

Bosquejo de la realidad docente ante la “nueva normalidad”, según profesores de la Universidad Autónoma Chapingo

Eunice Ferra López. Preparatoria Agrícola, Disciplinas Humanísticas.

eferral@chapingo.mx

Introducción

Desde la pandemia por Covid-19 Sars- cov 2, así como sus consecuentes medidas de seguridad y protección, la vida en todas y cada una de sus dimensiones se han modificado, incluidas no solamente las formas de trabajo ante la multi-nombrada “nueva normalidad”. La docencia en cada uno de sus niveles, no fue la excepción y por lo tanto la nueva forma de trabajo docente en la Universidad Autónoma Chapingo, también cambió. Sin embargo, no basta la adaptación a esta modalidad de trabajo, sino son importantes las condiciones laborales y el cómo garantizar como gremio que nuestros derechos como trabajadores académicos de la UACH se encuentren plenamente garantizados, así como mantener el espíritu democrático, que desde sus inicios ha mantenido el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo (STAUACH).

El presente trabajo, muestra de manera resumida, un bosquejo de la situación actual de los docentes, relacionado con los medios para realizar su trabajo, a partir de una pequeña encuesta, misma que se envió por medios electrónicos para su difusión.

Justificación

Es fundamental no dar por hecho cuestiones que, para las nuevas generaciones, pueden parecer básicas y que forman parte de la llamada generación virtual, sino de aquellos profesores que no manejan los medios tecnológicos, minando las posibilidades de realizar su labor docente, bajo esta nueva modalidad.

La pandemia ha puesto de manifiesto las violencias y discriminaciones en todas sus formas, por ejemplo entre trabajadores que tienen condiciones privilegiadas, para poder hacer el trabajo desde su casa; la discriminación y el poco aprecio por los viejos debido,

en general a su nula o deficiente habilidad tecnológica; una distancia más evidente entre la situación de las mujeres y la de los varones, la finitud de la existencia en soledad y el asilamiento social al cual nos ha obligado la pandemia. Al parecer sin encontrar coincidencias o puntos de encuentro, que permitan estrategias de prevención, de atención más acordes con la realidad de la sociedad, más que aquellas que siguen permitiendo el mantenimiento de un sistema social y político cuyo objetivo principal es el poder de los más “pudientes” en todos los sentidos.

Con base en las reflexiones anteriores y ante una misma y grave situación: la modificación de las condiciones laborales y sus consecuencias en los profesores académicos de la UACH, es momento para pensarnos como gremio. El conocer y reflexionar en colectivo, las condiciones y preocupaciones actuales de los compañeros (as), nos permitirá establecer de manera adecuada las estrategias para mantener hasta ahora los logros obtenidos como sindicalizados. No basta con adaptarse, el hacerlo sin reflexión tiene consecuencias negativas en todos los aspectos. Esta nueva forma de labor docente, no sólo implica, modalidades distintas de impartir clases, sino consecuencias físicas y de agotamiento, por ejemplo, por hiperconectividad, la posibilidad de perder prestaciones.

Hallazgos principales

Esta pequeña encuesta tuvo su punto de inicio, en las preguntas más básicas a nivel tecnológico, con la finalidad de ir estableciendo un panorama real de la situación de los profesores de la UACH, y sus principales preocupaciones ante la actual situación laboral y académica por la pandemia. El formulario tiene el nombre de “Docencia bajo la nueva normalidad” y se integró por 15 preguntas, de las cuales ocho fueron de opción múltiple, estilo Likert y siete abiertas, estas últimas con la posibilidad de respuesta larga. La encuesta fue respondida por 25 profesores, quienes representan el 2.19%, del total de académicos que, según la base de datos de recursos humanos, actualmente en la Universidad Autónoma Chapingo, laboramos 1149 profesores. La mayoría de quienes respondieron son profesores de Preparatoria Agrícola, tres de centros regionales y uno de DICFO. 40% son mujeres y el 48% varones.

