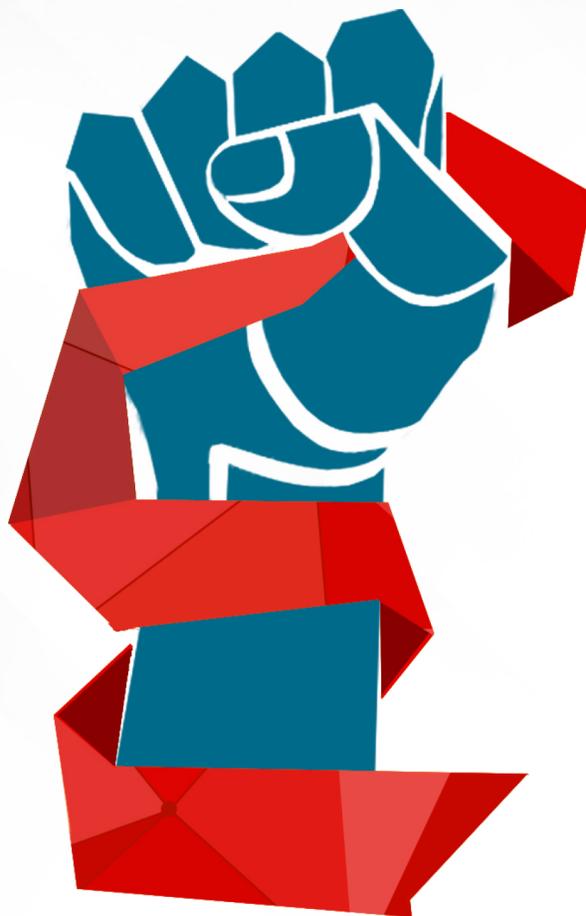




Sindicato de
Trabajadores
Académicos
de la Universidad
Autónoma Chapingo



XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO

26, 27 Y 28 DE OCTUBRE 2023

IXTAPAN DE LA SAL, EDO. DE MÉX.

PONENCIAS

ÍNDICE

MESA 1

Sobre el derecho de los trabajadores académicos de la UACH a recibir recursos para la organización de trabajos de campo.....	5
Incumplimiento al art. 88 cap. II título sexto sobre pago de anteojos, ortodoncia y prótesis.....	14
Modificación al art. 94 cap. II título sexto sobre pago por compensación por trabajar en condiciones insalubres, con sustancias nocivas, inflamables o peligrosas.....	20
Las agresiones a talleres culturales, un atentado al derecho universal a organizarse...	22
Violaciones sistemáticas al CCT derivadas del allanamiento de la jefatura de talleres culturales y el desconocimiento a la academia de talleres.....	24
Reconocimiento en la carga académica de los viajes de estudio del área de agronomía de la Preparatoria Agrícola.....	31

MESA 2

Un mundo compartido: los jubilados de la UACH.	35
¿Cuándo debo jubilarme?	44
Alternativas recreativas y culturales para una jubilación digna.	52
Propuesta de reingeniería laboral-académica para técnicos académicos de la Universidad Autónoma Chapingo.	56
Tiempos de cambio, tiempos de re-clasificación	60
Incidencia de las lenguas indígenas en los programas estratégicos de la universidad autónoma Chapingo.	62
Uso del fondo de jubilación.....	66
Hoy por hoy	68

MESA 3

Adecuación a la distribución de las cuotas sindicales.	79
Propuesta de modificaciones al estatuto sindical.	84
Propuesta para la planeación del aumento salarial	90
Mejora salarial y línea de acción de relaciones exteriores.	94
Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) y de autos (SA).....	96
12-15, 26-23, 10-08, ... y otros misiles dirigidos a la línea de flotación del STAUACH	100
Vinculación de las relaciones exteriores con las problemáticas internas del STAUACH	102



MESA 1



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



TÍTULO DE LA PONENCIA

Sobre el derecho de los trabajadores académicos de la UACH a recibir recursos para la organización de trabajos de campo.

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Luis Rey Carrasco Linares
Delegación Sindical Puyacatengo.
Unidad Regional Universitaria Sursureste (URUSSE)
Academia de Ciencias Sociales
Profesor-Investigador B2-TC, N° Expediente: 5600.

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 1 b) Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.

OBJETIVO(S)

Evidenciar la violación sistemática y generalizada de las cláusulas 82-fracción VII y 97-fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo por reglamentación unilateral de las instancias de gobierno universitarias.

Proponer líneas de acción con el propósito de hacer efectivo el derecho de los trabajadores académicos a realizar viajes de estudios previos y recibir los recursos correspondientes en la perspectiva de mejorar el alcance y calidad de la práctica educativa para la formación agronómica en la Universidad Autónoma Chapingo.

DESARROLLO

Impartir educación de nivel medio, superior y de posgrado es uno de los principales objetivos de la Universidad Autónoma Chapingo (Artículo 3-Fracción I de la Ley que crea a la Universidad Autónoma Chapingo y de su Estatuto).

Reconocida como función sustantiva universitaria, la educación en la UACH es impartida por sus trabajadores académicos con base en los planes de estudio aprobados por el Consejo Universitario y registrados ante la SEP; como sabemos a los profesores nos es asignado como carga académica uno a varios programas de asignatura que pueden ser de tipo teórico o práctico o teórico-práctico.

Las prácticas de las asignaturas suelen realizarse al interior de las instalaciones universitarias o al exterior de sus campus, a estas últimas corresponden los viajes de estudio (nacionales e internacionales) y las llamadas prácticas de campo foráneas.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



En relación con dichas actividades educativas, históricamente se han reconocido derechos y obligaciones de los trabajadores académicos plasmadas en el **Título Sexto: Obligaciones y derechos de los trabajadores académicos** del Contrato Colectivo de Trabajo UACH-STAUACH:

Obligaciones:

Capítulo I. Cláusula 82-f. VII.- Realizar las actividades de campo cuando los planes y programas de la UACH así lo requieran, otorgando la Universidad los recursos necesarios para ello, solicitados en tiempo y forma. Asimismo, acatar las disposiciones que la Dirección General Académica establezca como medidas de seguridad en las actividades de campo.

Derechos:

Capítulo II. Cláusula 97.- Los trabajadores académicos que sean comisionados por las autoridades para realizar trabajos de campo fuera de las instalaciones de la Universidad como son: viajes de estudios, viajes previos de estudio, trabajos de campo de investigación y campamentos, tendrán derecho a:

I.- Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.

Tales obligaciones y derechos se contraponen con disposiciones reglamentarias establecidas unilateralmente por la administración universitaria, a saber:

Reglamento de las actividades de campo foráneas de la URUSSE.¹

Artículo 9°. De acuerdo con las normas vigentes emitidas por el H. Consejo Universitario en relación a las políticas de racionalidad de uso del presupuesto, quedan suspendidos los viajes para contactos previos. Esta normatividad también incluye en el Reglamento de viajes de estudio elaborado por la Comisión de Subdirectores Académicos (COSAC) de la Universidad Autónoma Chapingo.

No fue posible obtener copia del acuerdo del Consejo Universitario ni del Reglamento de viajes de estudio que en el referido artículo 9° se aluden para conocer la fecha de la que datan tales disposiciones, no obstante, su sola referencia en tal texto normativo es prueba suficiente de su existencia y aplicación tanto en la escala universitaria general como en el ámbito específico de la unidad regional indicada.

También es evidente que tal disposición normativa contraviene y violenta de modo general y sistemático las prerrogativas contractuales de los trabajadores académicos al negarles los recursos a que tienen derecho para las tareas de organización previas a la realización de viajes de estudio y actividades de campo a las que sean comisionados por las autoridades competentes de sus instancias académicas.

¹ Aprobado por el Consejo Universitario Regional de la URUSSE mediante el acuerdo CXXV-SE-HCR-U-01, el 30 de septiembre de 2019 en San José Puyacatengo, Teapa, Tabasco.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Es relevante también enfatizar que el supuesto criterio de **racionalidad de uso del presupuesto** (*sic*) si bien se corresponde con las típicas narrativas de austeridad y optimización de los recursos universitarios en los hechos está limitando el alcance y la calidad con que debiera desplegarse el componente práctico extra-muros de función educativa, razón de ser primordial de la UACH.

Ante la imposibilidad de viajes previos de organización de los viajes de estudio y prácticas de campo fuera de los campus universitarios se condiciona a los trabajadores académicos -en el mejor de los casos- a depender de contactos y/o vínculos previos en las regiones donde se realizarán las actividades programadas o bien a improvisar su organización mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos.

Al respecto sería interesante cuantificar las economías presupuestarias logradas y el grado en que afectan el alcance de los objetivos de los viajes de estudios y prácticas de campo y la calidad de la función educativa universitaria. No menos relevantes sería comparar la magnitud de esa supuestas economías con otros rubros de gasto en actividades no sustantivas y hasta en festividades de plano superfluas en un *marco presupuestal* restrictivo.

Para documentar lo expuesto se anexa al presente copias de los oficios:

Número de oficios	Fecha	Suscrito por:	Asunto
LR/034/2023	5/sep/2023		Programación de prácticas de campo de los cursos teórico-prácticos: Administración de empresas agropecuarias y Unidades de Producción y Estrategias de Reproducción de la CIAEZT.
LR/035/2023	26/sep/2023	Prof. Luis Rey Carrasco Linares	Solicitud de respuesta al oficio LR/034/2023 y en caso de ser aprobada la programación de prácticas de campo otorgamiento de oficio de comisión y recursos para actividades previas de organización con base en las Cláusulas 82-Fracción VII y 97-Fracción I del CCT-UACH-STAUACH.
602.40/102/2023	3/oct/2023	Director de la URUSSE.	Respuesta al oficio LR/034/2023 que, en lo concerniente a las violaciones contractuales indicadas, fundamenta en el referido Artículo 9° del Reglamento de las actividades de campo foráneas de la URUSSE la negativa a proveer los recursos solicitados para la organización previa de las prácticas de campo programadas.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Ante la problemática descrita se proponen las siguientes líneas de acción sindical con el propósito de hacer efectivo el derecho de los trabajadores académicos a realizar viajes de estudios previos y recibir los recursos correspondientes en la perspectiva de mejorar el alcance y calidad de la práctica educativa para la formación agronómica en la Universidad Autónoma Chapingo.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



1. Posicionamiento del STAUACH cuestionando la violación sistemática y generalizada de las cláusulas 82-fracción VII y 97-fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo por reglamentación unilateral de las instancias de gobierno universitarias: Consejo Universitario, COSAC y tanto Consejo como Dirección Regional de la URUSSE.
2. Incluir como demanda sindical el respeto y cumplimiento de las prerrogativas acordadas bilateralmente y plasmadas en las referidas cláusulas del CCT-UACH-STAUACH que establecen el derecho de los trabajadores académicos a recibir los recursos necesarios para la organización de las actividades de campo foráneas (viajes de estudio y prácticas de campo de las asignaturas, entre otros) y la obligación de la Administración Central universitaria a proveerlos.
3. Demandar que toda reglamentación específica respete los referidos acuerdos contractuales y se realicen las enmiendas correspondientes en los casos que explícitamente violentan de modo general y sistemático dichas prerrogativas sindicales, como lo hace el Reglamento de las actividades de campo foráneas de la URUSSE.
4. Tipificar, acorde a la experiencia y necesidades del trabajo académico las actividades que quedan integradas en el concepto de “viajes de estudios previos” referido en la Fracción I de la Cláusula 97 del CCT UACH-STAUACH, para evitar que el multicitado derecho quede sujeto a criterios de interpretación unilaterales y casuísticos.
5. Acordar la intervención de las Secretarías de asuntos académicos, asuntos laborales y delegaciones regionales para el estudio de la problemática específica expuesta para el caso de la URUSSE y, en su caso, emprender las acciones de defensa de los derechos del trabajador académico.



Teapa, Tabasco. 5 de septiembre de 2023.

Oficio N° LR/034/2023.

Asunto: Programación de prácticas de campo.

Ing. Blanca Flor Márquez Vázquez.

Jefa del DAE-URUSSE

Universidad Autónoma Chapingo.

PRESENTE

Para su amable consideración adjunto al presente propuesta de programación de actividades prácticas de los cursos:

Administración de empresas agropecuarias. (30 horas de práctica)

Unidades de producción y estrategias de reproducción. (32 horas de práctica)

Ambas impartidas por el suscrito al 6° Grado de la CIAEZT durante el actual semestre del Ciclo Escolar 2023-2024.

Es pertinente enfatizar que la programación propuesta considera el total de horas-práctica establecidas en los programas de las referidas asignaturas; asimismo, que para su ejecución se propone la colaboración del Técnico Académico C. Cornelio Hernández Juárez.

Agradezco su atención y quedo atento a su respuesta.



Ing. Luis Rey Carrasco Linares.
Academia de Ciencias Sociales
URUSSE-UACH.

Recibí
5/09/2023
Ing. Blanca Flor
16:09 pm.

c.c.p. Dr. Ever del Jesús Flores Santiago. Director de la URUSSE-UACH.

c.c.p. C. Hermilo Suárez Domínguez. Subdirector Académico de la URUSSE-UACH.

c.c.p. Dr. Jesús Miguel Calzada Marín. Subdirector Administrativo de la URUSSE-UACH.

c.c.p. Lic. Jorge Flores Hernández. Delegado del STAUACH y Coordinador de la Academia de Ciencias Sociales de la URUSSE-UACH.

c.c.p. El suscrito.

Teapa, Tabasco. 26 de septiembre de 2023.

Oficio N° LR/035/2023.

Asunto: Solicitud de respuesta a programación de prácticas de campo.

Dr. Ever del Jesús Flores Santiago.
Director de la URUSSE
Universidad Autónoma Chapingo.
PRESENTE



Con fundamento en los artículos 52 fracción I. del **Estatuto de la Universidad Autónoma Chapingo** (UACH), 10 y 11 del **Reglamento de obligaciones, responsabilidades y sanciones aplicables a los funcionarios de la UACH**, particularmente en lo concerniente a su obligación de observar la legislación universitaria y nacional, y el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su parte sustantiva establece:

"Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición...

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario."

De manera atenta y respetuosa, solicito a usted respuesta a mi oficio N° LR/034/2023 de fecha 5 de septiembre del presente año, dirigido a la Jefa del Departamento de Administración Escolar (DAE) de la URUSSE, mediante el que presenté una propuesta de programación de Prácticas de Campo de los siguientes cursos curriculares que imparto durante el presente semestre al 6° Grado de la CIAEZT:

- Administración de empresas agropecuarias. (30 horas de práctica)
- Unidades de producción y estrategias de reproducción. (32 horas de práctica)

Han transcurrido veinte días desde que el referido oficio fue recibido por la Ing. Blanca Flor Márquez Vázquez, Jefa del DAE-URUSSE y hasta la fecha no he recibido su formal respuesta a la misma, situación que, además de incumplir las disposiciones legales a que su administración está obligada, genera incertidumbre sobre la realización de las Prácticas de Campo que de acuerdo con el programa propuesto deberían iniciar el próximo 28 de septiembre.

Adicionalmente, en caso de que los Programas de Prácticas de Campo propuestos sean autorizados; con fundamento en las Cláusulas 82-Fracción VII y 97 del Contrato Colectivo de Trabajo UACH-STAUACH solicito los apoyos de vehículo oficial y combustible para los trabajos de organización de dichas actividades. Y, en el mismo orden, me facilite el Manual de Procedimientos aplicable o al menos las indicaciones precisas para disponer de los recursos correspondiente para salvaguardar mis derechos laborales.

Agradezco su atención y quedo atento a su respuesta.




Ing. Luis Rey Carrasco Linares.
Academia de Ciencias Sociales
URUSSE-UACH.



c.c.p. C. G. Consejeros Regionales de la URUSSE-UACH.
c.c.p. Alumnos del 6to. Grado de la CIAEZT.
c.c.p. Ing. Blanca Flor Márquez Vázquez, Jefa del DAE-URUSSE.
c.c.p. M. C. Victorino Gómez Valenzuela. Subdirector Académico de la URUSSE-UACH.
c.c.p. Dr. Jesús Miguel Calzada Marín. Subdirector Administrativo de la URUSSE-UACH.
c.c.p. Lic. Jorge Flores Hernández. Delegado del STAUACH y Coordinador de la Academia de Ciencias Sociales de la URUSSE-UACH.
c.c.p. El suscrito.

Teapa, Tabasco. 26 de septiembre de 2023.

Oficio N° LR/035/2023.

Asunto: Solicitud de respuesta a programación de prácticas de campo.

Dr. Ever del Jesús Flores Santiago.
Director de la URUSSE
Universidad Autónoma Chapingo.
PRESENTE

Con fundamento en los artículos 52 fracción I. del *Estatuto de la Universidad Autónoma Chapingo* (UACH), 10 y 11 del *Reglamento de obligaciones, responsabilidades y sanciones aplicables a los funcionarios de la UACH*, particularmente en lo concerniente a su obligación de observar la legislación universitaria y nacional, y el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su parte sustantiva establece:

"Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición...

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario."

De manera atenta y respetuosa, solicito a usted respuesta a mi oficio N° LR/034/2023 de fecha 5 de septiembre del presente año, dirigido a la Jefa del Departamento de Administración Escolar (DAE) de la URUSSE, mediante el que presenté una propuesta de programación de Prácticas de Campo de los siguientes cursos curriculares que inician durante el presente semestre al 6° Grado de la CIAEZT:

- Administración de empresas agropecuarias. (30 horas de práctica)
- Unidades de producción y estrategias de reproducción. (32 horas de práctica)

Han transcurrido veinte días desde que el referido oficio fue recibido por la Ing. Blanca Flor Márquez Vázquez, Jefa del DAE-URUSSE y hasta la fecha no he recibido su formal respuesta a la misma, situación que, además de incumplir las disposiciones legales a que su administración está obligada, genera incertidumbre sobre la realización de las Prácticas de Campo que de acuerdo con el programa propuesto deberían iniciar el próximo 28 de septiembre.

Adicionalmente, en caso de que los Programas de Prácticas de Campo propuestos sean autorizados; con fundamento en las Cláusulas 82-Fracción VII y 97 del Contrato Colectivo de Trabajo UACH-STAUACH solicito los apoyos de vehículo oficial y combustible para los trabajos de organización de dichas actividades. Y, en el mismo orden, me facilite el Manual de Procedimientos aplicable o al menos las indicaciones precisas para disponer de los recursos indicados y del Oficio de Comisión correspondiente para salvaguardar mis derechos laborales.

Agradezco su atención y quedo atento a su respuesta.



Ing. Luis Rey Carrasco Linares.
Academia de Ciencias Sociales
URUSSE-UACH.

c.c.p. C. C. Consejeros Regionales de la URUSSE-UACH.
c.c.p. Alumnos del 6to. Grado de la CIAEZT.
c.c.p. Ing. Blanca Flor Márquez Vázquez. Jefa del DAE-URUSSE.
c.c.p. M. C. Victorino Gómez Valenzuela. Subdirector Académico de la URUSSE-UACH.
c.c.p. Dr. Jesús Miguel Calzada Marín. Subdirector Administrativo de la URUSSE-UACH.
c.c.p. Lic. Jorge Flores Hernández. Delegado del STAUACH y Coordinador de la Academia de Ciencias Sociales de la URUSSE-UACH.
c.c.p. El suscrito.

lcarrasco@chapingo.mx



UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO
UNIDAD REGIONAL UNIVERSITARIA SURSURESTE
DIRECCION

No. DE OFICIO: 602.40/102/2023
ASUNTO: Respuesta oficio programación
Prácticas de Campo

03 de octubre de 2023

ING. LUIS REY CARRASCO LINARES
ACADEMIA DE CIENCIAS SOCIALES
URUSSE-UACH
PRESENTE

En contestación al oficio núm. LR/035/2023 recibido el día 26 de septiembre del año en curso, en donde solicita respuesta sobre propuesta de programación de Prácticas de Campo de 2 cursos curriculares que se imparten en el presente semestre a alumnos del 6° año de la Carrera de Ingeniero Agrónomo Especialista en Zonas Tropicales, le informo que de acuerdo con el artículo 8 Constitucional y 17 de la Ley Federal de Procedimientos Administrativos, después de recibido su oficio la Jefa de administración Escolar dispone de un plazo perentorio que seguramente usted conoce, aunando a que su respuesta no dependa de otra instancia y en este caso es de su conocimiento que las salidas de prácticas de campo cortas dependen de la aprobación el H. Consejo Regional de la URUSSE.

En cuanto a las prácticas de campo de las materias con clave 2397 (Administración de Empresas Agropecuarias) y 2401 (Unidades de Producción y Estrategias de Reproducción), amparado en el artículo 4° del Reglamento de las Actividades de Campo Foráneas de la URUSSE que a la letra dice "*se programarán las actividades de campo foráneas que estén contenidas en el programa de materias teórico práctica, registrados oficialmente en la Subdirección de planes y programas de Estudio de la UACH. Para todas las actividades de campo que no estén contempladas en el programa analítico de la asignatura, serán analizados y en su caso aprobados por el H. Consejo Regional*". Dado que las materias mencionadas no cuentan con horas prácticas o salidas de campo registradas institucionalmente como lo marca el reglamento, se procedió a su análisis en el H. Consejo Regional de la URUSSE.

Al respecto, le informo que en la reunión del H. Consejo Regional celebrada el jueves 28 de septiembre del año en curso, se aprobaron las salidas de prácticas de campo: "*Acuerdo CCXXXIII-SE-04. Este H. Consejo Regional aprueba en lo general la programación de salidas cortas del primer semestre, ciclo escolar 2023-2024 presentado por la Jefatura de Administración Escolar, instancia que acordara con los profesores los ajustes necesarios en las asignaturas que lo requieran*".

Por otra parte, dado que usted recibió el curso ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE ASIGNATURA impartido del 21 al 25 de agosto del 2023 y sabiendo que usted es un profesor que dice regirse y respetar los reglamentos institucionales establecidos, y dado que las materias antes mencionadas no cuentan con horas prácticas registradas oficialmente en la Subdirección de Planes y Programas, le exhorto a elaborar los manuales de prácticas para ambas materias y entregarlos en la Subdirección Académica de esta Unidad Regional en un plazo no mayor a 30 días hábiles; lo anterior fundamentado en el artículo 82° Fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025 celebrado entre el STAUACH y UACH que a la letra dice que el profesor deberá "*Desarrollar con esmero y creatividad las tareas para las cuales se les contrato, impulsando los avances en los planes y programas de estudio y la superación académica de la UACH*".

RECIBI ORIGINAL
6/OCT/2023
Prof. L.R. CARRASCO L. 12:51 Horas

Con respecto a los apoyos solicitados para la organización de las actividades prácticas de dichos viajes le informo que de acuerdo con el REGLAMENTO DE LAS ACTIVIDADES DE CAMPO FORÁNEAS de la URUSSE en su artículo 9 "...quedan suspendidos los viajes para contactos previos. Esta normatividad también se incluye en el Reglamento de viajes de estudios elaborado por la Comisión de subdirectores Académicos (COSAC) de la Universidad Autónoma Chapingo (UACH)".

Así mismo, le informo que su respectivo oficio de comisión será emitido por la Subdirección Académica de la URUSSE llegada la fecha de salida de su práctica de campo.

Sin más por el momento, quedo de Usted.

ATENTAMENTE
"ENSEÑAR LA EXPLOTACIÓN DE
LA TIERRA, NO LA DEL HOMBRE"


DR. EVER DE JESÚS FLORES SANTIAGO
DIRECTOR DE LA URUSSE



c.c.p. Consejeros Regionales de la URUSSE-UACH. -Presente
c.c.p. Alumnos del 6to. Grado de la CIAEZT. -Presente
c.c.p. Dr. Jesús Miguel Calzada Marín. -Subdirector Administrativo de URUSSE. -Presente
c.c.p. M.C. Victorino Gómez Valenzuela. -Subdirector Académico de URUSSE. -Presente
c.c.p. Ing. Blanca Flor Márquez Vázquez. -Jefatura de DAE-URUSSE. -Presente
c.c.p. Lic. Jorge Flores Hernández. -Coordinador de la Academia de Ciencias Sociales-URUSSE. -Presente
c.c.p. Archivo

EJFS*ahm.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



TÍTULO DE LA PONENCIA

Incumplimiento al Art. 88 Cap. II Título Sexto sobre pago de anteojos, Ortodoncia y Prótesis.

