



Sindicato de  
Trabajadores  
Académicos de  
la Universidad  
Autónoma Chapingo



# PONENCIAS

# Índice

## Mesa: Teletrabajo y Educación a distancia

---

**03** LA DOCENCIA EN EL TELETRABAJO.  
Domingo Olivera Díaz

---

**06** ASPECTOS JURÍDICOS DEL TELETRABAJO,  
EDUCACIÓN VIRTUAL, EN LÍNEA E HÍBRIDA O MIXTA  
Socrates Silverio Galicia Fuente

---

**11** PROPUESTAS DE ADICIÓN AL CCT SOBRE TELETRABAJO.  
Ro Linx Granados Victorino  
Saul Castañeda Díaz

---

**13** EQUIPAMIENTO ADECUADO PARA LA IMPARTICIÓN DE  
CLASES HÍBRIDAS EN LA PREPARATORIA AGRÍCOLA  
Adrián García Dinorín

---

## Mesa: Modificaciones al Estatuto

---

**16** PROFESIONALIZACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE  
COMISIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE  
SEGUROS PARTE SINDICAL  
Ernesto Aguilar Mondragón, Ma. Rubí Medina Márquez y León  
Márquez Ortiz

---

**19** PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE DISTRIBUCIÓN DE  
CUOTAS SINDICALES PARA FORTALECER EL FONDO DE  
JUBILACIÓN DEL STAUACH  
León Márquez Ortiz

---

**22** PROPUESTA DE MODIFICACIONES Y ADICIONES AL  
ESTATUTO DEL STAUACH, RESPECTO A LA UNIDAD DE  
TRANSPARENCIA  
Domingo Olivera Díaz

## LA DOCENCIA EN EL TELETRABAJO.

Domingo Olivera Díaz

La temática de esta ponencia se puede incluir en el subpunto iii, del punto 1 de la agenda de trabajo contenida en la Convocatoria emitida para el VII congreso sindical extraordinario del STAUACH.

La intención de la presente es resaltar algunas de las especificaciones de la Ley Federal del Trabajo relativas al teletrabajo que no han sido observadas por el patrón y las exigencias patronales al trabajador que sobrepasan a las obligaciones también incluidas en la reforma.

Algunas observaciones a la convocatoria. Una cláusula es una cantidad de texto dentro del contrato que contiene los preceptos que lo rigen mientras que un artículo, cuando de Derecho civil se trata, es cada una de las disposiciones, generalmente enumeradas de forma consecutiva, que conforman un cuerpo legal, como un tratado, una ley o un reglamento de manera que un contrato colectivo de trabajo está compuesto por cláusulas mientras que la Ley Federal del Trabajo contiene artículos.

El artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo detalla las atribuciones y deberes de los inspectores de trabajo.

Después de una rápida lectura se concluye que este artículo tiene muy poca relación con el teletrabajo académico.

La modificación de la Ley Federal del Trabajo que tiene efecto en las clases a distancia está contenida en el DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, publicado en el diario oficial de la federación con fecha 11 de enero de 2021.

El artículo modificado rezaba:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Este artículo fue modificado con la adición del capítulo XII BIS, dedicado exclusivamente al Teletrabajo, que es el subtítulo del capítulo. Debido a la modificación es extensa y a lo reducido del espacio de texto disponible para la ponencia, me limitaré solo a señalar el efecto de la ley en el trabajo académico que hemos denominado clases en línea.

Las clases en línea encajan en la definición de teletrabajo, mismo que no se definía en la ley anterior. La definición de teletrabajo en la nueva ley es “El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.” La particularidad de las clases a distancia radica en las tecnologías de la información y comunicación, no solo es “...para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.”, sino que es una parte esencial del trabajo en el sentido de que es el medio de interacción alumno-profesor, convirtiéndolo así en una herramienta esencial del trabajo, en el equivalente del aula para el caso del trabajo en el centro de trabajo. Esa herramienta incluye el canal para enviar la información, conocido como enlace, y los dispositivos de envío, recepción, codificación y decodificación, que son el hardware y software.

Otro aspecto relevante de la definición es que la naturaleza del trabajo docente no hace innecesario la asistencia del trabajador en el lugar de trabajo, sino que, debido a circunstancias de emergencia, el trabajador no puede asistir a su centro de trabajo por causas ajenas a su voluntad, el teletrabajo docente no es voluntario, es por necesidad.