Los porcentajes relacionados con la primera pregunta relacionada a los dispositivos que utilizaban los profesores antes de la pandemia, arrojó que el 96% utilizaba lap -top y proyector, el 36% celular y el 4% ninguna de estas tecnologías. Relacionada con la pregunta anterior, la segunda que tiene que ver con la frecuencia en que los profesores utilizaban estas tecnologías, antes de la pandemia es que el 40% casi siempre, el 36% a veces y el 20% siempre. Aunado a los resultados anteriores, deben tomar en cuenta aquellos relacionados con el manejo de programas básicos como Word, power point y Excel, cuyas respuestas en porcentajes son las siguientes:

Tabla 2. Resultados relacionados con programas básicos de computación

Programa	Excelente	Bueno	Deficiente	Sin conocimiento
Word	8%	88%	4%	0%
Power Point	8%	84%	4%	4%
Excel	4%	48%	40%	8%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los dispositivos que están utilizando los profesores para impartir clases en la nueva modalidad, el 72% indicó que utiliza lap -top, mismo porcentaje que expresó que usa celular, mientras que utiliza pc, el 32%, mientras que el 12% utiliza tableta y el 4% teléfono fijo. En cuanto a las plataformas de que están utilizando los profesores, en la tabla siguiente se pueden observar los resultados correspondientes:

Tabla 2. Plataformas utilizadas

Plataforma	Porcentaje que la utiliza
Moodle	12%
Teams	72%
Clasroom	8%
Whatsapp	16%
Correo electrónico	8%

Plataforma	Porcentaje que la utiliza
Google meet	4%
Facebook	8%
Zoom	12%
Webex	4%
Gmaildron	4%

Fuente: Elaboración propia

Además, el 100% respondió haber tomado algún curso de capacitación relacionada con algunas plataformas, el 96% expresó haber tomado curso en teams, 12% en zoom, el 8% en microsoft 365 y tanto para forms, como para classroom el 4% para cada uno. En cuanto, a la jornada laboral y organización para el trabajo, el 60% refirió que ahora invierte más tiempo que antes de la pandemia, mientras que el 32% dice que aún esta por determinar esta situación, versus el 8% que expresó que es igual que antes. El 48% indicó que ahora invierte entre 9 y 15 horas diarias, el 12% más de 15 horas diarias. Finalmente, en cuanto a la organización de la actividad docente, el 56% considera que está siendo difícil y el 8% la considera buena. Para las preguntas de respuesta abierta, cuyo objetivo fue indagar acerca de los requerimientos que han identificado los profesores para poder realizar mejor su labor docente, así como a los retos a los cuales se ha enfrentado y sus propuestas, se establecieron códigos, los cuales se integraron en la tabla siguiente:

Tabla 3. Códigos

Código	Palabras relacionadas con el código
Capacitación	Teorías pedagógicas, diseño de estrategias de enseñanza - aprendizaje tanto presenciales como virtuales, plataformas, herramientas digitales, actualización continua. Información constante relacionada a la docencia virtual.
Adecuación	Trabajo en equipo, contenidos de los programas, del tiempo, de las nuevas formas de socialización.

Código	Palabras relacionadas con el código
Equipo	Apoyo institucional para la compra de herramientas como computadoras y tablets, y la garantía de un buen acceso a internet, tanto para docentes como para alumnos.
Psico-sociales	Retroalimentación, escasa participación de los alumnos, incertidumbre, desconocimiento de herramientas digitales, adecuaciones en el CCT, la necesidad de que la institución plantee objetivos claros y acordes a la nueva realidad, preocupación continúa de los estudiantes.

Con base a las respuestas anteriores, el siguiente apartado trata de establecer conclusiones acerca de la situación laboral docente de los profesores de la UACH, haciendo una reflexión a partir del análisis más profundo de las respuestas.

