

**PO  
NEN  
CIAS**

**XLII**  
CONGRESO  
SINDICAL  
ORDINARIO  
SEPTIEMBRE 2024





## ÍNDICE

- DÍAS DE PERMISO POR DEFUNCIÓN DE UN FAMILIAR----- 3
- PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO, “SOBRECARGA ACADÉMICA” ----- 4
- MODIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 100 Y 101 DE CCT ----- 9
- PROPUESTA DE ANÁLISIS Y MODIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS -----17  
42 Y 53 DEL CCT
- EL ARTÍCULO 11 DEL CCT: UNA GUILLOTINA AL SERVICIO ----- 22  
DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO
- ESTABLECIMIENTO DE UN MECANISMO INSTITUCIONAL PARA EL ----- 33  
CAMBIO DE CATEGORÍA DE TÉCNICO ACADÉMICO A PROFESOR INVESTIGADOR
- DERECHO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UACH A RECIBIR ----- 34  
RECURSOS PARA ACTIVIDADES PREVIAS DE ORGANIZACIÓN DE VIAJES DE  
ESTUDIO Y TRABAJOS DE CAMPO.
- PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA CLÁUSULA 104 ----- 38
- EL DERECHO NO ES RESPONSABLE ----- 40
- COMISIÓN AMPLIA DE RELACIONES EXTERIORES. CONSIDERACIONES SOBRE ----- 44  
INTEGRACIÓN DEL STAUACH A LA NCT



## **DÍAS DE PERMISO POR DEFUNCIÓN DE UN FAMILIAR**

### **Mesa 1**

**Eduardo Santiago Elena y Ro Linx Granados Victorino**

#### **Delegación de Biología**

Actualmente no se cuenta con un respaldo contractual para poder faltar a las labores con goce de sueldo en caso de fallecimiento de un familiar. Sin embargo, en el caso de la Preparatoria Agrícola, por costumbre, las incidencias cuentan con la opción de permiso por 3 días con goce de sueldo en el caso de fallecimiento de un familiar directo.

Así mismo, los trabajadores administrativos cuentan con 3 días de permiso en caso de muerte de un familiar directo y de 1 día para familiares indirectos.

Dado estos antecedentes se propone incluir este permiso en el CCT dentro de la cláusula 75 la cual habla de los permisos para faltar a sus labores. Por lo que se propone la siguiente adición:

*75. Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencia o permiso para faltar a sus labores, en los siguientes términos:*

*I. ....*

*II. ....*

*III.....*

#### **IV. Permiso por luto.**

- a) Se otorgará permiso con goce de sueldo de 9 días hábiles a los trabajadores académicos por muerte de un familiar directo como padres, hijos, hermanos, conyugue o concubina**
- b) Se otorgará permiso con goce de sueldo de 3 días a los trabajadores académicos por muerte de familiares en segundo grado como tíos, sobrinos, abuelos o suegros.**



## **PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO, “SOBRECARGA ACADÉMICA”**

**PONENTE. M.C. LAURA MARTIN MÁRQUEZ ROA**

### **MESA 1. Revisión Contractual y Emplazamiento a Huelga.**

Es un hecho reiterativo la negativa al pago de horas extraordinarias, denominado como “Pago de sobrecarga”, a aquellos profesores que exceden el número de horas y grupos establecidos por la Administración y que se ha abordado con anterioridad en este Congreso Sindical, de acuerdo con el resumen de Ponencias presentadas en el XLI Congreso Sindical Ordinario celebrado del 27 al 30 de octubre de 2022. En este sentido, el Departamento de Ingeniería Agroindustrial presenta esta misma situación. Donde profesores con este problema han solicitado solución al pago de las horas que se laboran frente a grupo como sobrecarga de manera particular con las autoridades departamentales y en el H. Consejo Departamental. Ante la falta de solución, se ha llegado a la conclusión de no impartir materias por arriba de las horas de trabajo establecidas.

Lo anterior, ha generado que algunos grupos no tengan profesores para cubrir materias Obligatorias, Optativas, y de Servicio. Además, esta situación se ha resuelto asignando hasta seis grupos a profesores de nuevo ingreso, que se encuentran contratados por tiempo determinado, incluso si no forman parte de su Contrato Laboral. En este caso, el profesor ha cubierto alrededor de 34 horas frente a grupo a la semana, lo que los lleva a cubrir jornadas laborales de hasta 12 horas diarias de trabajo para alcanzar a desarrollar el contenido completo de los programas de asignatura. Esto, además de la afectación a nivel personal también tiene una repercusión en la materia de trabajo porque se carga en más del doble las horas frente a grupo, lo que sería suficiente para justificar la emisión de una convocatoria adicional.

Ante esta situación, considerando que varias administraciones universitarias no hacen pago en tiempo y forma, y ha habido una serie de decisiones que afectan y, en algunos casos, han querido afectar a todos los académicos de esta Universidad.



Un ejemplo es el oficio 602.24 de fecha 30 de noviembre de 2023, donde señala como asunto: "Respecto a pago por sobrecarga Académica del 1er. semestre ciclo escolar 2023-2024" firmado por el subdirector de Apoyo Académico Dr. José Francisco Marín Camacho. En el contenido de dicho oficio lo más relevante, que no tiene ningún fundamento legal, laboral, ni reglamentario, ya no se diga en observancia a la Ley Federal del Trabajo (adelante se especifican). Estas anomalías inician por el hecho de que se soliciten las actas de todos los cursos del semestre, ya concluido, y en particular de los cursos que se deben pagar como sobrecarga Académica, después de pasar por el registro de las calificaciones y hasta entonces, iniciar el trámite del pago en la Subdirección de Apoyo Académico; este trámite se lleva al menos 2 meses y en ocasiones hasta 3 o más con lo cual están violando nuestros derechos como trabajadores académicos e incluso como personas. Por esto se señala que no hacen el pago en tiempo y forma. A continuación, se fundamenta lo antes señalado con base en legislación aplicable:

**Primero:** Si bien es cierto que en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), signado entre la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo (STAUACh), no existe cláusula específica sobre este asunto, por usos y costumbres el pago se hacía antes que terminara el semestre, o inmediatamente al término de éste, en el cual es estaban impartiendo las Materias que los profesores impartían como sobrecarga, también llenando todos los requisitos que Dirección Académica pedía, y que la Subdirección Académica avalaba para que se hiciera el pago.