El artículo adicionado 330B refiere a al contrato que debe pactar las condiciones específicas del teletrabajo, mismo que no se ha firmado con el patrón y en consecuencia, tampoco se ha anexado al Contrato colectivo de trabajo vigente, como está señalado en los artículos 330B y 330C.

Lo señalado en el artículo 330D tampoco se ha cumplido puesto que el patrón ni el sindicato hemos construido el reglamento interior de trabajo.

El artículo más violado por el patrón es el artículo 330E, con excepción de las obligaciones patronales dispuestas en las fracciones VI y VII del referido artículo, todas

las demás obligaciones especificadas en las demás fracciones han sido evadidas por el patrón, o cumplidas a su antojo. Contrariamente a lo anterior, todas las obligaciones del teletrabajador especificadas en el artículo 330F y otras adicionales al arbitrio del patrón, han sido exigidas a cabalidad por medios que incluyen el riesgo de la estabilidad laboral. Es importante reconocer que en las negociaciones de los emplazamientos recientes nos han ganado todos los intentos de exigir el cumplimiento de las obligaciones patronales establecidas en la Ley reformada. Es necesario armar una estrategia efectiva para revertir las derrotas, la ley está de nuestra parte.

# ASPECTOS JURÍDICOS DEL TELETRABAJO, EDUCACIÓN VIRTUAL, EN LÍNEA E HÍBRIDA O MIXTA

M. C. Socrates Silverio Galicia Fuentes

## 1. INTRODUCCION

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

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

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

## 2. NUEVAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

El impacto conjunto, combinado y simultáneo de la política de gestión adoptada para enfrentar la crisis sanitaria de la pandemia del SARS CoV2 y la política de gestión socioeconómica uno de cuyos fenómenos emergente fue el teletrabajo y en el ámbito educativo la educación a distancia, virtual, en línea y el modelo mixto (híbrido, semipresencial) crearon las condiciones para que emerjan con fuerza inusitada nuevas condiciones de vida y de trabajo. La cotidianidad doméstica, laboral y educativa son trastocadas severamente. Nada permanece en su sitio. La parálisis social general en todos los ámbitos es el signo de este tiempo. La crisis económica internacional en gestación desde 2016 se acelera y precipita. El COVID19 sirve de pretexto para conculcar derechos y lesionar los intereses de los trabajadores. Se impone dijeron la **NUEVA NORMALIDAD**.

### **3. ASPECTOS JURÍDICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CCT UACH-STAUACH VIGENTE**

Las autoridades de la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) han violado sistemáticamente y en forma general las cláusulas del CCT UACH-STAUACH vigente que se indican a continuación:

**Clausula 34. Son trabajadores académicos aquellos que, bajo el principio de la libertad de cátedra e investigación, realizan de manera sistemática y específica actividades de docencia, y/o investigación, y/o servicio, y/o extensión y difusión de la cultura; así como actividades técnicas y de apoyo necesarias para el desarrollo de las mismas.**

**Las actividades académicas se desarrollarán de acuerdo a los planes y programas aprobados por la Universidad a través de los Cuerpos Colegiados correspondientes.**

Esta cláusula se viola en forma sistemática y general 2 años y 2 meses consecutivos debido a que desde marzo de 2020 se impusieron formas de trabajo que son el teletrabajo, educación a distancia, virtual y en línea que no están contempladas en esta cláusula.

No hubo negociaciones bilaterales para establecer acuerdos que establecieran con claridad las condiciones bajo las cuales se realizaría estas formas de trabajo que no están contempladas en el CCT vigente.

Hasta el momento la UACH no ha otorgado ninguna compensación pactada bilateralmente con el STAUACH como ha ocurrido en otras Instituciones de Educación Superior (IES) tale como la Universidad Autónoma Metropolitana que si realizo acuerdos bilaterales con el SITUAM para otorgar una compensación económica por el teletrabajo, educación a distancia, virtual y en línea.

La compensación acordada por el Consejo Universitario de la UACH es una medida unilateral establecida por un órgano de gobierno de la Universidad que no sustituye en ninguna forma los acuerdos que deben ser tomados bilateralmente por la UACH-STAUACH.

También se violan en forma sistemática y general durante 2 años y 2 meses consecutivos las cláusulas 67, 68, 69, 70 y 71 relativas a la jornada de trabajo que debe ser pactada bilateralmente y el trabajador recibir una compensación cuando se exceda de 8 horas diarias y 40 horas de trabajo semanal.

