

PONENCIAS



CONGRESO
SINDICAL
ORDINARIO



27, 28, 29 y 30 de Octubre de 2022

MESA 1

REVISIÓN CONTRACTUAL Y EMPLAZAMIENTO A HUELGA

- 02 PROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LAS CLAUSULAS 123 Y 124 DEL CCT
- 04 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO UACH STAUACH

MESA 2

ASUNTOS ACADÉMICOS Y LABORALES

- 24 CAMBIO DE CATEGORIA MEDIO TIEMPO A TIEMPO COMPLETO
- 29 LA PERVERSIDAD DE LA TRAMITOLOGÍA PATRONAL
- 32 PAGO JUSTO POR EL TRABAJO EXTRAORDINARIO (SOBRECARGAS)
- 34 PROGRAMA DE JUBILACIÓN DIGNA Y SUCESIÓN ORDENADA DE PROFESORES
- 35 PROPUESTA DE NUEVAS CARRERAS

MESA 3

VIDA SINDICAL

- 39 EL CUERPO NO AGUANTA MÁS
- 41 PONENCIA PARA LAS RELACIONES EXTERIORES
- 43 REFLEXIÓN SINDICAL DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

MESA 1

REVISIÓN CONTRACTUAL
Y EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Proyecto de modificación de las Cláusulas 123 y 124 del Contrato Colectivo de Trabajo UACH-STAUACH (Permiso sabático).

MC Mario Vaca Parra
Área de Agronomía

Antecedentes:

El año pasado solicité mi Permiso por año sabático a raíz de la convocatoria emitida por el Consejo Departamental de Preparatoria Agrícola. En tiempo y forma entregué la documentación solicitada como requisito para tal fin.

Dentro de la documentación entregué para justificar dicho Permiso sabático el **Formato de proyecto de actividades a realizar** durante el año 2022, donde contemplaba la - *Carta de aceptación del Diplomado en Docencia Universitaria* para llevarse a cabo en el 1er. semestre del presente año (2022); y - *Avances de proyecto de investigación*, el cual se continuaría en el 2do semestre de 2022.

Por lo cual en reunión del consejo departamental se autorizó dicho permiso. Pero una vez que el trámite llegó ante la Subdirección de Apoyo Académico se negó dicho permiso aludiendo que los técnicos académicos no tenemos derecho a gozar de Permiso por año sabático, de acuerdo a la Cláusula 124 del Contrato Colectivo de Trabajo que a la letra dice:

“ Los técnicos académicos C y D tendrán derecho a gozar de un semestre sabático cuando hayan cumplido los seis años de labores académicas de tiempo completo en apoyo a la docencia, investigación, servicio y/o difusión de la cultura, al servicio de la Institución.

El semestre sabático consistirá en separarse totalmente de las actividades académicas de la Universidad durante un semestre con goce de salario íntegro y sin pérdida de la antigüedad, con el fin de realizar un programa de actividades de superación académica que - a juicio del Órgano Colegiado correspondiente - sea de interés para el Plan de Actividades Académicas de la Universidad, pudiendo incluso otorgarle el estímulo o apoyo que considere pertinente.

Los aspectos académicos relacionados con proyectos a desarrollar durante el ejercicio del semestre sabático serán regulados por los Órganos Colegiados

correspondientes, atendiendo a las disposiciones académicas vigentes, sin impedir por este medio el goce de esta prestación.

Este período sabático se extenderá a un año si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Contar con el 75% de los créditos de licenciatura.
- b) Presentar un Programa de Superación Académica, Profesional o de servicio cuyo cumplimiento requiera del año sabático. Dicho programa deberá ser presentado con el aval de o convenio con la instancia, Institución u organización social en la cual vaya a desarrollarse.”

Al final de cuentas sólo autorizaron un semestre de Permiso Sabático, limitando mi proyecto de superación contemplado para todo el año (Situación parecida sufrió otro compañero Técnico Académico).

Definición del Problema:

Existe discriminación hacia los Técnicos académicos al no ser tratados como a los Profesores investigadores, limitando algunas actividades sustantivas cómo lo es la realización de proyectos de investigación que la superación académica ha facultado para realizar después de haber realizado estudios de postgrado. La propia Universidad pierde la oportunidad de que se incremente la productividad derivada de las actividades de investigación que pueden realizar los Técnicos académicos. Además sólo una porción de los Técnicos académicos pueden gozar del beneficio derivado del Permiso Sabático.

Solicitud o Propuesta de solución:

Solicitamos la eliminación de la Cláusula 124 y la aplicación de la Cláusula 123 a todos los Técnicos Académicos así como se hace a los Profesores investigadores, quedando la redacción de la Cláusula 124 en términos de “**Trabajadores académicos**” en lugar de “**Profesores investigadores**”.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE CLÁUSULAS DEL CONTRATO
COLECTIVO DEL TRABAJO UACH STAUACH**

Consuelo Castillo Mendoza
Rocío Guadalupe Betancourt Roldan
Amanda Yaollin Díaz Anguiano
León Fidel Márquez Ortiz
Saúl Castañeda Díaz
Porfirio Muñoz Cabrera
Ro Linx Granados Victorino

Por este medio nos permitimos proponer las siguientes modificaciones al contrato colectivo de Trabajo UACH-STAUACH para que sean consideradas y discutidas en XLI Congreso sindical Ordinario.

Modificación propuesta	
<ul style="list-style-type: none"> • Clausula 42 para implementar cambio de tiempo parcial a tiempo completo <p>42. De acuerdo con su jornada laboral, los trabajadores académicos de la UACH podrán ser:</p> <p style="margin-left: 40px;">I. Académico de tiempo completo</p> <p style="margin-left: 40px;">II. Académico de tiempo parcial</p> <p style="margin-left: 80px;">a) De medio tiempo</p> <p style="margin-left: 80px;">b) Por asignatura</p> <p>Los académicos de tiempo parcial podrán optar por una contratación de tiempo completo cuando la universidad demande la necesidad de un profesor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusula 42. Los trabajadores académicos de la UACH podrán ser: <p>I.- Académicos de tiempo completo.</p> <p>II.- Académicos de tiempo parcial.</p> <p>a) De medio tiempo,</p> <p>b) Por asignatura.</p> <p>1) Son académicos de tiempo completo si dedican a la realización de sus actividades académicas no más de 40 horas semanales.</p> <p>2) Son académicos de medio tiempo si dedican no más de 20 horas a la realización de actividades académicas a la semana.</p> <p>3) Son académicos por asignatura aquéllos que sean contratados por hora clase y</p>

investigador en esta modalidad. El profesor de tiempo parcial que solicite el cambio a la modalidad a tiempo completo deberá cumplir con los requisitos que para tal efecto determinará la Comisión Mixta del Tabulador.

exclusivamente para funciones de docencia.

Los técnicos académicos sólo podrán ser contratados como académicos de tiempo completo.

• **Cláusula 44 para incluir más niveles para técnicos académicos.**

44. El personal académico se distribuirá en las categorías de:

Categoría	Requisitos	Sueldo mensual
A	Poseer certificado de bachillerato, preparatoria o equivalente nacional o extranjero reconocido por la SEP	9,148.08
B	Tener estudios técnicos terminados, también aquellos que hayan cubierto al menos el 50% de una licenciatura.	10,928.14
C	Haber cubierto al menos el 75% de créditos de una licenciatura.	12,046.17
D	Haber acreditado 100% de créditos	15,970.61

I.- Técnico Académico, con cuatro niveles que se designarán en orden ascendente como A, B, C y D.

II.- Profesor Investigador, con 6 niveles que se designarán en orden ascendente como A1, A2, B1, B2, C1 y C2.

La clasificación en categorías y niveles para el personal académico se realizará con base al tabulador anexo sin menoscabo del derecho a conservar la categoría y nivel que tenga cada trabajador académico a la firma del presente contrato, ni del derecho de promoción por productividad o experiencia que se consigna en la cláusula 45 del mismo.