**En el mencionado CCT que firmaron la UACH y el STAUACh hay varias cláusulas que refieren a este rubro:**

## **TÍTULO QUINTO**

### **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Capítulo 1 del Salario**

**Cláusulas: 58, y 65**

#### **Capítulo 2 Jornadas de Trabajo**



**Cláusula 69. Cuando en función de los planes y programas académicos deban aumentarse las horas de trabajo, éstas se considerarán como tiempo extraordinario y se pagarán conforme a la ley federal del trabajo**

**Para que un trabajador académico labore tiempo extraordinario, se requerirá siempre la autorización y justificación del Jefe de Departamento por escrito y el consentimiento del trabajador.**

Aunado a lo anterior **El Estatuto de la Universidad Autónoma Chapingo** establece en el TÍTULO SEXTO.

DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

En sus artículos:

Artículo 142°.- Las condiciones generales de trabajo entre la universidad Autónoma Chapingo y sus trabajadores por el o los Estatutos que formulen bilateralmente las partes, deben ser aprobados por el Consejo Universitario en ambos casos para su vigencia plena. Podrá ser revisado o revisados cada 2 años en lo general y cada año en lo que se refiere al monto de los salarios.

Artículo 143°.- Las condiciones generales de trabajo en la Universidad Autónoma Chapingo, no podrán ser inferiores a las que establecen las leyes laborales.

Así mismo la **Ley Federal del Trabajo** establece lo siguiente:

## **CAPÍTULO II**

### **Jornada de Trabajo**

**Artículo 65 y,**

**Artículo 67.-** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán en un ciento por ciento más del salario más que corresponda a las horas de la jornada.

## **CAPÍTULO V**



## Salario

Los artículos que refiere este punto son:

### **Artículos 82, 83, 85 y el más importante**

**Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.**

Finalmente;

**La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos** señala en él,

Artículo 123.

Fracción IX. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos con esta clase de trabajos.

Como se puede observar de lo anterior los profesores nos vemos afectados en nuestros Derechos Laborales y en nuestros derechos como personas. Además, a pesar de que en múltiples ocasiones se señalado esta problemática, ninguna autoridad ha tomado cartas en el asunto para que se paguen como debe ser y por lo tanto se cuente con Profesores suficientes para cubrir las materias de los Programas Académicos, sin pasar por arriba de los derechos laborales y humanos.

Con base en lo anterior se consideran las siguientes propuestas:

1. El pago de sobrecarga debe realizarse durante el semestre, una vez que se efectúa el trabajo docente.
2. En caso de que el pago se realice después del término del semestre, el pago se tiene que hacer diferido para evitar que el pago de impuestos sea desproporcional al salario percibido.



3. El pago de sobrecarga, como tiempo extraordinario laborado, debe realizarse sin distinción tanto a personal por tiempo determinado como indeterminado.
4. El pago deberá calcularse de manera tal que no sea menor a los establecido dentro de la normatividad aplicable.





## MODIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 100 Y 101 DEL CCT



División de Ciencias  
Económico Administrativas

M.C. Hernán Efraín Pérez Camargo  
Delegación DICEA  
Mesa: Revisión contractual y emplazamiento a huelga  
Punto G: Derechos colectivos y otros

### PRESENTACIÓN

La presente ponencia se refiere a las cláusulas 100 y 101 del Contrato Colectivo de Trabajo, contemplada en el CAPÍTULO II **DERECHOS**, del TÍTULO SEXTO **OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**, cláusulas que son necesario modificar, dado que, con la redacción actual, presentan una grave limitación en el derecho de los académicos de la UACH.

Procede indicarse con respecto a esta Cláusula, que ya anteriormente la Delegación de la DICEA hizo la solicitud de su modificación, sin embargo, por razones que desconozco, no han prosperado, específicamente la cláusula 100.

Por lo que ahora se vuelve a presentar pero incluyendo un comparativo de la cláusula 100, con 8 CCT de otras instituciones de educación superior, incluyendo las del sector Sader, además se considera modificar la cláusula 101.

### 1. PROBLEMÁTICA DE LA CLÁUSULA 100

La cláusula 100 se refiere al derecho que tenemos los académicos de la UACH, de una compensación por los años de servicio trabajados en la UACH, dándose la misma al cumplir cinco años de servicio y concluye injustamente en el año 25.

El problema es que en los contratos colectivos que se comparan, **esta compensación se da hasta que el académico se jubila o hasta que se termina la relación contractual**, por lo que hay una evidente discriminación para los académicos de la UACH que han dado sus servicios a Chapingo en más de 25 años.

Esta discriminación, aparte de violar los derechos humanos de los académicos de la UACH por no cubrir sus percepciones con justicia laboral, también es una flagrante violación de diferenciación, pues tanto los trabajadores administrativos como los académicos, somos trabajadores de la Universidad, y una prestación general como son los años de servicio, se compensan de manera desigual.

### 2. CLÁUSULA 100 DEL CCT DE LOS ACADÉMICOS CON LA UACH

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

I.-Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 10% sobre el salario del



trabajador.

**II.-A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año hasta el 20°, a partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.**

La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato.”

A continuación se hace un comparativo con otros CCT.

### **3. COMPARACIÓN DE LA CLÁUSULA 100 DEL CCT STAUACH CON LA CLÁUSULA 54.17 DEL CCT DEL STUACH, AMBOS DE LA UACH**

#### **CCT STAUACH**

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

I.-Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 10% sobre el salario del trabajador.

II.-A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año hasta el 20°, **a partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.**

La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato.”

#### **CCT DEL STUACH**

##### **CLÁUSULA 54.17.- COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

“Cubrir a sus trabajadores una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplidos de la siguiente manera:

- El pago de esta prima tendrá efecto a partir del quinto año cumplido de servicio activo del trabajador en la institución.
- La prima se cubrirá de la siguiente forma 2.0% por cada año de servicio tanto el año veinte **y del 2.20% del veintiún años en Adelante manteniéndose este mismo factor hasta la jubilación**
- El factor porcentual de cada periodo, deberá calcularse sobre el monto que represente el salario tabulado mensual del trabajador en el puesto que desempeñe.

El pago correspondiente se hará a partir de la fecha en que el trabajador cumpla la antigüedad correspondiente.”