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Sergio Segura Ledesma (CRUCO-Morelia)

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

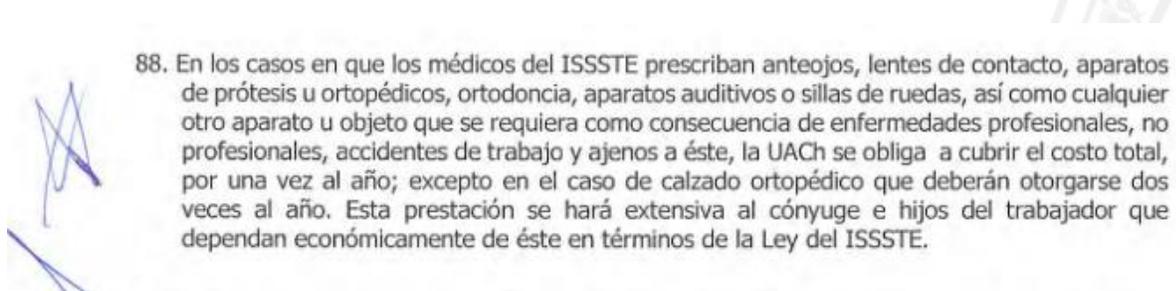
Mesa 1 b) Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo

OBJETIVO(S)

Que la Administración de la UACH cumpla con el pago real de Anteojos, Gastos de Ortodoncia y otras prótesis enlistadas en el Art 88 del CCT

DESARROLLO

El Art. 88 Cap II Título Sexto dice lo siguiente:



La Dirección General de Administración de la UACH tiene una oficina de Prótesis que atiende este compromiso y para ello distribuye una lista de MONTOS MAXIMOS. La actual lista de los montos máximos en 2023 es la siguiente:



Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO
OFICINA DE PRÓTESIS

TABULADOR DE PRECIOS DE ARTÍCULOS ÓPTICOS 2023

DESCRIPCIÓN	PRECIO		
ARMAZÓN NACIONAL E IMPORTADO DE PASTA Y/O METAL		\$	506.00
MATERIALES	BLANCO	AX	PH
LENTES PLÁSTICOS (MICAS) CR-39 MONOFOCALES DE 0.0 - 4.0 DIOPTRIAS	\$ 151.00	\$ 224.00	FOTOCROMÁTICO \$ 740.00
DE MÁS DE 4.0 DIOPTRIAS	\$ 214.00	\$ 313.00	FOTOCROMÁTICO \$ 828.00
LENTES PLÁSTICOS (MICAS) CR-39 BIFOCALES DE 0.0 - 4.0 DIOPTRIAS	\$ 312.00	\$ 360.00	\$ 1,004.00
DE MÁS DE 4.0 DIOPTRIAS	\$ 359.00	\$ 415.00	\$ 1,154.00
LENTES PLÁSTICO POLICARBONATO	POLICARBONATO		
0.0 - 4.0 DIOPTRIAS 1a , 2a y 3a SERIE	\$ 427.00		
	POLIKOR		
DE 4.25 - 6.00 DIOPTRIAS , 3a SERIE	\$ 532.00		
DE MAS DE 6.00 DIOPTRIAS Y MEJOR SERIE	\$ 576.00		
LENTES DE CONTACTO RÍGIDOS	\$ 310.00		
LENTES DE CONTACTO HIDROFÍLICOS	\$ 328.00		
LENTES DE CONTACTO GAS PERMEABLE	\$ 477.00		
NOTA. CUANDO LOS PRECIOS DE LOS SERVICIOS Y/O BIENES, SEAN MAYORES A LOS ESTABLECIDOS EN ESTE TABULADOR, EL USUARIO CUBRIRÁ LA DIFERENCIA.			



Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO
OFICINA DE PRÓTESIS

TABULADOR DE ODONTOLOGÍA 2023
SERVICIO DE PRÁCTICA GENERAL

SERVICIO	CANTIDAD
1.- INCRUSTACIONES: METAL CERÁMICO	\$ 505.00
2.- CORONA VENEER: METAL CERÁMICO	\$ 648.00
3.- CORONA TOTAL: METAL CERÁMICO	\$ 604.00
4.- PUENTE REMOVIBLE: UNIDAD METAL (CROMO COBALTO) UNIDAD ACRÍLICO	\$ 258.00 \$ 167.00
5.- PUENTE FIJO: METAL CERÁMICO	\$ 679.00
6.- PLACA PARCIAL ACRÍLICO TERMOCURABLE CON GANCHOS VACIADOS Y DIENTES DE ACRÍLICO	\$ 1,811.00
7.- PLACA TOTAL ACRÍLICO TERMOCURABLE Y DIENTES ACRÍLICOS	\$ 1,434.00
8.- ENDOPOSTE METAL CERÁMICO O CROMO - NIQUEL	\$ 506.00
FORMA DE PAGO 100% AL TERMINO DEL TRATAMIENTO PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA VALORADORA DE LA UACH.	



Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO

OFICINA DE PRÓTESIS

TABULADOR DE ODONTOLOGÍA 2023
SERVICIO DE ORTODONCIA

SERVICIO	CANTIDAD
1.- CORRECTIVA DENTICIÓN PERMANENTE	\$15,534.00
FORMA DE PAGO: 50% TRATAMIENTO FASE INICIAL , (APARATOLOGÍA FIJA COMPLETA) 50% TRATAMIENTO FASE FINAL (RETENEDORES COLOCADOS PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA VALORADORA DE LA UACH)	
2.- INTERCEPTIVA DENTICIÓN TEMPORAL Y MIXTA	\$ 9,451.00
FORMA DE PAGO: 50% FASE INICIAL 50% FASE FINAL	
3.- EN CASO DE QUE EL PACIENTE REQUIERA LAS DOS FASES DE ORTODONCIA INTERCEPTIVA Y CORRECTIVA	\$19,334.00
FORMA DE PAGO:	
INTERCEPTIVA 50% FASE INICIAL 50% FASE FINAL	\$ 9,451.00
CORRECTIVA 50% FASE INICIAL 50% FASE FINAL	\$ 9,882.00
PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA VALORADORA DE LA UACH. NOTA: LA FASE DE ORTODONCIA INTERCEPTIVA FINALIZARA A LA COMPLETA EXFOLIACIÓN DE LOS DIENTES TEMPORALES. (VALORACIÓN INDIVIDUAL DE CADA CASO). ESTA PRESTACIÓN SOLO SE OTORGA POR ÚNICA VEZ A TRABAJADOR O BENEFICIARIO	



Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO

OFICINA DE PRÓTESIS

TABULADOR DE ODONTOLOGÍA 2023
SERVICIO DE ODONTOPEDIATRIA

SERVICIO	CANTIDAD
1.- CORONA DE ACERO CROMO	\$ 333.00
2.- MANTENEDORES DE ESPACIO:	
LINGUAL	\$ 924.00
TRASPALATINO (NANCE)	\$ 924.00
UNILATERAL	\$ 490.00
3.- PLAQUITA FUNCIONAL FIJA O REMOVIBLE	\$ 924.00
4.- TRAMPAS Y RECUPERADORES DE ESPACIO (DEDO LINGUAL)	\$ 1,103.00
FORMA DE PAGO: 100% AL TERMINO DEL TRATAMIENTO PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA VALORADORA DE LA UACH.	
ORTODONCIA INTERCEPTIVA DENTICIÓN TEMPORAL Y MIXTA	\$ 9,451.00
FORMA DE PAGO: 50% AL INICIO DEL TRATAMIENTO 50% AL TERMINO DEL TRATAMIENTO PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA VALORADORA DE LA UACH.	
NOTA: LA FASE DE ORTODONCIA INTERCEPTIVA FINALIZARA A LA COMPLETA EXFOLIACIÓN DE LOS DIENTES TEMPORALES. (VALORACIÓN INDIVIDUAL DE CADA CASO).	



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

De los elementos anteriores es claro que la DGAdmon de la UACH no cumple con CUBRIR EL COSTO TOTAL de Anteojos, Gastos de Ortodoncia y otras prótesis enlistadas en el Art 88 del CCT. La lista de MONTOS MAXIMOS de los mismos con los cuales se maneja la Oficina de Prótesis no está elaborada con base en costos actualizados y por tanto es violatoria del CCT. Los trabajadores académicos de la UACH tienen derecho a que se les retribuya el COSTO TOTAL y NO un costo parcial que en muchos casos no cubre ni la mitad de los que pagamos año con año. No se omite anotar que contar con anteojos, dentadura sana y demás prótesis, si fueran el caso, son un elemento NECESARIO para nuestro trabajo académico.

Se propone que se exija el reembolso total de los costos que los académicos tengan por el pago total de Anteojos, Gastos de Ortodoncia y otras prótesis en los sitios donde se atienden y garanticen sus necesidades.





TÍTULO DE LA PONENCIA

Modificación al Art. 94 Cap. II Título Sexto sobre pago por compensación por trabajar en condiciones insalubres, con sustancias nocivas, inflamables o peligrosas.

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Sergio Segura Ledesma (CRUCO-Morelia)

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 1 b) Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo

OBJETIVO(S)

Que la Administración de la UACH realice un pago de al menos el 20% del salario mensual en lugar de 100 pesos por compensación por trabajo en condiciones no adecuadas por insalubridad para los trabajadores académicos del CRUCO.

DESARROLLO

El Art. 94 Cap II Título Sexto dice lo siguiente:

94. Los trabajadores académicos que de acuerdo a lo dictaminado por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad laboren en lugares insalubres o con sustancias nocivas, inflamables o peligrosas, recibirán un pago adicional de \$100.00 (CIEN PESOS) mensuales, mientras desempeñen sus labores en esas condiciones.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



De manera particular en el CRUCO, a los trabajadores administrativos la Universidad compensa con la reducción de la jornada de trabajo en una hora y una compensación del 20% de su salario de base debido a las condiciones insalubres del Centro Regional por estar en cercanía al más importante canal de aguas negras de la Ciudad y las condiciones insalubres que esto origina. El talón de pago del 23/09/2023 de [REDACTED] trabajador administrativo del CRUCO prueba lo anterior.

UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO			
ALC. LIQ.	\$4,607.60	R.F.C. UAC-771230-988	No. 2087322
EMPLEADO	[REDACTED]	PERIODO 2023 09 23 A 2023 10 05	CHEQUE 2087322
CATEG.	TECNICO MEDIO ESPECIALIZADO AGROPE	DEP. 387	U.B.P.P. 387 PLAZA Q19
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
SUELDOS Y SALARIOS	6,288.52	I. S. R.	1,672.95
COMP. P/SEG. E HIG.	1,257.70	CUOTA SIND. STUACH	94.33
AYUDA DE RENTA	296.35	SEG. SALUD (4.5%)	467.49
COMP. P/ZONA ECONOM.	1,257.70	AHORRO SOLIDARIO	94.33
PRIMA DE ANTIGUEDAD	1,584.71	SEG RET CES (6.125)	636.30
DESPENSA	412.08	SEGURO DE VIVIENDA	8.50
AYUDA DE TRANSPORTE	224.47	EXTRA. STUACH	40.00
ISR COMPENSADO	102.59	SEG. COLEC. RETIRO	20.00
COMPENSACION GARANTI	217.09	PR. FOVISSSTE S.M.	3,339.20
		CREDITO DE VIVIEND	660.00 4
		AJUSTE FRACCIONARI	0.01
		OTRAS DEDUCCIONES	0.50
TOTAL	11,641.21	TOTAL	7,033.61

Es importante notar que el fin de los académicos no es recibir una compensación económica por trabajar en condiciones no adecuadas de salubridad, pero si estas son una realidad, como se prueba con el pago de la UACH a los administrativos, la compensación de 100 pesos como lo anota el art 94 del CCT no reconoce para los académicos lo que ya está reconocido para los administrativos cuando trabajamos en el mismo sitio.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Con los elementos anteriores se propone que la UACH compense con una compensación del 20% del salario base mensual, igual que lo hace con los trabajadores administrativos en tanto las condiciones de trabajo en el CRUCO sean no adecuadas por insalubridad.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



“LAS AGRESIONES A TALLERES CULTURALES, UN ATENTADO AL DERECHO UNIVERSAL A ORGANIZARSE”

Por Salvador Díaz Sánchez.

La historia es conocida:

El Departamento de Talleres Culturales de la Universidad Autónoma Chapingo es una entidad académica que cuenta con una Academia de Profesores que, desde hace 30 años, conquistó el derecho de elegir a su jefe y a construir un proyecto educativo cultural con dirección y sentido. Sin embargo, el 25 de abril de 2023, las autoridades universitarias encabezadas por Angel Garduño García, rector, Tania Jessica Pérez Buendía, directora de Difusión Cultural, de clara tendencia ideológica Antorchista y Jorge Torres Bribiesca, director de Administración, arrebataron la categoría académica al Departamento de Talleres Culturales al imponer como jefe a Rodrigo Alonso Sánchez.

Argumentaron que la jefatura del Departamento es un “puesto de confianza” por lo cual la reclamaban para sí. Pero en lugar de protocolizar la entrega–recepción de la oficina de la jefatura con la jefa nombrada por la Academia de Profesores, Rosa Ivete Tapia Silva, llegaron como vulgares delincuentes a perpetrar un asalto con cerrajeros, y en forma violenta desalojaron a la maestra.

Ahí comenzó todo, la resistencia de la Academia, pero nuestra lucha no es por la jefatura sino por lo que ésta representa, un proyecto que hemos construido en la defensa de las actividades sustanciales de la universidad: la ACADEMIA. Estos torpes funcionarios no se han dado cuenta que están dando golpes de ciego y no tienen ni idea de lo que significan la misión, la filosofía y los valores y principios fundadores de la Universidad Autónoma Chapingo, y no les interesa pisotearlos, por ello utilizaron el cuartelazo o el golpe de Estado, para rebajar la jefatura a un “puesto de confianza” e intentar reducir a los maestros a la calidad de meros súbditos “jejenes”, que se dedican a chupar la sangre de nuestra institución.

Así han actuado en toda la Universidad, el más claro ejemplo fue la reducción de la matrícula en Prepa Agrícola lo que originó, entre otras demandas la movilización frente a Rectoría.

De este modo llegó la flamante represora de Difusión Cultural, tutelada por el mismísimo rector, y manejados Por Santos Tenorio, a convertir a la Dirección de Difusión Cultural en una agencia de colocaciones para militantes, “artistas”, grupos folclóricos, vendedores ambulantes, “asesores”, administrativos y maestros antorchistas. Ofreciendo más “pan y circo”, espectáculos baratos, juegos mecánicos o columpios a los estudiantes chapingueros para que no se salgan del costal. Es una ridícula administración a la cual sólo les interesa el billete y engordar aún más sus faltriqueras, manejar el “H” Consejo Universitario, manipular asambleas universitarias, atacar la Libertad de Expresión, y de Tránsito, violando los más elementales derechos humanos.

Pero no sólo intentan quedarse con la jefatura y convertirla en una madriguera antorchista, como lo han hecho ya con el auditorio Alvaro Carrillo, y el edificio de Talleres Culturales, existen suficientes elementos para asegurar que se formó una coalición de funcionarios para socavar y no dejar piedra sobre piedra de la Academia de Profesores de Talleres Culturales, como el allanamiento referido antes, también la contratación subrepticia de maestros ligados a Antorcha Campesina, violando flagrantemente el Contrato Colectivo de Trabajo y, sobre todo, la negativa de contratar al maestro ganador de la convocatoria



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



de Danza Folclórica, emitida por la Dirección General Académica (DGA), quien cumplió con todos los requisitos estipulados en dicha convocatoria, que hoy, sin recato alguno, la misma DGA, desconoce. Todo esto, entre otras agresiones que ha recibido la planta profesoral.

En el caso concreto de lo que nos ocupa, Talleres Culturales, los funcionarios universitarios contaron con la ayuda de oreja y soplones, Alejandro Méndez Martínez, Duver Cediél Quevedo Pérez, Jose Luis Navarro Solís y el jefe espurio Alonso Sánchez, que han jugado un papel de esquirolaje y sabotadores del trabajo académico y laboral, por lo tanto, sindical. Hoy, según ellos nos hemos convertidos en profesores de “apoyo académico”, pero sobre todo, esta mafiosa coalición de maestros y funcionarios, han atentado contra el derecho universal a la organización, consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además en la Ley Federal del Trabajo y en la Organización Internacional del Trabajo, al actuar en coalición con las autoridades para tratar de desaparecer a la Academia de Profesores de Talleres Culturales.

Desde su nombramiento, Sánchez ha sido consecuente adoptando una actitud de policía y hostigador permanente hacia los profesores del Departamento, con el fin de obligarlos a reconocer su autoridad. Entre las medidas de persecución que ha adoptado se encuentran:

1. Uso de las cámaras de seguridad del Departamento para perseguir a los profesores levantándoles actas administrativas por "abandono" de trabajo sin fundamento alguno.
2. Nos ha pedido programas de estudio, formas de evaluación y otras rarezas, sin darse cuenta que es un simple jefe administrativo impuesto y que no tiene ninguna autoridad académica sobre nosotros, por eso se ha atrevido a emitir oficios de abandono de trabajo y “llamado de atención” a los profesores de la Academia, usurpando funciones, toda vez que sólo el Rector y el director de Administración lo pueden hacer con bases fundadas. Sánchez ha enviado oficios a las autoridades universitarias para "evidenciar" que los profesores no han cumplido con sus órdenes. Estos oficios han sido expuestos en los espacios de trabajo de los maestros y enviados por correo electrónico con veladas amenazas de represalias mayores.
3. Apropiación de espacios del Departamento. Sánchez ha tomado posesión del edificio y de diversas áreas del Departamento para uso personal o de sus incondicionales.
4. Manejo mafioso del presupuesto. Sánchez ha asignado recursos del presupuesto de manera discriminatoria, privilegiando a sus incondicionales y negando recursos a los profesores que no lo apoyan.
5. Estos actos de hostigamiento laboral tienen como objetivo la rescisión de contrato de los profesores que no reconocen la autoridad del espurio jefe del Departamento.

Por todo lo antes expuesto, solicito:

Que Rodrigo Alonso Sánchez, Alejandro Méndez Martínez, Duver Cediél Quevedo Pérez y Jose Luis Navarro Solís, sean sancionados con la expulsión definitiva de nuestro Sindicato antes por haber j por haber jugado el papel de esquirolaje y ejercer funciones patronales que atentan contra los derechos sindicales y han violando el propio Estatuto del STAUACH y el Contrato Colectivo de Trabajo y las agresiones a Talleres Culturales sean consideradas como violaciones al CCT.



TÍTULO DE LA PONENCIA

Violaciones sistemáticas al CCT derivadas del allanamiento de la jefatura de Talleres Culturales y el desconocimiento a la Academia de Talleres.

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Irene Jeanine Tapia Silva y Rosa Ivette Tapia Silva

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 1 en violaciones al contrato colectivo de trabajo.

OBJETIVO(S)

- Hacer visible la problemática de los trabajadores académicos frente al hostigamiento laboral en la Universidad, en este caso: Talleres Culturales.
- Proponer la creación de una Defensoría de los derechos universitarios que incluya asesoramiento legal, como una instancia ajena al Departamento Jurídico y Contraloría quienes constantemente se inclinan por favorecer a las autoridades. o por resolver a favor de las autoridades en turno, además de hacer muy dilatorios los procesos
- Incluir en el próximo emplazamiento a huelga las violaciones sistemáticas en el Departamento de Talleres Culturales las siguientes cláusulas: 82, 83, 84, 11 y 28 (no se si están bien o si hay más).
- Aplicación la cláusula 115, acerca de las sanciones del es XXX

DESARROLLO

Desde 1993 la planta docente del entonces Departamento de Talleres Culturales emprendió una serie de discusiones referente a la organización interna de los diferentes talleres para orientar nuestro quehacer universitario.

La preocupación partió de un problema concreto que destacaba entre las múltiples deficiencias que aquejaban nuestra tarea como profesores: no regían criterios académicos para la elección del jefe de departamento más que los que resultaban del capricho u ocurrencia del director en turno. Esto llevó a un caos en la forma de dirigir un departamento de apoyo académico, responsable de la educación artística y cultural de cientos de alumnos de la universidad. No teníamos rostro ni identidad, el azaroso destino de talleres se sometía a la buena voluntad de individuos que desconocían en absoluto el quehacer artístico y cultural desarrollado en nuestro lugar de trabajo.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



A tal grado el problema se acentuó que nos impusieron a dos trabajadoras administrativas como jefas del departamento, una de ellas secretaria en español, muestra irrestricta del desdén de las autoridades inmediatas hacia Talleres Culturales.

La situación, intolerable, nos condujo sin demora a analizar, discutir y ofrecer alternativas de solución. El planteamiento de los maestros fue elegir a nuestro jefe de departamento de una manera democrática fuera de los métodos prohijados por el amiguismo, para iniciar una reestructuración académica. Los argumentos fueron tan contundentes que el director de difusión cultural y el rector mismo lo aceptaron y apoyaron; el procedimiento seguido fue por votación directa universal y secreta. Con una modalidad, todos los maestros de la dirección con experiencia en la materia, tendrían la posibilidad de participar y de ser electos. No hubo candidatos registrados, todos fuimos candidatos y todos pudimos votar libremente, se nombró una comisión que contó los votos. Resultó electa por mayoría absoluta una maestra de la entonces Coordinación de Extensión Universitaria: Patricia Muñoz Sánchez.

El proceso fue reconocido por el director Emilio López Gámez y por el rector Carlos Orozco Alám en este periodo, crucial para nuestra vida académica, se realizaron foros de difusión de la cultura y se consolidó la Academia de Profesores con un legítimo órgano de representatividad. A solicitud y fundamentación de los integrantes de La Academia se cambió el nombre del Departamento de Talleres Artísticos a Departamento de Talleres Culturales, al fin la identidad de los Profesores como gremio académico tenía nombre y reconocimiento en los hechos.

En el año 2007 nos dimos a la tarea de elaborar el *Reglamento del Departamento de Talleres Culturales* (en adelante *RDTC*), por lo que este documento actualmente orienta y norma el trabajo académico que todos realizamos en el Departamento. En dicho Reglamento en el Título Segundo Capítulo 2. Del Jefe de Departamento, Artículos 14, 15 y 16, se asienta la normatividad y el proceso para la elección del Jefe de Departamento:

Artículo 14:

El Jefe del Departamento del DTCUACH será su representante legal, durará en su cargo tres años y podrá ser reelecto una solo vez de manera consecutiva.

Artículo 15:

- I. Para ser Jefe del DTCUACH se requiere cumplir con los siguientes requisitos:
- II. Poseer grado de licenciatura
- III. Tener una antigüedad mínima en la Universidad de 3 años
- IV. Tener una trayectoria comprobable en el ámbito artístico cultural
- V. Presentar curriculum vitae
- VI. Carta de exposición de motivos
- VII. Presentar un proyecto académico y programa de trabajo durante su gestión en corto, mediano plazo.
- VIII. Defender el proyecto de trabajo ante la Academia del DTCUACH y el director de DGDCyS.
- IX. No ser parte del comité electoral



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



- X. Ser el ganador en el proceso de elección

Artículo 16:

- I. La elección del Jefe del DTCUACH se realizará por medio del siguiente mecanismo:
- II. La DGDCyS emitirá una convocatoria dirigida a la comunidad académica del DTCUACH y podrán participar todas las personas que cumplan con los requisitos señalados en el Artículo del presente Reglamento.
- III. Presentar exponer y defender antes la Academia del DTCUACH los puntos I, II, III, IV, V, VI y VII del Artículo del presente reglamento.
- IV. La exposición del programa de trabajo se llevará a cabo en el pleno de la Academia del DTCUACH.
- V. La elección se llevará a cabo mediante el voto libre, universal y secreto de los miembros de la Academia del DTCUACH. Para que dicho proceso sea válido deberán participar al menos el por ciento más uno de la Académica del DTCUAh.
- VI. El ganador del proceso será el candidato que reúna el mayor número de votos.
- VII. Para tal efecto la Academia del DTCUACH nombrará un comité electoral integrado por dos profesores del DTCUACH.
- VIII. En caso de empate con alguno de los aspirantes se turnará la votación a una segunda vuelta.
- IX. El nombre del Jefe electo será dado a conocer a la Academia por el comité electoral, una vez concluido el proceso de elección.
- X. El Director de la DGDCyS ratificará al candidato ganador
- XI. En caso de que ninguna persona concurra a la convocatoria o que ninguno de los candidatos cumpla con los requisitos establecidos para la elección de jefe del DTCUACH, la DGDCyS emitirá una nueva convocatoria, esta vez dirigida a la comunidad académica de la UACH y de acuerdo a los requisitos estipulados en el Artículo 15 del presente reglamento, con excepción del numeral II donde deberá comprobarse una antigüedad mínima de 3 años en la UACH.
- XII. Para efecto del inciso X la Academia del DTCUACH nombrará a un jefe interino.

No obstante, esta larga historia, con la llegada de la actual administración del Dr. Ángel Garduño García, y la directora de la DGDCyS, Tania Jessica Pérez Buendía se encuentra amenazado el principal órgano democrático que durante 30 años ha dado vida y orden a nuestra labor docente: la Academia. En una especie de retroceso o *Déja vu*, regresaron los privilegios y canonjías mediante el compadrazgo y el amiguismo, tratando de borrar del mapa y de la historia, los derechos adquiridos por los Académicos de Talleres a lo largo de 30 años, y con ello los ataques a los profesores defensores de la Academia.