Conclusiones

Como sindicato democrático (con todo lo que la palabra incluye) se deben considerar los siguientes aspectos: velar por la no discriminación ante la brecha generacional y digital, que se ha hecho más evidente ante la pandemia y las nuevas formas de trabajo, promoviendo, fomentando el cumplimiento de los derechos, a través de los siguientes aspectos:

- Garantizando el derecho a decidir cuando un compañero (a) desea jubilarse, minimizando el enfrentamiento entre profesores jóvenes y viejos, buscando y colaborando entre los primeros y los segundos, estos con la experiencia docente, los primeros con la enseñanza virtual.
- Solicitar a las autoridades que indiquen cuáles son las estrategias para mantener nuestra fuente de trabajo, es decir cómo lograr que los estudiantes regulares antes de la pandemia, regresen continúen con su formación en la UACH. Así mismo, los mecanismos para continuar realizando las actividades sustantivas de la universidad, perseverando nuestros derechos: ocho horas diarias de labor, libre cátedra (ahora solicitan evidencias, tales como capturas de pantalla, grabaciones

de las sesiones de clases, etc), cuestiones que durante la modalidad presencial no se dan.

- Trabajar propuestas y estrategias, primero al interior del sindicato y posteriormente puestas “en la mesa” ante las autoridades que impliquen minimizar los daños a la salud a consecuencia de esta modalidad virtual, principalmente se encuentran: daños a la vista, a la columna, a los oídos (muchas veces se deben utilizar audífonos) y por supuesto, el estrés de ahora utilizar la casa como fuente de trabajo (NOM-035), el no contar con un horario fijo y la presión que causa el estar “hiperconectado” la mayor parte del tiempo, aunado a la preocupación de que no todos los estudiantes cuentan con las herramientas tecnológicas para poder continuar con los cursos y la falta de socialización, que pueden llevar al docente a un estrés de consecuencias importantes.

Otro de los aspectos importantes, plasmado en el CCT, es que las autoridades deben garantizar que todos los profesores contemos con las herramientas necesarias y adecuadas para la realización de nuestro trabajo, además de la capacitación, la cual debe ser acorde a las necesidades de los profesores (desde los programas básicos), tomando en cuenta que la gran mayoría tiene más de treinta años de labor en la institución. El STAUACH, a través del Comité Ejecutivo, sus comisiones mixtas, bilaterales, la ADS, el congreso sindical y la comisión negociadora deben vigilar el cumplimiento a cabalidad para este caso en particular, las siguientes cláusulas: 68 y 69 y 71 que establecen la jornada laboral; 84 que se refiere a la infraestructura, los instrumentos y equipo necesario para su labor (pp. 23); 131 referente a la formación y capacitación.

Finalmente, todas las medidas que se han tomado para cada una de las áreas de la vida incluida la vida académica en la UACH, han puesto de manifiesto que se continúa con dinámicas que sirven para proteger un sistema económico que ha destruido vidas, y sociedades en beneficio de unos pocos, por lo que debemos trabajar en colectivo, con democracia, sensibilidad y solidaridad para que los derechos conquistados se mantengan aún durante la pandemia. El considerar que el tener más innovaciones y prepararse en ellas, no es garantía de “éxito”, pero conducirnos en una hermenéutica de la confianza

entre nuestros pares, ya que seguimos siendo trabajadores por lo que luchar por nuestros derechos es primordial, pero, además, es nuestro deber como gremio el apoyar y con aquellos trabajadores menos privilegiados que nosotros.

En defensa de la educación pública

Horacio Acuña Pérez¹

En la convocatoria al trigésimo noveno Congreso Sindical Ordinario del STAUACH, se ponen dos mesas de trabajo novedosas, la cuatro “Nuevas condiciones de trabajo” y la cinco “Teletrabajo, educación a distancia, virtual, en línea y mixta”. Estas dos mesas debieron ser planteadas como una porque las supuestas “nuevas condiciones de trabajo” aparecieron a raíz del intento de la administración universitaria de romper la huelga del STUACH ya que la presencia de la pandemia, provocada por el Covid-19, no determinó la acción institucional de impulsar las clases a través de internet. No olvidemos que la postura de desaparecer al sindicato administrativo fue la que obligó a pensar en la educación no presencial y con ello en el teletrabajo. La pandemia, demostró que la autoridad institucional carece de una estrategia real para salir adelante con el trabajo educativo que debe desarrollar nuestra universidad; al no tener idea de su temporalidad no sabe que rumbo debe impulsar. Por su parte, el criterio de varios integrantes del sindicato apunta a que la presencia del Covid-19, junto con sus estragos, será de larga duración y, por ello, consideran que las condiciones de trabajo han cambiado; sin embargo, aunque en el criterio de éstos parece lógico, no es descabellado pensar que la pandemia cederá y el trabajo volverá a ser el mismo que antaño de la llegada del virus.