**Claramente se observa que existe una discriminación para los académicos, ya que a éstos dicha compensación solo se da hasta los 25 años de servicio, y a los administrativos se otorga hasta su jubilación, que puede llegar a ser hasta los 50 años de servicio.**

**Por lo tanto, se viola el derecho humano de un trato equitativo por parte de la institución.**

**Lo anterior implica que por ley debe haber, al menos, el mismo trato. pero el agravio durante muchos años requiere una recuperación, por lo que a partir de los 25 años el porcentaje debe ser de 3% para los que hemos sido perjudicados con ese trato desigual.**

### **4. COMPARACIÓN DEL CCT DEL STAUACH CON LOS CCT DEL COLEGIO DE POSGRADUADOS (cláusula 74), Y LA UNIVERSIDAD AUTONOMA AGRARIA ANTONIO NARRO (cláusula 86)**

#### **CCT STAUACH**

**Cláusula 100.** “La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores académicos con una compensación por años

#### **CCT SINCOP**

**CLAUSULA 74. COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD.**

El Colegio pagará a los

#### **CCT SUTAUAAAN**

**CLÁUSULA 86. PRIMA PROGRESIVA DE ANTIGÜEDAD**



de servicio prestados a la UACH, en la siguiente forma:  
I.-Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 10% sobre el salario del trabajador.

II.-A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año hasta el 20°, **a partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.**

La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato.”

trabajadores académicos la prima de antigüedad de la siguiente manera:

1. 10% sobre el salario base, a los 5 años de servicio.
2. 2% adicional por año y hasta cumplir los veinte años.

**Y el 2.5% del vigésimo primer año en adelante. Esta prestación no está sujeta a gravámenes, manteniéndose este último porcentaje hasta la jubilación del trabajador.**

“La Universidad otorgará a los trabajadores académicos una prima por antigüedad a partir del cumplimiento del quinto año de servicio activo, con base en el salario tabulado y **de conformidad con la tabla de prima progresiva** de antigüedad que se anexa y forma parte de este contrato.”

**Como se observa en el CP la compensación es de 2.5% por año a partir del 21avo hasta que se jubile el académico. En la UAAAN con la Tabla de Prima Progresiva de Antigüedad que se anexa, la compensación es de 2.5 a partir del 20avo año hasta el 35. (El CCT no indica los casos después de 35 años).**

## **5. TABLA DE PRIMA PROGRESIVA POR ANTIGÜEDAD (SITUAAAN)**

(cláusula 86)

### **AÑOS DE SERVICIO POR CIENTO**

5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13	26
14	28
15	30
16	32
17	34
18	36
19	38
20	40
21	42.5
22	45
23	47.5
24	50
25	52.5
26	55
27	57.5



28	60
29	62.5
30	65
31	67.5
32	70
33	72.5
34	75
35	77.5

## 6. COMPARACIÓN DEL CCT DEL STAUACH CON LOS CCT DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (cláusula 46) Y LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (cláusula 155)

CCT STAUACH	CCT STUNAM	CCT SITUAM
<p><b>Cláusula 100.</b> “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 <b>partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.</b></p> <p>La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato</p>	<p><b>CLAUSULA No. 46. PAGO DE LA COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD.</b></p> <p>El salario de los trabajadores académicos se incrementará con una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera:</p> <p>Entre el primer año y el vigésimo año un 2%, en el entendido que entre el primer y cuarto año de servicio éste se acumulará y se comenzará a pagar al cumplir el quinto año de antigüedad. <b>A partir del año vigésimo primero en adelante, por cada año cumplido se pagará el 2.5%</b></p> <p>Si se suspende la relación del trabajo entre la UNAM y el trabajador académico, será motivo de que se descuenta, del cómputo de antigüedad, el tiempo no trabajado, pero en ningún caso podrá ser causa de que se le desconozca algún periodo de trabajo, para efecto del pago de esta prestación. El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente. En caso de incumplimiento, el derecho a reclamar esta prestación prescribirá en dos años.</p> <p>En caso de que la UNAM no cumpla con el pago automático de esta prestación, reintegrará el adeudo correspondiente conforme al término de prescripción previsto en el párrafo anterior</p>	<p><b>Cláusula 155.</b> La universidad se obliga a incrementar el salario con una compensación por antigüedad de la siguiente forma:</p> <p>A partir del quinto año cumplido de prestación de servicios a la universidad una cuota del 10% sobre el salario del trabajador, incrementándose en 2% cada año hasta el vigésimo año de servicios cumplidos. <b>A partir del vigésimo años de servicios cumplidos el incremento anual será de 2.5%</b></p>

En los dos CCT, tanto el de la UNAM como el de la UAM, indican que después de los 21 y de los 20 años respectivamente, se otorgará una compensación de 2.5%, y no ponen ningún límite de tiempo de relación laboral, por lo que se entiende que esta compensación, se otorga hasta que termine dicha relación, que puede ser hasta 50 o más años de servicio. Lo cual comprueba que los académicos de la UACH, estamos en evidente desventaja.

## 7. COMPARACIÓN DEL CCT DEL STAUACH CON EL CCT DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO (cláusula 42).



### CCT STAUACH

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

I.-Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 10% sobre el salario del trabajador.

II.-A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año, hasta el 20° a partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.

La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato.”

### CCT SIPAUAMEX

**Prima por antigüedad.**

**Cláusula 42.** “La Universidad Autónoma del Estado de México otorgará a los integrantes del personal académico, una prima por antigüedad por cada año de servicio cumplido a partir del quinto año, en una proporción de 2.0% de su salario tabulado, que se incrementará en el mismo porcentaje por cada año de servicio cumplido hasta el vigésimo año, **del vigésimo primero en adelante, 2.5% de su salario tabulado.** Los anteriores porcentajes, le serán pagados al integrante del personal académico beneficiado, quincenalmente y en un término no mayor a la siguiente quincena a aquella que cumpla un año más de servicio.”