Las violaciones al CCT, desde el asalto violento a la jefatura de Talleres electa democráticamente, ha sido sistemática y recurrente como expondremos más adelante.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Además de ello se ha violado el artículo 8 de la Ley que crea la Universidad Autónoma Chapingo: “La Universidad Autónoma Chapingo establecerá los procedimientos para constituir los distintos cuerpos colegiados encargados de resolver, entre otras cosas las cuestiones académicas y administrativas...” . Así como el artículo 155, Título 8° “De las responsabilidades y sanciones del *Estatuto Universitario* que a la letra dice: “Los miembros de la Universidad que sean nombrados autoridades o como miembros de cuerpos colegiados, o como cualquier otro tipo de autoridad nombrada por elección serán responsables ante la comunidad que los eligió. Nuestro derecho de elección reconocido por 11 rectores y 18 directores fue abruptamente asaltado el día 25 de abril y ello dio inicio a una serie de violaciones sistemáticas al CCT por parte de las autoridades en turno de la DGDCyS.

Dichos actos son premisas que según el Estatuto Sindical de nuestro sindicato deben ser debidamente sancionados pues decisiones de este tipo atentan y lesionan nuestros intereses académicos y sindicales, y nuestro derecho constitucional a organizarnos. Así mismo además de la directora, los profesores que encabezan estas violaciones y actos fuera de la legalidad institucional y sindical, específicamente nos referimos lo contenido en el capítulo duodécimo de las medidas y sanciones disciplinarias, en su artículo 115 son los siguientes:

Rodrigo Alonso Sánchez, José Luis Navarro Solís Duver Cediél y Alejandro Méndez Martínez, quienes han atentado contra nuestros derechos sindicales por actuar en colusión con las nuevas autoridades intentando destruir la forma de organización laboral y sindical.

Acciones que denunciarnos:

1.- Acoso directo de carácter violento y misógino por parte de los 4 profesores mencionados por acudir a las autoridades y atacar a nuestra entonces jefa de talleres a espaldas del resto de profesores. Así mismo, el día del allanamiento de las instalaciones de Talleres Culturales además del acoso ejercido por las personas aquí mencionadas; en el caso de Rodrigo Alonso Sánchez incluso corporalmente rebasó los límites de espacio tolerables al acercarse a 5 centímetros de distancia con respecto de nuestra Jefa de Talleres Rosa Ivette Tapia Silva, (cabe mencionar que desde la pandemia se han establecido las distancias corporales como medida preventiva ante posibles enfermedades). Además en este caso el acercamiento corporal fue una actitud totalmente agresiva e intimidatoria. Cabe mencionar que la invasión del espacio físico de esta forma, es considerado como una agresión física.

2.-Según el artículo 115- inciso A que a la letra dice: “Haya una agresión física sin atenuante a otro miembro del Sindicato en el Campus Universitario o en cumplimiento de una actividad sindical”. En este rubro, queremos señalar igualmente los actos de violencia ejercidos por el profr. Duver Cediél Quevedo Pérez, en contra del profesor Amado Sánchez Fidel. Actos que fueron denunciados en su momento por el profr. Sánchez Fidel ante las autoridades competentes.

3.-El profr. José Rodrigo Alonso Sánchez violan las cláusulas: 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26 sobre ingreso del personal académico a la UACH. La cláusula 20 del CCT del título segundo de las relaciones de trabajo en su capítulo II que a la letra dice:

“La vía de ingreso del personal académico de la UACH, será por concurso de oposición , de acuerdo al Estatuto Universitario y disposiciones académicas vigentes”. Así mismo se violan las cláusulas 21 y 22 del mismo ya que han contratado a un alumno para impartir clases de música para la banda sinfónica de la universidad sin examen de oposición y sin tomar en cuenta a la delegación, a los académicos y al mismo sindicato. Este hecho ha sido causal de huelga en innumerables ocasiones y como delegación protestamos enérgicamente ante estos



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



abusos de autoridad. (se anexa copia de ésta acción). También aquí se viola el Estatuto Sindical en la mismo artículo 115 en el inciso C.- “ Establezca acuerdos por escrito con las autoridades contrarios a los intereses del sindicato afectando los derechos de sus agremiados (as)”.

Sobre este mismo punto, y más grave aún, es la violación a los resultados del examen de oposición según convocatoria No. 007634 para cubrir la actividad académica de Profesor-Investigador de Tiempo Completo, para desarrollar actividades de Docencia, Investigación, Servicio y Difusión de la Cultura para impartir el Taller de Danza Folklórica Mexicana en el Departamento de Talleres Culturales.

Como manifestamos en el documento dirigido al subdirector académico, el Dr. JOSÉ FRANCISCO MARÍN CAMACHO, la Academia de Talleres estuvo al pendiente y otorgó su aval para la realización de los exámenes de oposición, desde la petición para la emisión de convocatoria en noviembre de 2021, hasta la publicación de la misma en marzo de 2023, así como de la realización del examen de oposición. Para ello en todo momento se otorgó el aval, a la profesora Rosa Ivette Tapia Silva, como coordinadora de los procesos.

1.- Como ya mencionamos líneas arriba, la profa. Rosa Ivette Tapia Silva tenía la encomienda desde noviembre de 2021, de gestionar, coordinar y llevar a cabo los procesos de exámenes de oposición, por lo que la Academia de Talleres le otorgó en todo momento su aval para hacer las gestiones pertinentes, por tal motivo la maestra tenía la obligación de dar trámite a los acuerdos de la sesión de Academia del 30 de marzo donde se nombró a los juerados.

2.- La profa. Rosa Ivette Tapia Silva, fue elegida por la Academia de Talleres, de acuerdo al Reglamento del Departamento, por un período de tres años, por lo que su gestión finalizaba en septiembre del año en curso. Las convocatorias fueron publicadas en marzo, por lo que ella estaba autorizada por la Academia para seguir adelante con los exámenes de oposición. El argumento de que ella ya no era jefa, dado que la directora no solicitó su nombramiento a partir del día 6 de abril, es justamente lo que está en litigio desde el 25 de abril y hasta el momento presente.

Por otra parte, otro de los argumentos expuestos es que no hubo un observador de la Contraloría en el proceso del examen de oposición. Si se revisan los archivos de exámenes de oposición en el Departamento, se verá que jamás algún observador de la Contraloría se ha presentado a los exámenes de oposición, y los resultados han sido siempre válidos. Si este fuera el argumento, para no reconocer los resultados del examen en comento, tampoco deberían reconocerse ninguno de los recientes, de 5 años para acá.

Nos parece sumamente grave que se esté poniendo en entredicho la seriedad de los procesos institucionales en nuestra Casa de Estudios, en un tema tan delicado como lo es el ingreso de personal académico, como si ello pudiera sujetarse al libre albedrío de los funcionarios entrantes o salientes de una administración a otra, o como si estos procesos debieran responder a los caprichos de algún funcionario. En este punto queremos resaltar que un nombramiento de directora o director no es una patente de corso para cometer cualquier arbitrariedad, saltando y violentando toda la normatividad institucional.

Desafortunadamente, pareciera que de nueva cuenta nos enfrentamos a una **coalición de funcionarios**, empeñados en no reconocer el proceso de examen de oposición de Danza Folklórica Mexicana, a pesar de que como hemos argumentado en reiteradas ocasiones el proceso se llevó a cabo de acuerdo a la normatividad institucional vigente, y cumplió con todos los requisitos establecidos.

Por lo que de nueva cuenta, las autoridades de la DGDCyS violan la cláusula en comento, de manera sistemática y que desde mayo hasta la fecha se han negado con argumentos falaces a contratar al candidato ganador.

4.- El C. Rodrigo Alonso viola la cláusula 84 del capítulo II del del CCT la que a la letra dice: “ La Universidad proporcionará la infraestructura y los instrumentos y equipos necesarios para el buen desempeño de las



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



funciones académicas". En el caso del taller de teatro se ha negado a proporcionar llaves del salón de teatro donde se resguarda vestuario y utilería y de la caja negra de teatro. En este mismo tenor Rodrigo Alonso hace uso de instalaciones y espacios académicos para promover eventos ajenos al Departamento, además de hacer un uso abusivo de los mismos, pues se apropia de todos los espacios sin solicitar anuencia de los responsables, con la finalidad de promover a determinados grupos, muchas veces ajenos a la Universidad.

5.- El C. Rodrigo Alonso viola la cláusula 75 del capítulo III sobre las jornadas de trabajo en su apartado I que refiere al derecho de días económicos ya que ha girado instrucciones a los departamentos administrativos para impedir se nos sea otorgado dicho derecho si no se le reconoce "como Jefe" y nos presiona a dirigirle un oficio a sabiendas que su posición es ilegal por no haber sido reconocido por la academia de profesores. Por otro lado, desde su nombramiento, Sánchez ha adoptado una actitud de hostigamiento hacia los profesores del Departamento, con el fin de obligarlos a reconocer su autoridad. Entre las medidas de persecución que ha adoptado se encuentran:

- 1.- Uso de las cámaras de seguridad del Departamento para perseguir a los profesores levantándoles actas administrativas por "abandono" de trabajo sin fundamento alguno.
- 2.- Difusión de oficios de llamado de atención a las autoridades universitarias, usurpando funciones, toda vez que sólo el Rector y la Directora de Difusión Cultural, dependencia a la cual pertenece Talleres culturales, lo pueden hacer. Sánchez ha enviado oficios a las autoridades universitarias para "evidenciar" que los profesores no han cumplido con sus órdenes. Estos oficios han sido expuestos en los espacios de trabajo de los profesores y enviados por correo electrónico con veladas amenazas de represalias mayores.
- 3.- Apropiación de espacios del Departamento. Sánchez ha tomado posesión del edificio y de diversas áreas del Departamento para uso personal o de sus incondicionales.
- 4.- Manejo mafioso del presupuesto. Sánchez ha asignado recursos del presupuesto de manera discriminatoria, privilegiando a sus incondicionales y negando recursos a los profesores que no lo apoyan.

Estos actos de hostigamiento laboral tienen como objetivo la rescisión de contrato de los profesores que no reconocen la autoridad del espurio jefe del Departamento.

Estas acciones policiacas han originado agobio, indicios de depresión y alteraciones psicológicas y emocionales en algunos compañeros.

Nuestra Demanda Sindical consiste en señalar actos violatorios, en términos de hostigamiento laboral realizado en nuestro perjuicio y al atentado a los derechos laborales adquiridos a partir de la ancestral práctica cotidiana de elegir al jefe de Departamento de Talleres Culturales mediante la Academia de Profesores. Este atropello e intento de destrucción de la Academia, cometidos fundamentalmente por Tania Jessica Pérez Buendía, directora de Difusión Cultural y de sus allegados, significa cortar de tajo una labor de tres décadas fundamentalmente de tipo progresista y de calidad en beneficio de la comunidad universitaria, de los alumnos, de la propia universidad y del entorno social.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Solicitamos la expulsión del sindicato de los profesores que hemos mencionado por el intento de desaparecer la Academia y con ello nuestros derechos ganados a lo largo de 30 años.

(Esta solicitud ya fue presentada ante la Comisión de Honor y Justicia).



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



La intervención inmediata del Comité Ejecutivo para frenar estos abusos y la inclusión en el pliego petitorio del resarcimiento de estas violaciones.

La contratación inmediata del candidato ganador de la No. 007634 para cubrir la actividad académica de Profesor-Investigador de Tiempo Completo, para desarrollar actividades de Docencia, Investigación, Servicio y Difusión de la Cultura para impartir el Taller de Danza Folklórica Mexicana. Solicitamos se considere la propuesta de la creación de una defensoría de los derechos universitarios. Solicitamos al Congreso una definición tácita sobre la problemática de Talleres, hemos sido agredidos, el conflicto se ha alargado y hasta ahora no hay visos de solución. Por ello, ante esta embestida y hostigamiento laboral que padecemos los académicos de Talleres, recurrimos ante nuestro gremio sindical, que es nuestra mayor y legítimo defensor de nuestros derechos laborales.





TÍTULO DE LA PONENCIA

Reconocimiento en la carga académica de los Viajes de Estudio del Área de Agronomía de la Preparatoria Agrícola

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Bernardo Vargas Monroy

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 1. Proceso de negociación 2023-2024

OBJETIVO(S)

Exponer el asunto del reconocimiento del trabajo de estudios como trabajo académico con tiempos cuantificable del horario de trabajo para su inclusión en el proceso de negociación 2023-2024

DESARROLLO

La problemática que se describirá a continuación aqueja a los miembros del personal académico del Área de Agronomía de la Preparatoria Agrícola de las generaciones de 1er, 2do y 3er año, la situación se refiere a la falta de reconocimiento de las autoridades centrales de la universidad en la carga académica de los viajes de estudio de las generaciones mencionadas líneas arriba.

Como antecedentes tenemos que, en 1995 se reestructuro el plan de estudios de la preparatoria agrícola, como resultado de este proceso los viajes de estudio pasaron a ser responsabilidad del Área de Agronomía quedando dentro del programa de las materias de Agronomía II en el caso de la generación de primer año, Agronomía IV en el caso de la generación de segundo año y para tercer año el viaje generacional quedo bajo la responsabilidad de las academias de Sistemas de Producción Animal, Forestal y Meteorología. Como quedaron dentro del programa de las materias, no se hace una acta aparte para los viajes de estudio como ocurre con el resto de la universidad y en el caso



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



de la Preparatoria Agrícola con la generación de propedéutico que tienen un Viaje Integrador I (bajo la responsabilidad del área de Biología) y un Viaje Integrador II (bajo la responsabilidad de las academias de Sistemas de Producción Animal y Forestal del área de Agronomía) donde si se considera como materia y tiene un acta y un reconocimiento en la carga académica.

Y entrando en materia, el contrato colectivo de trabajo en el Título sexto encontramos:

Capítulo I: Obligaciones en el artículo 82. Son obligaciones de los trabajadores de los trabajadores académicos:

I.- Desarrollar con esmero y creatividad las tareas para las cuales se les contrató, impulsando los avances en los planes y programas de estudio y la superación académica de la UACH.

II.- Desarrollar las actividades de enseñanza y/o investigación y las de servicio y extensión y/o difusión de la cultura, conforme los planes y programas Universitarios e impulsando el desarrollo de la UACH.

Y en la fracción VII tenemos:

VII.- Realizar las actividades de campo cuando los planes y programas de la UACH así lo requieran, otorgando la universidad los recursos necesarios para ello, solicitados en tiempo y forma. Asimismo, acatar las disposiciones que la Dirección General Académica establezca como medidas de seguridad en las actividades de campo.

Entonces, los viajes de estudio mencionados son parte de los programas de las materias y es una actividad de campo pero no se reconocen las horas que se laboran en ellos en la carga académica, además, no existe ningún artículo en el contrato colectivo de trabajo refiriéndonos al Capítulo II: Derechos donde se especifique que las actividades académicas frente a grupo y en particular las actividades de campo que se realizan durante los viajes de estudio deban considerarse como parte de la carga académica a pesar de que si existe obligación en virtud de la fracción VII mencionada.

Esto es especialmente importante por que en el momento de enviar la carga académica solo nos cuantifican las horas de clase frente a grupo en las aulas sin considerar el trabajo académico que también se realiza frente a grupo durante las actividades de campo llamadas viajes de estudio. Considerando que tenemos la obligación de participar en ellas debería también de existir un reconocimiento en la carga académica de esa actividad y con mayor razón si consideramos que las autoridades centrales intentan imponer la llamada 12,15.

Después de insistir durante muchos años el H. Consejo Departamental de la Preparatoria Agrícola tomo cartas en el asunto en su sesión extraordinaria virtual del 28 de enero del 2022 en el acuerdo número 3 que a la letra dice:



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



ACUERDO NÚMERO 3

El H. Consejo Departamental de Preparatoria Agrícola acuerda

a) Avalar el reconocimiento e incorporación, a la Carga Académica, del tiempo de ocho horas por día de ejecución de los Viajes de Estudio del Área de Agronomía, en las materias de: Agronomía II (generación de primer año), Agronomía IV (generación de segundo año) y el viaje de Sistemas de Producción Animal, Forestal y Meteorología (generación de tercer año).

Por tanto, la situación esta reconocida y avalada por el H. Consejo Departamental de la Preparatoria Agrícola, pero en la Dirección General Académica no aplican e incorporan las horas de los Viajes de Estudio en la carga académica.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Se solicita se incorpore este punto en las próximas negociaciones con las autoridades de la universidad, es decir, que se incorpore a la carga académica del personal académico del Área de Agronomía como se indica en el acuerdo número 3 inciso a de la sesión del 28 de enero del 2022 del H. Consejo Departamental de la Preparatoria Agrícola.



MESA 2



**Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo**
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO
Un mundo compartido: los jubilados de la UACH



Prof. J. Gilberto Segura Gámez

En el caso del personal jubilado, nuestro sindicato ha tenido varios logros importantes: elevar a rango de Secretaría la instancia que atiende a este segmento, la puesta en marcha de la Casa del Jubilado, y la integración paulatina de compañeros jubilados que participan en diversas actividades: de análisis de propuestas de proyectos y otras de índole cultural y recreativo. Así mismo, hoy contamos con un medio de comunicación propio (boletín *Tlamatinime*).

Por lo que respecta estrictamente a derechos, se cuenta la cláusula 95 del contrato colectivo de trabajo que prevé el pago de antigüedad al momento de jubilarse, la obtención de credenciales y la posibilidad de continuar con el seguro de gastos médicos mayores al mismo costo que la aseguradora fija para el personal en activo.

En este balance, uno de los eventos desfavorables fue la desaparición del salario mínimo para cuantificar las pensiones para en lo sucesivo hacerlo en UMAS en el año 2016, lo cual ratificó la Corte en junio/2021, poniendo fin a cualquier demanda en beneficio de los trabajadores. Con lo cual resultamos afectados no solo los jubilados sino todos los trabajadores bajo la ley del ISSSTE, luego, las pensiones de los profesores se redujeron en un 50%. Al momento de la jubilación desaparecen de facto todos nuestros diplomas y logros académicos en que invertimos más de la mitad de nuestras vidas para solo obtener una exigua pensión.

En este panorama desfavorable en materia económica, los jubilados además pierden otros valores que implican que el retiro deje de significar verdaderamente un júbilo, pues de la noche a la mañana desaparece todo el prestigio académico acumulado: títulos, reconocimientos, premios, etc., para pasar a ser “ciudadanos de a pie”. Algunos de ellos quizá enfrentando enfermedades propias de la edad y con necesidad de cuidados, seguramente llevando con dignidad esta etapa de la vida, sin embargo, no sin la conmoción que inevitablemente nos invade.

El reconocimiento de esta situación interpela a nuestro sindicato para por lo menos no ser partícipe de este proceso de desvalorización, desigualdad y discriminación



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



de nuestros profesores. El STAUACH cuenta con principios estatutarios relevantes como: la unidad, solidaridad y respeto a la diversidad, los cuales debe llevar al más alto nivel de congruencia.

El propósito de este escrito es poner luz sobre aquellos artículos de nuestro estatuto referidos al personal jubilado que, según nuestro análisis presentan una contradicción con los principios aludidos. Es el caso de los artículos 7 inciso F; 17 incisos D y E; 71 inciso D-E y F, que aparentemente implican algunos derechos para los jubilados pero que entran en contradicción con los artículos 12 y 17 que los denomina indistintamente como “miembros honorarios” e “integrantes honorarios”. El adjetivo “honorario” no es algo menor ya que su uso y práctica tradicional y aun legal en distintas organizaciones remite solo a un llano reconocimiento, a un nombramiento simbólico, de respeto, de honor, pero sin derechos efectivos, que no implica una participación en la toma de decisiones ni responsabilidades específicas. En este caso el lenguaje implica términos normativos que ponen límites a la participación de los jubilados e impone jerarquías de valor, en contrario a un lenguaje incluyente, de forma de vida y relación social a que invita la solidaridad.

La condición del jubilado en el estatuto se presenta de manera contradictoria o ambigua, ya que por una parte se le reconoce, pero por otra, se limita su participación. En términos de derechos no se aprecia si realmente los tienen o no. De tal suerte que se torna importante tomar una decisión política para que los jubilados tengan derechos dentro del sindicato y quede plasmado de manera armónica en el Estatuto.

Es necesario recordar que todos los profesores que estamos jubilados y hoy sobrevivimos fuimos los fundadores del sindicato y constructores del contrato colectivo hoy vigente; participamos en diversas luchas, asambleas, paros, huelgas, etc., fuimos parte de un movimiento político social y académico, incluso algunos extendieron su combatividad más allá de la UACH, participando en distintos movimientos sociales nacionales y cuyos logros nos han heredado. Es decir, de muchas maneras las vidas de los jubilados y las de los profesores en activo están entrelazadas para constituir un mundo mejor, o bien un pedazo de mundo mejor que



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



es la universidad. Por todo ello nuestro reconocimiento debe ser total y lejos de restarles algún merecimiento debemos seguir compartiendo con ellos el mundo que es de todos.

Por otra parte, es necesario mencionar que, en otros sindicatos universitarios, los jubilados no pierden su condición de integrantes del sindicato. En algunos, los jubilados no tienen derecho a voz solo a voto y no pagan cuotas sindicales, sin embargo, en otros sí se tiene derecho al voto e incluso conservan un conjunto de derechos similares a los del personal activo. Al final de este texto se presenta una tabla con los derechos que tienen los jubilados en varios sindicatos. De cualquier forma, será necesario un diagnóstico más a fondo que nos sirva de sustento para plantear un proyecto estratégico en la ruta de crecientes derechos para los jubilados.

Propuesta

El sindicato debe trascender esta concepción pasiva e inocua del “miembro honorario” y pasar a una situación activa y de derechos de los jubilados. El sindicato debe ser congruente con los principios que lo animan y que están plasmados en el propio estatuto, especialmente: autogestión, unidad, solidaridad, respeto a la diversidad y derechos de las minorías. En esta línea de derechos se suma el respeto a los derechos humanos de las personas de la tercera edad que en estas dos últimas décadas han adquirido relevancia tanto por el crecimiento de este grupo social como de la vulnerabilidad en que se encuentran.

1. Sustituir la figura de *miembro honorario* por la de *integrante especial* del sindicato para superar el simbolismo y la carencia de derechos.

Se consideran Integrantes especiales del sindicato al personal académico jubilado y pensionado que haya estado sindicalizado. La condición de integrante del sindicato no se pierde con la jubilación, a menos que exprese por escrito su voluntad de no pertenecer a nuestra organización.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



2. Algunos derechos viables que podemos ir impulsando:

- a. Analizar la conveniencia de si los jubilados aportan cuotas sindicales o no
- b. Participar e impulsar actividades académicas, culturales, sindicales y recreativas que se acuerden en el grupo de integrantes especiales
- c. Proponer y promover proyectos en los que se integren los integrantes especiales
- d. Los integrantes especiales podrán organizarse bajo la figura legal que consideren conveniente. Así mismo, todos los acuerdos que como organización tomen y que tengan relación con el sindicato serán canalizados a través de su representación que es la Secretaría del personal académico jubilado.
- e. Los integrantes especiales podrán establecer su propio reglamento de funcionamiento siempre que no contravenga el presente estatuto y otros ordenamientos sindicales.
- f. Los integrantes especiales podrán obtener un apoyo material o económico por parte del sindicato, siempre y cuando exista un proyecto debidamente planeado y desarrollado profesionalmente. Así mismo, para acceder a este tipo de apoyos deberán cumplir con el reglamento aplicable al fondo de recursos correspondiente.
- g. Establecer una mutualidad o apoyo solidario para el caso de fallecimiento de un integrante jubilado del sindicato (Acuerdo de varios congresos)
- h. Dos representantes del personal jubilado, una profesora y un profesor tendrán derecho a asistir a los congresos sindicales que se celebran anualmente, donde presentarán ponencias o propuestas provenientes de acuerdos del personal jubilado. Se les otorgará el mismo trato que a los delegados sindicales, es decir, asistirán con todos los gastos pagados.
- i. De manera análoga a como se celebra el día del maestro para el personal activo, se hará la celebración propia del día del maestro jubilado que en México se hace el día 14 de mayo. Conmemorar este día con un desayuno o comida y entregar un obsequio a cada uno de los profesores y profesoras. (Acuerdo: Mantener el día 14 de mayo como el día del jubilado destinando



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



recursos económicos para esta celebración CONG/2019). Es importante que el costo de esta celebración sea sufragado por la UACH y se incluya en el contrato colectivo de trabajo de manera similar a otros derechos colectivos del sindicato.

- j. El gremio de profesores jubilados tendrá derecho a voz, no a voto y sus demandas y propuestas serán canalizadas a través de su representante sindical que es el titular de la Secretaría de jubilados, quien tendrá la obligación de difundirlas y presentarlas ante las instancias de deliberación y decisión del sindicato.

Anexo: Listado de sindicatos en los que se puede apreciar las diferencias en relación con los jubilados que se describen tanto en su estatuto como en su contrato colectivo. De la revisión que se lleva hasta ahora se observa que existe una tendencia a proteger los derechos de los jubilados, algunos de manera amplia y otros de forma restringida, pero que sin embargo dan una idea de que el STAUACH puede y debe avanzar más en la lucha por los derechos de los jubilados.

Sindicato de trabajadores académicos de la Universidad de Guadalajara

Estatuto

Art. 10

Miembro pensionado o jubilado. Trabajador dictaminado por ley y registrado en el padrón sindical.