La huelga ya no existe. La pandemia continúa pero el manejo político que el gobierno federal ha hecho de ella, no permite saber cuando se puede tener las condiciones para la enseñanza presencial. Distintas razones tienen muchos académicos para considerar mejor no acudir a laborar; tal vez en el corto plazo se justifique pero en el mediano y largo plazo probablemente no y desde la perspectiva sindical es crítico.

Nuevas condiciones de trabajo

Si hablamos de nuevas condiciones de trabajo tenemos que pensar en la sustitución patronal que ha permitido reducir los costos de la mano de obra que deja desprotegidos a los trabajadores. Esta situación de indefensión total todavía no llega a Chapingo, aunque se están dando los pasos para lograrlo. A la sustitución patronal también se le denomina outsourcing y en el nivel profesional también existe. Aunque no se ha llegado

1 Delegación de Difusión Cultural.

al despido, esta forma de contratación ya está presente en ciertas áreas administrativas de la universidad. En el trabajo académico ya inició, con la anuencia sindical, la contratación de personal al margen de Contrato Colectivo de Trabajo para actividades académicas que son parte de la currícula. Pero la preocupación por las nuevas condiciones de trabajo parten de la caída del sistema de cómputo que sirvió para reducir prestaciones a los trabajadores académicos, sin detener el intento de realizar clases durante la huelga con la que supuestamente nos habíamos solidarizado. No es nuevo, muchos compañeros aún en huelgas de nuestro sindicato presumen que dan clases extramuros, es decir, hacen esquirolaje como lo manifestó Ocampo en su documento que circuló durante la pasada huelga del STUACH. Así, es una falacia afirmar que hay nuevas condiciones de trabajo ya que la pandemia sólo está deteniendo la actividad académica que cotidianamente realizamos. Sólo en el fútbol americano hay nuevas condiciones de trabajo y eso fue, y es, permitido por comités ejecutivos al margen del CCT.

El trabajo a distancia

Si la mayoría de los trabajadores académicos no realizamos un trabajo enajenado, la calidad de la educación que promovemos es enorme, de lo contrario dejaría mucho que desear. Siguiendo los pasos de Jeremy Rifkin en su obra "El fin del trabajo", podríamos entender lo que está sucediendo con el manejo de la pandemia; las nuevas tecnologías pueden reducir costos en la educación y a ello ayudan las plataformas de internet como Moodle y Teams. El sistema educativo nacional ha variado poco su contenido en mucho tiempo; en el curso de esta pandemia, las clases, a través de la televisión, nos muestran la mala improvisación que hacen los amigos del secretario de educación y compinches, de ahí que la demanda del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación haya sido el regreso a clases presenciales, pero ya están maiceando a los dirigentes. Por su parte los escolares quieren regresar a su libertad en el centro escolar para dejar la cárcel educativa en que se ha convertido su hogar, si es que lo tienen. Si la educación presencial es eliminada no se tendrá que contratar a nadie.

La educación a distancia

La educación a distancia existe desde hace mucho tiempo en nuestro país. La radio y la televisión, Radio Educación y Canal Once son dos ejemplos de esta actividad. Así las

concebieron José Vasconcelos y Alejo Peralta, respectivamente. El Sistema de Televisión Educativa nace en la década de los cuarentas, se fortaleció con Edusat. Muchos periódicos, antes de estos medios de comunicación, también educaron remotamente. La UNAM tiene muchos años con licenciaturas y postgrados en esta forma; el IPN, curiosamente, crea un campus en Chiapas para educación presencial en apoyo al proyecto del tren Maya.