**Se observa en el CCT de la UAEM, lo mismo que en los CCT de la UNAM y de la UAM, es decir, a partir del 21avo año en adelante sin poner límite de años de servicio. Por lo tanto, queda claro que en los CCT de otras IES, la compensación se da hasta que termine la relación laboral, y en la UACH es sólo hasta los 25 años de servicio, por lo que a los académicos que más años de su vida profesional le han dado a la UACH, ésta no trata a sus académicos con la dignidad que son tratados en otras IES. Por lo que urge que esta cláusula se modifique, otorgando, para compensar el agravio cometido hasta ahora, a los profesores que ya dieron su esfuerzo, dedicación y trabajo a Chapingo, con un incremento de 3% a partir del 25avo año de servicio laboral.**

## 8. COMPARACIÓN DEL CCT DEL STAUACH CON LOS CCT DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (cláusula 119) Y DEL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE (cláusula 36)

### CCT STAUACH

**Cláusula 100.** “La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores académicos con una compensación por años de servicio prestados a la UACH, en la siguiente forma:  
I.-Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 10% sobre el salario del trabajador.  
II.-A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año, hasta el 20° a partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con

### CCT SPAUAN

**CLÁUSULA 119. Prima de antigüedad**  
“El personal académico universitario gozará de una compensación del 2.1% (dos punto uno por ciento) del sueldo tabular por cada año de servicio, sin gravamen fiscal. Los trabajadores académicos contratados a partir de enero de 2020, tendrán derecho a una prima de antigüedad, misma que será cubierta conforme lo establezca el convenio de apoyo

### CCT SIPCOLEF

**Cláusula 36.** “Prima de antigüedad..”El Colegio cubrirá quincenalmente al personal académico una prima de antigüedad, equivalente al 2% del salario nominal acumulable por cada año de servicio, hasta el vigésimo año, pagadero a partir del quinto año, y a **2.5% del salario nominal del vigésimo primero al vigésimo quinto años, manteniéndose este último factor porcentual, acumulado**



**2.5% adicional por cada año de servicio.**

La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato

financiero UAN-SEP- Gobierno del estado de Nayarit.

**Esta compensación se incorporará automáticamente a los pagos quincenales conforme a la siguiente tabla**

hasta la jubilación del trabajador.”

En el CCT de los académicos de la Universidad Autónoma de Nayarit (a pesar de la limitación financiera de la misma), ésta otorga la cláusula de antigüedad hasta el año 35 de servicio, y no indica que pasa después de ese año. En el caso del CCT de los investigadores y académicos del Colegio de la Frontera Norte, indica que esta compensación se otorga hasta la jubilación. Lo anterior comprueba nuevamente, que los académicos de la UACH que han trabajado en la misma por más de 25 años, han sido castigados económicamente, por lo que por dignidad universitaria, procede compensar esa pérdida económica.

## 9. TABLA DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT

Esta compensación se incorporará automáticamente a los pagos quincenales conforme a la siguiente tabla:

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	8.4	5	10.5	6	12.6
7	14.7	8	16.8	9	18.9
10	21	11	23.1	12	25.2
13	27.3	14	29.4	15	31.5
16	33.6	17	35.7	18	37.8
19	39.9	20	42	21	44.1
22	46.2	23	48.3	24	50.4
25	52.5	26	54.6	27	56.7
28	58.8	29	60.9	30	63
31	65.1	32	67.2	33	69.3
34	71.4	35	73.5		

La Universidad y el Sindicato se obligan semestralmente a mantener un registro actualizado de la antigüedad de todo el personal académico a fin de otorgar oportunamente este beneficio, conforme a la tabla anterior.

Los porcentajes contenidos en la tabla precedente tendrán vigencia a partir de la fecha de la firma del presente Contrato.

La Universidad y el sindicato se obligan semestralmente a mantener un registro actualizado de la antigüedad de todo el personal académico a fin de otorgar oportunamente este beneficio, conforme a la tabla anterior.

Los porcentajes contenidos en la table precedente tendrán vigencia a partir de la fecha de la firma del presente contrato.

## 10. CONCLUSIONES

1. No hay duda de que los académicos de la UACH que han laborado por más de 25 años en la misma, han sido discriminados de la compensación por antigüedad.

2. El acto de injusticia por parte de la Universidad, tiene el agravio





de que se ha cometido con los profesores que han entregado a la UACH, prácticamente toda su vida laboral, y que su labor, esfuerzo y dedicación, han permitido engrandecer a Chapingo, por lo que justo es que la Universidad no solo elimine esta injusticia, sino que reconstituya este agravio. Por lo que se propone:

## 11. PROPUESTA

A los profesores que tienen más de 25 años de servicio laboral en la UACH, y a partir de la firma del presente contrato, la Universidad otorgará el 3% de su salario nominal por cada año de servicio, manteniendo este porcentaje hasta que el académico se jubile. El pago de esta compensación se hará el 15 de mayo día del Maestro.

## 12. PROBLEMÁTICA DE LA CLÁUSULA 101

El reconocimiento o diploma y el estímulo económico que la Universidad otorga a los académicos que cumplen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 o 50 años de servicio, presenta la dificultad de las fechas de ingreso y la fecha del 15 de mayo día del maestro, provocando injusticias, algunas muy graves, por ejemplo.

Quiénes fueron contratados cuando era Escuela Nacional de Agricultura y esa contratación inició el 16 de mayo, el académico recibe dicho apoyo un año después, es decir, un apoyo económico devaluado por un lado, y por otro limita el interés de jubilarse pues no recibiría dicho apoyo, además de que a mayor edad, menor probabilidad de seguir con vida.

Por lo que, los académicos que estén por alcanzar cualquier quinquenio tienen que esperar hasta un año, lo cual es injusto, por lo que debe otorgarse el 15 de mayo a los que estén dentro del trimestre más cercano a esa fecha, y en los subsiguientes, entregar el estímulo cada trimestre.

## 13. CLÁUSULA 101 DEL CCT DEL STAUACH

“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 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
5	5
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 pago de estos estímulos será el 15 de mayo, día del maestro. 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.”

#### **14. CONCLUSIÓN SOBRE LA CLÁUSULA 101**

Es un acto de injusticia laboral, tener que esperar hasta un año para recibir el estímulo por antigüedad, principalmente porque se recibe devaluado.

#### **15. PROPUESTA A INCLUIR EN LA CLÁUSULA 101**

**La UACH otorgará el estímulo de antigüedad el 15 de mayo, a los académicos que estén dentro del trimestre previo a esa fecha. Así también, dará el estímulo indicado cada trimestre a los académicos que cumplan quinquenio en el trimestre inmediatamente más cercano. Lo anterior para reducir la devaluación del apoyo económico otorgado.**

#### **16. CITAS CONSULTADAS**

1. CCT del STAUACH con la Universidad Autónoma Chapingo
2. CCT del STUACH con la Universidad Autónoma Chapingo
3. CCT DEL SINCOP con el Colegio de Posgraduados
4. CCT del STUNAM con la Universidad Nacional Autónoma de México
5. CCT del SITUAM con la Universidad Autónoma Metropolitana
6. CCT del SUTAUAAAN con la Universidad Autónoma
7. CCT del SIPAUAMEX con la Universidad Autónoma del Estado de México
8. CCT del SPAUAN con la Universidad Autónoma de Nayarit
9. CCT del SIPCOLEF con el Colegio de la Frontera Norte.