Gozar de las prestaciones que el sindicato obtenga para sus afiliados

Asistir a las reuniones programadas

Contribuir con las aportaciones y cuotas que fije la asamblea de delegados

Ser electos para cargos en Comisiones

Asistir con voz y voto en las comisiones que se les convoque

Formar las comisiones necesarias en el gremio de jubilados

La comisión de pensionados y jubilados estará integrada por: un presidente, secretario de actas y secretario de finanzas (cuentan con un patrimonio, art. 125).

El 0.75% de las cuotas de los jubilados se destinan a la operación de su Comisión.

Miembro honorario. Puede ser un trabajador académico de la universidad o un personaje de otro ámbito que por sus méritos sea propuesto y aprobado por la Asamblea

No aportan cuotas

Recibir prestaciones solo en especie



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo

XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Se integran a las reuniones de pensionados y jubilados, participan con voz y voto

Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS)

1) **Los miembros que pasen a la categoría de pensionados o jubilados tendrán los mismos derechos sindicales de los demás trabajadores, así como las obligaciones que se establecen en el presente Estatuto**, con excepción de que no podrán ser electos para ocupar un puesto en el Comité Ejecutivo y Comisiones Estatutarias y de votar para el estallamiento y/o levantamiento de huelga.

Sindicato de trabajadores académicos de la universidad autónoma de Coahuila (STUAC)

Los trabajadores jubilados y pensionados pertenecerán a la delegación donde laboraban.

Los jubilados tendrán derecho a voz y estarán exentos de aportación sindical
Funciones de gestoría para la jubilación del personal

Sindicato de trabajadores académicos de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL)

Artículo 13. **Los jubilados miembros del Sindicato gozarán de todos los derechos y obligaciones, exceptuando votar y ser votados en los procesos sindicales de elección.** Excepcionalmente ejercerán su derecho a votar en el proceso para elegir Comité Ejecutivo y Comisiones Estatutarias, en este único caso, el padrón electoral se dividirá en: a) Trabajadores. b) Jubilados. Para el cómputo de esta elección, se establecerá una ponderación que garantice que el universo de jubilados represente el 20% del total empadronado.

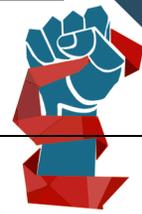
Sindicato de trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)

Artículo 6. Serán afiliados al SITUAM todos los trabajadores de base, tanto académicos como administrativos de la Universidad Autónoma Metropolitana, cualquiera que sea el carácter de su contratación, que lo soliciten por escrito al Comité Ejecutivo mediante la cédula correspondiente. **Los trabajadores jubilados o pensionados de la UAM, no perderán su calidad de afiliados al SITUAM.**



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo

XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Artículo 18. Los órganos de gobierno del SITUAM serán: A) Órganos de deliberación y resolución:

1. Congreso General (CG)
2. Consejo General de delegados (CGD)
3. Consejo Seccional de delegados (CSD)
4. Asamblea Seccional (AS)
5. Asamblea de Solicitantes de Vivienda (ASV)
6. Asamblea de Trabajadores Jubilados, Pensionados y de la Tercera Edad (ATJP).

d) La ATJP será presidida por tres trabajadores sindicalizados asistentes a la propia ATJP. e) La ATJP tendrá facultades para deliberar y proponer sobre los asuntos de los **trabajadores jubilados, pensionados y de la tercera edad**, y/o

Sindicato Único del personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ)

Contrato colectivo de trabajo 2021-2023

CLÁUSULA 34 DERECHOS IGUALES PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

JUBILADO El personal académico jubilado o pensionado gozará de los mismos derechos que el presente contrato establece para el personal académico en servicio, incluidos los aumentos salariales que se generen.

CLÁUSULA 75 COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD La Universidad cubrirá a la/el trabajador(a) académico(a) que se jubile o pensione, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad consistente en **30 (treinta) días del 100% (cien por ciento) de las percepciones que recibe la/el trabajador(a)**, exceptuando únicamente el aguinaldo y la prima vacacional por cada año de servicios prestados.

Cláusula 77.1 El sindicato y la universidad constituyen un fondo de pensiones en fideicomiso que les permite financiar pensiones y otras prestaciones vitalicias. Por cada peso aportado por el trabajador la universidad aporta dos.

77.4 Bono de Permanencia El personal académico que desee continuar prestando sus servicios como personal activo después de adquirir el derecho a jubilarse, recibirá un bono de permanencia equivalente al 20% (veinte por ciento) de su salario mensual tabulado, mismo que podrá disfrutar desde la fecha en que nazca su derecho de jubilación hasta los 35 (treinta y cinco) años de servicio.

Sindicato único de trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS)

En el caso de trabajadores **jubilados** que fallezcan se cubrirá a los deudos la cantidad de \$25,000, Universidad y sindicato pagarán 50% cada uno.

En la Universidad autónoma de Sinaloa, su contrato colectivo refleja una transición entre las prestaciones que favorecían ampliamente a los jubilados y que hoy solo tienen derecho los trabajadores más antiguos y para los más recientes el panorama es de precariedad.



**SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD
JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO**

Estatuto

Artículo 7

Son miembros del SPAUJED, los Académicos Fundadores, el Personal Académico de nuevo ingreso, **los Jubilados**, el Personal de sustitución y los que hayan manifestado su deseo de pertenecer al mismo, con base en lo estipulado en estos Estatutos y que con sus cuotas contribuyan económicamente al sostenimiento del Sindicato.

Artículo 10

Los miembros que pasen a la calidad de **jubilados seguirán ejerciendo sus derechos y obligaciones**; sin embargo, no podrán aspirar a ocupar ninguna Secretaría del Comité Ejecutivo o Comité Seccional, ni comisión sindical.

Dejarán de ser miembros del Sindicato aquellos que:

- a) Presenten su renuncia por escrito, en formato libre, al Comité Ejecutivo Estatal o Comité Seccional de acuerdo a la adscripción del Académico de que se trate.
- b) Dejen por su libre voluntad de cotizar al Sindicato.
- c) Sean expulsados conforme a lo contenido en estos Estatutos
- d) Al desaparecer su relación laboral con la UJED, **a excepción del personal académico jubilado.**

Artículo 51

Los miembros del Sindicato en cada Unidad Académica y **de Jubilados**, deberán dar aviso al Comité Ejecutivo para que un miembro del mismo esté presente durante el desarrollo de la Asamblea Delegacional y para dar fe de las resoluciones tomadas en sus Asambleas, a las cuales deberá de asistir también algún miembro de la Comisión de Vigilancia.

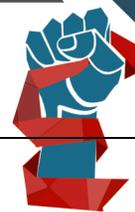
Artículo 60

En la Sección Sede existirán las siguientes Secretarías:
XI. Secretaría de Jubilaciones y Pensiones.

Artículo 84

Son atribuciones y obligaciones del Secretario de Jubilaciones y Pensiones:

- a) Promover la satisfacción de los derechos correspondientes a la jubilación o pensión del Personal Académico.
- b) Coadyuvar con los Académicos del Sindicato en sus trámites de jubilación o pensión y en el otorgamiento de las prestaciones



inherentes.

- c) **Vigilar que los jubilados y pensionados gocen de sus derechos.**
- d) Coordinarse con todos los jubilados y pensionados para conocer sus planteamientos y necesidades y de las posibles soluciones a las mismas, cuando menos una vez al año.
- e) Acordar con el secretario general lo concerniente a su cargo.
- f) Formar parte de la Comisión del Fondo de Jubilaciones de la UJED.
- g) Informar periódicamente de sus actividades realizadas al Secretario General, al Comité Ejecutivo y a la Asamblea General cuando se le solicite.
- h) Coordinar y programar las actividades recreativas, culturales, deportivas y sociales en la “Casa del Jubilado Universitario”.
- i) Promover el crecimiento de las funciones en la Casa del Jubilado.
- j) Proponer acciones que conlleven al fortalecimiento y consolidación del fondo para el Fideicomiso.
- k) Las que establezcan los presentes Estatutos y/o las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.
- l) Promover para los jubilados una mejor calidad de vida y fomento a la salud a través de asesoría nutricional, apoyo médico y terapia psicológica.

Contrato Colectivo de trabajo 2023

Cláusula 102 JUBILACIÓN

Hasta en tanto no se establezcan los mecanismos de jubilación del Personal Académico, la Universidad se obliga a **otorgar la jubilación anual de dos Académicos** por año con el cien por ciento de su salario.

Cláusula 106 PAGO DE MARCHA Y FUNERAL

La Universidad cubrirá los gastos de defunción por la cantidad de \$22,200.00 (Veintidós mil doscientos pesos 00/100 M.N.) en el caso de que un trabajador académico activo o **jubilado** llegare a fallecer.



TÍTULO DE LA PONENCIA

¿Cuándo debo jubilarme?

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

María Cristina Robles Zavalía

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Asuntos académicos y laborales. Jubilación digna.

OBJETIVO(S)

Analizar algunas de las condiciones importantes para decidir el momento adecuado al jubilarse considerando ciertas características de los profesores en la UACH.

DESARROLLO

Puede agregar las páginas necesarias

Introducción:

Este trabajo da un panorama general de los rasgos más relevantes cuando un profesor reflexiona sobre la jubilación. Considera el impacto que el proceso de envejecimiento afecta en la vida de toda la población y por último, menciona algunos puntos importantes para decidir una jubilación oportuna.

Consideración inicial

De acuerdo con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, pensión y jubilación no son lo mismo, la pensión es un término general y la jubilación es un término específico. El Diccionario de la Real Academia Española, RAE, define a la pensión como “la cantidad periódica, temporal o vitalicia que la Seguridad Social paga por jubilación,



viudez, orfandad o incapacidad”. Un pensionado es “quien tiene o cobra una pensión” Y la jubilación es “la acción o efecto de jubilar o jubilarse o la pensión que recibe quien se ha jubilado”. Por tanto, un jubilado es la persona que, cumplido con el ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por su edad y percibe una pensión”

¿Debo jubilarme?

“La sabiduría es hija de la experiencia”, decía Leonardo Da Vinci, esta frase nos remite al inicio de cualquier trayectoria profesional, a aquellos días en que, sin experiencia, pero con mucha ilusión y entusiasmo, se empieza a construir un patrimonio.

La vida laboral siempre presenta altibajos. Tiene un inicio lento, quizás incierto, pero lleno de expectativas e ilusiones. Luego vienen subidas, bajadas, momentos de angustia, tal vez de ansiedad, pero también se llega a la culminación, a nuestro punto más alto de desarrollo profesional y, conforme se acerca la edad de plenitud, probablemente la satisfacción de nuestros logros.

Cicerón decía refiriéndose a las personas mayores:

“No hace las mismas cosas que los jóvenes. Pero hace cosas mayores y mejores. Las cosas grandes no se hacen con las fuerzas, o la rapidez, o agilidad del cuerpo, sino mediante el consejo, la autoridad y la opinión; cosas de las que la vejez no solo no está huérfana, sino que incluso suele acrecentarlas”.

Sin embargo, no se puede dejar de lado los cambios indiscutibles que se desarrollan durante el envejecimiento como un proceso natural, gradual, continuo e irreversible de cambios a través del tiempo. Estos cambios se dan en el nivel biológico, psicológico y social, y están determinados por la historia, la cultura y las condiciones socioeconómicas de los grupos y las personas. Por ello, la forma de envejecer de cada persona es diferente.

Entre los signos que determinan el envejecimiento de las personas se tienen:

- La edad física: cambios físicos y biológicos
- La edad psicológica: cambios en las emociones, sentimientos, pensamientos y el significado que para cada persona tiene la vejez. Adicionalmente se presentan cambios en los procesos psicológicos, como la memoria o el aprendizaje.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO

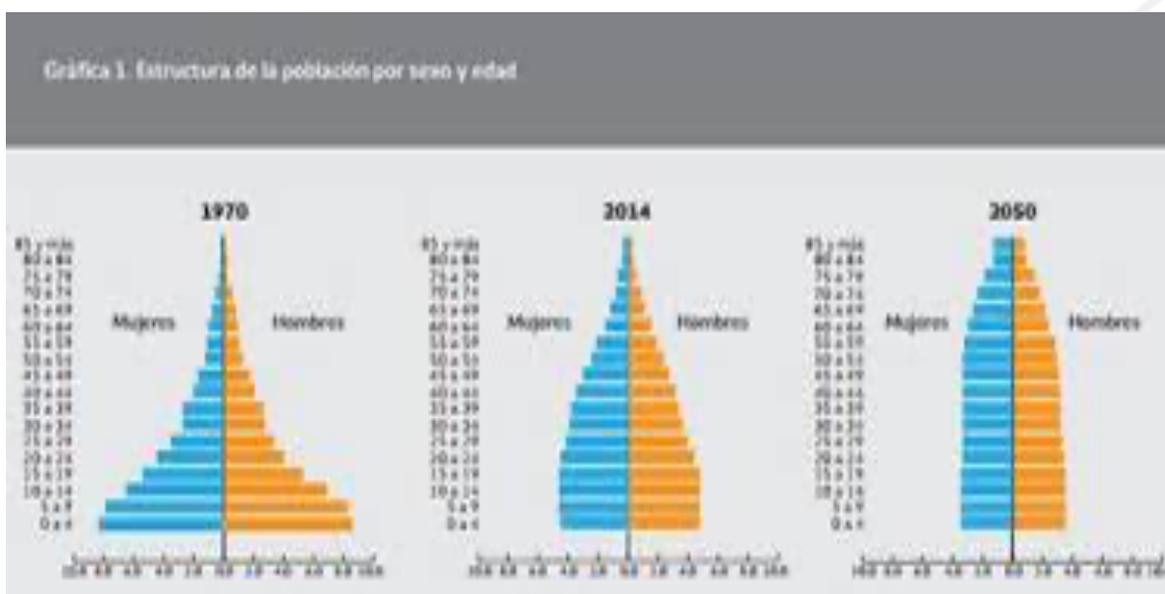


- La edad social: relacionada con los significados de la vejez, diferentes para cada grupo humano, según su historia, su cultura y su organización social.

En demografía se utiliza la edad cronológica para determinar a la población envejecida, que se ha llamado población adulta mayor; la Organización de las Naciones Unidas (ONU) establece la edad de 60 años para considerar que una persona es adulta mayor (Gobierno del Distrito Federal, 2014).

En conjunto, la baja en la mortalidad y en la fecundidad dieron pie al predominio de la población adulta y de edades avanzadas (Zuñiga y García, 2008; Aparicio, 2002). Se espera que en las próximas cinco décadas la natalidad descienda, así como la de mortalidad. Se espera que su volumen aumente hasta llegar a poco más de 150 millones en 2050 (77.9 millones de mujeres y 72.9 de hombres).

La esperanza de vida de la población mexicana se duplicó entre 1930 y 2014 con una ganancia de 43 años en las mujeres y 39 en los hombres. Datos del 2020 para hombres 64.8 y para mujeres 73.5 en promedio (INEGI 2020).





Fuente: INEGI, Censo General de Población y Vivienda, 1970 Inmujeres con base en CONAPO. Proyecciones de la Población 1990-2009 y 2010-2050 Gráfica 1. Estructura de la población por sexo y edad Mujeres Hombres

Salud de las personas adultas mayores

Uno de los objetivos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2012 Un estudio basado en datos de dicha encuesta señala que la esperanza de vida saludable para la población es de 65.8 años (Manrique-Espinoza, et al., 2013). Esto significa que si la esperanza de vida de la población en general es de 74.7 años, Para el total de la población de 60 años y más, los tres padecimientos con el mayor reporte de diagnóstico médico fueron hipertensión (40.0%), diabetes (24.3%) e hipercolesterolemia (20.4%). En los tres casos, hay diferencias por sexo. Otros padecimientos importantes son las enfermedades del corazón, las embolias o infartos cerebrales y el cáncer. (ENSANUT 2012).

Atención especial debe darse a las alteraciones de la salud mental, ya que gradualmente se va perdiendo la capacidad para realizar Actividades Básicas e instrumentales de la vida diaria como el autocuidado o usar el teléfono adecuadamente (ENSAULT, 2012).

Todo lo anterior nos proporciona un panorama de los cambios físicos y mentales que se dan a partir de los 60 años de forma gradual. Afortunadamente, estudios recientes sugieren que el envejecimiento saludable “exitoso” es alcanzable, con una sólida planificación para la vejez.

Tal vez, a partir de esa edad, sea el momento idóneo para retomar los proyectos que se habían puesto en el último plano por enfocarnos en crecer profesionalmente y proporcionar a la familia o a uno mismo buenas condiciones de vida.

Tomar decisiones es una situación compleja, ya que siempre nos plantea enfrentarnos a una disyuntiva. “Puede **aplazar la decisión de forma sistemática**, posponiéndola



siempre para otro momento. De esta forma no se llega a afrontar nunca la situación sobre la que le convendría decidir” (1)

No es un paso sencillo determinar cuándo *cambiar de equipo*, quitarse la camiseta de lo laboral y abrazar el personal, el del retiro. Esos años han sido de enorme y fructífera labor, y dejarlo suena hasta extraño, la incertidumbre de una nueva vida, una rutina diferente, los riesgos y complejidad de esa decisión, y nuestras emociones se ven fusionadas en algo que hace, en muchas ocasiones, difícil el cambio. Algunos aspectos que nos pueden ayudar a decidir cuál sería el mejor momento para el retiro pueden ser los siguientes:

- Tener las condiciones económicas para iniciar la jubilación. Ya sea por medio de una pensión, un fondo para el retiro o algún negocio sólido, que permitirán vivir un retiro seguro. Si se tienes consolidada esta necesidad, ya se está prácticamente en la meta de la carrera.

Es muy probable que, en el caso de los académicos de la Universidad Autónoma Chapingo, nuestros ingresos al jubilarnos sean menores que al estar activos. Es decir, la pérdida de poder adquisitivo será inferior, sin embargo, la iniciativa y responsabilidad individual en cuanto al ahorro para la jubilación es esencial. O bien planeando un ingreso extra como un ingreso

(1) Ana de Paz. Psicóloga Sanitaria y Mediadora Familiar. Psicopartner Centro de Psicología. Madrid. España

de reemplazo o ingreso de sustitución para equilibrar nuestro ingreso activo con la pensión. Cada vez debemos ser más protagonistas de nuestra propia jubilación.

- El trabajo como maestro investigador, ya no representa nuestro propósito de vida. Una gran parte de nuestra identidad como docentes está delimitada por nuestra actividad. Siempre seremos el doctor, (a) el maestro (a), el profesor (a), **pero** ¿consideramos que nuestro afecto **auténtico** hacia el trabajo ha ido



disminuyendo en los últimos años? ¿La idea de ya no ejercer seduce más que la de seguir levantándose cada mañana para ir a dar clase?

“Una cosa es saber y otra, es saber enseñar! (Cicerón)

¿Tenemos las capacidades para continuar dando nuestras clases?

- Los amigos, conocidos y familiares ya se retiraron.

Al rondar los 60 años, nuestros familiares, amigos y conocidos más cercanos empiezan a jubilarse. Sus actividades son diferentes Si sus historias provocan **eco**, consideremos que el retiro representa una oportunidad para emprender una nueva etapa de la vida

- Salud

La pandemia de COVID-19 nos ha puesto en evidencia lo importante que es priorizar el cuidado de la salud sobre cualquier otro aspecto de la vida, incluido el laboral. El estrés generado por el trabajo puede ocasionar problemas, como presión arterial alta o insuficiencia cardíaca. El 75% de los mexicanos padece de fatiga por estrés laboral (IMSS 2022). El entorno sigue siendo complejo,

- Nuevas generaciones

Con el paso de los años, llega un momento en que nos parece que el mundo ha empezado a correr mientras nosotros solo caminamos. Aunque la capacitación constante nunca está de más para mitigar ese sentimiento de **extrañeza** ante la novedad, hay que considerar que tal vez sea momento de **pasar la estafeta** a alguien tan capaz como nosotros, pero con energía e ideas más innovadoras y aplicables a los nuevos tiempos.

¿Qué es la jubilación?

La jubilación no es desaparecer del mapa. Es una nueva y diferente etapa de la vida. es una oportunidad para conocer gente nueva, encontrar nuevas aficiones y desarrollar



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



nuevas actividades. Hasta el retiro, las obligaciones y compromisos de la vida limitaron nuestras posibilidades, pues nos enfocamos en alcanzar objetivos profesionales y consolidar la satisfacción de necesidades de nuestra familia y de nosotros.

El retiro es una nueva vida, dedicada a descansar del estrés laboral, enfocarnos en nuestras relaciones personales **y aprender a disfrutar del ocio y el esparcimiento.** En caso de que nuestra mente requiera trabajo, se puede, por ejemplo, comenzar una actividad nueva que no solo genere ganancias, sino también nos de tranquilidad y confort.

El mundo seguirá girando, aunque no lo supervisemos. Disfruta de la vida y de tus seres queridos, y recuerda que eres mucho más que tu trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Aparicio, R., "Transición demográfica y vulnerabilidad durante la vejez", en La situación demográfica de México, 2002, México, Consejo Nacional de Población, 2002, pp. 155-168.

[Ciceron M.T. "Acerca de la Vejez". RIALP. España. 2016. pp 73.](#)

Manrique-Espinoza B., Salinas-Rodríguez A., Moreno-Tamayo K.M., Acosta-Castillo I., Sosa-Ortiz A.L., Gutiérrez-Robledo L.M., Téllez-Rojo, M.M., "Condiciones de salud y estado funcional de los adultos mayores en México", en Salud Pública de México, vol. 55, suplemento 2, México, 2013, pp. 323-331.

Zuñiga, E. y J. García, "El envejecimiento demográfico en México. Principales tendencias y características", en La situación demográfica de México 2008, México, Consejo Nacional de Población, 2008, pp. 93-100.

INEGI. Indicadores Sociodemográficos de México. 1030.2020.

CONAPO. Consejo Nacional de Población. Datos Abiertos. Indicadores demográficos 1950-2050.

<https://datos.gob.mx/busca/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050> (Consulta: 04 de enero de 2023).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5486/5.pdf>



**Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO**



<https://www.oecd.org/mexico/health-at-a-glance-mexico-ES.pdf>

<https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Mortalidad Mortalidad 0961312f04-e039-4659-8095-0ce2cd284415>

[https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8294#:~:text=En%202021%2C%20las%20enfermedades%20que,%25\)%20y%20artritis%20\(10.7%20%25](https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8294#:~:text=En%202021%2C%20las%20enfermedades%20que,%25)%20y%20artritis%20(10.7%20%25)

<https://www.psicopartner.com/dificultad-para-tomar-decisiones/>

https://senspsicologia.com/2023/03/15/dificultad_toma_de_decisiones/

<https://egresados.exatec.tec.mx/blog/llego-el-momento-de-retirarte-decidelo-con-estas-senales>

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Motivar a los profesores a planear una jubilación adecuada analizando sus condiciones particulares personales, de salud y económicas.



XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO

STAUACH

Alternativas recreativas y culturales para una jubilación digna

Patricia Muñoz Sánchez

Delegación de Difusión Cultural

Mesa de trabajo 2. Asuntos académicos y laborales

Jubilación digna

Objetivos Generales

Lograr la creación de espacios de interacción cultural y recreativa para el bienestar de las y los jubilados de nuestro sindicato.

Introducción

En la antigua Grecia, en Esparta, la *Gerusía* era un consejo de sabios, de la hoy llamada tercera edad, su función era moderar las relaciones entre los gobernantes y el pueblo. Eran una especie de asesores que formaban parte del Órgano de gobierno.

Para los pueblos originarios de nuestro país, el *Consejo de ancianos* no solamente son asesores, son una institución, son guías con la importante tarea de mantener las tradiciones y la identidad y de guiar y ejercer el destino de los pueblos. En suma, son los expertos de la vida que pueden orientar a las generaciones posteriores para además de mantener y preservar la lengua y la cultura; lograr el bienestar en las comunidades.

Hoy en día, en las sociedades modernas, sobre todo urbanas, producto del consumismo que propicia el desarrollo del capital; las personas que han alcanzado la tercera edad, son consideradas como desecho, en algunas ocasiones como estorbo y si bien les va, como remanentes.

Las instituciones educativas no son la excepción, en nuestra universidad poco se piensa en el futuro de las personas jubiladas. Tal pareciera que concluyen un ciclo, y son borrados de la memoria colectiva de nuestra institución y de nuestro sindicato.

El STAUACH ha avanzado desde hace algunos años, en la atención de este sector al crear la Cartera de jubilados, *La Casa del Jubilado* y actualmente, varias

actividades que atienden el desarrollo físico, creativo y mental de las y los jubilados de manera conjunta-que no excluyente- con las y los profesores que estamos en activo.

En este contexto de la inclusión, no obstante que las y los profesores ahora forman parte de la población gremial en su carácter de jubilados, hace falta crear mayor integración y convivencia entre ambos sectores de los agremiados; para ello, desde hace años he planteado a los responsables de la cartera mencionada, que hace falta mayor infraestructura educativa, de esparcimiento y cuidado físico y mental de las personas que han decidido cerrar su ciclo académico-administrativo pero no el de la participación y el crecimiento personal en las oportunidades que prodiga la universidad y el sindicato. Esta modesta ponencia pretende dar algunas ideas al respecto, pues se puede avanzar en la construcción y consecución de algunas alternativas en el contexto de las revisiones contractuales y salariales.