REQUISITOS DE NIVELES Y CATEGORÍAS
Para los fines de la ubicación inicial del personal académico de la UACH en los diferentes niveles de cada categoría se

	de una licenciatura.		<p>seguirán los siguientes criterios.</p> <p>CATEGORÍA DE NIVEL REQUISITO TÉCNICO ACADÉMICO</p> <p>A Poseer certificado de bachillerato, preparatoria o equivalente nacional o extranjero reconocido por la SEP.</p> <p>B Tener estudios técnicos terminados también aquellos que hayan 12 cubierto al menos 50% de créditos de licenciatura.</p> <p>C Haber cubierto al menos el 75% de créditos de Licenciatura.</p> <p>D Obtener este nivel por productividad y/o experiencia.</p> <p>PROFESOR INVESTIGADOR</p> <p>A1 Haber cubierto el 100% de los créditos de una licenciatura.</p> <p>A2 Ostentar el título de licenciatura.</p> <p>B1 Haber cubierto el 100% de los créditos de una maestría.</p> <p>B2 Ostentar el título de maestría.</p> <p>C1 Haber cubierto el 100% de los créditos de un doctorado.</p> <p>C2 Ostentar el título de Doctor.</p>
E	Tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad.	17,368.80	
F	Tener 100% de créditos de maestría haber trabajado un mínimo de dos años en la materia o área de su especialidad.	19,164.33	
G	Tener grado de maestro y haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad	20,971.87	
H	100% de créditos de doctorado y haber trabajado un mínimo de cuatro años en la materia o área de su especialidad.	23,593.34	
I	Tener grado de doctor haber trabajado un mínimo de cinco años en la	27,228.52	

	<p>materia o área de su especialidad.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación a la cláusula 47 para que los técnicos puedan ser responsables de proyectos de investigación y otras actividades académicas no curriculares. 	<p>47. Las funciones que realizarán los académicos según las categorías serán:</p> <p>a) Los técnicos académicos desarrollarán, de manera específica, las actividades técnicas y de apoyo necesarias para la ejecución de los planes y programas de docencia, investigación, servicio y extensión y difusión de la cultura. No podrán ser en ningún caso, responsables directos de los cursos curriculares.</p>		<p>47. Las funciones que realizarán los académicos según las categorías serán:</p> <p>a). Los Técnicos Académicos desarrollarán, de manera específica, las actividades técnicas y de apoyo necesarias para la ejecución de los planes y programas de docencia, investigación, servicio y extensión y difusión de la cultura. No podrán ser en ningún caso, responsables directos de los programas académicos.</p> <p>b). Los Profesores Investigadores desarrollarán de manera sistemática y específica las actividades de coordinación y ejecución de los planes y programas de docencia e investigación, así como las actividades de servicio y extensión y/o difusión de la cultura.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la cláusula 48 y 61 para especificar que estas cláusulas se refieren a conservar o cambiar niveles y no categorías. 	<p>48. Los trabajadores Académicos que realicen estudios de postgrado o</p>		<p>48. Los trabajadores académicos que realicen estudios de postgrado o especialización con permiso de la UACH, no perderán sus categorías; al incorporarse a la Universidad se harán los ajustes necesarios para ascenderlos en las</p>

<p>especialización con permiso de la UACH, no perderán sus niveles; al incorporarse a la Universidad se harán los ajustes necesarios para ascenderlos en los niveles respectivos y tendrán que laborar mínimamente un tiempo igual al que utilizaron en sus estudios.</p> <p>61. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diferentes categorías y/o niveles académicos.</p>	<p>categorías respectivas y tendrán que laborar mínimamente un tiempo igual al que utilizaron en sus estudios.</p> <p>61. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diferentes categorías académicas.</p>
<p>• Modificación de la cláusula 75 que permite hacer uso de los días económicos e informar posterior a su uso, así mismo si estos no se utilizan recibir una bonificación a inicio de año.</p> <p>75. Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencia o permiso para faltar a sus labores, en los siguientes términos:</p> <p>I.- Días económicos</p> <p>Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho durante el</p>	<p>75. Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencia o permiso para faltar a sus labores, en los siguientes términos:</p> <p>I.- Días económicos: Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho durante el año a faltar a sus labores, percibiendo su salario íntegro hasta por 10 días al año, debiéndose informar por escrito para el uso de dicho derecho cuando menos con un día de anticipación. El disfrute de dicha prestación no podrá concederse por más de tres días consecutivos salvo casos justificados. Este</p>

año a faltar a sus labores, percibiendo su salario íntegro hasta por 10 días al año, debiéndose informar por escrito del uso de dicho derecho **con antelación o hasta tres días después de haberse ejercido.**

El disfrute de dicha prestación no podrá concederse por más de tres días consecutivos salvo casos justificados. Este beneficio no podrá acumularse con los del año siguiente, **en caso de que ninguno de estos días sea utilizado, se pagarán en una sola exhibición al trabajador junto con la segunda parte del aguinaldo.**

beneficio no podrá acumularse con los del año siguiente.

II.- Para atender asuntos de carácter particular en los siguientes términos:

a) Hasta por un mes al año. Sin goce de salario, a los trabajadores que tengan como mínimo un año de servicio.

b) Hasta por dos meses 15 días al año, sin goce de salario, a los trabajadores que tengan como mínimo dos años de servicio.

c) Hasta por seis meses al año, sin goce de salario a los trabajadores que tengan como mínimo tres años de antigüedad.

d) Hasta por un año, sin goce de salario, a los trabajadores que tengan como mínimo cuatro años de antigüedad. Los permisos a que se refiere este numeral no son acumulables para el cálculo de antigüedad.

III. Por causas de fuerza mayor. Cuando un trabajador académico tenga un problema de fuerza mayor, debidamente comprobado, se otorgará un permiso hasta de 3 meses, sin goce de sueldo, pudiendo en todo caso acumular hasta un año de permiso sin goce de sueldo. Se consideran como ejemplo de problemas de fuerza mayor: enfermedad grave de un familiar directo, trámite personal de problemas legales, etc.

<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la cláusula 89, respecto a la licencia por paternidad, para estar acorde con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132 Fracción XXVII bis. <p>89. Cuando la conyugue del académico dé a luz o en casos de adopción de un infante, el trabajador académico disfrutará de cinco días hábiles de licencia y con goce de salario, contados a partir del día del parto o en su caso el día que se concrete la adopción. Esta licencia podrá extenderse a un número mayor de días cuando el caso así lo amerite.</p>	<p>89. Cuando la cónyuge del académico dé a luz, éste disfrutará de tres días hábiles de licencia y goce de salario, contados a partir del día del parto. Esta licencia podrá extenderse a un número mayor de días cuando el caso así lo amerite.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la cláusula 92, se cambia la palabra deudos por beneficiarios, para evitar malas interpretaciones por parte de la administración, dejando como beneficiarios a quien indique el académico. <p>92. En caso de muerte, la UACH cubrirá, adicionalmente a cualquier otra prestación a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, por concepto de ayuda para gastos de defunción, el importe de prestaciones señaladas en los siguientes incisos:</p>	<p>92. En caso de muerte, la UACH cubrirá, adicionalmente a cualquier otra prestación a los deudos de los trabajadores fallecidos, por concepto de ayuda para gastos de defunción, el importe de las prestaciones señaladas en los siguientes incisos:</p> <p>e) Si el trabajador muere durante sus labores, la Universidad cubrirá, adicionalmente a lo estipulado anteriormente, a los deudos de los</p>

<p>...</p> <p>...</p> <p>e) Si el trabajador muere durante sus labores, la Universidad cubrirá, adicionalmente a lo estipulado anteriormente, a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, el importe de 60 días de sueldo tabulado.</p>	<p>trabajadores fallecidos, el importe de 60 días de sueldo tabulado.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación a la cláusula 94, la cual propone un aumento del 20% por concepto de higiene y seguridad para profesores que laboren bajo situaciones de alto riesgo a la integridad y a la salud. <p>94. Los trabajadores académicos que de acuerdo a lo dictaminado por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad laboren en lugares de alto riesgo, peligrosos, insalubres o con sustancias nocivas, inflamables o peligrosas, recibirán un pago mensual adicional del 20% de su salario tabulado, mientras desempeñen sus labores en esas condiciones.</p>	<p>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 \$0.80 (OCHENTA CENTAVOS) mensuales, mientras desempeñen sus labores en esas condiciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de modificación a la cláusula 98, la cual compromete a la administración a actualizar 	<p>98. La Universidad se compromete a revisar semestralmente la tabla de viáticos anexa al Contrato Colectivo de Trabajo.</p>

<p>semestralmente la tabla de viáticos.</p> <p>98. La universidad se compromete a revisar y actualizar semestralmente la tabla de viáticos anexa al contrato colectivo de trabajo.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la cláusula 100, que propone un aumento del 2% anual hasta terminar la relación laboral, pues dicho aumento se detiene al cumplir 25 años de servicio. <p>100. La universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores académicos con una compensación por años de servicio prestados a la UACH, en la siguiente forma:</p> <p>I.-</p> <p>II.- A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementa el salario con un 2% adicional por cada año hasta el término de su relación laboral.</p>	<p>100. La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores académicos con una compensación por años de servicio prestados a la UACH, en la siguiente forma:</p> <p>I.- Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 10% sobre el salario del trabajador.</p> <p>II.- A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año, hasta el 20° a partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.</p> <p>La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la cláusula 101, solicitando el estímulo económico no sea objeto de gravamen, así como el 	<p>101. La UACH otorgará a su personal académico reconocimiento por antigüedad al cumplir diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta</p>

reconocimiento por el primer quinquenio de los académicos.