## **PROPUESTA DE ANÁLISIS Y MODIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 42 Y 53 DEL CCT**

Manuel Jesús Negrete Quijano

Mesa 1. Revisión Contractual y Emplazamiento a Huelga

- *De los trabajadores académicos*
- *De las comisiones mixtas*

### OBJETIVO(S)

*Se propone la modificación de las cláusulas 42 y 53 del CCT del STAUACH, a partir del análisis fundamentado en las actividades académicas sustantivas, como son el continuo trabajo docente, de investigación y de servicio, extensión y difusión de la cultura en la universidad ante las nuevas necesidades institucionales como el efecto del crecimiento nacional, emergencia de nuevos planes y programas de estudio, entre otras.*

### DESARROLLO

*Hoy en día se viven cambios sustanciales en las actividades académicas de docencia, investigación, servicio, extensión y difusión de la cultura que desarrollan los profesores de la universidad, entre otras actividades técnicas que demandan mayor atención institucional.*

*Teniendo como base la normativa universitaria, el CCT y la ley federal de trabajo, se puede hacer frente a la diversidad de problemáticas académicas y laborales que implican el avance tecnológico, el aumento de matrícula, el seguimiento académico oportuno, así como, la transición generacional que considere la experiencia de los profesores y la incorporación de nuevas generaciones de docentes, entre otras.*

*En este sentido, emerge la necesidad de procesos más ágiles en cuanto a la reclasificación de aquellos profesores de tiempo parcial, cuyo contrato por tiempo indeterminado, muestre la dedicación de su trabajo bajo la línea institucional, y a su*



vez, coadyuvan al crecimiento y al logro de metas institucionales bajo una serie de actividades sustantivas fundamentadas en el aumento de su materia de trabajo.

El punto de partida para abordar este tema recae en la revisión detallada de las cláusulas 34 a la 48 del CCT, que dan soporte y guíe el proceso de reclasificación docente. Más aún, en el CCT sólo se observan que cláusulas 45 y 46 tratan de los cambios de los niveles y de categorías respectivamente, pero aún queda una brecha por detallar de los cambios de clasificación de los profesores de tiempo parcial a tiempo completo (Diagrama 1).

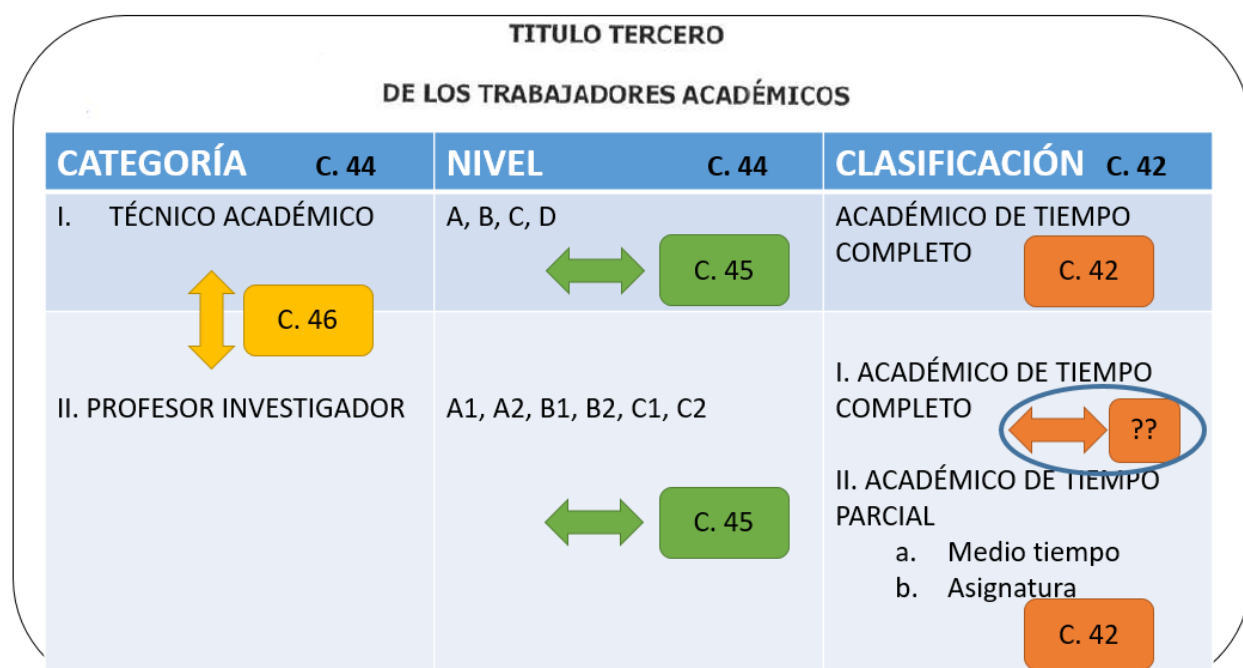


Diagrama 1. Cláusulas 42,44, 45 y 46 del CCT 2024. Elaboración Propia.



## PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN QUE SE PLANTEA

*Se comprarte una propuesta para la modificación de las cláusulas 42 y 53 del CCT, referente al capítulo II "Clasificación de los profesores" del título tercero "De los Trabajadores Académicos", y al capítulo cuarto "De las Comisiones Mixtas", respectivamente.*

TÍTULO TERCERO – DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS		
CAPÍTULO II: Clasificación.		
CLÁUSULA	ACTUAL	PROPUESTA
42	<p>Los trabajadores académicos de la UACH podrán ser:</p> <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 exclusivamente para funciones de docencia.</p> <p>Los técnicos académicos sólo podrán ser contratados como académicos de tiempo completo.</p>	<p>Los trabajadores académicos de la UACH podrán ser:</p> <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, <b>a las que se refiere la cláusula 34</b>, 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 exclusivamente para funciones de docencia.</p> <p><b>Los trabajadores académicos de tiempo parcial con tiempo indeterminado podrán cambiar a</b></p>