**Clausula 84. La Universidad proporcionará la infraestructura y los instrumentos y equipo necesarios para el buen desempeño de las funciones académicas.**

La UACH viola la cláusula 84 en forma sistemática y general durante 1 año y 8 meses consecutivos porque desde que se impusieron las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, educación a distancia, virtual y en línea no se ha proporcionado los instrumentos y equipo necesarios para el buen desempeño de las funciones académicas tales como computadoras, internet, electricidad.

**La Clausula 52. Establece las funciones de la Comisión Mixta de Capacitación.**

**La Clausula 55. Establece las funciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.**

**56. La Universidad otorgará el apoyo administrativo, información y demás facilidades que los integrantes de las Comisiones Mixtas requieran para el ejercicio de su objetivo.**

La UACH viola en forma sistemática y general las clausulas 52, 55 y 56 del CCT UACH-STAUACH vigente durante 1 año y 8 meses porque durante ese tiempo estas comisiones no han cumplido sus funciones debido a que la universidad no ha permitido y mostrado voluntad para cumplir cabalmente las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación e Higiene y Seguridad establecidas en dichas clausulas.

#### **4. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT) VIGENTE**

Las autoridades de la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) han violado sistemáticamente y en forma general los artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente que se indican a continuación:

**Artículo 330 A, 330 B, 330 C, 330 E, 330 F, 330 G, 330 H y 330 I relativos a las condiciones en que debe realizarse el teletrabajo** tales como pago de compensación, debe ser voluntario para el trabajador, existir un contrato individual que fije las condiciones, el patrón debe proporcionar instrumentos, herramienta y servicios necesarios para esa forma de trabajo, garantizar condiciones de salud, higiene y seguridad.

**Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.**

**Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:**

**I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;**

**II. Naturaleza y características del trabajo;**

**III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;**

**IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;**

**V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;**

**VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y**

**VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.**

**Artículo 132. Establece las obligaciones de los patrones en condiciones normales. El Artículo 330-E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán obligaciones especiales.**

**Artículos 153 A, 153 B, 153 C y 153 H relativos a las funciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento**

**Artículo 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias**

## **5. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA EDUCACIÓN EN LÍNEA, VIRTUAL E HÍBRIDA O MIXTA**

Es frecuente encontrar quienes confunden la educación virtual con la "educación a distancia", siendo conceptos y formas de enseñanza diferentes. Para desarrollar una enseñanza virtual es necesario que la entidad impartidora cuente con un LMS (Learning management system) siendo actualmente moodle el más usado dada su facilidad de uso e instalación, aunque con el auge de las nuevas tecnologías están creciendo los sistemas de aprendizaje en línea como Blackboard .

La crisis sanitaria provocada por la pandemia del SARS CoV2 desencadenó la generalización y masificación de la educación virtual y sus escuelas están presentes en todas partes del mundo.

En la **Educación a Distancia NO** es necesaria la conexión a internet, los medios electrónicos y las tecnologías de información y comunicación (TIC). **La Educación Virtual es Asincrónica** en relación a la coincidencia temporal de maestros y alumnos, mientras que la **Educación en Línea es Sincrónica** respecto a la coincidencia cronológica de profesores y estudiantes. Estas dos últimas requieren necesariamente conexión a internet.

**La educación mixta, semipresencial, modelo híbrido o Blended learning**, se refiere a una forma de educación formal en el cual el estudiante realiza una parte del aprendizaje a distancia, en donde puede tener un cierto grado de control sobre el tiempo, el espacio y el ritmo de las actividades.

Estas cuatro formas de educación: a distancia, en línea, virtual híbrida o mixta carecen de regulación específica en la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) UACH-STAUACH vigentes. Es necesario construirla.

## **6. CONCLUSIONES**

1. La Ley Federal del Trabajo vigente resuelve los aspectos jurídicos del teletrabajo en sus dimensiones principales: condiciones de trabajo, infraestructura y requerimientos técnicos, seguridad e higiene.

2. Es necesario vigilar el cumplimiento de las normas laborales del teletrabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo Vigente.

3. Las normas laborales del teletrabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo Vigente deben ser incorporadas al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para poder garantizar su cumplimiento. Además, es necesario establecer una compensación por el esfuerzo adicional que implica el teletrabajo en sus formas de educación a distancia, en línea, virtual, híbrida o mixta.