101. La UACH otorgará a su personal académico reconocimiento por antigüedad al cumplir **cinco**, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años de servicio. La UACH entregará al STAUACH los **estímulos económicos libres de gravamen** para que este los haga llegar a todos los trabajadores académicos que les corresponda conforme a la siguiente tabla:

Años de Servicio	Días de Sueldo Base Tabulado
5	10
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

y cinco y cincuenta años de servicio. La UACH entregará al STAUACH los estímulos económicos para que éste los haga llegar a todos los trabajadores académicos que les corresponda conforme a la tabla siguiente:

Años de Servicio	Días de Sueldo Base Tabulado
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

Los trabajadores académicos que se encuentren en períodos intermedios a los ya considerados, gozarán de este beneficio hasta alcanzar el inmediato superior.

La aplicación de esta Cláusula no tendrá efectos retroactivos.

Para 1987 se computarán los años de servicio cumplidos del 1º de febrero al 15 de mayo. En años posteriores se computarán del 16 de mayo de cada año al 15 de mayo del año siguiente. La fecha de

	<p>pago de estos estímulos será el 15 de mayo, día del maestro.</p> <p>El Sindicato comprobará ante la Dirección de Administración de la UACH el pago del estímulo económico a que hace referencia la presente Cláusula a más tardar el 25 de mayo de cada año.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la cláusula 103, que pretende aumentar el monto asignado para pagar el servicio de guardería cuando no exista cupo en el CDI <p>103. Cuando no exista cupo en la guardería de la universidad, ésta otorgará una cuota mensual equivalente a 3 días de sueldo tabulado de un Profesor Investigador C2 por cada hijo, esta prestación se concederá a los hijos del personal académico hasta los 6 años de edad dentro del calendario escolar. En el caso de los padres trabajadores, la universidad tendrá derecho en todo tiempo a realizar la verificación correspondiente, a efecto de comprobar la procedencia del pago o de la prestación del servicio.</p>	<p>103. Cuando no exista cupo en la guardería de la Universidad, ésta otorgará una cuota mensual de \$273.00 (DOSCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.) por cada hijo, esta prestación se concederá a los hijos del personal académico hasta los 6 años de edad dentro del calendario escolar. En el caso de los padres trabajadores, la Universidad tendrá derecho en todo tiempo a realizar los estudios correspondientes, a efecto de comprobar la improcedencia del pago o de la prestación del servicio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de cláusula 124, que permite el goce de sabático de los 	<p>124. Los técnicos académicos C y D tendrán derecho a gozar de un semestre sabático</p>

técnicos académicos en los términos de la cláusula 123 y no solo por superación académica.

124. Los **técnicos académicos** tendrán derecho a gozar semestre sabático, cuando hayan cumplido 6 años de labores académicas de tiempo completo en apoyo a la docencia, investigación, servicio y/o difusión de la cultura al servicio de la institución.

El semestre sabático consistirá en separarse totalmente de las actividades académicas de la universidad durante un semestre con goce de salario íntegro y sin pérdida de la antigüedad, con el fin de realizar **un programa de actividades relacionadas con su área de trabajo**, pudiendo incluso otorgarle el estímulo o apoyo que considere pertinente.

El interesado deberá presentar en tiempo y forma su proyecto de sabático o proyecto de actividades de: docencia, servicio, investigación, difusión de la cultura, superación académica, capacitación y/o actualización académica al Órgano Colegiado correspondiente, o autoridad competente, y al finalizar su periodo

cuando hayan cumplido los seis años de labores académicas de tiempo completo en apoyo a la docencia, investigación, servicio y/o difusión de la cultura, al servicio de la Institución.

El semestre sabático consistirá en separarse totalmente de las actividades académicas de la Universidad durante un semestre con goce de salario íntegro y sin pérdida de la antigüedad, con el fin de realizar un programa de actividades de superación académica que a juicio del Órgano Colegiado correspondiente sea de interés para el Plan de Actividades Académicas de la Universidad, pudiendo incluso otorgarle el estímulo o apoyo que considere pertinente. Los aspectos académicos relacionados con proyectos a desarrollar durante el ejercicio del semestre sabático serán regulados por los Órganos Colegiados correspondientes, atendiendo a las disposiciones académicas vigentes, sin impedir por este medio el goce de esta prestación.

Este período sabático se extenderá a un año si se cumplen los siguientes requisitos:
a) Contar con el 75% de los créditos de licenciatura.

<p>sabático, un informe por escrito de las labores desarrolladas, acorde a las actividades de su programa de trabajo y con las evidencias correspondientes. Ambos integraran el expediente del trabajador.</p> <p>Este periodo sabático se extenderá a un año si se cumplen los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tener nivel C o D b) Presentar un proyecto académico Profesional o de servicio cuyo cumplimiento requiera del año sabático 	<p>b) Presentar un Programa de Superación Académica, Profesional o de servicio cuyo cumplimiento requiera del año sabático. Dicho programa deberá ser presentado con el aval de o convenio con la instancia, Institución u organización social en la cual vaya a desarrollarse.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de modificación a la cláusula 125, eliminando el condicionante de la disponibilidad presupuestal para ejercer el derecho. <p>125. Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho a asistir a un evento científico o académico internacional o dos nacionales cada año (congreso, simposio, panel, seminario, taller, mesa redonda, foro, encuentro) siempre y cuando participen como ponentes. La</p>	<p>125. Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho a asistir a un evento científico o académico internacional o dos nacionales cada año (Congreso, Simposium, Panel, Seminario, Taller, Mesa redonda, Foro, Encuentro) siempre y cuando participen como ponentes. La UACH se compromete a sufragar el total de los gastos que éstos impliquen de acuerdo a la partida presupuestal que para ello se destine. Los trabajadores académicos de tiempo completo también tendrán derecho a asistir a un evento científico o académico</p>

<p>UACH se compromete a sufragar el total de los gastos que estos impliquen.</p> <p>Los trabajadores académicos de tiempo completo también tendrán derecho a asistir a un evento científico o académico nacional como observadores con los gastos pagos por la UACH, en los mismos términos del párrafo anterior.</p>	<p>nacional como observadores con los gastos pagados por la UACH, en los mismos términos del párrafo anterior.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la cláusula 130 para aumentar el monto que se otorga por el día del maestro. <p>130. La UACH se compromete a otorgar a cada académico el importe de 20 días de salario correspondiente a profesor investigador B2, sobre la base de un sueldo tabulado, con un motivo del día del maestro. Esta cantidad será incluida en el cheque de la primera catorcena del mes de mayo de cada año.</p>	<p>130. La UACH se compromete a otorgar a cada académico el importe de un día de salario correspondiente a la categoría B2, sobre la base de un sueldo tabulado, con motivo del día del maestro. Esta cantidad será incluida en el cheque de la primera catorcena del mes de mayo de cada año.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • En la Cláusula 133 se propone incluir que el permiso para estudios de especialización o posgrado se de independientemente de si haya obtenido beca o no, así mismo 	<p>133. Los trabajadores académicos que solicitaron beca y no la obtuvieron, tendrán derecho a recibir permisos de tiempo completo o parcial con goce de salario íntegro y de las prestaciones que otorgue el presente Contrato, para realizar estudios</p>

considerar que la antigüedad necesaria para gozar de este derecho se de a partir de la contratación por tiempo indeterminado.

133. **Los trabajadores académicos tendrán derecho** a recibir permisos de tiempo completo o parcial con goce de salario íntegro y de las prestaciones que otorgue el presente contrato, para realizar estudios de especialización o posgrado de tiempo completo o parcial, ya sea en la república mexicana o en el extranjero, atendiendo siempre a los planes y programas de superación establecidos en cada centro de trabajo y previa autorización del consejo departamental correspondiente, este derecho incluye a los académicos que realizan este tipo de estudios en la UACH. Para gozar de este derecho **se requerirá de la siguiente antigüedad como trabajador de contrato indeterminado:**

- a) de dos años para cursos de perfeccionamiento
- b) de tres años para estudios de posgrado

de especialización o postgrado de tiempo completo o parcial, ya sea en la República Mexicana o en el extranjero. Atendiendo siempre a los planes y programas de superación establecidos en cada centro de trabajo y previa autorización del Consejo Departamental correspondiente, este derecho incluye a los académicos que realizan este tipo de estudios en la UACH. Para gozar de este derecho se requerirá de la siguiente antigüedad:

a) De dos años para cursos de perfeccionamiento.

b) De tres años para estudios de postgrado.

En estos casos el trabajador deberá comprometerse a laborar en la Institución por un tiempo igual al que dure la capacitación.