		<p><i>académicos de tiempo completo cuando se cumpla con lo acordado por la comisión mixta respectiva, previa justificación con la materia de trabajo y actividades sustantivas.</i></p> <p>Los técnicos académicos sólo podrán ser contratados como académicos de tiempo completo.</p>
<p>TÍTULO CUARTO – DE LAS COMISIONES MIXTAS</p>		
CLÁUSULA	ACTUAL	PROPUESTA
53	<p>La Comisión Mixta de Tabulador tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Establecer los requisitos para la determinación de las categorías y niveles, así como del cambio entre niveles, en los términos de la cláusula 45 de este contrato colectivo.</li> <li>II. Ubicar a cada trabajador académico en la categoría y nivel que le corresponda de conformidad con lo establecido en la Fracción I de esta cláusula.</li> <li>III. Establecer los reglamentos de promoción por productividad para Profesores Investigadores y Técnicos Académicos.</li> </ol>	<p>La Comisión Mixta de Tabulador tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Establecer los requisitos para la determinación de las categorías y niveles, así como del cambio entre niveles, en los términos de la cláusula 45 de este contrato colectivo.</li> <li>II. Ubicar a cada trabajador académico en la categoría y nivel que le corresponda de conformidad con lo establecido en la Fracción I de esta cláusula.</li> <li>III. Establecer los reglamentos de promoción por productividad para Profesores Investigadores y Técnicos Académicos.</li> </ol>



	<p>IV. Las demás que se acuerden en su reglamento.</p>	<p>IV. <b><i>Establecer un instrumento para cambio de clasificación de los profesores de tiempo parcial a tiempo completo, manteniendo su categoría y nivel, en los términos de la cláusula 42 de este contrato colectivo.</i></b></p> <p>V. Las demás que se acuerden en su reglamento.</p>
--	--	--



## **EL ARTÍCULO 11 DEL CCT: UNA GUILLOTINA AL SERVICIO DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO (\*)**

**Dr. Salvador Díaz Sánchez**

### **INTRODUCCIÓN**

En esta ponencia, abordo los incisos b) "Relaciones de trabajo" y e) "Condiciones de trabajo" del punto 1 de la Revisión Contractual, así como el inciso d) relativo a los Procesos académico, administrativo-laboral del punto 2 de la Política Sindical. En particular, me enfocaré en las acciones represivas que las autoridades de la Universidad Autónoma Chapingo han dirigido contra profesores que no comulgan con sus ideas o prácticas políticas.

Desde la llegada de la administración encabezada por Ángel Garduño García, Jorge Torres Bribiesca y Samuel Pérez Nieto, respaldada por la organización Antorcha Campesina, y por el Consejo Universitario, controlado desde hace varios lustros por Santos Martínez Tenorio, se ha instaurado un régimen de abuso de poder en nuestra institución. Este régimen ha operado bajo la sombra de complicidad e impunidad, utilizando el Artículo 11 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) como una herramienta para silenciar a quienes se oponen a sus dictámenes.

Este artículo, en lugar de servir como una garantía de derechos laborales, ha sido manipulado para imponer un estado de terror en la comunidad universitaria. En una suerte de moderna "guillotina", similar a la empleada por el Comité de Salud Pública durante la Revolución Francesa, se ha utilizado para perseguir y castigar a adversarios políticos bajo el pretexto de mantener el "orden institucional".

Casos de alumnos injustamente dados de baja, cámaras instaladas en los dormitorios de estudiantes, maestros vejados públicamente, trabajadores en juicio laboral, y maestros en juicios de amparo, trabajadores despedidos sin justificación, y profesores rescindidos por razones cuestionables son solo algunos ejemplos de la atmósfera represiva que hoy impera en Chapingo. Este panorama se agrava con denuncias de agresiones sexuales cometidas por el rector y la violación sistemática de los derechos laborales y constitucionales de empleados y profesores, usando para ello el Art. 11 del CCT.

Así llegaron al poder y de tal modo siguen ejerciendo la violencia. Así nos despojaron de dos vinilonas que colgamos en el paso peatonal fuera de Chapingo, así asaltaron la jefatura de Talleres Culturales y destruyeron nuestra Academia de Profesores, así han sembrado campañas de desprestigio



contra maestros críticos, con memes y narcomantas por toda la universidad, así nos han difamado en tendaderos feministas en la manera más insolente y desfachatada, así despidieron a nuestro compañero Juan Ángel Álvarez e intentaron hacerlo con el maestro Rafael Ortega Paszka y con el maestro Alfredo Castellanos, hicieron lo mismo con el maestro de Pintura José Luis Contreras Ferrat y lo intentaron contra el maestro de danza, Fidel Amado Sánchez, contra la maestra Jeanine Tapia Silva y contra mí. Los maestros de Talleres Culturales levantamos una demanda por acoso laboral a la UACH en el Tribunal Federal Laboral de Asuntos Individuales en Naucalpan, Mex. Estamos en espera de la sentencia. La secretaria de Laborales del STAUACH, Lourdes Rodríguez, acaba de informar que 23 maestros están o han estado sometidos a investigación. El linchamiento sigue.

### **EL ARTÍCULO 11 DEL CCT**

Para aquellos maestros que hemos sido objeto de acoso, hay un denominador común: el uso del Artículo 11, específicamente las cláusulas 136 y 144 del Título Séptimo sobre Derechos Colectivos del CCT, para justificar la rescisión de contratos o amenazas de despido. Este artículo ha sido invocado marrullera y repetidamente en actas administrativas para después iniciar una investigación que, en su ambigüedad, permiten la imposición de sanciones severas sin el debido proceso legal.

Debo enfatizar que estos procedimientos no son simples medidas disciplinarias, sino actos represivos que constituyen un "Procedimiento de Naturaleza Jurisdiccional", los cuales deben conducirse estrictamente conforme a la ley. Sin embargo, la aplicación del Artículo 11 ha carecido de la imparcialidad y la legalidad que son esenciales en cualquier proceso judicial o administrativo.

En casos como el del profesor Juan Ángel Álvarez, rescindido por actuar como testigo en favor de un trabajador despedido, o el profesor Contreras Ferrat, sancionado bajo el pretexto de "abandono de trabajo" y por falta de probidad u honradez, como ocurrió también con la maestra Jeanine Tapia Silva, se evidencia un patrón de manipulación jurídica que contraviene los principios fundamentales de justicia y equidad. Estos ejemplos, entre otros, ilustran cómo la administración ha armado "delitos a la carta" para deshacerse de quienes no se alinean a su ideología y práctica política.

Por otro lado, conmigo utilizaron el pretexto de actos de violencia y "alteración del orden institucional y agresión verbal" a alumnas y por haber retirado mi imagen de un tendadero "feminista" donde me acusaron de violador y acosador.