4. La educación a distancia, virtual, en línea o mixta carece de regulación jurídica específica tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente UACH-STAUACH y por consiguiente es necesario construirla.

**“UNIDAD DE SINDICATO Y ACADEMIA”**

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

**“SER CULTOS PARA SER LIBRES”**

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

## PROPUESTAS DE ADICIÓN AL CCT SOBRE TELETRABAJO.

M.C. Ro Linx Granados Victorino

Dr. Saúl Castañeda Díaz

El 12 de enero del 2021 entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo respecto al teletrabajo, lo anterior a consecuencia de que muchos trabajadores, incluyendo los académicos, tuvieron que migrar a esta modalidad y trabajar desde sus hogares.

La ley Federal del Trabajo en el capítulo XII Bis, artículo 330.A establece que “El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en **el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, ...**”

Los académicos de la Universidad Autónoma Chapingo tuvimos que migrar de modalidad presencial a virtual, a pesar de no contar con un respaldo contractual y no estar establecido por escrito (artículo 330-G), sin embargo, a más de dos años de iniciada la contingencia sanitaria, seguimos trabajado de manera virtual y parece que las autoridades pretenden permanecer así por más tiempo. Por lo que es indispensable, urgente e impostergable, regular la modalidad del teletrabajo, estableciendo las condiciones de laborales en nuestro contrato colectivo de trabajo (330-B y 330-C) y evitar de esta manera que nuestros derechos laborales se vean disminuidos o sigan siendo violados sistemáticamente.

De acuerdo con el cuarto párrafo del Artículo 330-A, “se regirán las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta” y el Artículo 330-G menciona que “El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada”.

Por lo cual se considera la siguiente propuesta de cláusula:

- **Cláusula n1. Cuando el trabajador se vea obligado a cambiar de modalidad presencial a teletrabajo (en los términos del Artículo 330-A de la LFT), este cambio será acordado entre el trabajador, la UACH y el STAUACH, estableciendo la temporalidad del cambio, horario, naturaleza, características del trabajo y el derecho de reversibilidad. Se considerará teletrabajo cuando el trabajador deba realizar actividades desde su domicilio elegido para esto durante más del 40% de su jornada laboral, siempre respetando los horarios establecidos para ello y el derecho a la desconexión.**

Así mismo el artículo 330-E, establece las obligaciones del patrón ante el teletrabajo, entre las que se mencionan:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

...

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Señalado lo anterior, se proponen las siguientes adiciones al CCT:

- **Cláusula n2. Para los trabajadores académicos que realicen teletrabajo, la UACH proporcionará, instalará y dará mantenimiento a los equipos y sistemas necesarios para el adecuado ejercicio de su labor.**
- **Cláusula n3. Los trabajadores académicos que realicen teletrabajo recibirán una compensación equivalente a un día de salario tabulado de un profesor investigador B2 T/C al mes, para solventar los pagos de servicio de telecomunicación, la parte proporcional de electricidad e insumos necesarios por el tiempo que dure dicha modalidad.**
- **Cláusula n4. la UACH formulará mecanismos de capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información para los académicos que laboren en la modalidad de teletrabajo, además de las ya establecidas en este contrato.**

Estas propuestas servirán de base para la revisión contractual 2022-2023 en materia de teletrabajo y en caso de llegar a un acuerdo con la institución e incorporarlas al CCT, implicaría un gran progreso con el cumplimiento de lo estipulado en la LFT y por ende un respaldo para futuras ocasiones o necesidades particulares de algún académico que de manera temporal no puedan laboral en modalidad presencial.

## **EQUIPAMIENTO ADECUADO PARA LA IMPARTICIÓN DE CLASES HÍBRIDAS EN LA PREPARATORIA AGRÍCOLA**

*Adrián García Dinorín, Preparatoria Agrícola, Delegación Matemáticas*

En varias reuniones de la delegación de Matemáticas, tanto académicas como sindicales, se han llevado a cabo discusiones acerca de cuales serian los materiales adecuados para impartir las clases hibridas, considerando que es muy probable que se implementen de esta manera con el retorno de los jóvenes a las clases presenciales.