- **Para las cláusulas colectivas, se solicita un aumento correspondiente a la inflación acumulada del 7.5% para el 2020 y de 8.9% para el 2021.**

<p>141. La Universidad colaborará con el Sindicato para la realización de actividades culturales con una aportación económica de \$133,400.00 (CIENTO TREINTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales: dicha cantidad será entregada a las 2 catorcenas de la firma del presente Contrato.</p>	<p>141. La Universidad colaborará con el Sindicato para la realización de actividades culturales con una aportación económica de \$114,000.00 (CIENTO CATORCE MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales: dicha cantidad será entregada a las 2 catorcenas de la firma del presente Contrato.</p>
<p>142. La Universidad proporcionará al Sindicato ayuda para material de impresión en una cantidad de \$223,000.00 (DOCIENTOS VEINTITRES MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales. Esta cantidad será entregada a las dos catorcenas después de la firma del presente contrato al Sindicato.</p>	<p>142. La Universidad proporcionará al Sindicato ayuda para material de impresión en una cantidad de \$190,000.00 (CIENTO NOVENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales. Esta cantidad será entregada a las dos catorcenas después de la firma del presente contrato al Sindicato.</p>
<p>143. La Universidad se compromete a dar facilidades para que los trabajadores académicos utilicen las instalaciones deportivas de la UACH, así como a otorgar \$63,000.00 (SESENTA Y TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para compra de</p>	<p>143. La Universidad se compromete a dar facilidades para que los trabajadores académicos utilicen las instalaciones deportivas de la UACH, así como a otorgar \$51,300.00 (CINCUENTA Y UN MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para compra de equipo deportivo. Dicha</p>

<p>equipo deportivo. Dicha cantidad será entregada a las 2 catorcenas después de la firma de este contrato.</p>	<p>cantidad será entregada a las 2 catorcenas después de la firma de este contrato.</p>
<p>144. La UACH se compromete a entregar anualmente al Sindicato para los festejos del día del maestro, la cantidad de \$950,000.00 (NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.). La cantidad señalada se entregará al Sindicato a más tardar el 15 de abril de cada año. Asimismo, se permitirá que los festejos correspondientes se realicen en el Campus Universitario.</p>	<p>144. La UACH se compromete a entregar anualmente al Sindicato para los festejos del día del maestro, la cantidad de \$620,000.00 (SEISCIENTOS VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.). La cantidad señalada se entregará al Sindicato a más tardar el 15 de abril de cada año. Asimismo, se permitirá que los festejos correspondientes se realicen en el Campus Universitario.</p>
<p>146. La UACH se compromete a entregar anualmente al Sindicato la cantidad de \$234,135.00 (DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO TREINTE Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) para festejos del día del niño. Dicha cantidad será entregada a más tardar el 15 de abril de cada año.</p>	<p>146. La UACH se compromete a entregar anualmente al Sindicato la cantidad de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para festejos del día del niño. Dicha cantidad será entregada a más tardar el 15 de abril de cada año.</p>
<p>147. La UACH se compromete a entregar anualmente al sindicato la cantidad de \$234,135.00 (DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO TREINTE Y CINCO</p>	<p>147. La UACH se compromete a entregar anualmente al sindicato la cantidad de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para conmemorar el día de</p>

<p>PESOS 00/100 M.N.), para conmemorar el día de la mujer. Dicha cantidad será entregada a más tardar el día 25 de febrero de cada año.</p>	<p>la mujer. Dicha cantidad será entregada a más tardar el día 25 de febrero de cada año.</p>
<p>148. La Universidad entregará a cada Delegación Sindical para su biblioteca delegacional un ejemplar de cada título que edite y tres más para el Comité Ejecutivo, adicionalmente la universidad aportará \$200,000.00 (DOCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N. pesos) anualmente para el fondo editorial del STAUACH. Dicha cantidad será entregada a las 2 catorcenas después de la firma de este contrato.</p>	<p>148. La Universidad entregará a cada Delegación Sindical para su biblioteca delegacional un ejemplar de cada título que edite y tres más para el Comité Ejecutivo.</p>
<p>154. Con motivo del día del agrónomo, la Universidad entregará anualmente al Sindicato la cantidad de \$6,000,000.00 (SEIS MILLONE DE PESOS 00/100 M.N.), los cuales se distribuirán entre los profesores sindicalizados, en los términos establecidos en el convenio anexo</p>	<p>154. Con motivo del día del agrónomo, la Universidad entregará anualmente al Sindicato la cantidad de \$5'000,000.00 (CINCO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), los cuales se distribuirán entre los profesores sindicalizados, en los términos establecidos en el convenio anexo.</p>
<p>• Modificación a la Cláusula 149, solicitando el permiso con goce</p>	<p>149. La Universidad se obliga a conceder permiso con goce de salario a doce trabajadores académicos integrantes del Comité Ejecutivo del STAUACH. En todos los</p>

de salario para el Pro-secretario de Jubilados y pensionados.

149. La Universidad se obliga a conceder permiso con goce de salario a **trece** trabajadores académicos integrantes del Comité Ejecutivo del STAUACH. En todos los casos el permiso será por el tiempo que dure el cargo sindical. En caso de que algún permiso no se cumpla de acuerdo al tiempo previsto, el Sindicato notificará a la Universidad los cambios en el momento que se registren. El Comité Ejecutivo podrá optar por adjudicarlos a quien considere conveniente.

casos el permiso será por el tiempo que dure el cargo sindical. En caso de que algún permiso no se cumpla de acuerdo al tiempo previsto, el Sindicato notificará a la Universidad los cambios en el momento que se registren. El Comité Ejecutivo podrá optar por adjudicarlos a quien considere conveniente.



MESA
2

ASUNTOS ACADÉMICOS
Y LABORALES

PONENCIA PARA XLI CONGRESO SINDICAL ORDINARIO

MESA 2: ASUNTOS ACADEMICOS Y LABORALES

b. Relaciones Laborales

Octubre 27, 28, 29 y 30 del 2022

**CAMBIO DE CATEGORIA MEDIO TIEMPO A TIEMPO COMPLETO
M.C. MARIO CARRASCO HOLGUIN**

I. INTRODUCCION

En esta ponencia quisiera compartir mi opinión con respecto al deterioro creciente de los valores morales, el humanismo, la solidaridad que se han presentado entre compañeros, donde ha quedado esa gran capacidad que como profesores de la universidad nos obliga a fortalecernos entre nosotros y formar en consecuencia estudiantes con valores, críticos y una formación académica integral solida capaces de transformar la realidad del sector agropecuario del país. Necesitamos vencer nuestro egoísmo e intereses personales, dando oportunidad al derecho ajeno aplicando la empatía natural que nos permita ver situaciones de injusticias ajenas. Es cierto a través de los años esta capacidad se ha visto amedrentada en la humanidad completa al anteponerse paradigmas modernos de nuestra sociedad que sobrevaloran lo material y minimizan el valor moral de las personas.

Nuestro gremio laboral **STAUACH** pugna por aplicar estos principios o ideales de justicia ante la contraparte que es la institucional; en esta última creo que existe una confusión debido a que temporalmente cuando ocupamos un cargo pasamos a formar parte institucional al terminar el cargo regresamos a ser maestros agremiados. Con todo respeto existen compañeros que nunca regresan en mentalidad, atribuyendo todos los problemas de atraso netamente a nuestro sindicato. Al contrario el **STAUACH** pretende consensar voluntades para encabezar causas justas, solidarias de sus agremiados buscando el equilibrio en las decisiones mixtas que se tomen en las negociaciones con la institución, como es el caso de las promociones laborales que son derechos humanitarios, como las solicitudes de cambios de categoría de medio tiempo a tiempo completo o de técnico académico a profesor investigador. Existe discriminación de estas plazas argumentando “que no nos interesa la universidad”, “que

no pertenecemos a la universidad” y que “defendemos únicamente intereses de grandes empresarios.”

Es muy importante mencionar que en la institución se ha buscado centralizar el poder para la toma de las decisiones en los directores y subdirectores de cada unidad académica, permitiendo la cancelación o minimización de las funciones propias de las áreas y programas académicos, esto ha provocado que la actividad académica pase a segundo plano con detrimento muy notorio en la formación de los estudiantes. Este detrimento es más fácil detectarlo para los profesores que impartimos materias los últimos años de la licenciatura, cuando nuestros estudiantes realizan exposiciones, trabajos, tareas, practicas o exámenes podemos observar las deficiencias en formación académica.

II. ACTIVIDAD ACADEMICA MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO

En el contrato colectivo de trabajo la actividad de docencia e investigación mínima indispensable para mantener la categoría de medio tiempo es de 20 horas semanales, resultado de la sumatoria de los cursos impartidos, grupos atendidos, horas de teoría y de practica semanal ante grupo; horas de diseño, programación y ejecución de proyectos de investigación, y adicionalmente tutorías. Además del tiempo dedicado al servicio y difusión de la cultura. La cuantificación es subjetiva y queda al criterio únicamente del subdirector académico en turno, para garantizar una evaluación más imparcial del profesor propongo que se conforme un grupo de trabajo integrado por el subdirector académico, el jefe del área académica y el jefe del programa académico que en conjunto evalúen la actividad académica del profesor y emitan el aval para que proceda el cambio de categoría.

La promoción a tiempo completo con una jornada laboral semanal de 40 horas permitirá al profesor desarrollarse laboralmente teniendo acceso a elaborar proyectos de servicio a los productores integrando profesores y estudiantes, facilitando la vinculación con empresarios. Además, se dispondrá de tiempo para realizar investigación tecnológica detectada necesaria y con interés económico para las empresas agropecuarias del país. Esto aumentara la atracción y preferencia para la contratación de nuestros egresados en un futuro al ofertarse en el mercado laboral. De la misma forma al acercarnos al empresario y su realidad permitirá recomendar a estudiantes nuestros para realizar su periodo de estancia profesional.