Ignoro las causales de otros maestros sometidos a “investigación” pero en todas las actas levantadas se remite al Art. 11 del CCT para iniciar el proceso y perpetrar una injusticia.

Mi propuesta la fundamento en lo sucedido en mi rescisión laboral inicial que sintetiza todos los pasos legaloides y “modus operandi” de tan oscuros personajes enquistados en la Unidad Jurídica y que terminó en un llamado de atención con copia al expediente, con la amenaza de que si incurro en un acto semejante me rescindirán en forma definitiva.

### **HECHOS**

El 8 de marzo de 2024, en el contexto del “Día Internacional de la Mujer Trabajadora”, fui objeto de una campaña difamatoria por parte de un grupo de alumnas identificadas como feministas, quienes, sin mi consentimiento, exhibieron mi imagen en un tendedero con acusaciones de "violador y acosador". Ante la gravedad de estas imputaciones, retiré la imagen y solicité públicamente que se presentaran las pruebas que sustentaran tales acusaciones, ofreciendo incluso acompañar a las supuestas víctimas a la Fiscalía de la Mujer.

Lo que siguió fue una campaña de desprestigio en redes sociales y medios de comunicación, amplificada por la maquinaria oficial de la universidad. En menos de dos horas comenzaron a circular videos y memes difamatorios en redes sociales. "Macho", "misógino", “complejo de Mesías”, “Lobo con piel de oveja” de tal jaez me motejaron y exigieron mi expulsión de la UACH. Difundieron notas informativas calumniosas en TV abierta y en la prensa nacional, en las que se me acusaba públicamente de diversos delitos. Además, fui notificado de un acta administrativa en mi contra, iniciada por por la jefa de la UCAME, Yazmín Zavala, y el subjefe de vigilancia, Benjamín Aguilar, funcionarios que no presenciaron los hechos y fuera de su jurisdicción.

Luego fui citado por la Unidad Jurídica mediante un documento sin la firma autógrafa del titular. Con una garantía de audiencia totalmente irregular, sin que se presentara la parte acusatoria y coartando el derecho a revisar mi expediente, pues se negaron a proporcionarme copia del acta de “audiencia”. Todo fue una violación a mis derechos fundamentales en forma flagrante, sin fundamentos claros y con evidente sesgo. Esta acción, fue dirigida por la Unidad Jurídica de la universidad, encabezada por Aarón de la Rosa Zubrán y por el director de la Dirección de Administración de la UACH, Jorge Torres Bribiesca, lo cual constituye un claro acto de acoso laboral, una amenaza velada de rescisión, y un atropello a mis derechos fundamentales y constitucionales.





Esta situación no es un caso aislado, forma parte de un patrón de conducta por parte de las autoridades, en particular por las dos dependencias susodichas que se han encargado de rescindir inconstitucionalmente a otros maestros basándose principalmente en la violación al debido proceso.

## ANÁLISIS

A la luz de estos hechos, consulté a expertos en Derecho Procesal, Constitucional y Laboral, quienes identificaron múltiples violaciones al **debido proceso** y a las **garantías de legalidad**:

**Indefinición de Autoridad Competente:** El Artículo 11 del CCT no especifica con claridad qué autoridad es responsable de concluir la investigación administrativa, lo que genera un vacío legal que ha sido explotado por la administración. Este vacío contraviene el Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que establece el derecho a ser juzgado por tribunales competentes y expeditos. Según el primer párrafo del Art. 11, son los titulares de las dependencias quienes inician la investigación administrativa, pero enseguida hay un vacío y no aclara quien termina la investigación, aunque es la Unidad Jurídica la que en algún momento la sigue y la culmina. Esto debería señalarse en el Art. 3, del CCT, referente a las disposiciones generales y a la “interpretación y aplicación del presente contrato”, pues ahí no se señala autoridad competente para aplicar sanciones en la UACH. Esta es la primera inconstitucionalidad ejecutada en mi contra.

**Falta de Normatividad en la UACH:** A pesar de ser un ente público, la UACH carece de un protocolo específico para juzgar delitos de género o acoso laboral, lo que ha llevado a la Unidad Jurídica a asumir funciones que podrían exceder su competencia, actuando como juez y parte en estos procesos. Esta situación le ha permitido ejercer facultades que corresponden a órganos judiciales, asumiendo roles de unidad de investigación, Ministerio Público especializado en violencia familiar, sexual y de género, y Fiscalía especializada. Por otro lado, el Director de Administración ha asumido facultades propias de un juez de tribunal laboral, dictando laudos y condenas sin la competencia correspondiente.

**Falta de Normatividad en la UACH:** No existieron fundamentos claros que justificaran la investigación en mi contra, ya que el procedimiento se basó en un acta realizada con testimonios de terceros que no estuvieron presentes en los hechos. Además, el acta contiene una serie de contradicciones en los horarios en que supuestamente cometí los presuntos delitos, careciendo de pruebas concluyentes. Esto constituye una violación a mi derecho constitucional consagrado en el



Art. 16º de la CPEUM, el cual establece que nadie puede ser molestado sino “en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”.

**Violación al *debido proceso*:** La Universidad Autónoma Chapingo (UACH) ha ignorado los principios fundamentales del *debido proceso* al no permitir una defensa adecuada ni garantizar la imparcialidad en sus resoluciones, contraviniendo así el Artículo 13º de CPEUM, que establece que 'nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales', así como el Artículo 14º de la misma, que dispone que 'nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento' y que aseguren un juicio justo conforme a las leyes. En otros términos, no se respetó el *debido proceso*, el cual, según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sobre el 'núcleo duro', debe observar inexcusablemente las formalidades esenciales del procedimiento en todo acto jurisdiccional. Estas formalidades integran la 'garantía de audiencia', que permite a los gobernados ejercer su defensa antes de que las autoridades modifiquen de manera definitiva su esfera jurídica.

**Dependencia de Testimonios de Oídas:** El procedimiento, en mi caso, se basó en testimonios de oídas, dichos o declaraciones de terceros, una práctica prohibida en el sistema jurídico mexicano, que demanda pruebas fehacientes para cualquier condena. Ni siquiera en el antiguo sistema penal podía sentenciarse mediando tales aberraciones legaloides fuera de todo rango constitucional. Es un principio del derecho preservar que nadie puede ser condenado por habladurías o por acusaciones de segundas personas. Si no hay ninguna prueba que fundamente la denuncia o demanda, todo es nulo de pleno Derecho porque es completamente inconstitucional. En el CCT no aparece este principio fundamental.