Problemática

Dentro de pocos años, en nuestra institución, aumentarán el número de jubilaciones y debemos estar preparados, por un lado hacia el relevo generacional y por el otro, qué hacer para no desplazar y “desechar” a las y los que decidiremos retirarnos.

Este crecimiento que se avecina constituye un problema , que es un signo propio de la época y atrae sociales, familiares, personales.

No todas las personas mayores tienen un plan o programa personal resuelto para su jubilación. Algunos profesores han construido proyectos productivos o negocios, pero otros tantos, me atrevo a decir que viven un ocio no creativo y hasta en soledad.

La jubilación puede ser un estado digno, con un tiempo libre, feliz, creativo muy merecido, con una nueva faceta de desarrollo personal; pero también puede ser un tiempo de la vida, que por aburrimiento y el ocio desafortunadamente encaminado, no satisfactorio, en el que se sufra un deterioro más rápido física y mentalmente ante la falta de alternativas.

Poe razones de espacio y tiempo sólo acotaré algunas ideas que pueden promoverse para avanzar en el logro de los objetivos señalados con antelación:

Propuestas ante la situación que se plantea.

Aspecto económico

- Permanencia del Seguro de gastos médicos mayores como ocurre en la UNAM
- Apoyo económico para medicamentos

- Créditos a tasas fijas especiales
- Descuentos en actividades deportivas, socioculturales, viajes, etc.. Se pueden obtener tarjetas de descuento a entradas a conciertos, teatro u otro tipo de espectáculos (Ya se ha hecho en otros comités al gestionar la tarjeta Maestros a la Cultura).

Aspecto académico-productivo

- Voluntariado o con pago para colaborar en programas socioculturales del Sindicato, o académicos en la Universidad, en la que ya no se tenga la presión y se actúe en libertad. Ello coadyuvaría a que ayude a las personas a sentirse útiles y al mismo tiempo, se aprovecharía la experiencia, el conocimiento y la capacidad del capital de conocimiento generado por décadas.
- Ello se podría realizar con la creación de un *Consejo asesor* integrado por *nuestros ancianos sabios* que ha producido la Universidad y el Sindicato, o bien, simplemente a partir de la voluntad de las personas jubiladas.
- Oportunidad de seguir publicando la producción académica, científica y cultural para la Universidad y el Sindicato.

Cabe señalar que estas propuestas estarían dirigidas a las personas que al jubilarse añorarán las actividades a las que le dedicaron la mayor parte de su vida, y les costará mayor tiempo adaptarse a la nueva circunstancia, pero ahora lo harían de manera libre y opcional que les permita transitar más amablemente al proceso de jubilación.

Aspecto recreativo y de esparcimiento a través del ocio creativo

No obstante la propuesta del párrafo anterior, la jubilación puede ser un estadio simplemente de descanso, de tiempo libre merecido, de juego, de autorrealización y de consecución pero con sentido, con menos preocupaciones y mayor paz y felicidad.

Y aquí vendría la parte del ocio denominado creativo, es decir, el de ocupar el tiempo libre de descanso con sentido, en el que los anhelos queridos desplazarían a las situaciones obligadas. En suma, se trata de desarrollar un modo de vida que se ha querido pero por falta de tiempo ante el exceso laboral, no lo teníamos permitido.

Con ello, queremos decir, que el ocio no es matar el tiempo sino vivirlo, y no sólo estar frente al televisor; sino vivir en tiempo y espacio en una nueva etapa de aprendizaje y retos.

Por ello, la oferta cultural y recreativa para los agremiados y las y los jubilados debe ampliarse para lograr convivencia y fomento de amistad entre los agremiados activos y los jubilados:

- Continuar y ampliar los talleres. Abrir talleres de bailes de salón; aprendizaje de instrumentos musicales; de idiomas; manualidades; pintura, creación literaria, círculos de lectura, etc.
- Organizar viajes turísticos a diferentes regiones del país. Se podría solicitar los autobuses de la universidad o conseguir nuestro propio autobús. (Se ha hecho esto en anteriores comités).
- Y en formas más ambiciosa o soñadora será el obtener un espacio físico en alguna playa o lugar turístico, en lugares donde la Universidad tiene terrenos para el disfrute de agremiados y jubilados. Dejará de ser un sueño si se avanza en las negociaciones contractuales hasta obtenerlo.

Reflexión final

El Sindicato debe promover contextos sociales estructurados que permitan la convivencia entre sus agremiados y con los jubilados, de tal suerte que ambos sectores puedan desarrollar un disfrute en el favorecimiento de actividades de ocio que promuevan la amistad y el reforzamiento del tejido social de los profesoras y profesoras en activo en conjunción con los que ya no lo son.

Se trata de construir nuevas redes y formas de relación social que redunde en las activaciones físicas, mentales y espirituales como fuente de satisfacción y bienestar de todas y todos. Recordemos que ha sido nuestro Sindicato el que siempre ha dado diversas pautas en la institución. Trabajemos pues en ello para contribuir y favorecer una tarea también urgente y necesaria:

Vivir el ocio de manera más creativa, empática y solidaria, que nos haga pensar en un mundo más feliz y más humano.

Chapingo, México, octubre de 2023



**Propuesta de reingeniería laboral-académica para Técnicos Académicos de la
Universidad Autónoma Chapingo**

León Márquez Ortiz y María de los Ángeles Rodríguez Elizalde

Mesa 2 Asuntos académicos y laborales

Objetivos

- 1 Plantear una propuesta para mejorar los niveles salariales de los TA y aprovechar más eficientemente los recursos del capítulo 1000 de la UACH.
2. Retomar el esquema de cambio de categoría por medio de programas especiales de recategorización.

Introducción

Si bien han existido resolutivos surgidos de diversos congresos sindicales en torno a la añeja problemática de la categoría de Técnico Académico (XXXIII Congreso, 2014; XXXIV Congreso, 2015; XXXV Congreso, 2016, entre otros), la problemática persiste afectando el poder adquisitivo de los académicos de esta categoría e incluso sus derechos laborales.

En la presente ponencia se enfoca dicha problemática relacionándola con problemas académicos que en los últimos años se han acentuado en la UACH, entre ellos la emisión de convocatorias para ingreso de personal académico a la UACH, conlleva consigo una serie de problemas, entre los que están:

- Pese a que las áreas académicas manifiestan requerir personal, en ocasiones la Dirección General Académica no aprueba dichas solicitudes aduciendo que la carga académica no es la suficiente para justificar una convocatoria.
- Diversas plazas de profesores jubilados o fallecidos, sobre todo a raíz de la epidemia de Covid 19, no han sido cubiertas para sus respectivas áreas académicas, lo que causa en los hechos una disminución del personal académico.
- La sustitución de personal académico en edad de jubilarse sigue siendo un problema sensible en la UACH al no haber un programa de sustitución académica programada ni otro de jubilación digna que permitan el ingreso de nuevos académicos.

Estos tres puntos, nos llevan a plantear un procedimiento de sustitución académica que disminuiría la emisión de convocatorias al mismo tiempo que beneficiaría a la UACH al dejar de subutilizar a personal académico con formación y experiencia con la categoría



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



de Técnico Académico, relegados a únicamente realizar labores “de apoyo” a las actividades sustantivas de la UACH.

Planteamiento

Si bien la cláusula 22 del Contrato Colectivo de trabajo menciona el mecanismo de ingreso de personal académico a la universidad, éste únicamente considera personal académico de nuevo ingreso, pero ¿qué sucede con los Técnicos Académicos que ya son parte del personal académico de la UACH? Se podría considerar que para cambio de categoría se tendrían que apegar a lo señalado en la cláusula 46 en el sentido de que “los cambios de categoría sólo podrán hacerse por concurso de oposición”, lo que nos llevaría a la contradicción acerca de por qué un académico debería someterse a dos concursos de oposición, uno de ellos, incluso, siendo ya personal académico de la propia institución, lo que conlleva a situaciones tales como que entonces tendría que esperar dos años para que procediera una nueva basificación en detrimento de que su permanencia podría ya estar garantizada a partir de su participación en la primera convocatoria. Estas situaciones reflejan la profunda complejidad de la problemática académico laboral concerniente a los Técnicos Académicos. Sin embargo la concatenación de las problemáticas descritas pudiera llevar a una forma de resolverlas por lo menos en cierta medida.

En diversos momentos (1983, 1995, 1998 y 1999) la UACH ha ejercido un modelo de programa que ha tenido como objetivo principal el cambio de categoría académica, mediante los cuales aproximadamente 30 Técnicos Académicos, en diversos periodos, han pasado a ser Profesores Investigadores. Tales cambios han servido, primeramente, para aprovechar la experiencia académica de dicho personal y en segundo lugar para resolver en cierta medida la situación que implica que la categoría D de TA no esté contemplada en el catálogo de categorías reconocido por la Secretaría de Hacienda, es decir, el cambio de categoría de TA C a TA D conlleva una diferencia monetaria que la propia universidad absorbe en detrimento del presupuesto para capítulo 1000 autorizado por la Secretaría de Hacienda; además hay que señalar que tal diferencia también repercute en la jubilación del TA D, pues en realidad se jubila con la categoría de TA C.

Así, considerando que existen alrededor de 25 TA D en la UACH, y tomando como referencia el tabulador correspondiente a 2023, la Universidad paga de sus recursos propios aproximadamente

16 609.43 (salario TAD) - 12 528.02 (salario TAC) = 4 081.41 (diferencia TAD y TAC)



Lo que implica que la UACH paga una diferencia de 4081.41 mensuales por cada TAD, así:

$4081.41 \times 12 \text{ meses} = 48\,972.00$ anuales por TA

lo que multiplicado X 25 TAC da un total anualizado de 1 224 300.00

es decir, es la cantidad que la UACH paga anualmente por esa diferencia salarial sólo considerando lo salarial, pues habría que agregar conceptos como la compensación por años de servicio, ayuda de renta, útiles escolares, material didáctico, reconocimiento por antigüedad, que se calculan con base en el salario de cada académico.

Los señalados procesos de cambio de TA a PI regularizaron tal diferencia salarial, pero quizá lo más importante es que se aprovechó la experiencia laboral y académica de los TA, muchos de los cuales siguen siendo a la fecha PI de la UACH. Sin embargo, en administraciones recientes no se ha comprendido la importancia y conveniencia de hacer un programa como el descrito. Se ha negado sistemáticamente a brindar mejoras tanto en lo salarial como en lo académico a pesar de contar con un número de TA que podrían hallar acomodo como PI pues cuentan con la capacidad académica y experiencia obtenida a lo largo de su historial en la Universidad y mediante cursos y diplomados de capacitación impartidos por agentes externos, entre los que cabe destacar el Diplomado en Formación Docente cursado por cerca de 30 TA de la UACH en cumplimiento a un acuerdo UACH-STAUACH.

PROPUESTA

La propuesta que presentamos contempla:

1. Aprovechar la experiencia académica de los TA mediante un programa que les permita mediante una convocatoria interna, pasar a la categoría de PI. Dicho programa consideraría aspectos como antigüedad en la UACH, estudios y grados académicos, necesidades de las diversas áreas académicas, evaluación de currículum, contratación por tiempo indeterminado, así como la experiencia profesional. En forma alguna esta propuesta considera una migración masiva de la categoría Técnico Académico D hacia la de Profesor Investigador, pues del universo actual (111 Técnicos Académicos, solo 20% cuenta con maestría o doctorado y con contratación por tiempo indeterminado).
2. Evitar el gasto de recursos propios al pagar la diferencia salarial entre TAC y TAD, utilizando en cambio los recursos presupuestales considerados para las plazas de PI que estén disponibles o se liberen en un futuro, las cuales sí cuentan, en su mayoría, con soporte presupuestal.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



3. En lo referente al destino de las plazas de TAD se hacen dos propuestas: a) regularizarlas presupuestalmente mediante un proyecto ante la Secretaría de Hacienda y b) desaparecerlas del catálogo de puestos actual. Es importante señalar que estas dos propuestas deben traer consigo una retabulación urgente del tabulador salarial de la categoría de TA en general..

Así por ejemplo, si se liberara una plaza (por fallecimiento, jubilación o permiso por superación académica o sabático) de PI B TC (25 416.49) y dicha plaza fuese adjudicada (bajo las condiciones ya descritas) a un TAD la diferencia salarial sería de

$$25\ 416.49 - 16\ 609.43 = 8\ 807.06$$

con la salvedad de que al estar esta categoría autorizada por la Secretaría de Hacienda, la UACH no tendría que desembolsar los 4 081.41 correspondientes a la diferencia entre TAD y TAC, con lo que ahorraría en los hechos la cantidad de 48 976.92 pesos anuales por cada TAC que pudiese integrarse a dicho programa de recategorización.

Conclusiones

1. Estamos conscientes que una propuesta de este tipo traería consigo una necesaria modificación al *Contrato Colectivo de Trabajo UACH-STAUACH*, sin embargo hay que explorar cómo fue resuelta esta situación en las ocasiones en que se hicieron cambio de categoría en los ya señalados programas *ad hoc* promovidos por la UACH.
2. La presente propuesta no únicamente considera el beneficio que puedan tener los Técnicos Académicos, sino también contribuye a optimizar los recursos presupuestales de la UACH y adicionalmente contribuiría a paliar la problemática referente a la emisión de convocatorias integrando en la categoría de Profesor Investigador a personal académico con formación, experiencia profesional y conocimiento de la vida académica de la UACH.

Creemos que la añeja problemática de los Técnicos Académicos debería ser abordada en las próximas negociaciones por emplazamiento a huelga y también ser discutida en las reuniones periódicas que se llevan a cabo entre la administración de la UACH y el STAUACH por medio de la Comisión de procedimientos académico-administrativos, con el fin de que se vaya dando cauce a su resolución y de ahí resulte la mejorar las condiciones salariales y laborales de los Técnicos Académicos de la UACH.



TÍTULO DE LA PONENCIA

Tiempos de Cambio, Tiempos de Re-Clasificación.

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Manuel Jesús Negrete Quijano

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 2. Asuntos académicos y laborales

Objetivo: analizar los factores para orientar y fortalecer el trabajo de las comisiones mixtas.

- *Basificación*
- *Sobrecargas*
- *Convocatorias*

OBJETIVO(S)

Analizar la situación de profesores de tiempo parcial que, con su continuo trabajo docente, de investigación y de servicio en la universidad presentan un incremento a su carga académica por necesidades institucionales, como el efecto del crecimiento nacional universitario, creación de nuevos planes y programas de estudio, incremento en la matrícula, entre otras actividades generadoras en el Sistema de Centros Regionales Universitarios. Con el fin de continuar la atención oportuna y situada a estudiantes, en vías de mejorar la calidad académica en el marco del crecimiento nacional universitario.

DESARROLLO

Considerando la Definición, Clasificación, Categorías y Niveles en los cuales se dividen todos los profesores investigadores de la UACH, incluyendo sus departamentos y el Sistemas de Centros Regionales Universitarios (SCRU).

Hoy en día se viven diversos fenómenos en los Centro Regionales Universitarios, muchos de ellos de distinta índole a la unidad central. Es el caso del Centro Regional Universitario Península de Yucatán perteneciente al SCRU desde su creación en 1981, cuyo origen dedicado a investigación, a la fecha ya cuenta con cambios sustanciales en las actividades académicas de docencia, investigación,



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



servicio y difusión de la cultura que ahí se desarrollan, entre otras actividades sustantivas que demandan mayor atención institucional.

Con una matrícula promedio anual de 120 estudiantes, de distintos orígenes a lo largo y ancho de la república mexicana y una planta académica de 18 profesores, en el CRUPY se desarrollan los programas académicos Ingeniería en Desarrollo Agroforestal (IDA) y el propedéutico, se viven fenómenos de necesidades académicas que hasta el momento sólo se han llevado a cabo remedios caseros como sobrecargas a profesores de tiempo parcial y/o suplencias intermitentes de profesores de la unidad central, entre otras situaciones que día a día se van incrementando en ambos programas académicos.

En el marco del plan de estudios de los programas académicos se distinguen líneas curriculares. Para propedéutico como para la Ingeniería en Desarrollo Agroforestal, conformados por asignaturas obligatorias (tronco común) y optativas de orientación con la finalidad de dotarlos de flexibilidad, además los contenidos se basan en habilidades transversales y disciplinares. También están considerados viajes de estudio con carácter integral y objetivos específicos.

Entre las necesidades académico- laborales que sustentan el análisis están las siguientes:

- *El tiempo de solución a necesidades académico- laborales prioritarias no contempladas en los procedimientos vigentes, sin faltar a la normativa institucional, es muy tardado y/o indeterminado.*
- *La falta de recursos y servicios asistenciales y generales, entre otros factores, que no consideran las actividades sustantivas para los centros regionales como el CRUPY, propician el cambio de unidad académica hacia la sede central.*
- *La falta de un programa de relevo generacional que considere la experiencia de los profesores de tiempo completo y la incorporación de las nuevas generaciones de docentes.*
- *La falta de profesores y el acompañamiento estudiantil oportuno, propician en el alumnado la deserción escolar, entre otras problemáticas.*

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Seguimiento y apoyo para el análisis de cada una de las necesidades académico- laborales, así como la atención prioritaria a la falta de profesores y el acompañamiento estudiantil oportuno, que propician en el alumnado la deserción escolar, entre otras problemáticas. Tal es el caso de la necesidad de reclasificación laboral de aquellos profesores que han incrementado su carga de trabajo institucional, tanto en el CRUPY como en el Sistema de Centros Regionales Universitarios, en un marco del crecimiento nacional y normativa universitaria.

Mtro. Jesús López Javier (Yohualli)
Representante de la Academia de Lenguas Indígenas del CIUACH

Mesa 2. Asuntos académicos y laborales

Objetivo: Ampliar la oferta de la enseñanza de las lenguas indígenas en la UACH, así como de las sedes externas.

Propuesta. Actualmente solo hay un solo profesor contratado por la UACH para atender a toda comunidad universitaria y las 68 lenguas Indígenas de México. Por ello es necesario contratar a más maestros de lenguas indígenas. Emitir convocatorias.

1. Presentación

La población estudiantil de la Universidad Autónoma de Chapingo, que procede de una diversidad de contextos sociales y culturales muy extensos dentro del país, hace que el perfil lingüístico de los grupos escolares, en las diferentes carreras y líneas de especialidad propias de sus perfiles de egreso, sea muy diverso, especialmente en materia de lenguas indígenas.

En este sentido y debido a que la vocación de esta Universidad focaliza los contextos rurales e indígenas que constituyen aquellos en los que se concentran los recursos naturales, geográficos y demográficos propios del quehacer de muchos de sus egresados, es indispensable concebir a las lenguas indígenas como un recurso privilegiado en el quehacer de los profesionales en formación, tanto quienes son hablantes de alguna de ellas como quienes no lo son.

Una primera razón para considerar a las lenguas indígenas como un contenido fundamental en la formación de los universitarios en esta institución, es la que refiere al hecho de que son diversos los conocimientos y las epistemologías indígenas que se encuentran en el sustrato de las prácticas y el conocimiento empírico, propio de las comunidades con las que los egresados deberán entrar en contacto, tanto durante su formación como en el ejercicio profesional.

El desarrollo de la sensibilidad cultural y lingüística, entre otras habilidades de reconocimiento y expresión tanto orales como escritas a través de estas lenguas, será una herramienta fundamental para garantizar la pertinencia profesional de los proyectos científicos y tecnológicos en los que se vean involucradas de alguna manera estas poblaciones.

Otra razón consiste en la potencialidad que estas lenguas poseen para dar cuenta de nuevos enfoques y líneas de investigación, en perspectivas divergentes como las que, en muchas áreas de la teoría y la práctica disciplinar, se están haciendo cada vez más necesaria. Ello, habida cuenta de la emergencia de nuevos paradigmas en el ejercicio científico y tecnológico, que colocan a lo trans disciplinar así como a lo intercultural, en el foco de la práctica profesional de cualquier egresado universitario en nuestros días.

Es en este marco que la labor de la Academia de Lenguas Indígenas se concibe como una oportunidad (hasta ahora poco aprovechada) para el desarrollo de las habilidades y competencias de investigación y práctica lingüística de todos los estudiantes -especialmente aquellos que son hablantes de alguna lengua originaria- en función de promover nuevos usos y aplicaciones de estas lenguas en su ejercicio profesional y de formación permanente.

La línea curricular en con la que coincide un curso de este tipo corresponde a la de herramientas y lenguajes para la práctica profesional y tiene un enfoque que dirige al desarrollo de competencias genéricas e instrumentales en los estudiantes, mismas que les permitan desenvolverse en diversos contextos laborales y comunitarios con máxima capacidad para aprovechar los recursos culturales propios de cada contexto, no en función de su asimilación o sustitución, sino en virtud de su inclusión respetuosa, su desarrollo, diversificación y actualización, a través de los aportes de la ciencia, la tecnología y el conocimiento disciplinar.

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ACADEMIA DE LENGUAS INDIGENAS DE LA UACH

Las lenguas indígenas en la universidad del siglo XXI

Las lenguas indígenas en la universidad pública en México

Las lenguas indígenas ayer, hoy y mañana

Incidencia de las lenguas indígenas en los programas estratégicos de la UACH

PROGRAMA ESTRATÉGICO	LÍNEAS DE ACCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA ACADEMIA DE LENGUAS INDÍGENAS
1. Mejora de la educación universitaria	El apoyo, consolidación, enriquecimiento y evaluación de la formación universitaria en todos sus niveles y modalidades.	Integración de lenguas y culturas indígenas para el apoyo, consolidación, enriquecimiento y evaluación de la educación universitaria.
2. Planes y programas de estudio	La creación y modificación de planes y programas de estudio con la finalidad de garantizar su calidad y pertinencia en función de las necesidades y retos de la sociedad.	La creación de un programa de estudio para dos lenguas indígenas además del náhuatl. La revisión y modificación de los programas de estudio de lengua náhuatl. Apoyo en la revisión y adaptación del programa de formación de profesores de la lengua náhuatl, conjuntamente con el CEC. Apoyo en el diseño de programas de lenguas-culturas indígenas.
3. Apoyo a la formación de alumnos	El seguimiento, acompañamiento y fortalecimiento de la formación integral de los alumnos, para favorecer la permanencia, el buen desempeño, la continuidad y la conclusión satisfactoria de los estudios universitarios.	Apoyo en el seguimiento, acompañamiento y fortalecimiento integral de los alumnos indígenas y no indígenas universitarios para desarrollar apertura a las lenguas y culturas indígenas, en conjunción con UCAME y el CIUACH
4. Superación y reconocimiento del personal académico	La actualización, evaluación y reconocimiento del personal académico para preservar y acrecentar la calidad de la enseñanza y la generación de conocimientos.	Apoyar a la actualización, evaluación y reconocimiento de los profesores de lenguas indígenas para coadyuvar a la calidad de la enseñanza y la generación de conocimientos.
5. Educación continua, abierta y a distancia	La creación, diversificación y fortalecimiento de modalidades educativas para la formación, el aprendizaje, la capacitación y la especialización a lo largo de la vida.	Ampliar la oferta de la enseñanza del náhuatl en las sedes externas de la UACH y expandir la oferta de lenguas indígenas a dos lenguas más.

		<p>Apoyar en la impartición de cursos de lenguas indígenas en las sedes externas.</p> <p>Estudiar la posibilidad de poner en marcha cursos de náhuatl en línea.</p>
6. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC)	El acceso, uso, aplicación y desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación para la mejora del ejercicio y cumplimiento óptimo de las funciones sustantivas de la Universidad, así como al uso de las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento para las actividades educativas.	Aumentar el acervo de materiales de enseñanza de lenguas indígenas a través de las TICS y de las TACS, que estén disponibles en el repositorio del UACH.
7. Desarrollo integral de los universitarios	Al desarrollo integral de la comunidad universitaria para fomentar la cultura, la salud y la convivencia.	Apoyar en el desarrollo integral de los universitarios fomentando la interacción en la lengua, la cultura, la salud y la convivencia con las comunidades indígenas nacionales y extranjeras.
8. Derechos humanos y equidad de género	El fomento del desarrollo humano, al goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos y libertades fundamentales, promoviendo el respeto a la dignidad personal para garantizar la armonía y la pluralidad, entre otros valores universitarios, en beneficio de la formación y el ejercicio ciudadanos.	Apoyo al desarrollo de derechos humanos y equidad de género en la comunidad universitaria y en las comunidades indígenas, a través de la promoción de actividades culturales y lingüísticas enfocadas en esta temática.
9. Participación de la UACH en el desarrollo nacional	La atención a los desafíos del país y a la participación de la Universidad en la vida nacional en favor de la construcción de un México mejor.	Integrarse como comunidad universitaria para atender los desafíos en el país para construir un país más consciente de la presencia de hablantes y comunidades indígenas, de sus necesidades y de sus derechos.
10. Proyección nacional e internalización	Incentivar la cooperación, el intercambio, la movilidad y la extensión para preservar y acrecentar el liderazgo de la UACH en los ámbitos nacional e internacional.	Gestionar la cooperación, intercambio, movilidad y extensión para crear redes con otros hablantes y redes de comunidades indígenas de otros países.
11. Sostenibilidad	La formulación de propuestas integrales para el cuidado del medio ambiente y el desarrollo sostenible.	Integrar a la enseñanza de náhuatl y de otras lenguas indígenas, la cosmovisión integral de las culturas indígenas sobre la relación madre naturaleza y seres humanos.