En entendimiento pleno con el personal vigente de tiempo completo a nivel del área académica se pueden elaborar iniciativas valiosas de necesidades actuales para la formación integral del estudiante con fortaleza emocional, con conocimientos y bases teóricas fuertes, con habilidades competitivas que deben tener nuestros egresados para elevar su valor en el mercado laboral. Indudablemente se requiere fomentar el dialogo constante entre todos los integrantes del área, socializar las inquietudes individuales y así construir una identidad solida como área académica inicialmente y de manera creciente en el programa académico.

III. CONFUSION EN LA CONCEPCION DE MATERIA OPTATIVA

En URUZA al implementarse el modelo educativo por competencias recomendado por ANUIES y diseñado por COMEAA las materias soporte del programa académico de sistemas pecuarios como: Sistemas silvoagropecuarios, Sistemas de producción de ovinos, Sistemas de producción de aves, Sistemas de producción de bovinos para carne, Sistemas de producción caprinos, Sistemas de producción porcinos, Sistemas de producción de bovinos lecheros, ciencia y tecnología de la leche y la carne pasaron de ser obligatorias a optativas (son 8 las anteriores de 14 en total optativas-obligatorias para el estudiante). Las materias que imparte un servidor son: sistemas de producción pecuaria (obligatoria), sistemas de producción de bovinos lecheros (optativa), estrategias de alimentación (optativa), Rentabilidad financiera de unidades de producción (optativa) y biología celular (optativa); todas son teórico-practicas. Actualmente en este primer semestre 2022-2023 imparto todas excepto biología celular la cual no acepte por la excesiva carga académica que no me permitiría cumplir con la asesoría y consultoría que realizo en las empresas lecheras de la comarca lagunera con el propósito de reunir el complemento de mis ingresos necesarios para subsistir.

IV. CARGA ACADEMICA ACTUAL

La actividad académica que he desarrollado hasta el momento es sobre la impartición de cursos teórico-prácticos, el horario enviado por el subdirector académico para la impartición de cursos durante este primer semestre académico del ciclo 2022-2023 es el siguiente;

HORARIO DE CLASES
CICLO ESCOLAR 2022/2023
PRIMER SEMESTRE
M.C. Mario Carrasco Holguín

MATERIA	GRUPO	AULA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
Sistemas de producción de bovinos lecheros	Optativa Sistemas pecuarios	Videoconferencia	8:30 9:30		12:00 13:30		9:00 10:30
Sistemas de Producción Pecuaria	5º Sistemas Agroalimentarios	8	9:30 10:30	11:30 13:00		12:00 14:00	
Rentabilidad financiera de unidades de producción	Optativa Sistemas pecuarios	Sala de computo		8:30 10:00 * 13:00 14:00		09:30 11:30	
Estrategias de Alimentación	Optativa Sistemas pecuarios	12		10:00 11:00		11:30 13:30 * 15:30 17:00	
Biología Celular	Optativa Sistemas pecuarios	12	12:30 14:00	16:30 17:30			11:30 13:00 Aula 5
Seminario Académico /Academia de profesores					10:30 12:00		

Las materias optativas indicadas son materias solicitada por los estudiantes de 6º y 7º de sistemas pecuarios y agroalimentarios, al aparecer en el horario debe contar con un mínimo de 5 estudiantes.

V. REQUISITOS NECESARIOS PARA SOLICITAR EL TIEMPO COMPLETO

En el contrato colectivo de trabajo vigente 2021-2023 título sexto: obligaciones y derechos de los trabajadores académicos, capítulo II: Derechos, Clausula 85 (página 23): “todo trabajador académico tendrá derecho a ser promovido cuando cumpla con los requisitos que se establezcan para tal efecto. En este caso la universidad se compromete a ajustar el salario del trabajador en un plazo no mayor a dos catorcenas”

El acuerdo UACH-STAUACH del 6 de febrero del 2018 donde se definieron los criterios para realizar el cambio a tiempo completo fueron:

- a. Que exista la materia de trabajo y sea justificada por las autoridades de la unidad académica. **(EN MI CASO EXISTE)**
- b. Que las autoridades de la unidad académica avalen que la actividad que desarrolla el profesor solicitante amerita un tiempo completo. **(EN MI CASO NO LA QUIEREN AVALAR)** según oficio 602.25-2/522 de fecha 21 de Septiembre del 2022 emitido

por el subdirector académico de URUZA, sin contestar mi petición, respondiendo con evasivas.

- c. Que la antigüedad laboral mínima del profesor sea de seis años **(EN MI CASO TENGO 10 AÑOS)**
- d. Realizar una proyección de las actividades académicas del profesor por tres años que indique que la materia de trabajo persiste, firmado por el titular de la unidad académica, subdirector académico y el profesor interesado. **(SE ELABORA Y CON UNA CERTEZA MUY ALTA CON BASE AL HISTORIAL DE 3 AÑOS DE CURSOS IMPARTIDOS)**
- e. El solicitante deberá cumplir con la compatibilidad de empleo, no más de 9 horas laborales en otro trabajo. **(SIN PROBLEMAS)**
- f. El solicitante no deberá tener demandas en contra de la UACH o el STAUACH. **(NINGUNA)**
- g. Las evaluaciones semestrales al docente por parte de los estudiantes que recibieron sus cursos realizada por la dirección general académica con resultados superiores al promedio de la UACH los últimos tres años. **(EN MI CASO SI SE LOGRO)**

Las evaluación teórica y pedagógica no la considero necesaria debido a que ya se tiene un examen de oposición aprobado como profesor-investigador que considera esta parte.

VI. CONCLUSIONES

- a. **Permitir la conformación del grupo de trabajo (subdirector académico, jefe del área y jefe de programa) para la evaluación de la actividad académica del profesor que emita el aval por escrito para el cambio de categoría.**
- b. **Revisar en conjunto el subdirector académico y profesores del programa académico de sistemas pecuarios el plan de estudios para reubicar materias obligatorias y optativas.**
- c. **Informar a STAUACH de excesos de carga académica, aun contando con el pago por sobrecarga debido a los derechos que se pierden por no contar con la categoría de tiempo completo.**
- d. **Presentar los requisitos que sean necesarios siempre y cuando se respete el examen de oposición ya ganado para el medio tiempo.**

LA PERVERSIDAD DE LA TRAMITOLOGÍA PATRONAL.

Domingo Olivera Díaz
Delegación Agronomía.

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Como agremiados, tenemos de contraparte inmediata a una administración que se ha empeñado en tratarnos con el desdén que amerita un peligroso enemigo al que es necesario neutralizar, paralizar, retrotraer, vencer sin convencer y, por si fuera poco, exhibir como un lastre para el desarrollo académico de la Universidad. Como sustento de la aseveración anterior basta recordar (aunque sea desgarrador para el noble espíritu de los académicos) que en la primera negociación nos trató de enfrentar con nuestros hijos intelectuales (por necesidad) culpándonos por anticipado de las consecuencias negativas de una huelga auspiciada por la actitud intransigente de la parte institucional. La historia muestra qué instancia es la inescrupulosa que, no duda en inducir la parálisis de la Universidad con tal de mantener los privilegios del uso faccioso del presupuesto Universitario. En las negociaciones subsecuentes, nuestros patrones aprovecharon a su favor y con astucia la situación generada por la emergencia sanitaria para salirse con sus pretensiones, lo cual se les facilitó por el compromiso solidario de los trabajadores académicos. Tuvimos todo para imponernos en nuestras demandas y cedimos ante un adversario que nos declaró enemigos de la academia, es una lección que debemos asimilar.

Un negociador por necesidad puede adoptar la actitud que han tomado nuestra contraparte y con esas autoridades tenemos que tratar. Lo que no se puede aceptar es que su comportamiento caiga en terrenos de la ilegalidad, esas actitudes las tenemos que combatir con todas las herramientas de lucha que tenemos. Los casos que pretendo exponer tratan sobre los trámites administrativos que al parecer están pensados para entorpecer y tratar de reducir al mínimo las prestaciones laborales de los académicos activos o sus deudos, me referiré particularmente al trato inhumano que han recibido muchos beneficiarios de los agremiados víctimas mortales de la covid-19 por no cubrir requisitos peripatéticos. Otros casos tienen que ver con los académicos en funciones que solicitan derechos laborales pactados y asentados en el

contrato colectivo de trabajo que son bloqueados por requisitos que rayan en lo perverso, tales como los impuestos para el ejercicio del año o semestre sabático o el permiso por superación académica.