Considerando que la Preparatoria Agrícola concentra la mayor población estudiantil de la Universidad Autónoma Chapingo, podemos empezar la discusión con los materiales relacionados a las condiciones de higiene y ventilación necesaria para cada aula. Para cada salón de clases podríamos proponer las siguientes implementaciones: aunado a la adecuada distribución física de los pupitres y mesa de trabajo del profesor encargado, las aulas podrían requerir ciertas ampliaciones de ventanas para que se facilite la ventilación de estas, dispensadores de gel antibacterial y desinfectantes de calidad para que el aseo diario ayude a la no propagación de bacterias y virus.

Por otro lado, hablando respecto a la parte académica y que materiales podrían ayudarnos a impartir las clases en modalidad hibrida, se proponen dos posibles formas en cómo se podría llevar a cabo nuestras actividades docentes.

Para la primera propuesta necesitaríamos los siguientes materiales:

1. Micrófonos y tabletas digitalizadoras inalámbricas para cada profesor. Estos materiales darían libertad de movimiento al profesor en el aula, además de que, se estarían atendiendo de manera simultanea a los estudiantes que estén en línea y a los que estén de forma presencial y el contenido expuesto por el profesor que recibirían seria prácticamente el mismo.
2. Revisión y/o cambio de proyectores de cada aula asegurándose que estén en perfecto funcionamiento.
3. Posibilidad de asignar a cada salón de clase un equipo de computo fijo y exclusivo para el profesor (similar a los instalados en los laboratorios de cómputo). Dará la posibilidad al docente de no llevar consigo su propio equipo de cómputo,

exponiéndolo a posibles pérdidas materiales que pueda tener en el traslado hacia su lugar de trabajo. Cabe señalar que el equipo que sea instalado en cada aula deberá tener los requisitos técnicos arriba de los mínimos necesarios para que la sincronización de todos los dispositivos externos, conexión a internet y software, funcionen de manera fluida y sin ningún tipo de error técnico.

4. Conexión a internet. La correcta conexión a internet será indispensable para esta modalidad de clases ya que se tienen en mente que cierto porcentaje de estudiantes no estarán en la totalidad de las clases en las aulas y tomarán sus clases de manera virtual.
5. Cámara web. La proyección del pintarrón se vería solventado con el uso de las tabletas digitalizadoras y el software correspondiente, sin embargo, no estaría de más la instalación en alguna posición adecuada dentro de las aulas de cámaras web en caso de que se use los pintarrones físicos que tienen todas las aulas predeterminadamente.
6. Licencias de software específico para el uso de tabletas e incluso de algunos programas matemáticos.

La segunda opción que se propone sería la siguiente:

1. Tabletas inteligentes o iPad's con sus plumas digitalizadoras para cada profesor. Estas se usarían como las tabletas digitalizadoras, solventando (posiblemente) el uso de equipo de cómputo ya que traen integrado la conexión inalámbrica a internet, aplicaciones de uso de pintarrón y micrófono integrado.
2. Proyector o pantallas planas. Los proyectores instalados en cada salón de clase se deberán revisar si es posible la vinculación de estos con las tabletas inteligentes o bien, se podrían instalar en cada aula, pantallas inteligentes de ciertas pulgadas (dependiendo del tamaño del salón de clase) para que se sincronice las tabletas inteligentes con dichas pantallas.
3. Conexión a internet. Al igual que la anterior propuesta, la conexión a internet es indispensable para esta modalidad de enseñanza.
4. Cámaras web y licencias. Cumplirían las mismas funcionalidades que la propuesta anterior.

Por último, cual sea la opción que se quisiera implementar, para que la utilización de los materiales de clases híbridas sea el adecuado y se explote al máximo, la autoridad que le corresponda se encargara de proporcionar a todos los profesores de la Preparatoria Agrícola los cursos de capacitación requeridos para el uso de los todos los materiales en conjunto que anteriormente fueron mencionados.

## PROFESIONALIZACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE COMISIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE SEGUROS PARTE SINDICAL

Ernesto Aguilar Mondragón, Ma. Rubí Medina Márquez y León Márquez Ortiz

### Mesa: Modificaciones al Estatuto

Todas y cada una de las Comisiones Mixtas establecidas de manera bilateral entre la UACH y el STAUACH, son resultado de la lucha sindical a través de los años. Está por demás mencionar que, gracias a esta lucha, estas comisiones quedaron plasmadas en nuestro *Contrato Colectivo de Trabajo* y su funcionamiento está regido y coordinado en las funciones de cada una de las secretarías del Comité Ejecutivo mencionadas en el Capítulo VI del *Estatuto Sindical*.