Bibliografía

- Bachman, Lyle (1995): "La habilidad lingüística comunicativa", traducción de "Communicative Language Ability" (1990), en M. Llobera Cànaves (coord.), (1995): Competencia comunicativa: documentos básicos en la enseñanza de lenguas extranjeras, Madrid: Edelsa, 105-127. Bassetas,
- Canale, M. & Swain, M. (1980). "Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing", *Applied Linguistics*, 1: 1-47.
- Canale, M. (1995): "De la competencia comunicativa a la pedagogía comunicativa del lenguaje". En M. Llobera Cànaves (coord.), (1995): Competencia comunicativa: documentos básicos en la enseñanza de lenguas extranjeras, Madrid: Edelsa, 63-81. Traducción de: Canale, M. (1983). "From communicative competence to communicative language pedagogy". En J. C. Richards y R. W. Schmidt (eds.), *Language and Communication*. Londres: Longman, 2-27.
- Canale, M. y M. Swain (1996): "Fundamentos teóricos de los enfoques comunicativos", *Signos* 17, 54-62, 18, 78-89.
- Hymes, D. H. (1971/1995): "Acerca de la competencia comunicativa". Traducción de extractos de *On Communicative Competence* (1971, Philadelphia: University of Pennsylvania Press), en M. Llobera Cànaves (coord.), (1995): Competencia comunicativa: documentos básicos en la enseñanza de lenguas extranjeras. Madrid: Edelsa, 27-46.
- Lyons, J. (1970) (ed.). *New Horizons in Linguistics*. Harmondsworth: Penguin.
- Álvarez de Zayas, Rita marina. *Hacia un currículo integral y contextualizado*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de la Habana, 1996.
- Aguirre Beltrán, Gonzalo (1983), *Las lenguas vernáculas su uso y desuso en la enseñanza: la experiencia de México*, CIESAS, Ediciones de la Casa Chata, No. 20, México.
- Andrews, J. Richard (1975), *Introduction to classical nahuatl*, University of Texas Press, Austin.
- Arana de Swadesh, Evangelina (coordinadora) (1975), *Las lenguas indígenas de México I y II*, SEP/INAH, México.
- Brice Heath, Shirley (1986), *La política del lenguaje en México: de la colonia a la nación*. INI, México.
- Bricker de Victoria, R. (s/f), "Color and texture words in the maya language of Yucatan", (fotocopias). Dakin, Karen y Josserand, J. Kathryn (1988), *Smoke and mist. Mesoamerican studies in memory of Thelma D. Sullivan, part II*, Oxford Press, England.
- Flores Farfán, José Antonio (1992), *Sociolingüística del nahuatl; conservación y cambio de la lengua mexicana en el Alto Balsas*, CIESAS, México.
- Hassig, Ross (1992), *War and society in ancient Mesoamérica*, University of California Press, California.
- Hernández Cristán, Carlos (1997), *Introducción a la lengua y cultura nahuas*, Universidad de Valencia, España.
- LEÓN, Lourdes de, "Body Parts and Location in Tzotzil; ongoing gramaticalization" (copias)
- LEÓN, Lourdes de, "clasificadores, pronombres y clases semánticas tres áreas geolingüísticas del mixteco" (copias)
- LEÓN, Lourdes de, "Exploration in the acquisition of geocentric location by Tzotzil children" (copias)
- LEÓN, Lourdes de, "Panorama dialectal de los clasificadores nominales del mixteco: Productividad y Fossilización. (copias)
- LEON PORTILLA, Miguel, *El destino de la palabra: de la oralidad y los glifos mesoamericanos a la escritura alfabética*, F.C.E. México, 1996
- LEÓN PORTILLA, Miguel, "Language in cultura studies" Reimpresión de *Linguistics, handbook of middle american indians*, University of Texas Press, United States of America, Vol., 5, pp. 369-381
- LEÓN PORTILLA, Miguel, *Literaturas indígenas*, editorial Promexa, México, 1985
- LEÓN PORTILLA, Ascención de, *Tepuztlahcuillo: impresos en náhuatl*. Tomo I, editorial UNAM, México, 1988.
- LÓPEZ AUSTIN, Alfredo, *La educación de los antiguos nahuas*, México, SEP y Ediciones el Caballito, 2 vols. 1985.
- LÓPEZ AUSTIN, Alfredo, *Los Mitos del Tlacuache*, México, UNAM, 2003.
- MANRIQUE C., Leonardo (coordinador), *Atlas cultural de México: lingüística*. SEP/INAH-Planeta, México, 1988.
- PICKETT Velma y Benjamín Elson. *Introducción a la morfología y sintaxis*, editorial Lingüística de Verano, México 1986.
- SAPIR, E. Y Morris Swadesh, "Categorías gramaticales de las lenguas amerindias" en Garvin & Yolanda lastra (editores) *Antología de estudios de etnolingüística y sociolingüística*, editorial UNAM, México, 1984.

PONENCIA DE USO DEL FONDO DE JUBILACION

Arturo Chong Eslava y Samuel Sánchez Domínguez

Expositor: Samuel Sánchez Domínguez

El Fondo de Jubilación se estableció en algunos de los movimientos de huelga de nuestro sindicato. Resultando que la Institución ha venido aportando cantidades de dinero, como resultado de los convenios de avenencia, algunos años, no todos. Ese dinero ahora se encuentra depositado en una de las cuentas bancarias del STAUACH que maneja cada Comité Ejecutivo. Es un fondo que poco se ha incrementado, cada vez que la Institución aporta capital y no se mueve. Simplemente ahí está, depositado.

La cantidad ahora acumulada es de aproximadamente ocho millones de pesos.

¿Puede esta cantidad proporcionar una cantidad de dinero significativo a los sindicalizados que se jubilan?

La respuesta sería no, considerando que, si en algún momento se va a entregar este fondo a todos los maestros sindicalizados, la cantidad es muy poca.

¿Qué hacer entonces con los dineros de este fondo?

En cuanto al Fondo de Jubilación, dinero que no se mueve y poco a poco se acumula cuando la UACH hace aportes, sugerimos que:

- a. Se vea la posibilidad de invertirse en Cetes del Gobierno Federal o algún otro instrumento financiero que no implique riesgo alguno y, aunque pequeño sean los intereses ganados, incremente el monto del fondo. Que se mueva, se incremente, aunque sea un poco, aparte de las aportaciones que hace la Institución.
- b. Que además se aplique algún instrumento para repartir entre los maestros que se están jubilando. Se propone el siguiente mecanismo. Que el monto anual acumulado al final de cada año sea dividido entre el total de agremiados al STAUACH con derechos ese año, incluyendo los profesores sindicalizados que se jubilaron ese año. Y se entregue esa cantidad a los profesores que se hayan jubilado durante ese año. Por ejemplo, suponiendo que el monto total del Fondo de Jubilación es al final del año de \$8,000,000.00 y que el total de agremiados con derechos sea de 825 sindicalizados, incluyendo a los profesores que se jubilaron ese año. Dividiendo el monto acumulado del fondo entre todos los sindicalizados, más los

jubilados, tocaría a cada uno \$9,696.96. Ese año en total se jubilaron 8 profesores sindicalizados, entonces a cada uno se entregaría esa cantidad. De esa manera los jubilados disfrutarían de ese fondo, aunque sea muy poco, y se mantendría el capital del fondo.

Tal vez para compensar por diferencia de años de trabajo, se podría aplicar a la cantidad a entregar una fórmula como:

Jubilado con años de trabajo	Factor
Menos de 30	0.85
Con 30 a 35	1.0
Con 36 a 40	1.15
Con 41 a 45	1.30

Es decir, si uno de los jubilados tiene 37 años de trabajo, se le entregaría $\$9,696.96 \times 1.15 = \$11,151.50$.

- c. Este fondo se ha incrementado poco a poco por las aportaciones de la institución. Debiéndose en cada correspondiente movimiento de huelga solicitar a la Institución aportaciones a este fondo.
- d. Tal vez pensar en algún otro mecanismo adicional para incrementar de este fondo.





En representación de Jubilados.

TÍTULO DE LA PONENCIA

Hoy por hoy

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Edmundo Arturo Pérez Godínez, Ignacio Covarrubias en representación de Jubilados.

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 2. Asuntos académicos y laborales: Jubilación digna y Mesa . Vida sindical: Estatuto sindical.

OBJETIVO(S)

Realizar un conjunto de acciones tendientes al bienestar general de los jubilados y a facilitar su vínculo con el sindicato.

DESARROLLO

1.- INTRODUCCIÓN

El STAUACH desde su nacimiento, en enero de 1982, 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. El STAUACH ha sido ejemplo y fuente de solidaridad para otros sindicatos democráticos. Nuestro Contrato Colectivo, estatutos, la 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, ha sido uno de los actores de la resistencia frente a los avances del capitalismo



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



neoliberal en México, en la educación superior agrícola del país, en el campo, el medio rural y en Chapingo.

Pese a todo y frente a una muy sensible baja en la participación de las bases, e incluso de los grupos de activistas, el sindicato se ha mantenido, con altibajos es cierto, pero se ha mantenido, como instrumento colectivo legítimo de representación y lucha salarial, laboral, profesional y política. Se ha sustituido la participación colectiva en academias y sindicato, por la competencia individualizada por las constancias y los estímulos para mejorar los ingresos y resarcir en parte la caída de nuestro salario real contractual.

Es vital para nuestro sindicato recuperar el programa de trabajo que ha estado pendiente de resolverse en los últimos años con respecto a la jubilación digna y la sustitución ordenada del personal académico, qué, por falta de interlocutores confiables (Administradores) se ha convertido en el talón de Aquiles en el desarrollo de la UACH. A pesar de que se han presentado propuestas de Jubilación digna y sustitución ordenada de personal académico, los diferentes rectores recientes junto con sus equipos no han entendido la problemática de primer orden que significa este aspecto laboral.

De muy diversos modos se ha impedido y frenado deliberadamente el recambio generacional, lo cual influye también de manera negativa en las posibilidades de cambio y transformación universitaria hacia adelante; falta energía y vigor para hacerlo; energía y vigor que casi siempre dan los jóvenes.

Ante esta breve panorámica, nos queda claro que todo lo que está por venir se asienta sobre terreno inseguro, sobre todo lo relacionado con los jubilados por parte de las administraciones recientes incluyendo la actual.

2.- ANTECEDENTES

El STAUACH ha llevado a cabo varias iniciativas que contribuyan a una jubilación decorosa, a saber:

- * **1983 a 2000**, se formó una comisión sindical con varias propuestas para lograr mejores condiciones de jubilación. Poca o nula comunicación con las autoridades.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



- * **2001-2011:** Se integró una comisión mixta
- * Se acuerda bilateralmente la realización de un estudio actuarial. Se contrató a un despacho actuarial para “tratar de obtener la mejor propuesta: realista, viable y adecuada”. Resultado de este trabajo:
- *
- * *“Cada académico tuviera una cuenta individual bancaria y lo que ahorrara sería lo que obtendría al momento de su jubilación, en un pago único o en pagos mensuales hasta su deceso. Se llevó a una consulta amplia entre todos los académicos sindicalizados, y el resultado fue negativo ya que no resultó ser una alternativa atractiva y no fue aceptada.”*

En el Congreso General Ordinario XXXII en el año 2013, se programó una mesa de trabajo específicamente sobre “Vinculación con los jubilados” los acuerdos a los que se llegaron son los siguientes:

- 1.- Actualizar el padrón de jubilados. Aumento de jubilados
- 2.- Diferencia de jubilación de académicos con administrativos
- 3.- Crear un fondo de ahorro para jubilación
- 4.- Discutir sobre las ventajas y desventajas de las cuotas colectivas para jubilación
- 5.- Modificación del Estatuto: permanencia de los jubilados al Sindicato
- 6.- Creación de la Secretaría de Jubilados y Pensionados
- 7.- Detallar sus derechos y obligaciones
- 8.- Podrán pertenecer a la caja de ahorro
- 9.- Impulsar el programa de jubilación digna



3.- RESULTADOS, AVANCES, PROPUESTAS Y PENDIENTES

1.- Actualizar el padrón de jubilados

Previo al congreso XXXII en el 2013, se realizó un reconocimiento a los 64 jubilados 15 compañeras y 49 compañeros de los años 2008-2010, ya que partir de la modificación a la Ley del ISSSTE que entro en vigor el 1 de abril de 2007 se incremento el número de jubilados, este reconocimiento lo organizó nuestro sindicato y se propuso que a partir de este año se realizará en acto solemne en donde se les reconocerá el papel trascendente en la formación de profesionales del agro y en la vinculación de la Universidad con la sociedad.

Se propone retomar esta propuesta que requiere la participación de la Administración central y del STAUACh, así como tenemos fechas importantes con apoyo económico en cláusulas de carácter colectivo como el día Internacional de la Mujer, Día del Maestro, se establezca el Día del Jubilado.

2.- Diferencia de jubilación de académicos y administrativos

En nuestro caso es conocido que pese a las restricciones, los administrativos tienen una prestación singular que se mantiene en otros Sindicatos y Contratos Colectivos, que las plazas se heredan de padres a dependientes, lo cual es un aliciente para la jubilación, entendida dentro de las estrategias de economía familiar. Esto puede ocasionar distorsiones institucionales pero sin duda es un estímulo a la jubilación oportuna, que es mantenida viva como condición de trabajo y de vida. La otra cuestión que estimula es que los trabajadores cuando se jubilan puede que no reduzcan sus ingresos, e incluso los incrementen mediante diversos mecanismos.

Esto no sucede con los académicos. Incorporados al régimen del ISSSTE, sus límites en pensiones son de 10 salarios mínimos, cuando en el IMSS son de 25. Significa que los académicos jubilados, en su gran mayoría, cuando obtienen la pensión disminuyen sus ingresos salariales, además de que pierden las opciones de *estímulos complementarios* y de los sistemas de *becas*¹.

¹ En Chapingo, tenemos dos programas de estímulos, los llamados SUPIs y los estimulitos. En el primer caso es manejado por un colectivo de profesores, sin intervención sindical directa. El segundo se estableció y se opera de manera discrecional por las autoridades. En la UNAM se tienen 9 programas de estímulos. En la UAM se tienen 5. VERLOS con ARMANDO y con MUNDO. Con estos programas de estímulos se pueden tener ingresos mensuales de alrededor de 50, 000 pesos, sin contar con el Sistema de becas de CONACyT que se expresa por ejemplo en el Sistema



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Adicionalmente pierden otras prestaciones, como el mantener el apoyo para los Seguros de Gastos Médicos Mayores (SGMM), de Vida, de Automóvil, etc.

En septiembre del año 2014 se realizó el VII Congreso General Extraordinario del STAUACH, específicamente para modificar los Estatutos, los académicos jubilados son desde septiembre de 2014 miembros honorarios del STAUACH por acuerdo del propio Estatuto Sindical, esta condición no se expresa en mejoría alguna, salvo que ahora pueden disponer de una credencial de académico jubilado o que pueden participar en la organización, o que tienen derecho a los seguros a precio igual al de los activos, siempre que paguen el 100% de las primas. En el caso del SGMM y con las condiciones de pensión descritas, lo hacen insostenible para ellos. Sobre este aspecto el maestro José Gilberto Segura Gámez, Secretario de jubilados detalla la propuesta que se ha estado trabajando en reuniones ordinarias y extraordinarias de jubilados sobre el reconocimiento a los jubilados no solo como miembros honorarios, ver ponencia “Un mundo compartido” Secretaría de Jubilados 2023-2025.

3.- Crear un fondo de ahorro para la jubilación

Desde el año 2002 se inició la conformación de un Fondo de Jubilación (FJ) a partir de las negociaciones por revisión Salarial y de Contrato Colectivo de Trabajo que por ley tenemos año con año, en la siguiente tabla se muestra como el Fondo de Jubilación se ha incrementado.

Año	Monto
2002	\$780,000.00
2003	\$780,000.00
2005	\$750,000.00
2020	\$1 064, 000.00
2021	\$1 500,000.00
Total de ingresos vía negociaciones	\$ 4 874,000.00
	Fuente investigación propia

A partir del año 2017 con Armando López Ríos qepd como Secretario General tomo la decisión de invertir este FJ para generar más interés, el monto total con los

Nacional de Investigadores (SNI). Otros ingresos para los académicos, nada desdeñables, son mediante la venta de servicios profesionales, que ante la disminución del Estado y las condiciones salariales se incrementaron hasta extremos que rayan en el cinismo y la corrupción.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



intereses generados a la fecha seguramente se nos informará en el XLII CGO por parte del Secretario de Finanzas.

Este FJ está etiquetado de tal manera que ni los que están por jubilarse ni los jubilados pueden hacer uso de este fondo. En el Congreso General Ordinario XLI se acordó formar una comisión que hiciera propuestas para utilizar este Fondo de Jubilación seguramente la comisión presentará su informe en el Congreso, desde principios de este año 2023 se reactivó la participación de jubilados en la anteriormente Prosecretaría de Jubilados a cargo del Biól. Luis Rey Dircio Barrios y con el acuerdo de la revisión del CCT a partir de la firma de los acuerdos ante la Junta de Conciliación Arbitraje, en donde se incorpora como la Secretaría de Jubilados al Comité Ejecutivo del STAUACH a partir del año 2023 se sigue incrementando la participación de jubilados.

Tomando en cuenta la vía crúsis en largos trámites jubilatorios al interior de la universidad y con el PENSIONISSSTE por la que debemos pasar todos los que nos jubilamos, en donde en algunos casos el finiquito por jubilación en la universidad se entrega con un retraso de hasta 10 meses y en mi caso particular se tardó 8 meses, al término de la licencia prejubilatoria que dura 3 meses nos dejan de pagar, con préstamos de amigos y/o familiares se sobrevive esperando el finiquito y la pensión, esto sucede en el caso de los que están en proceso de jubilación, con respecto a los que estamos jubilados uno de los gastos fuertes es el Seguro de Gastos Médicos Mayores que no todos podemos pagar para mantener la antigüedad y sobre todo seguir vigentes con el SGMM cuando más se requiere, ante esta problemática consideramos que este FJ se puede utilizar para préstamos a profesores en proceso de jubilación y jubilados.

El monto máximo de préstamo consideramos hasta \$160,000.00 pesos pagaderos a dos años, con un interés como el que se tiene establecido en los préstamos de la caja de ahorro o el fondo de vivienda, a continuación presentamos un ejercicio.

PAGO DE INTERÉS DE PRÉSTAMO SOBRE SALDOS INSOLUTOS VERSUS APLICACIÓN SOBRE EL TOTAL

Existen diferentes formas de negociar el pago de un préstamo, pero la más común es la de pagos constantes semanales, quincenales, mensuales o anuales durante el periodo de pago. En este ejercicio se verá como la aplicación de la tasa de interés sobre el total del crédito le retribuye al que presta mayores beneficios, los cuales se



incrementan conforme aumenta el periodo del préstamo, esto implica que el beneficiario del préstamo pague por concepto de interés, montos del 90 % adicional respecto al monto de interés a pagado cuando se calculan los pagos constantes sobre saldos insolutos (Ver figura 1 del anexo).

El cálculo del interés sobre el total del préstamo es muy fácil de calcular y normalmente lo usan los prestamistas. Lo único que hacen es calcular el interés total del periodo, sumarlo con el monto del préstamo (K_0) y dividir esa suma entre el número de pagos (n), la fórmula para el cálculo es la siguiente:

$$\text{Pago Constante (PC)} = ((K_0 ((i/ 100)/ m)n) + K_0)/n$$

Donde:

K_0 : Monto del préstamo.

i : Tasa de interés anual en %.

m : Número de periodos durante un año, 12 meses, 24 quincenas, 26 catorcenos, 52 semanas.

n : Número de periodos de pagos.

De forma numérica, para un préstamo de \$ 100,000.00 a una tasa de interés del 6% anual y pagos contantes durante 24 meses los pagos que se realizarán son los siguientes:

$$PC = ((100,000.00 \times ((6/100)/12) \times 24) + 100,000.00)/24 = (12,000.00 + 100,000.00)/24 = \$ 4,666.67$$

$$\text{Pago de capital más intereses} = 4,666.67 \times 24 = \$ 112,000.00$$

$$\text{Pago de intereses totales} = \$ 12,000.00$$

Por otro lado, los pagos contantes sobre saldos insolutos que en general emplean las instituciones financieras como los bancos, los fondos de vivienda, las agencias automotrices, entre otras. En este caso se genera una serie de pagos contantes durante el periodo aplicando sólo el interés a los saldos insolutos, se caracteriza porque al principio, del pago constante realizado, se abona más al pago de interés que al capital



**Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO**



y conforme pasa el tiempo la situación se invierte, siendo mayor el abono a capital. Una de las fórmulas para calcular el pago es la siguiente:

$$\text{Pago Constante (PC)} = K_o / ((1 - (1 + (i/100/m))^{-n}) / (i/100/m))$$

Donde:

K_o : Monto del préstamo.

i : Tasa de interés anual en %.

m : Número de periodos durante un año, 12 meses, 24 quincenas, 26 catorcenos, 52 semanas.

n : Número de periodos de pagos.

De la misma forma que en el ejercicio anterior, para un préstamo de \$ 100,000.00 a una tasa de interés del 6% anual y pagos contantes durante 24 meses los pagos que se realizarán aplicando la fórmula de saldos insolutos son los siguientes:

$$\text{PC saldos insolutos} = 100000.00 (1 / ((1 - (1 + (6/100/12))^{-24}) / (6/100/12))) = 100,000.00 \times 0.0443206$$

$$\text{PC saldos insolutos} = \$4,443.36$$

$$\text{Pago de capital más intereses} = 4,443.36 \times 24 = \$ 106,369.46$$

$$\text{Pago de intereses totales} = \$ 6,369.46$$

De acuerdo a lo anterior la diferencia mensual es de \$ 234.61 (\$ 4,666.67 - \$ 4,443.36), que, al multiplicarla por 24 meses ($24 \times 234.62 = 6349.46$), se pagará un total adicional de \$ 5,630.54 ($12,000.00 - 6,369.46$), que al calcular el porcentaje de incremento respecto a los pagos resulta un incremento de 88.40 % ($5,630.54 \times 100 / 6,369.46$).

Reflexiones finales con respecto al préstamo a sindicalizados en proceso de jubilación y a jubilados.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Un aspecto a considerar en primer lugar es la tasa de interés que el sindicato debe manejar en sus préstamos que hace a sus agremiados de los fondos de la caja de ahorro para los ahorradores y también del fondo de los jubilados para los jubilados. Es muy importante tener en cuenta que no se persiguen fines de lucro.

Se propone la creación de empresas coordinadas por jubilados: Capacitación, Producción y servicios, asesorías de estudiantes irregulares de Chapingo en principio, al respecto se requiere contar con los proyectos debidamente fundamentados en términos de su viabilidad en cuanto a un posible préstamo.

4.- Discutir sobre las ventajas y desventajas de las cuotas colectivas para jubilación

Esta pendiente este aspecto y no se ha tratado en instancias sindicales.

5.- Modificación del Estatuto: permanencia de los jubilados al Sindicato

Como ya se mencionó la ponencia “Un mundo compartido: los jubilados de la UACH” que se presentará en el XLII CGO del STAUACH el Profesor José Gilberto Segura Gaméz tiene propuestas concretas para que se integren a los Estatutos que nos rigen.

6.- Creación de la Secretaría de Jubilados y Pensionados

Contamos con la Secretaría de Jubilados se anexa el programa de trabajo consensado, cabe mencionar que también ya contamos con una publicación de la Cartera de Jubilados TLAMATINIME se puede consultar en línea en www.stauach.org

7.- Detallar sus derechos y obligaciones

En la ponencia que ya mencionamos “Un mundo compartido: los jubilados de la UACH” se detalla este punto.