EL GALIMATÍAS TRAMITOLÓGICO

Resulta por demás inhumano que después de haber perdido a un ser querido, un beneficiario de las prestaciones laborales del occiso se enfrente a un galimatías tramitológico arteramente concebido para no cumplir con lo pactado en la cláusula 92 del contrato colectivo de trabajo vigente. La falta de requisitos como la factura de gastos funerarios, la credencial del Instituto Nacional Electoral o el último talón de pago del occiso pueden detener *ad infinitum* el ejercicio de una prestación que debe ejecutarse en un plazo no mayor a 24 horas en carácter de adelanto o en su defecto, 10 días hábiles. Por si fuera poco, el procedimiento para acreditarse como beneficiario puede ser detenido por la simple aseveración del dependiente en cuestión afirmando que el solicitante no es el beneficiario y en consecuencia no le puede aportar más información a pesar de que legalmente sea un potencial beneficiario.

El caso de los sabáticos, semestre o año, en el Departamento de Preparatoria Agrícola, exigen requisitos como una constancia de antigüedad que emite la misma Universidad, lo cual es redundante. Otro requisito fuera de toda lógica es el aval del Área o Academia, que debería ser un trámite entre instancias no algo que se le exija al solicitante; en un caso extremo (que se han dado), el Área puede negar el aval sin mayor explicación y sin ninguna responsabilidad.

Los trámites para conseguir un permiso por superación con goce de sueldo son el ejemplo más acabado del obstáculo para la superación académica del profesorado. Exigen la constancia de aceptación de la institución en la que el solicitante pretende estudiar, sin embargo, algunos centros educativos exigen el permiso del centro de trabajo para otorgar la carta de aceptación, lo que genera una causa que se convierte en efecto de la que es imposible salir. También exigen un informe de las actividades académicas del solicitante, informe que las mismas autoridades del Departamento pueden obtener sin mediar la intervención del solicitante. El requisito que cae en la ilegalidad es que el Área debe adquirir una responsabilidad que está fuera de su ámbito

de competencia: asumir el compromiso de cubrir la materia de trabajo del solicitante. Este requisito deja vulnerable al trabajador académico y convierte el ejercicio de un derecho laboral en dependencia a la simpatía que el trabajador pueda gozar entre sus compañeros de Área. Esto es inadmisibles.

Lo más grave de la tramitología que traumatiza el ejercicio de los derechos laborales es que sujeta esos derechos a requisitos ilegales sin dejar un resquicio de amparo al trabajador. Por la tiranía asentada en la instrucción cito completo el punto de los requisitos: "Todo académico (Profesor o Técnico Académico) que no haya entregado su documentación completa y en los plazos marcados por la convocatoria emitida por la Subdirección Académica, no será considerado como candidato para ejercer dicho permiso."

LA PROPUESTA PARA ENFRENTAR LA TIRANÍA DE LA TRAMITOLOGÍA

El problema de corte legal que enfrentamos en la cláusula 92 es que el agremiado ya no existe y los sujetos de derecho son los beneficiarios que en la mayoría de los casos son ajenos al sindicato; la fría legislación nos dice que solo podemos defender los derechos laborales de los agremiados. Al parecer, no podemos incluir en un emplazamiento la violación generalizada de la cláusula 92, solo tenemos la opción de formar un cuerpo de acompañamiento legal y de asesoría a los deudos de sindicalizados fallecidos que reclame el cumplimiento pleno y expedito de los derechos de los deudos.

En cuanto al ejercicio de derechos laborales relativos a los sabáticos o permiso por superación académica con goce de sueldo tenemos la ventaja de que ningún cuerpo de requisitos unilaterales ha sido reconocido por el sindicato y mucho menos depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo cual no estamos obligados a darle validez jurídica, en consecuencia, un comunicado a las instancias laboralmente competentes donde se especifique el desconocimiento de los requisitos unilaterales impuestos para el ejercicio de derechos laborales, es mi propuesta. Adicionalmente, debemos proponer la forma concreta como el afiliado debe cumplir con los requisitos pactados en el contrato colectivo de trabajo.

Pago justo por el trabajo extraordinario (Sobrecargas).

Israel Badillo Martínez

Matemáticas

A lo largo de muchos años la planta docente de la Universidad Autónoma Chapingo ha ido disminuyendo considerablemente y durante la pandemia desgraciadamente el problema se incrementó de manera considerable trayendo con ello el aumento considerable de grupos sin profesor. Ante esta situación la falta de profesores se ha solucionado parcialmente ofreciendo cursos de sobrecarga académica. Considerando la velocidad a la que se emiten las convocatorias y el ingreso a cuentagotas de nuevos profesores este problema está lejos de solucionarse y se vislumbra a corto y mediano plazo que se agudizara.

Dada la problemática que tenemos, es importante rescatar que los profesores no estamos en contra de tomar grupos de sobrecarga, pero se tiene que regular dicha situación para solucionar la problemática en corto, mediano y largo plazo. No se puede considerar que en la universidad existen profesores de primera y segunda categoría. En los últimos semestres, la administración central con el afán de implementar la famosa 12-15 ha discriminado a los profesores de contrato por tiempo determinado negándoles el pago completo de los cursos que sobrecarga que decidieron tomar, si esto no fuera suficiente mencionaron que los profesores de contrato deberán tomar dos grupos de sobrecarga y solo se les pagara uno.

La remuneración de dichos cursos se tiene que discutir entre las autoridades centrales y el sindicato, no podemos seguir consintiendo que las autoridades le pongan precio a nuestro trabajo y que los ajustes los hagan de una manera poco entendible y que se nieguen a dar la información de una forma clara y concisa cayendo en el juego del gato y el ratón cada que se les solicita.

Por ello considero que para obtener una remuneración justa se tienen que considerar las siguientes propuestas

- 
1. El pago se tiene que hacer de manera diferida para evitar que el pago de impuestos sea desproporcional a salario percibido.
 2. No se hará distinción entre los profesores de contrato por tiempo indeterminado y los profesores que tienen contrato por tiempo determinado.
 3. No se hará distinción entre la categoría de los profesores.
 4. El pago será igualitario para todos los profesores sin importar el departamento.
 5. El pago será de 40000 pesos por curso y se deberá actualizar cada año.

XLI CONGRESO SINDICAL STAUACH

PROGRAMA DE JUBILACIÓN DIGNA Y SUCESIÓN ORDENADA DE PROFESORES

Jorge G. Ocampo Ledesma,
Octubre 2022.

Nuestra propuesta sindical de Jubilación y Sucesión de profesores se ha consolidado desde hace años. Sin embargo, no hemos tenido ni tenemos interlocutores con las autoridades de la UACH, capaces de comprender la importancia del asunto, de estudiarlo, abrir los debates al respecto y tomar decisiones. Sólo hemos encontrado reticencias y rechazos, con cualquier pretexto, lo cual nos confirma que no tienen idea de qué Universidad *dirigen*.

Nuestra posición está suficientemente armada, y evidencia sinceramente múltiples bondades, junto con dificultades de implementación. Requerimos sentar a las autoridades para acordar al respecto. Algunos aspectos destacan la importancia de resolver este punto.

De alrededor de 1, 200 académicos en la UACH, alrededor de la mitad (en 2014) tenían más de 30 años de servicio y más de 60 de edad. Es decir, más de 500 trabajadores académicos eran, en ese momento, jubilables.

Es cierto que los niveles de compromiso y productividad académica son variados en nuestro gremio. Dejar la decisión de jubilarse sólo a los trabajadores es manejar esta opción discrecionalmente, sin un plan o programa que conduzca el desarrollo de la Universidad y evite que áreas de docencia, investigación y otras se desplomen o cancelen, como está ocurriendo. Las jubilaciones se pueden organizar mediante un programa donde se establezcan condiciones atractivas e incluso estímulos.

Finalmente, lo que está en puerta es el reemplazo generacional de académicos. Ello significa la apertura a nuevas formas de ciencia, de tecnología no sólo educativa, sino también agrícola y agraria, que presenta dificultades entre los profesores de generaciones mayores, pese a sus grandes aportes y conocimientos. Debemos estar pensando en la ciencia y la tecnología educativa y agrícola para dentro de 40 años, un par de generaciones de C-T-I más adelante.

No tener un programa universitario de jubilación es un freno al desarrollo de la Universidad. Acordar al respecto mediante una Mesa de Diálogo abierta, académica, permitirá destrabar uno de los puntos estratégicos de proyección de la Universidad, donde el concurso del gobierno federal será necesario en aspectos menores.

XLI CONGRESO SINDICAL STAUACH

PROPUESTA DE NUEVAS CARRERAS

Jorge G. Ocampo Ledesma,
Octubre de 2022.

Introducción

Presentar iniciativas de construcción universitaria y sindical, como es el caso de las nuevas carreras, permite proyectar a la institución y al propio Sindicato, pues amplía sus presencias y refuerza sus identidades.

Durante alrededor de 10 años la Universidad parece inmobilizada. No ha habido ni hay iniciativas de desarrollo por parte de las instancias de dirección institucional. Pero si bien esta esta detención oficial, las propuestas que se manejan en las diferentes instancias universitarias evidencian una amplia fortaleza.

Como en muchas iniciativas, en esta situación se anudan varias condiciones. Una primera es la consideración de que una empresa que se detiene está destinada a morir. Y ante la profunda crisis mundial, nacional, agraria, educativa y laboral no es posible desplomarse o inmobilizarse.

