerimientos derivados de la introducción del teletrabajo y las modalidades de educación a distancia, virtual y en línea, tales como infraestructura, equipamiento, conectividad, educación, capacitación y adiestramiento.

iii. La Universidad Autónoma Chapingo (UACH) se obliga a proporcionar las condiciones, necesidades, requerimientos y condiciones de seguridad, higiene y atención médica necesarias en caso de que se establezca en el país una situación de contingencia sanitaria, emergencia sanitaria o cualquier situación similar..

iii. Estrategia No 3. Mediano Plazo. Establecer un Programa Permanente de Investigación, Análisis, Educación y Difusión sobre las NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO, PANDEMIA, TELETRABAJO, EDUCACIÓN A DISTANCIA, VIRTUAL, EN LÍNEA Y MIXTA.

iv. Estrategia No 4. Mediano Plazo: Convocar al VIII Congreso Extraordinario con el Tema NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO, PANDEMIA, TELETRABAJO, EDUCACIÓN A DISTANCIA, VIRTUAL, EN LÍNEA Y MIXTA

El objetivo de dicho congreso sería: Diseñar una Política Académico Laboral sobre las nuevas condiciones de trabajo, pandemia, teletrabajo, educación a distancia, virtual, en línea y mixta.

## 8. CONCLUSIONES

1. Existen tres formas generales de educación: presencial, semipresencial (mixta, modelo híbrido) y NO presencial (educación a distancia, virtual y en línea) cada una con sus diversas variantes. Esta clasificación genérica tiene se basa en la relación alumno-maestro, los medios, métodos, estrategias, condiciones y organización de dicha relación.

2. Es necesario construir la regulación normativa en torno al teletrabajo, educación a distancia, virtual, en línea o mixta para evitar acciones nocivas para los trabajadores.

“UNIDAD DE SINDICATO Y ACADEMIA”

“AUTONOMÍA, DEMOCRACIA DIRECTA, AUTOGESTIÓN Y ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES”

“SER CULTOS PARA SER LIBRES”

“LA EMANCIPACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA DEBE SER OBRA DE LA CLASE TRABAJADORA MISMA”

c).- Fomentar que el responsable de acopiar, procesar y difundir la información, haga lo propio en tiempo y forma; contando con las tecnologías de información y comunicación necesarias para ello.

Son algunas de nuestras apreciaciones que ponemos a conocimiento, consideración para la crítica y mejoramiento de los y las integrantes de las Delegaciones Regionales.



Mesa 5.

# Jubilación

# PROPUESTA DE PAGO DE MUTUALIDAD PARA PROFESORES EN PROCESO DE JUBILACIÓN, PARA PRESENTARSE EN EL CONGRESO SINDICAL ORDINARIO DEL STAUACH 2021

MC Mario Vaca Parra / Área de Agronomía

Hoy en día un beneficio para los deudos del personal académico sindicalizado que fallece en activo es lo que se conoce como pago de mutualidad. Este apoyo consiste en un descuento que se realiza vía nómina a cada uno de los académicos agremiados a nuestro sindicato, del orden del 3% correspondiente a una catorcena. De acuerdo al orden de acontecimiento del suceso se van pagando las mutualidades, una a la vez, hasta agotar la lista.

Este beneficio no se proporciona a los maestros que se van jubilando, lo que a nuestro juicio no es injusto, porque ellos ya cooperaron en el pago de la mutualidad de todas las defunciones durante todos los años de su estancia como miembro del STAUACH. Por ello proponemos que a cada Profesor que se vaya a jubilar

también se le proporcione un apoyo similar, el cuál puede provenir de:

- Rendimientos producto del Fondo de jubilación o fondo de vivienda.
- Ahorros diversos de la operación del STAUACH
- Cheques no cobrados después de 2 años, como día del maestro, día del agrónomo.
- Cuotas extraordinarias