Dentro de las formas de educación a distancia podemos ubicar a la virtual y la que se proporciona en línea. Por educación mixta generalmente se entiende la educación que se imparte en escuelas con alumnos y alumnas. Las formas en que se puede educar se resumen en tres, presencial, no presencial o a distancia y la semipresencial. En la forma presencial la interacción del educador con el educando es física, hay un reconocimiento de ambos en un espacio y un horario específicos, en grupo todos interaccionan al mismo tiempo con el educador, se conocen física, social y psicológicamente. En la educación no presencial, se minimiza la relación. La educación semipresencial los reúne ocasionalmente. Estas tres formas educativa se dan en Chapingo aunque la educación formal es, casi exclusivamente, presencial.

El desarrollo de la UACH con la educación presencial, se debe a las becas y la existencia del internado que al mismo tiempo es la garantía de la gratuidad de la educación. El subsidio educativo que reciben los alumnos es para todas sus actividades de aprendizaje, no sólo en las bajas cuotas de inscripción o carencia de pago de colegiatura. Los niveles educativos de bachillerato, licenciatura e ingeniería y postgrado, nivel medio superior, superior y de postgrado como señalan la Ley que crea la universidad y el Estatuto Universitario se apoyan en la educación presencial que permite prácticas y viajes de estudio. En los niveles medio y superior se encuentra el noventa y tres punto cinco por ciento de la matrícula institucional y en una cantidad significativa de materias llevan prácticas especializadas donde se han acondicionado los laboratorios o los campos agrícolas para tal fin. El noventa por ciento de su población es becada y cuando menos ese porcentaje cuenta con servicios, directos o indirectos, de internado, lo que constituye una limitante significativa para el desarrollo de la educación a distancia; por eso, tenemos que preguntarnos si se justifica un sistema de becas sin la educación presencial; también si existen otros mecanismos

para garantizar la gratuidad de la educación que en el caso de nuestra institución es real.

De cierta forma, la educación virtual no es educación, es una simulación de la educación real, es también una forma de educación a distancia que aprovecha el desarrollo de las tecnologías de la información. La educación en línea, por internet, aísla, deshumaniza; no ayuda a generar conciencia y como indica Jurgen Habermas en su texto "Teoría de la acción comunicativa" los medios de comunicación generan esa conciencia social para su beneficio. Con la educación a distancia todas las actividades universitarias pueden ser sustituidas por organismos públicos o privados como ya lo están haciendo con la educación básica. Con el aislamiento de los individuos se fortalece el individualismo y con ello los Contratos Colectivos de Trabajo dejan de tener razón de ser. Las autoridades podrán contratar a su arbitrio con nepotismo y sin un mínimo de capacidad académica.

Mientras permanezca la pandemia, la educación se debe hacer, temporalmente, de forma no presencial, sin perder de vista nuestro objetivo debe ser que la educación presencial no fenezca. Defender a la educación presencial es defender a la UACH y nuestro trabajo.

Actualmente las prestaciones que se tienen pueden aplicarse para apoyar la educación presencial, ayuda de transporte, pero también apoyos para la educación no presencial, ayuda de renta. Fortalecer las prestaciones para la educación presencial es conservar un medio de realización personal y profesional.

PD

Es tiempo de demandar que cada salón de clase se acondicione para las clases en línea para que, cuando termine la crisis provocada por el Covid-19, estemos en condiciones de continuar inmediatamente con la educación presencial. Con los salones preparados para la educación a distancia, las medidas sanitarias son fáciles de cumplir ya que la sana distancia sólo puede verse fracturada durante cambio de uso del lugar entre profesores que con las condiciones sanitarias adecuadas, gel antibacterial, cubrebocas obligatorio y limpieza del salón, los riesgos se minimizan.



**Sindicato de Trabajadores Académicos
de la UACH**

CRUCEN

**Propuesta para el XXXIX Congreso Sindical
Ordinario**

22, 23 y 24 de octubre de 2020

**Programa de Jubilación Activa del personal
académico de la UACH**

Nicolas Morales Carrillo

Zacatecas, 14 de octubre de 2020

Introducción

En la UACH como en todas las universidades, cada vez mayor porcentaje del personal académico se acerca a la edad de jubilación, lo cual permitiría un relevo generacional para contar con maestros jóvenes que den nuevo impulso a la noble tarea de formar recursos humanos para el país.