Las comisiones mixtas tiene como objetivo primordial armonizar las relaciones de trabajo entre la UACH y sus trabajadores académicos *y fortalecen sin duda a la institución y sus tareas estratégicas nacionales*. Sin embargo, en los hechos, en algunas comisiones este objetivo está lejos de alcanzarse. Podemos argumentar - con toda razón-, que en la mayoría de los casos esta falta de armonía puede ser imputada a las autoridades en turno. Pero más allá de buscar culpables, es necesario que el sindicato busque mecanismos para contrarrestar esta falta de interés por parte de la administración de la UACH, y brindar todas las herramientas posibles a los miembros de las diversas comisiones para obtener mejores resultados.

Nuestra propuesta consiste en fundamentar y fortalecer el trabajo de la Comisión Mixta de Seguros, la que de acuerdo al *Estatuto Sindical*, estará coordinada por la Secretaría de Previsión Social que tiene entre sus funciones, de acuerdo al artículo 68 inciso K, “Coordinar la evaluación sindical de los seguros médicos y para autos de los agremiados, asistir a las reuniones con las autoridades para decidir sobre las compañías que darán el servicio”. Dicha fundamentación tiene como elementos primordiales el *Estatuto Sindical* y la propuesta de ampliar el

periodo de funcionamiento de dicha comisión, con el fin de hacerla más eficiente para que logre obtener un papel preponderante en la licitación de los seguros de gastos médicos y automóviles.

Tomando en cuenta, en primer término, la edad de la plantilla docente, cuyo 60% rebasa los 60 años, con todas las implicaciones que esta circunstancia representa, y por otro lado en las condiciones que ha generado la pandemia COVID-19, consideramos fundamental reforzar la Comisión Mixta de Seguros parte sindical.

A continuación, se presentan dos propuestas:

1. El periodo de gestión de los Comités Ejecutivos es de dos años. Esto significa que el Comité entrante debe trabajar a marchas forzadas para conformar esta comisión. Una vez conformada, asirse de la información generada en periodos anteriores y finalmente, conocer el proceso de licitación de los seguros con todas las implicaciones que esto conlleva. Aunado a ello, debemos mencionar que la institución no permite que el sindicato participe con poder de decisión en el proceso de licitación de los seguros de gastos médicos, a pesar de que en el caso de SGMM aportamos 20% del monto de la póliza, por lo que consideraríamos pertinente tener en el seno de la CAYOP voz y voto a pesar de la recurrente negativa institucional en este tema que compete y es de pertinencia para nuestra base sindical.

Es a todas luces evidente, que un periodo tan corto no permite que los miembros de esta comisión se vuelvan expertos en cada uno de los temas en cuestión. La propuesta que ponemos a su consideración es que el periodo de participación de los miembros de esta comisión sea de al menos 4 años y reelegibles, siendo que es el periodo de gestión de cada administración. Este tiempo permitiría que no se rompiera la continuidad de los miembros en funciones, y a su vez que más que administrar, la comisión parte sindical aportara elementos para lograr mayores beneficios para

nuestros afiliados. Habría que buscar agremiadas y agremiados con experiencia en la comisión y con un perfil adecuado, de ser posible saldrían dos y quedarían dos en el periodo mencionado.

2. Profesionalizar a los miembros de esta comisión. Para un desempeño óptimo de esta comisión, es necesario —desde nuestro punto de vista—, tomar cursos que van desde negociación hasta gestión de seguros con diferentes asesores en la materia e incluso contratar, en periodos de negociación, a profesionales en la materia con el fin de analizar las convocatorias en sus términos jurídicos, institucionales y administrativos. Proponemos también la asesoría de personal académico o administrativo de la UACH que haya estado al frente de áreas como Recursos Humanos, Desarrollo Humano, entre otras instancias, con la finalidad de aprovechar su experiencia, y que esta sea adquirida y transmitida por la comisión a sus actuales y futuros integrantes.

Es evidente que los tiempos han cambiado y que de no cambiar también nosotros, seguiremos obteniendo los mismos resultados. En la medida en la que la comisión mantenga la iniciativa con propuestas, se demostrará ante las autoridades el amplio conocimiento de esta comisión; y en esa misma medida seremos escuchados y respetados.