Más cuando nuestra Universidad requiere proyectarse a nivel nacional y mundial, con vistas a incrementar sus actividades, ampliar su matrícula y su oferta educativa. La parálisis de las autoridades que padecemos desde hace casi 10 años, es posible superarla con iniciativas sindicales, desde nuestra organización, pese a las restricciones.

De ahí que en nuestro doble carácter de universitarios y sindicalizados, requerimos articular las iniciativas con la institución, sobre todo con la Dirección General Académica, para su formulación, y con el HCU para su aprobación.

De la misma forma se requiere convocar al gobierno federal, sobre todo a la SADER, pero también a SEMARNAT y sobre todo a la Secretaría de Hacienda para articular una propuesta. No es sólo que Chapingo lo requiera, es que la propia Nación demanda acciones universitarias amplias y comprometidas.

Las nuevas carreras. Su importancia

La oferta de nuevas carreras si bien es un pendiente de muchísimos años, una necesidad actual. Durante estos años, con presiones y tensiones frente a la descalificación de las autoridades o su rotunda negativa, cuando no su menjo electoral, diferentes núcleos académicos han elaborado y, en algunos casos, puesto en marcha iniciativas al respecto de manera exitosa. Pero varias han sido

disuadidas o impedidas por la reticencia oficial. Varias están como propuestas casi completas.

La oferta de nuevas carreras nos coloca en medio de una competencia que no hemos atendido, y que si continuamos por la senda de sólo repetir lo que se construyó hace décadas, desperdiciamos la oportunidad de la pertinencia social y de refrendar el compromiso agrarista y social nacional de la UACH.

Si algo aprendimos de los dos y medio años de pandemia es que está abierta la posibilidad de presentar nuevas iniciativas, desde la educación híbrida y a distancia, con programas formulados explícitamente para ello, que superen la improvisación que desarrollamos con mucho entusiasmo en este periodo.

Para ello se necesita la formación de profesores y el estímulo para que se elaboren las propuestas. Ello implica preparar a nuestra institución para un gran salto educativo y de proyección, que tomando como eje las nuevas ofertas de carreras, deberá incorporar varias otras consideraciones.

Una de ellas es tener en las autoridades interlocutores válidos, interesados primeramente en la Universidad, con visión de futuro, que permitan destrabar obstáculos y situaciones con propuestas positivas.

Las propuestas

El listado que se presenta enseguida no incluye todas las posibilidades, y debe apreciarse la necesidad de atender otras condicionantes para su elaboración y operación.

Las propuestas son iniciales. Requiere que los responsables de elaborar las propuestas se preparen con cursos y talleres de capacitación para cumplir esta tarea.

	CARRERA	RESPONSABLE
1	COMUNICACIÓN RURAL	CIESTAAM
2	TURISMO RURAL	JAVIER CASTAÑEDA
3	MEDICINA RURAL	
4	ENSEÑANZA DE INGLÉS EN EL MEDIO RURAL	CENTRO DE IDIOMAS
5	ENSEÑANZA DE EDUCACIÓN FÍSICA EN EL MEDIO RURAL	EDUCACIÓN FÍSICA
6	DERECHO AGRARIO, ECOLÓGICO E INDÍGENA	CARLOS DURAND
7	BIOLOGÍA	BIOLOGÍA
8	MANEJO INTEGRAL DEL AGUA	IRRIGACIÓN
9	INGENIERO MECATRÓNICO AGRÍCOLA	DIMA
10	ARTE Y CULTURA RURAL	DIFUSIÓN CULTURAL
11	DESARROLLO COMUNITARIO Y AMBIENTAL	

Algunas de ellas han sido trabajadas de inicio, como la de Turismo Rural. La de Derecho Agrario existe la propuesta casi completa desde hace más de 15 años. La del Agua es una tendencia señalada por profesores de Irrigación. Ingeniero en Mecatrónica Agrícola es una derivación necesaria de la tendencia de carreras del DIMA, trabajada de entrada por profesores de ese Departamento.

En algunas propuestas se señala a profesores, pues en su momento encabezaron la propuesta o fueron parte de un equipo al respecto. Las menciones a instancias universitarias se deben a que desde ahí se están elaborando o planteando las propuestas, o les corresponde por orientación profesional.

MESA 3

VIDA SINDICAL

El cuerpo no aguanta más.

Edmundo Arturo Pérez Godínez (activista jubilado)

Lo más preocupante es el envejecimiento y el deterioro de la salud de nuestra planta académica, basta hacer un recuento de nuestros profesores que se nos adelantaron entre 2019 a la fecha, Luis de la Barreda Solórzano Expresidente fundador de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en 2018 lo expresa claramente: “Son numerosos los académicos que, estrictamente por motivos de sobrevivencia continúan trabajando, a pesar de que su cuerpo cada vez padece más quebrantos y su mente va perdiendo la capacidad de antaño”.

Desde hace más de dos décadas la planta académica de la universidades e instituciones de enseñanza e investigación se conforma por un elevado porcentaje de profesores mayores de 65 años, quienes desearían jubilarse; sin embargo, ello no es posible por varios factores, pues las autoridades de las instituciones no ofrecen condiciones dignas para su retiro. Tal situación hace imprescindible generar una planta joven para la sustitución.

En nuestro caso existen propuestas de jubilación digna y de cambio ordenado de personal académico impulsadas por nuestro sindicato, durante los últimos 13 Congresos generales de nuestro sindicato es un tema recurrente.

¿Seguiremos el ritual? O retomamos la acción ordenada

1.- En primer lugar, considero necesario darle seguimiento a la propuesta que se les hizo a docentes de la UAM. En 2018 fuimos testigos de una oferta para la jubilación digna, un grupo de académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana aceptaron retirarse, por múltiples razones entre ellas la más importante era que esta acción permitiría la renovación de la planta académica.

Para que aceptaran su jubilación las autoridades de la UAM acordaron con un grupo de 50 profesores que se les daría una pensión vitalicia que les garantizará un retiro digno, pero, al final y bajo argumentos legales la UAM desconoció el acuerdo, dejando desprotegidos a los profesores. Las autoridades adujeron que no se pudo crear legalmente un fideicomiso que les permitiera cumplir ese acuerdo, el 5 de abril de 2021 se les anuncio que el acuerdo quedaba sin efecto y tendrían que aceptar otro en el que ya no se garantizaba la pensión vitalicia, 4 profesores ya murieron, 30 aceptaron y 16 no se rindieron. La UAM deberá efectuar las acciones necesarias para resolver la justa demanda de los profesores, y para que esto suceda será necesario contar con el apoyo de profesores activos, estudiantes y Sindicato con el fin de que la Junta Federal dicte una resolución favorable a estos profesores.

Ante este panorama es necesario impulsar un movimiento nacional donde se refrende **la solidaridad universitaria**, ya que los 16 profesores mencionados presentaron una demanda laboral asumiendo los gastos del litigio, ya que la ley no puede aplicarse retroactivamente y los derechos son irrenunciables, una primera tarea es investigar la situación actual de esta propuesta de jubilación digna, nuestro Asesor legal Arturo Alcalde Justiniani nos puede apoyar para conocer a fondo esta propuesta y los argumentos legales bajo los cuales la UAM desconoció el acuerdo.

2.- Retomar la propuesta que nuestro compañero Mario Vaca Parra hizo en el XLII CGO del STAUACH, Pago de mutualidad para profesores en proceso de jubilación, solo añadiría el argumento del largo proceso para la jubilación durante el cual ya no hay pago catorcenal.

3.- Retomando la experiencia de homologación salarial (Ver Ahuehuete No 3 Febrero 2022)

En los 40 años de vida de nuestro sindicato hemos aprendido como se pueden resolver demandas colectivas. Algunas veces negociamos con SHyCP-SARH-UACH, solos y sin plan de acción se convertía en un rito, pues en febrero al inicio de cada año ya está definido el presupuesto y el tope salarial para todas las universidades del país. Con Huelgas estalladas se nos ofrecían bonos económicos para el levantamiento de las huelgas, el primer bono fue de \$ 3,000.00, se fue incrementando en cada revisión hasta llegar a \$12,000.00 pesos, se entregaba por única vez sin impactar al salario real y en muchas ocasiones la propia universidad tenía que asumir el pago del propio presupuesto, así se la gastan SHyCP y la secretaria de Agricultura en turno. Decidimos impulsar un plan de acción que se articulará con el descontento popular y sobre todo presionar a quienes distribuyen el presupuesto a la SHyCP.

Sin participación y sin lucha, seguiremos siendo espectadores, ahora nuestros estudiantes nos enseñaron que sin lucha no hay victoria.