Sin embargo, la pérdida del poder adquisitivo del salario percibido en etapa laboral, la reducción mayor que significa una pensión al momento de jubilarse y los pocos fondos en las Afores para cubrir los gastos de una persona que aun puede aportar mucho con su experiencia, hacen que los académicos pospongan el momento de su jubilación.

Para jubilarse hay que tener un proyecto, saber a qué se dedicará el tiempo valioso que todavía le queda a una persona; puede ser una empresa propia, dar servicio a la comunidad o disfrutar de su tiempo libre, entre otros. Debido a que no se tenga claro una posibilidad de ocupación post jubilación, hace necesario que el STAUACH y la UACH implementen un programa de jubilación activa que permita renovar la planta académica.

Objetivo

- Generar un esquema de incentivos para que los académicos jubilados que realicen aportaciones al desarrollo del país reciban una compensación económica adicional a la pensión y libre de impuestos.

Servicio a la comunidad

Para que un académico jubilado reciba un incentivo económico debe realizar trabajo de apoyo, asesoría o seguimiento a proyectos con personas beneficiarias de los programas por ejemplo de la Secretaria del Bienestar y de la SADER, los cuales se mencionan en el siguiente cuadro; aunque pueden incluirse también programas de

generación de conocimiento y desarrollos técnicos reconocido por el CONACYT, IMPI, Indautor y SNICS.

SECRETARIA DEL BIENESTAR	SADER
Crédito a la palabra	Producción para el bienestar
Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras	Precios de garantía
Sembrando Vida	Sanidad e inocuidad agroalimentaria
Bienestar de las Personas Adultas Mayores	Abasto rural Diconsa
Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad	Abasto social de leche
Igualdad de género	Fertilizantes para el bienestar
Fomento a la Economía Social	Fomento a la agricultura, ganadería, pesca y acuicultura

La intención no es que un jubilado le haga competencia a un joven que se contrate para participar en los programas anteriores, más bien es apoyar a esos técnicos con capacitación, asesoría y consultoría, así como a los beneficiarios de los programas, para que implementen mejores proyectos y acciones que les permita capitalizar los recursos recibidos.

Otras alternativas de servicio a la comunidad es dar conferencias y asesoría sobre agricultura y producción de alimentos del campo, en escuelas de educación básica y media, así como en escuelas campesinas. Esto como estrategia para que desde pequeños se genere conciencia de cuidar el medio ambiente y se conozca de donde vienen los alimentos diarios.

Presupuesto necesario y fuentes de recurso

En el siguiente ejemplo se asume que el incentivo para un profesor jubilado tiene una duración de máximo tres años y en caso de muerte no es transferible el derecho. Para el año 2021 se considera que entraran al Programa de Jubilación Activa 50 profesores y cada año posterior se incorporan otros 50, hasta llegar a 150 profesores inscritos en el año 2023, tiempo en el cual terminan los primeros 50 profesores que ingresaron en el 2021 y entran nuevos, de tal manera que el programa se estabiliza en 150 profesores a partir del 2024.

Como se ha mencionado, es solo un ejemplo para dimensionar el presupuesto, pero puede cambiar el monto del incentivo, la duración de este y el número de profesores, de acuerdo con el análisis mas de tallado que se haga.

Incentivo mensual	7,000	Ingreso anual	
Meses de apoyo	12	84,000	
El incentivo es solo por 3 años			
Profesores	2021	2022	2023
50	4,200,000		
100		8,400,000	
150			12,600,000
Total	4,200,000	8,400,000	12,600,000
Cada año se agregan 50 jubilados			
FUENTES DE RECURSOS			
UACH	4,200,000	4,200,000	4,200,000
SADER		2,100,000	4,200,000
BIENESTAR		2,100,000	4,200,000
Total	4,200,000	8,400,000	12,600,000

Para no perder el incentivo los académicos en el programa de jubilación activa presentan un portafolio de evidencias cada trimestre.

Tema 6: Jubilación

Dra. Ana María Enriqueta Sánchez Romero, delegación de Física-STAUACH.