Estamos a tiempo de cambiar el rumbo de nuestro sindicato, con el único objetivo de lograr mejores condiciones para nuestras y nuestros agremiados.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE DISTRIBUCIÓN DE CUOTAS SINDICALES PARA FORTALECER  
EL FONDO DE JUBILACIÓN DEL STAUACH**

**León Márquez Ortiz**

**Mesa: Modificaciones al Estatuto Sindical**

La jubilación digna y organizada, así como el plan de reemplazo de la plantilla de personal académico de la UACH, ha sido una de los problemas que a partir de la pandemia de Covid 19 se ha profundizado en la UACH pues es evidente que no existe un plan institucional sobre este tema, y a pesar de que existe una Comisión Mixta de Jubilación UACH-STAUACH, esta no ha podido concretar soluciones a la problemática. Considero que uno de los puntos fundamentales para enfrentar dicha situación es el fortalecimiento del fondo sindical del STAUACH, puesto que hasta la fecha no ha habido un proyecto institucional al respecto que tenga como fin gestionar recursos económicos ante la Secretaría de Hacienda. Hay que mencionar que esta es una situación que prevalece en prácticamente las mayoría de las Instituciones de Educación Superior públicas de nuestro país, y aunque ha habido intentos de paliarla mediante proyectos específicos de programas de jubilación en instituciones como la UNAM y la UAM, estos han resultado limitados (en el caso de la UNAM) o han tenido resultados negativos en el planteamiento del esquema financiero utilizado (UAM),

Si bien el STUACH cuenta con un fondo de jubilación –al cual esporádicamente se le inyectan recursos económicos provenientes sobre todo de acuerdos generados a partir de los procesos de emplazamiento a huelga–, éste no ha logrado prosperar y más aún, corre el peligro de perderse, pues existe un punto de vista de algunos sectores sindicales que plantean que de ese fondo se de un apoyo económico para los académicos que se jubilan. Este esquema se limitaría a utilizar los fondos existentes y posteriormente a solicitar más recursos a la UACH para ir sustituyendo aquellos que se

han utilizado, es decir, no contempla la generación de recursos que incrementen el fondo de jubilación y le den viabilidad para su funcionamiento.

Planteado el problema de incrementar el fondo de jubilación, considero que una forma en que esto puede lograrse es mediante la modificación del Artículo 103 del Estatuto Sindical del STAUACH, que a la letra dice:

*Para el funcionamiento y administración del Sindicato, las cuotas sindicales se distribuirán de la siguiente manera: 40% para gasto corriente (de acuerdo a los programas de las diferentes secretarías del Comité Ejecutivo); 10% para fondo de resistencia; 25% para proyectos de gasto de inversión, y 25% para otros proyectos sindicales. Estos proyectos en conformidad con los reglamentos correspondientes deberán ser aprobados por el Congreso Sindical Ordinario.*

Los porcentajes correspondientes a proyectos de gasto de inversión y otros proyectos sindicales, en los hechos han sido utilizados esporádicamente. Los *proyectos de gasto de inversión*, en su definición, son “la suma de los desembolsos que realiza la administración pública con el objetivo de ampliar, conservar o mejorar sus equipos, y por lo tanto, su producción”. Con esta definición nos enfrentamos a un primer problema a lo señalado por el artículo 103, pues el STAUACH no es una *entidad pública*, es decir gubernamental, sino una asociación sindical de carácter gremial, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, por lo que dicho porcentaje, desde mi punto de vista, no tiene un sustento legal que lo avale.

Por tanto mi propuesta radica en que el porcentaje establecido para proyectos de gasto de inversión se modifique para incrementar el fondo de jubilación, con lo que el artículo 103 quedaría de la siguiente manera:

*Para el funcionamiento y administración del Sindicato, las cuotas sindicales se distribuirán de la siguiente manera: 40% para gasto corriente (de acuerdo a los programas de las diferentes secretarías del Comité Ejecutivo); 10% para fondo de*

*resistencia; 25% para fondo de jubilación, y 25% para otros proyectos sindicales. Estos proyectos en conformidad con los reglamentos correspondientes deberán ser aprobados por el Congreso Sindical Ordinario.*

Con esta modificación, de acuerdo con el monto mensual de las cuotas en la actualidad que rondan 4 080 000.00 anuales, se podría incrementar el fondo de jubilación en 1 020 000.00 cada año, sin ningún otro mecanismo que implique desembolsos extraordinarios.