CONGRESO SINDICAL ORDINARIO 2022 STAUACH

Ponencia para las Relaciones Exteriores

Mesa 3 del Congreso

octubre 3 2022

Prof. Mauricio Macossay Vallado

Ante la profunda y persistente crisis mundial, latinoamericana, nacional, educativa, universitaria y de Chapingo, en el momento que atravesamos en la Universidad y en el sindicato, desde los retos y necesidades de hoy y los próximos años y de un análisis de lo que han sido las relaciones exteriores de nuestro sindicato, con las posibilidades actuales de acción y lucha, para la mejor y más efectiva defensa de nuestros derechos profesionales, laborales y sindicales como académicas y académicos de Chapingo, se proponen las ideas siguientes:

La principal tarea de relaciones exteriores sindicales, del Secretario de Relaciones Exterior y del Secretario General (y eventualmente otros secretarios, según las tareas precisas que se hagan), con la participación de sindicalistas en la comisión respectiva, **debe ser informativa y coordinando debates y acciones**, con organismos similares para las demandas y los fines comunes, **que permitan mejorar la claridad y las acciones de reivindicación y promoción de los derechos** profesionales, laborales y sindicales de las y los académicos sindicalizados de Chapingo.

Debe existir y funcionar una Comisión de Relaciones Exteriores que opere permanentemente, no solo en periodos de congreso y de revisiones, para estar alimentando la información amplia, suficiente y precisa de todos los asuntos relevantes que nos afecten. La Secretaría de Relaciones Exteriores y la Secretaria General deben insistir en el funcionamiento de la comisión y que se reúna y coordine sistemáticamente.

Hay que afinar el qué y el cómo hacerlo, con prioridades y programas de acciones anuales, para centrarnos en lo importante y en lo urgente a la vez, en **6 planos** simultáneos:

1. hacia nuestro propio sindicato, para que fluya la información sistemática que alimente debates informados, que ayuden a fijar las mejores posiciones y acciones colectivas sindicales.

2. colaborar activamente para gestionar nuestras demandas con instancias del gobierno federal y legislativas, que nos permitan mejorar nuestros niveles de información sobre la universidad y nuestras posibilidades inmediatas y mediatas, de obtener mejores condiciones laborales y profesionales.

3. al interior de Chapingo con: a - el STUACH y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales y b - con organizaciones legítimas estudiantiles, para los fines comunes universitarios; en especial en torno a la vida cotidiana y las condiciones de trabajo docente y de las demás funciones universitarias que realizamos.

4. con los sindicatos y organizaciones educativas agropecuarias y rurales en la sede central y en las sedes regionales, para coordinar acciones, movilizaciones y gestionar nuestras demandas comunes ante instancias del gobierno federal y legislativas y obtener mejores condiciones laborales y profesionales.

5. con organizaciones similares y afines del sindicalismo universitario nacional, en especial con las CNSUESIC y las demás de la educación superior y la educación (como la CNTE), para coordinar acciones, movilizaciones y gestiones por nuestras demandas comunes ante instancias del gobierno federal y legislativas, que mejoren nuestras condiciones laborales y profesionales. En especial ver las condiciones para el surgimiento de un sindicato nacional universitario y participar la mejora de las condiciones generales para la educación superior.

6. con organizaciones similares y afines como la Nueva Central de Trabajadores y esfuerzos unitarios amplios nacionales, latinoamericanos e internacionales, en defensa de nuestros derechos laborales, sindicales y profesionales, en especial la recuperación salarial y las jubilaciones dignas.

XLI CONGRESO SINDICAL STAUACH

REFLEXIÓN SINDICAL DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 40 años de Stauach, hacia otros 40 años

Jorge G. Ocampo Ledesma,
Octubre 2022.

Introducción

Generalmente en los Congresos Sindicales nos centramos en debatir aspectos inmediatos, la más de las veces muy importantes, donde se cuelan aspectos intrascendentes y sin mayor impacto sindical, institucional o laboral. A veces hasta nos repetimos en problemas, soluciones y tareas.

Si bien es necesario revisar el cúmulo de tareas y acuerdos que hemos establecido durante nuestros más de 40 años de existencia, es importante recuperar las propuestas estratégicas, las de largo plazo, las que deberán guiar al Sindicato las siguientes décadas.

Por ello presento esta ponencia, con los apartados de propuestas y acciones. Buena parte de estas consideraciones surgieron del conocimiento de las acciones que desarrollan otras organizaciones, como la cooperativa campesina indígena Tosepan Titataniske, de la Sierra Norte de Puebla, con las que hay que reforzar nuestras relaciones y visitar con intercambios.

Propuestas

Las épocas de cambio incluyen profundas crisis, con sus cargas de incertidumbre. Pero son vitales pues requieren grandes dosis de optimismo y de apreciar futuros escenarios, y prepararse para incorporarse a ellos y destacarse como actores significativos, con el asumir posiciones y tomar decisiones. De ahí lo valioso de las crisis.

Por ello es imprescindible **poseer una propuesta estratégica de largo plazo, que trascienda las representaciones parciales y brinde horizontes de acción y mecanismos de evaluación de resultados.** Lo interesante de esta actuación es que, si bien es valiosa en términos individuales, cobra una profunda relevancia cuando se asume mediante colectivos con una identidad -como es el caso de nosotros, trabajadores académicos universitarios-, e integrados a una organización genuina y legítima, dentro de una institución que, pese los requeiebros que ya duran casi diez años, se recupera y levanta una y otra vez.

Iniciamos la tercera generación sindical, de los fundadores a los consolidadores y ahora en una nueva generación que se incorpora y muestra sus decisiones, con sus habilidades propias y sus inquietudes y propuestas. Ello implica **la necesidad de una**

nueva proyección, donde se mantengan y amplíen los valores y tradiciones sindicales de democracia, fraternidad, rendición de cuentas y compromiso. Empieza a delinearse un nuevo sindicato, con nuevas condiciones laborales y nuevas orientaciones científicas y técnicas. Y debemos aprestarnos para asumir las nuevas actividades y desarrollar las nuevas orientaciones.

Para ello necesitamos conocer con más detalle a nuestros agremiados, por lo que requerimos de **un censo sindical para precisar las condiciones laborales, académicas, de formación profesional, de vida familiar, etc. de los agremiados.**

Una tarea pendiente es la adquisición de propiedades sindicales, donde se incluyen nuestras oficinas y lugares de recreación, hasta tiempos compartidos en lugares de vacaciones. Por ello, de manera gradual debemos adquirir primero un **terreno para, posteriormente, construir el local sindical.** Esto deberá replicarse para las Regionales. Ello debe **ampliar los espacios de convivencia sindical**, atendiendo a las edades y requerimientos de nuestros agremiados.

Por otra parte, es importante emprender la **formación de empresas sindicales para producción de alimentos, de servicios y otros**, donde además de las relaciones, se incluyan actividades que permitan ingresos a los participantes, así como la adquisición de artículos y servicios a precios preferentes para los socios de la organización.

Una actividad que es posible desarrollar, aprovechando los programas de apoyo gubernamentales, es **generar nuestros proyectos de vivienda**, con diferentes mecanismos. Adicionalmente debemos impulsar la **formación de Tiendas Sindicales:** abasto de alimentos, de materiales de construcción, de equipos como calentadores solares, de energía eléctrica, de cómputo, de vehículos, etc. Esa propuesta es autofinanciable y lo hemos demostrado muchas veces.

Establecer la costumbre de repartirnos una **canasta sindical periódica**, con alimentos, vestidos (chamarras, pants deportivos, sombrillas, impermeables, zapatos...), útiles escolares, etc. tanto para el agremiado como para su familia directa.

Una tarea que mantenemos todo el tiempo es alrededor de actividades de capacitación, por que debemos crear los programas respectivos dentro de la **Escuela de Capacitación Académica y Sindical**, donde deberán acordarse la definición de procedimiento y agenda de trabajo, sea de manera directa sindical, con otras organizaciones sindicales y sociales, sea con nuestra Universidad o con otras instituciones nacionales o internacionales.

Una tarea estratégica para los académicos, para el Sindicato y para la institución es **impulsar nuevas carreras y posgrados universitarios.** Para cada uno de nosotros significa ampliar nuestro curriculum académico, como Sindicato significa consolidar nuestra materia de trabajo y para la UACH ampliar su oferta educativa y prepararse para crecer.

Una tarea que hemos incorporado desde hace ya un buen tiempo es la **atención a los jubilados**, que sin duda podrán impulsar algunas de estas tareas y mantenerse vinculados a su organización.

Una tarea más que no debe pasarse por alto es la **atención a nuestras condiciones familiares**, y los requerimientos que presentan, como guardería, kínder, empresas familiares, centros de convivencia, retiros, etc.

Acciones

Organizar un Taller Sindical de Planeación Estratégica, a 40 años de su formación.

Preparar un programa de visitas a organizaciones cooperativas y similares, que nos refuercen la fundamentación de estas propuestas y brinden la certeza de que es posible construirlas. Para ello basta conocer sus ejemplos.

Otra acción es elaborar y aplicar el Censo entre los miembros de la organización, incluidos los jubilados por supuesto.

Dependerá de los resultados del Censo, el impulso a las diversas propuestas, lo que requerirá un Proyecto de Trabajo para cada una.