Introducción

Un número muy importante de trabajadores académicos de la UACH se encuentran en la posibilidad de jubilarse; la pandemia causada por el virus sarcoV-2 que causa la covid 19, parece impactar poblaciones mayores de 60 años que padecen comorbilidades específicas, por ello, al significarse como población de mayor riesgo, la jubilación puede ser alternativa de protección. Para el gremio STAUACH la jubilación es un derecho, por lo cual es importante garantizar un egreso laboral con posibilidades de vida digna; para la UACH es vital la renovación de su personal académico al tiempo que se actualizan la proyección de las funciones sustantivas universitarias que le permiten pertinencia social.

Desarrollo

En el ámbito económico hay acuerdos bilaterales incumplidos por la UACH, es el caso de la entrega de \$ 1, 064, 000.00 para incrementar el fondo de jubilación, asunto que se debe demandar cumplimiento. Pero, es más grave la ausencia de un Proyecto bilateral de jubilación digna del personal académico, con compromisos claros donde ambas partes se vean favorecidas, al propiarse un cambio ordenado del personal Para la UACH y su misión social, destaca la relevancia de conservar la preponderancia de contratos por tiempo completo. A favor de esto último, el STAUACH, debe exigir respeto a la cláusula 25 del CCT, ^{25. La Universidad hará del conocimiento del Sindicato las altas y bajas del personal} ~~que en ella se establece que~~ ^{presencia de un establecimiento} ~~que~~ ^{de 15 días hábiles. (p.7, CCT UACH-STAUACH)}

La UACH está obligada a transparentar la información de altas y bajas que tiene repercusión en aspectos importantes de las convocatorias para ingreso; con el aspecto de permanencia y tipo de contrato. Dicha información, siempre actualizada, permitirá que las convocatorias y contratos del nuevo ingreso del personal académico -en muchos casos- eviten expresarse que son por sustitución de alguien y deberán establecer que se ingresará con relación laboral por tiempo indeterminado, evitando la subcontratación (outsourcing). Además, permite prever necesidad de nuevo personal cuando se coordina un Proyecto institucional de jubilación digna con la programación semestral de actividades sustantivas.

Un proyecto de jubilación se debe contemplar el pago de prestaciones específicas para a los trabajadores académicos que se jubilen.

Es necesario participar activamente y con propuestas, en la búsqueda de leyes más justas que revoquen la contrarreforma que significó la Ley del ISSSTE 2007. Actualizar de las iniciativas presidenciales (2020) con información y asesoría legal.

Propuestas:

1. Crear comisión bilateral para la elaboración del Proyecto bilateral de jubilación digna del personal académico, donde por la parte sindical sea coordinada por la Secretaría de Previsión Social.

2.- Creación de un fondo mutualista de retiro con la participación de la UACH, se propone que sea del 10 al 25%. En este caso se recomienda invitar a algún organismo para el manejo y evaluación de los costos administrativos. Para estos fondos mutualistas, se elaborará un reglamento para el depósito, custodia y retiro de los fondos mutualistas.

3.- Cooperativa con proyectos productivos y con algún otro mecanismo administrativo en que los jubilados puedan coparticipan (con diseño o dinero o trabajo).

4.- En la liquidación por años de servicio, se contemple ser tratado con la categoría inmediata superior, como reconocimiento por años de servicio (más de 25 años) en la UACH. Para el caso del C2, calcular un porcentaje adicional proporcional a la distancia entre C1 y C2.

5.- Pugar porque la pensión de jubilación corresponda al 100% del salario (sueldo base y compensación, ello es con respeto de la **cláusula 57** del CCT donde se define lo que es el salario).

6*. Para los que están por llegar al término de su relación laboral, en lugar de mutualidad por fallecimiento habilitar:

6-a) El bono mutualista por término de la relación laboral: por jubilación, pensión o retiro. Probablemente como un factor porcentual aplicable a la nómina general (no solo los sindicalizados) con relación a los años de servicio en la UACH y/o de cotizar al sindicato; incluso podría considerarse la fecha de ingreso como afiliado al ISSSTE (es decir fecha de ingreso como trabajador al servicio del estado).