Este incremento iría en función de establecer proyectos para su utilización. Un ejemplo de ello es el proyecto de préstamos para autos planteado por el Comité Ejecutivo anterior. Si a ese proyecto le añadimos, aparte de lo que generaría por sí mismo, la inyección de 25% de cuotas propuesta en la presente ponencia, aparte del retorno del préstamo (más intereses) tendríamos cada dos años (considerando que los préstamos están planeados a dos años) un monto superior que podríamos reinvertir en este u otro proyecto generador de recursos para jubilación.

Evidentemente es necesario establecer un esquema financiero real, pero considero que es urgente trabajar el fondo de jubilación para generar recursos que permitan incrementarlo y con ello beneficiar a nuestros afiliados. Hace cerca de 20 años se planteó, por medio de un despacho de actuarios contratado por el STUACH, una propuesta de aportación de cuotas extraordinarias para jubilación, el cual, sin embargo, fue rechazado por Congreso Sindical. De haberse puesto en marcha tendríamos en la actualidad un fondo de jubilación mucho más grande, pero fueron veinte años sin ningún proyecto para incrementarlo.

Es perentorio ya trabajar en proyectos que permitan, tal como lo marca el Estatuto Sindical, en “desarrollar políticas en beneficio del personal académico jubilado y pensionado [...]” así como promover los principios de autogestión, economía solidaria de los trabajadores y trabajadoras.

El futuro nos alcanzó, debemos actuar en consecuencia.

## **PROPUESTA DE MODIFICACIONES Y ADICIONES AL ESTATUTO DEL STAUACH, RESPECTO A LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA**

Domingo Olivera Díaz  
Delegación de Agronomía

**Considerando que La Unidad de Transparencia es una instancia realizarán los trabajos necesarios para cumplir con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública mientras el Sindicato sea Sujeto Obligado.**

La ADS y el Comité Ejecutivo brindan la información que les sea requerida y el apoyo necesario para el desarrollo de sus funciones

El Comité Ejecutivo proporcionará a las Comisiones Autónomas **y la Unidad de Transparencia**, un espacio de trabajo en las instalaciones del STAUACH y las condiciones apropiadas para el resguardo de sus documentos y archivos.

**SE PROPONE REALIZAR LAS SIGUIENTES MODIFICACIONES Y ADICIONES**

Adición al artículo 47.

El Titular de la Unidad de Transparencia deberá ser nombrado mediante voto secreto en Congreso y fungirá como tal por un periodo de dos años. No podrá ser Titular de Transparencia ningún agremiado.

En caso de renuncia, destitución u otro motivo que impida continuar a un miembro de la Comisión, entre congreso y congreso, la Asamblea de Delegados Sindicales nombrará mediante voto secreto al sustituto quien deberá ser ratificado por el siguiente Congreso Sindical Ordinario, y estará en funciones hasta terminar el periodo para el que fue nombrada originalmente.

**Art. 48.- SE PROPONE REALIZAR LAS SIGUIENTES ADICIONES AL FINAL**

En un lapso de un mes, a partir del nombramiento del Titular de la Unidad de Transparencia, el Titular presentará a la ADS, para su aprobación, las propuestas de reglamentos y/o modificaciones, el cual será ratificado por el Congreso Sindical Ordinario. A más tardar 15 días después de la aprobación del reglamento de la Unidad de Transparencia, deberá publicarlo para conocimientos de todos los agremiados.

SE PROPONE REALIZAR LAS SIGUIENTES MODIFICACIONES Y ADICIONES AL FINAL DEL CAPITULO

DEL COMITÉ DE TRANSPARENCIA Y TITULAR DE TRANSPARENCIA

Art. 56 Son funciones del Titular de Transparencia las enmarcadas en el artículo 45 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Art. 57. Los miembros del Comité de Transparencia serán nombrados en Congresos Sindical Ordinario con duración de 2 años, no podrán reelegirse y sus funciones serán las enmarcadas en el artículo 44 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Art 58. Es causa de destitución del Titular de Transparencia y los miembros del Comité de Transparencia, incumplir los requisitos básicos en los términos del artículo 47 de este estatuto, incumplir con sus funciones, falsificar o negar información a miembros y ciudadanía, incurrir en conductas que violenten los derechos humanos, recibir sanciones en los términos del artículo 201 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Art.59. El Titular de la Unidad de Transparencia y el Comité de Transparencia rendirán un informe trimestral al ADS para su revisión y un informe en extenso al Congreso Sindical Ordinario siguiente.