8.- Podrán pertenecer a la caja de ahorro

Es una tarea que sigue pendiente

9.- Impulsar el programa de jubilación digna



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Al respecto hay un artículo “Jubilación digna: de la mano con sustitución ordenada del personal académico” en el Número 01 TLAMATINIME, donde se expone este añejo pendiente, lo pueden consultar en la página del STAUACH, www.stauach.org en publicaciones.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

- * Se propone establecer el día del jubilado el 14 de mayo de cada año, así como tenemos fechas importantes con apoyo económico en cláusulas de carácter colectivo como el día Internacional de la Mujer, Día del Maestro, se establezca el Día del Jubilado.
- * José Gilberto Segura Gámez, Secretario de jubilados detalla la propuesta que se ha estado trabajando en reuniones ordinarias y extraordinarias de jubilados sobre el reconocimiento a los jubilados no solo como miembros honorarios, ver ponencia “ Un mundo compartido” Secretaría de Jubilados 2023-2025.
- * Que el Fondo de Jubilación FJ se puede utilizar para prestamos a profesores en proceso de jubilación y jubilados.
- * El monto máximo de prestamo consideramos sea hasta un monto \$160,000.00 pesos pagaderos a dos años, con un interes como el que se tiene establecido en los prestamos de la caja de ahorro o el fondo de vivienda.
- * Con respecto al SGMM para jubilados, se requiere complementar la información sobre los montos que la administración central dejará de pagar a los profesores jubilados que corresponden a prima de antigüedad, prima vacacional, y otras prestaciones establecidas en el CCT, con esta información del monto que dejará de pagar, se puede negociar el pago del SGMM y una pago de mutualidad a los jubilados.
- * Se propone capacitar a profesores en activo y jubilados para que se integren a la comisión negociadora y realicen investigaciones sobre las condiciones de otros sindicatos en relación a prestaciones contractuales que estén por encima de nuestras prestaciones.

MESA 3



FORMATO DE PONENCIAS

TÍTULO DE LA PONENCIA

Adecuación a La Distribución de las Cuotas Sindicales

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES

Angelito Camacho Calderón

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 3. Estatuto Sindical

OBJETIVO(S)

Adecuar la distribución de las cuotas sindicales para un óptimo funcionamiento y administración del sindicato.

DESARROLLO

Hasta el año pasado 2022, el Artículo 121 del Estatuto Sindical decía:

Artículo 121.- Para el funcionamiento y administración del Sindicato las cuotas sindicales se distribuirán de la siguiente manera:

- a) 40% para gasto corriente (de acuerdo con los programas de las diferentes secretarías del Comité Ejecutivo).
- b) 10% para fondo de resistencia.
- c) 25% para proyectos de gasto de inversión.
- d) 25% para otros proyectos sindicales. Estos proyectos en conformidad con los reglamentos correspondientes deberán ser aprobados por el Congreso Sindical Ordinario.

Es importante definir ¿Qué es un gasto corriente?



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Definición 1: El gasto de corriente o de operación, es el dinero desembolsado por una empresa u organización en el desarrollo de sus actividades. En otras palabras, los gastos de operación son aquellos destinados a mantener un activo en su condición existente o a modificarlo para que vuelva a estar en condiciones apropiadas de trabajo.

Por tal motivo, el gasto de operación en nuestro sindicato es aquél gasto sin el cual el sindicato no puede desarrollar sus diversas actividades y operaciones diarias, es decir, aquellos gasto sin el cual no puede funcionar el Sindicato.

Por ejemplo: La fiesta de la Noche Mexicana no es un gasto de operación, ya que sin fiesta mexicana el sindicato sigue funcionando.

¿Qué sí es un gasto de operación?: el Congreso Sindical Ordinario, ya que después de la Asamblea General, es el Mayor órgano de gobierno del Sindicato. Se requiere para regularse, para elaborar el Pliego Interno y el Pliego Petitorio para el Emplazamiento a Huelga de cada año, entre otras cosas.

Definición 2. Los gastos de inversión de una Entidad local son aquellos destinados a la construcción de infraestructuras y a la creación o adquisición de bienes de naturaleza inventariable, necesarios para el funcionamiento de los servicios, así como otros gastos que tienen una duración o permanencia a largo plazo.

Ejemplos de conceptos del gasto de inversión son: mantenimiento del Local Sindical, del Centro Cultural ahuehuate, de la Casa de Regionales y de la Casa de Jubilados (de nueva adquisición), adquisición de bienes, etc.

Sin embargo, realizando el análisis histórico de los números de ingresos y egresos por cuotas sindicales, nos damos cuenta de que el único porcentaje que se ha respetado es el 10% para fondo de resistencia, esto ya que se realiza sistemáticamente la separación de manera ininterrumpida catorcena a catorcena.

En lo que respecta al 40% para gasto corriente (gasto de operación) ha sido superado en demasía, esto se debe a que se le han venido cargando demasiados conceptos que no debería de ser considerados en este rubro tales como:

Gastos Gremiales:
- Noche Mexicana
- Brindis Fin de Año 2022
- Arcón 2022
- Monedas de plata (años de servicio)
- Obsequio p/académicos con 50 años servicio
Obsequio Día del Maestro
Alquileres



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Actividad Cultural (complemento)
Gastos de Inversión
Utensilios complementarios para la alimentación
Artículos de protección, Servicios Médicos
Membresías (CNSUESIC, etc.)
Blancos, vestuario
Aplicaciones Informáticas
Mantenimiento y conservación equipo de oficina
Mantenimiento y refacciones para equipo de cómputo
Mantenimiento, refacciones y conservación de inmuebles
Mantenimiento, refacciones y reparaciones de vehículos
Gastos de Orden Social
Herramientas
Otros Impuestos y Derechos
Otras Adquisiciones

Lo cual, por si solo equivalen a poco más del 40% de las cuotas sindicales anuales. Cabe mencionar que esto como tal no debería caer en este rubro, ya que el sindicato puede funcionar sin estos conceptos.

Lo que si cae en el rubro de gastos de operación son:

GASTOS DE OPERACIÓN
Honorarios
Servicios personales y Tiempo extraordinario
Materiales y útiles de oficina
Material de limpieza
Alimentos
Servicio de seguridad y vigilancia
Servicio Postal
Servicios Bancarios
Servicio telefónico, servicio de Internet
Casetas, pasajes, estacionamiento
Talleres, Cursos de Capacitación (Personal del Sindicato y Comité)
Servicio de higiene y lavandería
Verificaciones, tenencias y seguros
Combustibles (gas, gasolina, aceite)
Proyecto Transparencia STAUACH (INAI)
Viáticos





Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Mutualidad

Congreso Sindical

Por tal motivo, la mayoría de los comités anteriores han gastado por concepto de Gasto Corriente (de Operación) por encima del 90% del total de las cuotas sindicales. Si a esto le sumamos que, desde el año pasado se ha trasladado el 25% de las cuotas sindicales al Fondo de Jubilación, por la modificación que se realizó a este artículo 121 el año pasado en el VIII Congreso Sindical Extraordinario, es evidente que los Egresos superan a los Ingresos. Por tal motivo, habiendo cumplido el objetivo de fortalecer el Fondo de Jubilación, es necesario que regresen ese 25% de las cuotas sindicales para resarcir el daño a los egresos del Sindicato.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Se propone que el *Artículo 121 del Estatuto debe decir:*

Artículo 121.- Para el funcionamiento y administración del Sindicato las cuotas sindicales se distribuirán de la siguiente manera:

- 50% para gasto de operación (de acuerdo con los programas de las diferentes secretarías del Comité Ejecutivo).
- 10% para fondo de resistencia.
- 40% para proyectos de gasto de inversión y proyectos especiales.

Entiendo por gasto de operación los contenidos en la siguiente tabla:

GASTOS DE OPERACIÓN
Honorarios
Servicios personales y Tiempo extraordinario
Materiales y útiles de oficina
Material de limpieza
Alimentos
Servicio de seguridad y vigilancia
Servicio Postal
Servicios Bancarios
Servicio telefónico, servicio de Internet
Casetas, pasajes, estacionamiento
Talleres, Cursos de Capacitación (Personal del Sindicato y Comité)
Servicio de higiene y lavandería
Verificaciones, tenencias y seguros



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



Combustibles (gas, gasolina, aceite)
Proyecto Transparencia STAUACh (INAI)
Viáticos
Mutualidad
Congreso Sindical

Proyectos de gasto de inversión y proyectos especiales

Gastos Gremiales:
- Noche Mexicana
- Brindis Fin de Año 2022
- Arcón 2022
- Monedas de plata (años de servicio)
- Obsequio p/académicos con 50 años servicio
Obsequio Día del Maestro
Alquileres
Actividad Cultural (complemento)
Gastos de Inversión
Utensilios complementarios para la alimentación
Artículos de protección, Servicios Médicos
Membresías (CNSUESIC, etc.)
Blancos, vestuario
Aplicaciones Informáticas
Mantenimiento y conservación equipo de oficina
Mantenimiento y refacciones para equipo de cómputo
Mantenimiento, refacciones y conservación de inmuebles
Mantenimiento, refacciones y reparaciones de vehículos
Gastos de Orden Social
Herramientas
Otros Impuestos y Derechos
Otras Adquisiciones

El comité Ejecutivo en turno podrá agregar más conceptos en cada tabla respetando las definiciones 1 y 2, así como los porcentajes establecidos.



**Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO**



PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL ESTATUTO SINDICAL

COMITÉ EJECUTIVO

MESA 3: VIDA SINDICAL / Estatuto sindical

CAPÍTULO CUARTO	CAPÍTULO CUARTO
DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL, FACULTADES, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL, FACULTADES, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
<p>Artículo 21.- En cada delegación se elegirá un(a) delegado(a) por cada 12 o fracción mayor de 8 del total de los agremiados(as) en situación A y B, de esa delegación. [...].</p>	<p>Artículo 21.- En cada Delegación se elegirá un(a) delegado(a) por cada 12 o fracción mayor de 8 del total de los agremiados(as) en situación A y B, de esa delegación. Para la elección, se atenderá lo establecido en el artículo 34. [...].</p>
<p>Artículo 38.- Son facultades de la Asamblea de Delegados(as) Sindicales: A. Entre una Asamblea General y otra, tomar los acuerdos sobre la vida interna del Sindicato que no estén conferidos a otro órgano sindical y vigilar que éstos se cumplan, salvo lo establecido en el inciso D del Artículo 32 del presente Estatuto. [...].</p>	<p>Artículo 38.- Son facultades de la Asamblea de Delegados(as) Sindicales: A. Entre una Asamblea General y otra, tomar los acuerdos sobre la vida interna del Sindicato que no estén conferidos a otro órgano sindical y vigilar que éstos se cumplan, salvo lo establecido en el inciso D del Artículo 31 del presente Estatuto. [...].</p>
DE LAS ASAMBLEAS DELEGACIONALES	DE LAS ASAMBLEAS DELEGACIONALES
<p>Artículo 41.- Son facultades de la Asamblea Delegacional: A. [...] H. Nombrar y remover a sus Delegados(as) Sindicales conforme al Artículo 35 del presente Estatuto. [...]</p>	<p>Artículo 41.- Son facultades de la Asamblea Delegacional: A. [...] H. Nombrar y remover a sus Delegados(as) Sindicales conforme al Artículo 34 del presente Estatuto. [...]</p>
DEL(A) DELEGADO(A) SINDICAL	DEL(A) DELEGADO(A) SINDICAL
<p>Artículo 43.- El nombramiento del Delegado se hará conforme a lo que establece el Artículo 33 del presente Estatuto. El Delegado(a) electo(a) notificará por escrito al Comité Ejecutivo y adjuntará el acta y acuerdos de la Asamblea Delegacional, o documentos con firmas que lo avalen como tal. [...]</p>	<p>Artículo 43.- El nombramiento del Delegado se hará conforme a lo que establece el Artículo 34 del presente Estatuto. El Delegado(a) electo(a) notificará por escrito al Comité Ejecutivo y adjuntará el acta y acuerdos de la Asamblea Delegacional, o documentos con firmas que lo avalen como tal. [...]</p>
<p>Artículo 44.- Son obligaciones del(a) Delegado(a) Sindical: A. [...]</p>	<p>Artículo 44.- Son obligaciones del(a) Delegado(a) Sindical: A. [...]</p>



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



<p>I. Vigilar que el proceso de Concurso de Oposición se lleve a cabo conforme al CCT, en casode detectar anomalías, informar inmediatamente por escrito al Secretario(a) General del Comité Ejecutivo. [...]</p>	<p>I. Vigilar que el proceso de Concurso de Oposición se lleve a cabo conforme al CCT, en casode detectar anomalías, informar inmediatamente por escrito a la Secretaría General del Comité Ejecutivo, adjuntando, de ser posible, las pruebas o documentos que evidencien la anomalía. [...]</p>
---	---

CAPÍTULO QUINTO	CAPÍTULO QUINTO
DE LAS COMISIONES AUTÓNOMAS	DE LAS COMISIONES AUTÓNOMAS
<p>Artículo 48.- Para ser integrantes de las Comisiones Autónomas, se deberá tener por lo menos cinco años de antigüedad como agremiado(a) al STAUACH. Haber participado como delegado(a) en un órgano de representación al menos en dos periodosdiferentes. [...]</p>	<p>Artículo 48.- Para ser integrantes de las Comisiones Autónomas, se deberá tener por lo menos cinco años de antigüedad como agremiado(a) al STAUACH. Haber tenido participación en al menos una comisión sindical. [...]</p>
DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FISCALIZACIÓN	DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FISCALIZACIÓN
DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA	DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA
<p>Artículo 51.- La Comisión de Honor y Justicia estará formada por tres miembros que se nombrarán conforme a lo estipulado en el Artículo 47 del presente Estatuto. Tiene el objeto de aplicar la reglamentación conducente en los casos que se requiera valorar las acciones de los(as) agremiados(as) e instancias de representación, que transgredan el presente Estatuto y la normatividad que se desprenda de ellos.</p>	<p>Artículo 51.- La Comisión de Honor y Justicia estará formada por tres miembros que se nombrarán conforme a lo estipulado en el Artículo 46 del presente Estatuto. Tiene el objeto de aplicar la reglamentación conducente en los casos que se requiera valorar las acciones de los(as) agremiados(as) e instancias de representación, que transgredan el presente Estatuto y la normatividad que se desprenda de ellos.</p>
<p>Artículo 52.- La Comisión de Honor y Justicia es la encargada de conducir todo el proceso de investigación de las situaciones problemáticas que ameriten su intervención, entre ellos los establecidos en el Capítulo Undécimo de este Estatuto, respetando el derecho de audiencia a todos los que se consideren involucrados en dicha situación, presentarán un informe y propuesta sobre el caso en cuestión de acuerdo con el Artículo 46 del presente estatuto a:</p>	<p>Artículo 52.- La Comisión de Honor y Justicia es la encargada de conducir todo el proceso de investigación de las situaciones problemáticas que ameriten su intervención, entre ellos los establecidos en el Capítulo Duodécimo de este Estatuto, respetando el derecho de audiencia a todos los que se consideren involucrados en dicha situación, presentarán un informe y propuestasobre el caso en cuestión de acuerdo con el Artículo 45 del presente estatuto a: [...]</p>



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo

XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



[...]	[...]
Artículo 53.- En todos los casos en que la Comisión de Honor y Justicia deba emitir un informey propuesta, estos serán presentados a más tardar un mes después de que recibió la información.	Artículo 53.- En todos los casos en que la Comisión de Honor y Justicia deba emitir un informey propuesta, estos serán presentados a más tardar un mes después de que le fue presentada la situación problemática.
DE LOS INFORMES DE LAS COMISIONES AUTÓNOMAS	DE LOS INFORMES DE LAS COMISIONES AUTÓNOMAS
Artículo 54.- Las Comisiones Autónomas entregarán un informe trimestral a la ADS, quien tendrá la facultad de aprobarlo y atender las solicitudes que se le presenten. Las Comisiones Autónomas rendirán un informe anual en extenso de sus actividades al Congreso Sindical Ordinario. Las Comisiones Autónomas elaborarán un resumen del informe anual, el cual se dará a conocer a los agremiados para su análisis previo al Congreso, a través de los diferentes medios de comunicación del Sindicato. [...]	Artículo 54.- Las Comisiones Autónomas entregarán un informe trimestral a la ADS, quien tendrá la facultad de aprobarlo y atender las solicitudes que se le presenten. Las Comisiones Autónomas rendirán un informe anual en extenso de sus actividades al Congreso Sindical Ordinario. Las Comisiones Autónomas elaborarán un resumen del informe anual, el cual se dará a conocer a los agremiados para su análisis previo al Congreso, a través de los diferentes medios de comunicación del Sindicato. Las comisiones Autónomas deberán entregar a la comisión entrante el informe correspondiente a los dos años de comisión, así como el reglamento vigente. [...]

CAPÍTULO SEXTO	CAPÍTULO SEXTO
DEL COMITÉ EJECUTIVO Y SUS FACULTADES	DEL COMITÉ EJECUTIVO Y SUS FACULTADES

Artículo 55.- El Comité Ejecutivo estará constituido por doce secretarías y una pro-secretaría. Habrá cuatro suplentes que podrán ocupar una de las carteras en caso de renuncia de algún titular. La Secretaría General tendrá su suplente en la Secretaría de Organización. Las secretarías serán las siguientes: Secretaría de Higiene y Seguridad 1. [...] 13. Pro-secretaría de Jubilados y Pensionados. Y todas las que se creen a futuro de acuerdo con las necesidades.	Artículo 55.- El Comité Ejecutivo estará constituido por trece secretarías. Habrá cuatro suplentes que podrán ocupar una de las carteras en caso de renuncia de algún titular. La Secretaría General tendrá su suplente en la Secretaría de Organización. Las secretarías serán las siguientes: 1. [...] 13. Secretaría de Jubilados y Pensionados. Y todas las que se creen a futuro de acuerdo con las necesidades. El Comité Ejecutivo saliente entregará un informe de su gestión dentro de la primer
--	--



**Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO**



<p>El Comité Ejecutivo saliente entregará un informe de su gestión al Comité entrante, y éste presentará un informe a la ADS de cómo recibe el Sindicato. [...]</p>	<p>semana después de la toma de protesta, al Comité entrante, y éste presentará un informe a la ADS de cómo recibe el Sindicato. [...]</p>
<p>Artículo 57.- Son obligaciones y facultades del Comité Ejecutivo en su conjunto: A. [...] O. Buscar los mecanismos organizativos y administrativos para que algunos de sus miembros visiten las Delegaciones Regionales una vez por semestre, por lo menos. [...]</p>	<p>Artículo 57.- Son obligaciones y facultades del Comité Ejecutivo en su conjunto: A. [...]. O. Buscar los mecanismos organizativos y administrativos para que algunos de sus miembros visiten las Delegaciones Regionales hasta una vez por semestre, siempre que haya solicitud por escrito de Delegación de la Unidad o Centro Regional. [...]</p>
<p>Artículo 69.- Son obligaciones y facultades de la Secretaría de Delegaciones Regionales: A. [...] I. Programar y coordinar las visitas a las Delegaciones Regionales conforme a lo estipulado en el inciso N del Artículo 58 del presente Estatuto.</p>	<p>Artículo 69.- Son obligaciones y facultades de la Secretaría de Delegaciones Regionales: A. [...] I. Programar y coordinar las visitas a las Delegaciones Regionales conforme a lo estipulado en el inciso O del Artículo 57 del presente Estatuto.</p>
<p>Artículo 71.- Son obligaciones y facultades de la Pro-Secretaría de Jubilados y Pensionados:</p>	<p>Artículo 71.- Son obligaciones y facultades de la Secretaría de Jubilados y Pensionados: A. [...]. J. Coordinar la parte sindical de la Comisión Mixta de Jubilación.</p>

CAPÍTULO SÉPTIMO	CAPÍTULO SÉPTIMO
DEL PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO	DEL PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO
DE LA COMISIÓN ELECTORAL	DE LA COMISIÓN ELECTORAL
<p>Artículo 72.- La Asamblea General Sindical o la Asamblea de Delegados Sindicales formarán una Comisión Electoral, con un número impar de integrantes, con un mínimo de tres miembros. La cual organizará y vigilará el proceso de elección del Comité Ejecutivo, observando la siguiente norma: En la Comisión Electoral no podrán participar los miembros del Comité Ejecutivo, sean titulares o suplentes, y tampoco aquellos(as)</p>	<p>Artículo 72.- La Asamblea General Sindical o la Asamblea de Delegados Sindicales formarán una Comisión Electoral, con un número impar de integrantes, con un mínimo de tres miembros. La cual organizará y vigilará el proceso de elección del Comité Ejecutivo, observando la siguiente norma: En la Comisión Electoral no podrán participar los miembros del Comité Ejecutivo, sean titulares o suplentes, y tampoco aquellos(as)</p>



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo

XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



que formen parte de las Comisiones Autónomas o el(la) representante de los(as) trabajadores(as) ante el Centro Federal.	que formen parte de las Comisiones Autónomas o el(la) representante de los(as) trabajadores(as) ante el Centro Federal. Así mismo aquellos que tengan conflicto de intereses entre la comisión y algún integrante de planilla. Cualquier caso no previsto en este capítulo, será resuelto por la Comisión Electoral.
---	---

CAPÍTULO OCTAVO DEL COMITÉ DE HUELGA	CAPÍTULO OCTAVO DEL COMITÉ DE HUELGA
Artículo 99.- El Comité de Huelga se conformará por el Comité Ejecutivo en su conjunto, con derecho a un voto, más un(a) delegado(a) por cada 15 o fracción mayor de 10 de los(as) agremiados(as) en <i>situación A y B</i> de cada Delegación. Sólo en las Delegaciones que no tengan más de 10 agremiados(as) en <i>situación A y B</i> , pero cuenten con al menos cuatro, podrán nombrar un(a) delegado(a) con voz y voto. Los Delegados al Comité de huelga serán nombrados por su Delegación, mediante voto secreto.	Artículo 99.- El Comité de Huelga se conformará por el Comité Ejecutivo en su conjunto, con derecho a un voto, más un(a) delegado(a) por cada 15 o fracción mayor de 10 de los(as) agremiados(as) en <i>situación A y B</i> de cada Delegación. Sólo en las Delegaciones que no tengan más de 10 agremiados(as) en <i>situación A y B</i> , pero cuenten con al menos cuatro, podrán nombrar un(a) delegado(a) con voz y voto. Los Delegados al Comité de huelga serán nombrados por su Delegación, conforme a lo establecido en el artículo 34.
Artículo 100.- El quórum del Comité de Huelga estará conformado por el cincuenta y uno por ciento de los(as) Delegados(as) que correspondan de acuerdo con el Artículo 100. Para el caso de los(as) Delegados(as) regionales su presencia podrá ser física o mediante comunicación virtual sincrónica.	Artículo 100.- El quórum del Comité de Huelga estará conformado por el cincuenta y uno por ciento de los(as) Delegados(as) que correspondan de acuerdo con el Artículo 99. Para el caso de los(as) Delegados(as) regionales su presencia podrá ser física o mediante comunicación virtual sincrónica.

CAPÍTULO DÉCIMO DEL PLEBISCITO	CAPÍTULO DÉCIMO DEL PLEBISCITO
Artículo 111.- El reglamento para la realización del plebiscito lo elaborará la ADS: A. [...]. C. El quórum será el cincuenta y uno por ciento de los miembros activos del sindicato en situación A, y contarán para	Artículo 111.- El reglamento para la realización del plebiscito lo elaborará la ADS: A. [...]. C. El quórum será el cincuenta y uno por ciento de los miembros activos del sindicato



**Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO**



<p>el quórum los sindicalizados en situación B que voten.</p> <p>A. El conteo de votos será público y abierto, se realizará después de comprobarse que se cuenta con la participación de al menos el cincuenta y uno por ciento de los que tienen derecho a emitir su voto.</p> <p>B. [...]</p>	<p>en situación A, y los sindicalizados en situación B podrán votar sin que ello modifique el quórum.</p> <p>A. El conteo de votos será público y abierto, se realizará después de comprobarse que se alcanzó el quórum.</p> <p>B. [...]</p>
---	--

<p align="center">CAPÍTULO UNDÉCIMO</p>	<p align="center">CAPÍTULO UNDÉCIMO</p>
<p align="center">DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS</p>	<p align="center">DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS</p>
<p>Artículo 121.- Para el funcionamiento y administración del Sindicato las cuotas sindicales se distribuirán de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 40% para gasto corriente (de acuerdo con los programas de las diferentes secretarías del Comité Ejecutivo). b) 10% para fondo de resistencia. c) 25% para proyectos de gasto de inversión. d) 25% para el Fondo de Jubilación. 	<p>Artículo 121.- Para el funcionamiento y administración del Sindicato las cuotas sindicales se distribuirán de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 50% para gasto corriente (de acuerdo con los programas de las diferentes secretarías del Comité Ejecutivo). b) 10% para fondo de resistencia. c) 40% para proyectos de gasto de inversión y proyectos especiales.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



TÍTULO DE LA PONENCIA

PROPUESTA PARA LA PLANEACIÓN DEL AUMENTO SALARIAL

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Saúl Castañeda Díaz

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 3

OBJETIVO(S)

El objetivo de esta ponencia es **proponer la creación de una Comisión que analice y se ajuste al proceso de planeación del presupuesto universitario para hacer una solicitud de incremento salarial que se refleje en el presupuesto de la Universidad y de la Secretaría de Agricultura, contemplados en el Proyecto de Egresos correspondiente.**

DESARROLLO

De forma tradicional, el congreso sindical del STAUACH se ha realizado durante el mes de octubre, independientemente de tratarse de una revisión salarial o una revisión contractual. El objetivo de realizar el congreso en estas fechas es para que la Comisión Negociadora lleve el mandato del Congreso Sindical, como uno de los máximos órganos de gobierno sindical, de solicitar un aumento salarial digno, superior a la inflación para mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores académicos. Sin embargo, los últimos procesos de revisión salarial se han visto limitados por los topes salariales fijados por el gobierno federal, sin lograr un aumento real que sea mínimamente comparable con la inflación. Además, sindicalmente no participamos en analizar el presupuesto universitario ni en la distribución de este, por lo que no hacemos solicitudes de aumento salarial realistas porque no están contempladas en el presupuesto de la universidad.