6-b) Pero sería recomendable, para alternativas como esta, programar las jubilaciones (de manera voluntaria, ya que es un derecho) para que no hubieran más de 5 jubilaciones

anuales. Para poder aplicar la mutualidad por término de la relación laboral, con un factor de 3% a la nómina de la plantilla existente. Empero para mayor viabilidad de esta propuesta sería posible que el factor porcentual aplicable a la nómina debiera ser inferior al que se aplica actualmente por fallecimiento.

6*. Otra alternativa es mantener la mutualidad (por 5 años para los que han sido miembros del STAUACH por al menos 25 años) por fallecimiento, aunque este acontezca posterior al término de la relación laboral, es decir: establecer la mutualidad por fallecimiento ulterior al finiquito de la relación laboral, también como un factor porcentual aplicable a la nómina general (no sólo los sindicalizados) con relación a los años de servicio en la UACH y/o de cotizar al sindicato.

Se debe tomar en cuenta que las alternativas:

- a) por fallecimiento estando en activo;
- b) por bono mutualista por término de la relación laboral;
- c) por fallecimiento posterior al cese de la relación de trabajo con la UACH;

Nota: *Son propuestas que en caso de coexistir serían excluyentes entre sí, por lo que no se podría tener dos o más a la vez. Es, decir, individualmente tendríamos que optar por sólo una de ellas.

7. Nivel tabular para el cálculo de pensión. Sería beneficioso gestionar la promoción al siguiente nivel** para los que se van a jubilar o retirar (renuncia con al menos 25 años de servicio a la UACH y el mismo tiempo como miembro del STAUACH).

7-a) Proponer y establecer el nivel D (para el caso del C2)

7-b) y la de Técnico Académico D (que es un nivel que no ha tenido efecto).

**Esta propuesta deberá redactarse para revisión contractual.

8. Modificar **cláusula 100**; en los siguientes términos:

100. La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores académicos con una compensación por años de servicio prestados a la UACH, en la siguiente forma:

I.- Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 12% sobre el salario del trabajador.

II.- A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año, hasta el 20°; a partir del 21° y hasta que se continúe la relación laboral, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.

9. Incremento al monto de reconocimientos por antigüedad en general y en especial a partir de los 30 años para los hombres y 28 años para las mujeres; de actividad académica acumulada al servicio de la UACH.

Propuesta: A la **cláusula 101**, se propone modificar la columna de “días de sueldo base tabular” incrementando todos y cada uno de los renglones en 10 días.

Y para el momento de jubilación cuando se tenga el caso de haber acumulado el tiempo de servicio cercano a los rangos de la tabla en un número inmediato anterior de cuando más un año, se le otorgará al jubilarse dicho monto. Esto en función de las fechas de ingreso del propio trabajador que se esté jubilando.

*Esta propuesta deberá redactarse para revisión contractual.

10. De la **Cláusula 95**; se propone la siguiente modificación.

Los trabajadores académicos de la Universidad recibirán al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

I. De 5 a menos de 15 años de antigüedad, 18 días de salario por cada año de servicio prestado.

II. De 15 a menos de 28 años para las mujeres y menos de 30 años para los hombres 20 días de salario por cada año de servicio prestado.

Incorporar para incentivar la permanencia en activo:

III. De 28 años para las mujeres y 30 años para los hombres; para ambos en adelante 22 días de salario por cada año de servicio prestado.

Nótese que dice salario y no sueldo tabular. El factor se debe aplicar a salario íntegro, cálculo que debemos verificar que se haya aplicado correctamente. Con respeto a la **cláusula 57**.

11. Para la **cláusula 92**; en caso de muerte, se propone agregar.

f) El importe de 18 meses de sueldo tabulado cuando el trabajador haya tenido de 25 o más años de servicio a la UACH.

12. Incentivar la **exclusividad laboral** en la UACH, con un complemento salarial de un factor de 4.5% aplicado al salario integrado (ver **cláusula 57**). Pero apegados al compromiso de evitar (erradicar) los dobles tiempos completos u otros tipos de incompatibilidad laboral (más de 9 horas en otro trabajo).

Dra. Ana María Enriqueta Sánchez Romero, delegación de Física-STAUACH.