De acuerdo con los procedimientos establecidos en el artículo 74 constitucional, relacionado con la autorización del Proyecto de Egresos de la Federación, en octubre se estaría analizando el presupuesto en la Cámaras de Diputados para el ejercicio del año inmediato, lo que nos deja



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



totalmente fuera de la planeación presupuestaria de la Universidad, recibiendo incrementos exigüos cuando mucho.

Artículo 74. Son facultades exclusivas de la Cámara de Diputados: [...]

•IV. Aprobar anualmente el Presupuesto de Egresos de la Federación, previo examen, discusión y, en su caso, modificación del Proyecto enviado por el Ejecutivo Federal, una vez aprobadas las contribuciones que, a su juicio, deben decretarse para cubrirlo, así como revisar la Cuenta Pública del año anterior.

*El Ejecutivo Federal hará llegar a la Cámara la Iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación **a más tardar el día 8 del mes de septiembre** [...]. La Cámara de Diputados deberá aprobar el Presupuesto de Egresos de la Federación a más tardar el día **15 del mes de noviembre**.*

Cuando inicie su encargo en la fecha prevista por el artículo 83, el Ejecutivo Federal hará llegar a la Cámara la Iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación a más tardar el día 15 del mes de diciembre.

Las fechas del proceso de presupuestación, a las que deberíamos poner atención para la planeación de la solicitud de incremento salarial son las siguientes:

1. De febrero a agosto, el gobierno elabora la estructura programática
2. De junio a agosto lleva a cabo la preparación preliminar del presupuesto
3. De julio a agosto se determinan las referencias de gasto preliminares
4. En agosto se determinan los techos financieros para el gasto de cada programa, proyecto, entidad o dependencia
5. En septiembre se formula e integra el proyecto de PEF, para presentarlo el 8 de septiembre.

Por lo que, **de acuerdo a esta planeación, el sindicato estaría ingresando una propuesta de aumento salarial totalmente fuera de la misma, es decir, entre febrero y agosto deberíamos estar haciendo la propuesta de incremento salarial para que sea contemplada por la Universidad; por muy tarde en agosto ya que en agosto es cuando se determinan los techos financieros de cada dependencia y el presupuesto se estaría aprobando el 8 de septiembre, antes de la realización tradicional del Congreso Sindical.**



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo

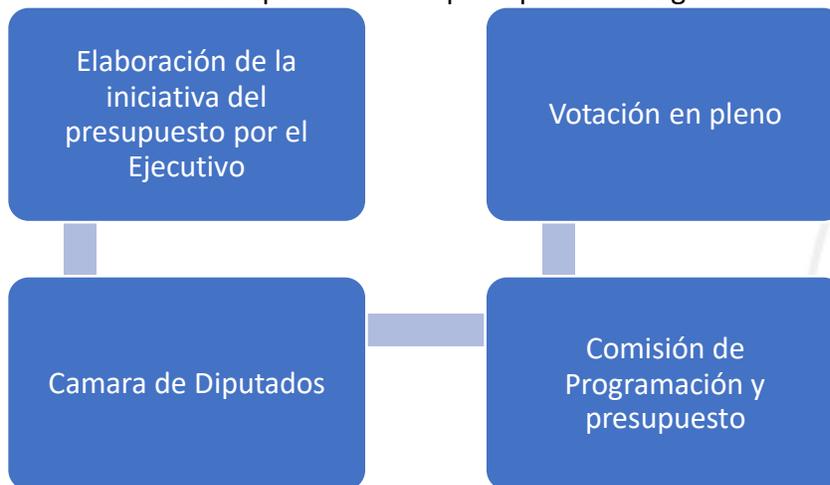
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



A grandes rasgos el calendario del Presupuesto de Egresos de la Federación es el siguiente:



Proceso de aprobación del presupuesto de Egresos



Si actuamos de manera organizada y planeada en la propuesta de aumento salarial, el gobierno a través de la Secretaría de Agricultura y de la Universidad Autónoma Chapingo tendrían contemplado en su propuesta de presupuesto anual el aumento salarial solicitado por el STAUACH. De esta manera, la Comisión Negociadora tendría argumentos sólidos para la negociación de aumento salarial.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Con base en lo anterior se propone lo siguiente:

1. Que, en los años noes, cuando corresponde revisión salarial, el Congreso Sindical autorice la formación de una **Comisión para la Elaboración de la Propuesta de Aumento Salarial**, y sea presentada a la Universidad dentro de los plazos establecidos por la federación para que esté contemplada en su presupuesto y este aumento salarial sea superior a los topes establecidos por el gobierno.





TÍTULO DE LA PONENCIA

Mejora salarial y línea de acción de Relaciones Exteriores.

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Angel Gatica Ramírez

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 3. Vida sindical

OBJETIVO(S)

Aporte para la construcción de la política de relaciones exteriores del STAUACH.

DESARROLLO

El neoliberalismo apunta a la concentración del poder político y económico en las manos del capital financiero internacional, sin importar que con ello se deterioren las condiciones de vida de los pueblos y la viabilidad de la vida en el planeta. Con promesas de bienestar, proponen “ayuda” financiera a los países pobres, a los que imponen políticas de adelgazamiento del Estado, que la iniciativa privada local aprovecha para su propio beneficio. Luego, el endeudamiento por la “ayuda” recibida se convierte en una sangría de los recursos de los países deudores que recortan el presupuesto en sectores como la salud, la educación y la cultura, para pagar puntualmente sus deudas con el exterior...

En México, las políticas neoliberales, en el sector de la educación superior han pauperizado a los académicos, reduciendo de manera permanente y paulatina sus ingresos, y promoviendo entre los docentes la competencia con la implantación de la evaluación por desempeño, que se premia con “estímulos”, es decir, con un ingreso que no se integra a los salarios y que por lo tanto está fuera de la ley. También, las políticas apuntan a la reducción de la oferta educativa de las instituciones públicas, al limitar la contratación de nuevos profesores, sobrecargando de trabajo a los que permanecen. La planta docente envejece y evita la jubilación pues las condiciones actuales para ésta, llevan el signo de la pauperización.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



El contexto anterior es reconocible en la Universidad Autónoma Chapingo. Son muchos los aspectos que se reflejan en la institución, pero centrémonos en un aspecto: el deterioro salarial ¿Qué hace el STAUACH al respecto? En el Estatuto sindical, artículo 7, apartado A, inciso “a” se plantea que uno de sus objetivos es la lucha por “Un salario que ofrezca y garantice un nivel de vida digno.” Para ello, anualmente, la negociación se da en el emplazamiento a Huelga por revisión salarial. Sin embargo, las limitaciones en las propuestas de la Universidad en este punto, se las respalda con el “tope salarial”. En distintos espacios y momentos, se ha hecho la observación de que el STAUACH tendría que centrar el trabajo de relaciones exteriores, en dirigirse a las autoridades que diseñan el presupuesto y a quienes lo aprueban, estando atentos a los calendarios de dichos procesos, en un esfuerzo por atacar la raíz del problema. Hasta ahora hay poca información sobre esta línea de acción.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

En el entendido de que lo que el sindicato busca es elevar el nivel de vida de sus trabajadores, es importante influir en todos aquellos acuerdos legislativos y leyes promulgadas por parte del gobierno que conciernen a los trabajadores universitarios y del sector agrícola, en un primer momento. La política de Relaciones Exteriores del STAUACH debe integrar entre sus líneas de acción la presión hacia las instancias de gobierno que influyen en las decisiones sobre el salario, entiéndase, Secretaría de Hacienda y Cámara de diputados, atendiendo a los calendarios anuales establecidos para dicha temática. Su acción debe realizarse en coordinación con los sindicatos hermanos de la CNSUESIC y del Sector universitario Agrícola, llamando a una movilización en vías de romper el tope salarial. Esta línea de acción necesitará ampliarse en el futuro para abordar temáticas como las políticas públicas de Educación y Salud que igualmente repercuten en el nivel de vida de los trabajadores universitarios y del sector agrícola. Esta línea de acción a largo plazo implica la superación del neoliberalismo y sus pretensiones antihumanistas.



TÍTULO DE LA PONENCIA

SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES(SGMM) Y DE AUTOS(SA).

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Dr. José Espino Espinoza.

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

VIDA INTERNA- PREVISIÓN SOCIAL.

OBJETIVO(S)

-QUE EL STAUACH NO PIERDA DE VISTA ESTA PRESTACIÓN SOCIAL Y PARTICIPE EN EL PROCESO DE ANÁLISIS, EVALUACIÓN, DETERMINACIÓN Y ASIGNACIÓN DE LA PÓLIZA A LA ASEGURADORA QUE GARANTICE UN SERVICIO DE CALIDAD, DIGNO Y HUMANO..

DESARROLLO

El asunto de los seguros como prestación social, que las instituciones otorgan a sus trabajadores, no es un regalo gracioso de los patrones, ésta es producto de la luchas de todo el pueblo y en particular de los sindicatos que en algunos casos causaron represión, despidos por haberla incorporado a sus demandas y luego a sus contratos colectivos de trabajo logrando el reconocimiento como un derecho.

En caso del STAUACH, en la firma de sus primeros contratos no aparecía el SGMM, ni el de SA, en la medida que esta prestación se consiguió por otros sindicatos demandamos y logramos incorporarlo a nuestro CCT en el artículo 51 numeral IV, que por cierto, hay un pendiente en torno a esta comisión mixta, no están establecidas sus funciones y que en próxima revisión contractual deberán establecerse, para que el



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



sindicato aporte las adecuaciones pertinentes para que esta prestación cumpla cabalmente con su objetivo de cuidar la salud y la economía de los trabajadores.

La contratación del SGMM recae principalmente en la institución a través de una convocatoria de licitación, proceso que coordina el CAYOP, en donde el sindicato hasta hoy poco o nada influye y la experiencia que nos queda a los usuarios de ésta póliza es que la institución siempre se va por la propuesta más barata sin importar mucho la garantía de calidad en los servicios, que establecen en las condiciones generales de la póliza y que comúnmente se conoce como anexo VI.

Durante el desarrollo del periodo de vigencia de la póliza, se debe realizar evaluaciones en tiempos pactados entre contratante-usuarios y empresa, proceso que no hacemos para contar con elementos positivos y negativos para establecerlos o rechazarlos en la póliza futura que generalmente es anual.

Un diagnóstico elemental con los que han tenido que hacer uso de esta prestación, siempre hay contratiempos y raro el que haya tenido un trato excelente, esto puede deberse a muchos factores como, por ejemplo, el desconocimiento de las condiciones generales de uso de la póliza, las condiciones particulares de la lista de hospitales de la red que proporciona la empresa a propuesta de los usuarios y que generalmente no proponemos por desconocimiento o por apatía y no darle interés a la salud del trabajador y su familia, lo que indica una falta de educación en el uso de los seguros y en un desconocimiento de la Ley de Seguros y Fianzas, norma que rige esta actividad económica.

Solo por mencionar algo de la Ley, esta establece la necesidad de hacer evaluaciones permanentes en su ejercicio, nunca se han hecho en Chapingo, se tiene que conocer las tendencias de la siniestralidad y su costo, para establecer medidas preventivas y actualizar las coberturas de las enfermedades más recurrentes o nuevas, conocer el costo de la siniestralidad permite negociar su costo para reducir o incrementar los recursos económicos que cubran este derecho. Otro aspecto que menciona la Ley es que; tres meses antes del término de la vigencia de la póliza se tienen que estar negociando las condiciones generales para actualizarla sea con la misma empresa u otra que gane la licitación del año siguiente esto resulta importante porque la institución negocia en lo oscuro sin tomar en cuenta a los usuarios que pagamos el 20% del costo de la póliza y que se han dado situaciones de que al minuto del término de la póliza no se sabe que empresa dará el servicio.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



La experiencia nos indica que a pesar de la poca atención del sindicato a esta prestación se han logrado cosas importantes, solo como ejemplo, antes no se incluía la maternidad, la diabetes, algunos cánceres y a propuesta de algunos agremiados ahora se cubren, la reciente pandemia de COVID que no estaba contemplada, se atendió y vale señalar que la saturación de hospitales limitó la atención de algunos compañeros lo cual nos indica una deficiencia de la póliza y nos plantea elaborar una propuesta ante otras eventualidades que llegaran. La potencialización es un mecanismo que permite destinar más recursos económicos ante enfermedades y padecimientos graves y no debe de haber tiempos preestablecidos para su contratación, debe ser un mecanismo abierto durante la vigencia de la póliza.

Es necesario señalar que hay intentos pasados y actuales por limitar las condiciones generales o el anexo VI, o por incrementos estratosféricos del costo, como sucedió durante el periodo del rector Barrales que incrementó en más de un 100% al rango de edad de 50 años lo que originó que muchos padres y madres de profesores quedarán sin cobertura, otro intento ha sido el hecho de insistir que hijos de profesores mayores de 35 años queden fuera de la póliza aun cuando no cuentan con subsidio. Otro aspecto es de los jubilados que destinan casi una tercera parte de su pensión para pagar el SGMM en una sola emisión, la propuesta es lograr que los activos luchemos por que el pago sea en "chidas" mensualidades para no afectar su degradada pensión. También algunos hospitales han limitado e incrementado costos por uso del sillón del acompañante, el jabón, el papel, las cobijas, las pantuflas, el champu, el estacionamiento ahora lo cobran.

Del SA no lo abordo, solo rescato algunos comentarios al asar, en general cuando más se necesita, no están, escamotean las condiciones pactadas y se siente del cocol y miedo de sufrir una siniestralidad y al igual que con el SGMM poco o nada participamos en el seguimiento y evaluación de la póliza y mucho menos nos toman en cuenta en el mejoramiento de las condiciones generales, aún cuando este seguro no tiene subsidio, el bajo costo del pago de seguro se debe a la gran cantidad de integrantes de la póliza que permite su abaratamiento, por tanto es pendiente sindical y de esta comisión mixta.



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

- Restablecer en lo inmediato la Comisión de Seguros (gastos médicos mayores, seguro de vida y seguro de vehículos)
- Convocar a los usuarios de las pólizas de estos dos seguros para conocer el desarrollo, funcionamiento y problemática.
- Proponer cambios en las condiciones generales de beneficio a los usuarios activos y jubilados-
- Que los jubilados participen y buscar su beneficio en el uso de estas pólizas.
- Solicitar a la institución las bases generales de las licitaciones y participar en el proceso de evaluación.
- Solicitar a la institución la siniestralidad trimestralmente.
- Capacitación permanente de esta Comisión Mixta.
- En la próxima revisión contractual se incorporen las funciones de esta Comisión Mixta.





**Sindicato de Trabajadores Académicos de
la Universidad Autónoma Chapingo
XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO**



TÍTULO DE LA PONENCIA

12-15, 26-23, 10-08, ... y otros misiles dirigidos a la línea de flotación del STAUACH.

NOMBRE DE PONENTE O PONENTES :

Domingo Olivera Díaz

MESA DE TRABAJO A LA QUE VA DIRIGIDA

Mesa 3. Vida sindical

OBJETIVO(S)

Examinar las consecuencias de las medidas patronales vigentes por la vía de los hechos, unilaterales, anti laborales y atentatorias al STAUACH.

Proponer acciones para anular el efecto pernicioso de tales medidas.

DESARROLLO

La imposición de horas clase mínima y la reducción de cinco grupos de nuevo ingreso en el Departamento de Preparatoria Agrícola son medidas que evidentemente atentan contra la materia de trabajo y, en consecuencia, contra el contrato colectivo de trabajo y el garante del contrato: El STAUACH; si bien es cierto que por el momento esta situación afecta exclusivamente al Departamento de Preparatoria Agrícola, la misma situación se reproducirá dentro de dos y tres años en los Departamentos de nivel licenciatura, si es que los patrones no instrumentan la patraña del ingreso directo a la licenciatura con la falacia de aumentar la eficiencia terminal y de otros criterios de eficiencia como el costo por alumno.

Ante el agravio al gremio, la recomendación civilizada y apegada a la ley federal del trabajo y al contrato colectivo de trabajo de abogados laboristas incluye una serie de medidas para enfocarnos en la convivencia armónica funcional con los patrones, entre las que destacan la negociación colectiva para iniciar conversaciones con los directivos de la Institución para tratar de llegar a acuerdos de beneficio mutuo, la negociación de planes de reestructuración que permitan mantener los puestos de trabajo en lugar de



Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo XLII CONGRESO SINDICAL ORDINARIO



eliminarlos, recurrir a un mediador o árbitro imparcial para ayudar a resolver el conflicto, proporcionar asesoramiento legal a los trabajadores afectados y, en algunos casos, presentar demandas en nombre de los trabajadores. Por la etapa en que está la confrontación, lo más conveniente es dar por superadas estas sugerencias y diseñar un plan de lucha para lograr la prevalencia y el respeto del contrato colectivo de trabajo. La definición de horario mínimo de clases y la disminución del número de grupos aumentando el número de alumnos por grupo en el nivel preparatoria es una medida que refleja la omisión del compromiso que nos asignó el congreso de la unión en la ley que crea la UACH. Esa decisión evitará que demos el salto de escuela a universidad. De los siete objetivos asignados solo hemos cumplido a medias con los relacionados a la formación de profesionales para el uso de la tecnología agrícola en el campo mexicano, pero evadimos a los objetivos que tienen que ver con el diseño del desarrollo agrícola y la generación de tecnología, en este último caso, la población objetivo de la universidad no son los alumnos inscritos sino los mexicanos que operan las unidades de producción agrícola en el país; ante el tamaño del reto, es evidente que un profesor que se ajuste a las 12-15 le será imposible disponer de tiempo para cumplir con estos objetivos; claro está, considerando que los patrones asumieran la responsabilidad que tenemos con el país, hecho que evidentemente no ocurre.

La Universidad ha pasado por diversos momentos críticos en su corta vida, crisis que el STAUACH, en numerosas ocasiones ha contribuido de manera decisiva a superar, esta vez no será la excepción, pero lo cual planteo la propuesta que sigue.

PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

Llevar a cabo una campaña de sensibilización para informar a la comunidad universitaria y público en general del efecto que lleva consigo las decisiones señaladas en el trabajo académico y la calidad de la educación impartida bajo esas condiciones, así como en la existencia y pertinencia de la UACH.

Ante la agresión directa de las decisiones aludidas, contraponer medias de protesta efectivas como la cierre de oficinas hasta lograr la reversión de las medidas.

Vinculación de las relaciones exteriores con las problemáticas internas del STAUACH

Lorenzo Espinosa Gómez, Delegación de Disciplinas Humanísticas

Mesa 3 Vida Sindical

Objetivo:

1. Mostrar la influencia de problemáticas externas de otras instituciones educativas.
2. Insistir en la necesidad de influir en el diseño de presupuesto de egresos de la federación.
3. Formular campaña de concientización sobre nuestra posición de trabajadores.

El STAUACH ha permanecido por mucho años en una burbuja, separado de las problemáticas de otras instituciones educativas o de trabajadores, pues se ha generado una percepción de un estado de privilegio para aquellos que trabajamos como académicos en la UACH, si bien es cierto que hace algunos años el salario como profesor investigador se encontraba con un poder de compra aceptable, hoy en día se ha perdido ese carácter de salario decoroso; basta mencionar que en la presente administración los aumentos salariales con dificultad alcanzan el 50% de la inflación oficial, ello da como resultado que la pérdida de poder adquisitivo de un profesor en la Universidad Chapingo de entre el 15 y 20 % conforme a los datos oficiales del gobierno. Nuestra burbuja esta más cercana al mito de la caverna de Platón, en donde solo nos movemos por rumores o creencias falsas, es urgente que la base sindical esté enterada de la manera grave y perversa en que se maneja la política educativa, tanto a nivel salarial, como a nivel de desarrollo académico. Respecto al salario se ha insistido en que ello depende de una política gubernamental y que no vamos a rebasar el tope impuesto por el gobierno en materia de salario para universidades, sin embargo, en la Universidad Autónoma de Querétaro se ha rebasado ese tope por 2 años consecutivos. Por otra parte, en la UNAM se acepta e impone la directriz de aumento salarial, pero nunca se menciona el sistema de estímulos que tienen y que con todos ellos en este año se obtuvo un incremento salarial cercano al 15% De seguir con esta política de salarios bajos para académicos universitarios y el aumento salario mínimo, el próximo sexenio se encontrará el profesorado universitario en un nivel cercano al salario mínimo, con un nivel de vida paupérrimo que desincentiva a las nuevas generaciones a seguir el camino del estudio y de la academia. Por ese motivo se ha insistido en la necesidad de formar una comisión, desde la CNSUESIC, encargada de estar en la cámara de diputados, en la comisión respectiva, para insistir en que los salarios de profesores universitarios, por ningún motivo, debe ser menor a la inflación oficial y se debe otorgar uno o dos puntos porcentuales por arriba de la inflación. Estar por debajo de la inflación es la peor de las políticas gubernamentales respecto del salario universitario, pues la precarización de la docencia es el condenar a las futuras generaciones de estudiantes al atraso y al bajo nivel de desarrollo, es el comprometer el futuro del país a depender de tecnologías extranjeras pues no seremos capaces de tener un desarrollo tecnológico nacional, pues el profesor que no tiene un salario suficiente para resolver los gastos de su familia, se verá en la necesidad de buscar un segundo empleo o la manera de obtener otros ingresos, más allá del salario que le proporciona la universidad, resultando en un bajo desempeño del profesor, poco compromiso institucional y baja o nula productividad de investigación.

En STAUACH debemos dar seguimiento a las problemáticas de otras instituciones educativas, pues de esa manera podemos responder de mejor manera ante los embates patronales y gubernamentales, tal como sucedió al SUNTUAP, pues se modificó la ley que crea a la UAP y con ello se da un duro golpe legal a la estructura de trabajo. Hoy en Chapingo tenemos en puerta la modificación al estatuto universitario, siguiendo un proceso de justificación democrática, llevando a los alumnos a votar por representantes que estarán en la comisión encargada de modificar nuestro órgano rector de la universidad.

También debemos estar atentos al embate neoliberal venido desde la UNESCO, que el año 2022 realizó la **Conferencia Mundial de Educación Superior (WHEC)** se realizó Barcelona, España. Ahí se hizo énfasis en la Agenda Mundial de la Educación 2030 y que tiene como finalidad erradicar la pobreza a través de 17 objetivos de desarrollo sostenible para 2030. La educación, esencial para alcanzar todos estos objetivos, tiene su propio Objetivo 4, que pretende “garantizar una educación de calidad, inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. El Marco de Acción Educación 2030 proporciona orientación para la aplicación de este ambicioso objetivo y los compromisos. En principio parece aceptable la propuesta de la UNESCO, pero cuando se escudriña que entienden por calidad y la manera de implementar su hoja de ruta, resulta demasiado peligroso, como podemos ver a continuación:

1. Se hace énfasis en la necesidad de la educación en línea por el efecto de la pandemia, así como la falta de capacitación para impartir este tipo de clases. Lo que no se menciona es que bajo el sistema educativo en línea la clase se vuelve impersonal, por lo que no se genera un adecuado aprendizaje significativo; el alumno se distrae con facilidad, aún más que en la clase presencial; en la clase en línea sólo existe la posibilidad de evaluar competencias.
2. Señala la necesidad de contar con una sólida infraestructura informática, para ello se propone modificar el sistema económico universitario y su financiamiento. Ello deja abierta la posibilidad de intervención de capital privado en toda la educación superior.
3. Insiste en dejar de lado la especialización disciplinar, para dar paso a los enfoques transdisciplinarios. Lo anterior es un absurdo, no se puede alcanzar la transdisciplina si antes no se tiene un sólido fundamento disciplinar.
4. Promueve prácticas institucionales que respeten los principios de los derechos humanos (políticas internas de igualdad de género, diversidad de perspectivas en cada programa, políticas de protección de la libertad de expresión y de investigación) lo cual es loable, sin embargo no existe un solo señalamiento a los países monárquicos o los países árabes que fomentan la desigualdad política y de género, así como la falta de libertad de expresión; los señalamientos son para los países africanos en todo caso.

Más adelante se insiste en dejar “De considerar la Educación Superior como algo elitista, discriminatorio y a veces ajeno a sus tareas públicas, a hacer posible el derecho de las personas a la ES, **mediante un acceso equitativo, bien financiado y sostenible**”. También se insiste en la “**la inter- y transdiscipliniedad**” Con lo que se puede ver la intención de que los gobiernos de los países miembros de la ONU permitan la intervención de capital privado en la educación superior, y el mantener el enfoque transdisciplinario en supuestas aras de resolver problemas complejos, asegura que la educación superior sea tan dispersa en esos países periféricos, para que los países hegemónicos se sigan mostrando superiores y se mantenga una dependencia tecnológica y

científica. También se insiste en imponer bibliotecas digitales, con el riesgo de sesgar la información desde los servidores, insistiendo en la educación en línea.