**Falta de Reglas Claras para la Defensa:** El CCT no establece cómo deben defenderse los acusados ni contempla el derecho a interponer un amparo para dejar sin efectos los actos de autoridad, lo que deja a los maestros en una situación de indefensión absoluta. Los maestros no sabemos que podemos promover un amparo indirecto dentro de los 15 días hábiles después del veredicto.



## VIOLACIONES

El proceso al que fui sometido por la Unidad Jurídica de la UACH estuvo plagado de irregularidades que violaron tanto el CCT como la legislación administrativa y constitucional. Desde la firma de actas por personas no competentes hasta la negación del acceso a mi expediente, cada paso de este proceso fue diseñado para intimidar y coartar mi derecho a una defensa justa.

Así las cosas, el Art. 11, dice que sólo “Los titulares de las dependencias deberán iniciar la investigación administrativa...” (cosa que se contradice, pues no habla de acta sino de “investigación”), y en su párrafo 7 del mismo artículo, se establece que “los titulares de las dependencias sólo podrán sancionar faltas menores...”, al mismo tiempo, violan los artículos I de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo que establece que todo acto administrativo debe “Ser expedido por órgano competente, a través de servidor público”, el artículo II, que indica que “debe ser preciso en cuanto a las circunstancias de tiempo y lugar, y previsto por la ley”; el IV que dispone que el acto se debe “Hacer constar por escrito y con la firma autógrafa de la autoridad que lo expida” y el V de la misma ley, que indica que debe “Estar fundado y motivado”. En síntesis, no fue fundado ni motivado el acto ni fue firmado autógrafamente por el titular de la Unidad Jurídica, ni Yazmín Zavala ni Benjamín Aguilar, son autoridades competentes y nada tienen que ver con la Dirección General de Difusión Cultural y Servicio, dependencia a la cual estoy adscrito como profesor, y mucho menos el acta es precisa en dichos, hechos, tiempos ni circunstancias, lo que constituye a todas luces un acto de coacción, de intimidación, y violación de mis derechos constitucionales, tal como lo establece el Art. 123º de la CPEUM. Esto es la consecuencia de una “investigación” dolosa que, en rigor, es la fabricación de un delito contra mi persona.

## EN SÍNTESIS

Las autoridades de la UACH,

a) no precisan todos los lineamientos para realizar las **notificaciones legales** a los imputados, pues debe existir obligadamente la figura de **un actuario** para que cumpla con perfección esos lineamientos,

b) no le da oportunidad a los investigados de presentar pruebas de descargo, toda vez que no hay reglamento sobre cómo se admiten y se desahogan las pruebas,



c) tampoco les da ocasión de ser oídos y vencidos, ya que los investigados son sometidos a un agresivo interrogatorio,

d) en la “garantía de audiencia”, no se presentaron las partes acusadoras, eso es una mayúscula violación constitucional porque debe haber un “principio de contradicción” (debate jurídico),

e) todos tenemos derecho a revisar nuestro expediente, sea causa penal, resolución administrativa o laboral, para llevar una adecuada defensa, pero en la Universidad el investigado no tiene derecho a acceder al expediente, tanto el STAUACH como yo, solicitamos por escrito una copia del acta de la audiencia y nos la negaron una y otra vez,

f) en la resolución final me hacen un “llamado de atención con copia a mi expediente”, con la advertencia de que un acta administrativa más y me rescindirán definitivamente.

g) Al solicitar la reconsideración de la sentencia, como lo estipula la cláusula 11, argumentaron que todo estaba claro en la resolución, me negaron por dos veces mi solicitud.

h) "Los ilícitos cometidos por la UACH se fundamentan en la falta de un tribunal legalmente establecido en el CCT, lo cual, en concordancia con lo estipulado en nuestra Constitución, vulnera el derecho fundamental de acceso a la justicia."

i) Igualmente, en la UACH no hay una legislación universitaria que dirima estos asuntos. Todo esto se sintetiza en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sobre el *debido proceso*, el “núcleo duro” y las garantías que aplican a cualquier procedimiento de naturaleza jurisdiccional, en el CCT no se especifica “(i) la notificación del inicio del procedimiento; (ii) la oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; (iii) la oportunidad de alegar; y, (iv) una resolución que dirima las cuestiones debatidas”.

La ausencia de notificaciones legales adecuadas, la falta de oportunidad para presentar pruebas de descargo, la negación del derecho a ser oído y vencido, y la negativa a proporcionar copias del acta de audiencia son solo algunas de las violaciones que he documentado en este análisis. Estas prácticas no solo vulneran mis derechos individuales, sino que sientan un peligroso precedente para todos los miembros de la comunidad académica. Es urgente llevar a discusión la reforma del Artículo 11 del CCT en el Congreso Sindical y presentarla en las negociaciones con las autoridades, basándonos en este análisis y en los aportes que se recaben posteriormente. Esta situación de indefensión no puede continuar, y es imperativo que se precisen los términos jurídicos del artículo para cerrar las brechas y ambigüedades que permiten a la administración cometer abusos.



Como lo estipula el artículo 17 constitucional, todos tenemos derecho a la justicia pronta, expedita oportuna e imparcial con tribunales legal y analógicamente establecidos como un derecho fundamental a la justicia.

Y aunque consentido por el propio STAUACH, el Artículo 11 de nuestro CCT, en su forma actual, es **inconstitucional**, con vacíos e insuficiencias jurídicas, por ello ha sido utilizado como un arma para eliminar a adversarios políticos bajo pretextos legales endebles. Es nuestra responsabilidad exigir una reforma radical que garantice nuestros derechos y ponga fin a este ciclo de injusticias en muchos casos consentidas por no contar con la precisión jurídica ni el asesoramiento legal adecuado.

Por todo lo anterior, he de señalar que No existen autoridades competentes para llevar a cabo una investigación o un proceso legal de tal magnitud que ha sido capaz de rescindir trabajadores o de sancionar y amenazar a profesores que no cuentan con el debido proceso, por lo cual nos movemos entre la indefinición jurídica y la inconstitucionalidad. Esta autoridad competente debería establecerse en el Art. 3º del CCT. Con esta certeza hago las siguientes:

### CONSIDERACIONES

Debido a un vacío jurídico evidente, la universidad y el STAUACH deberán publicar un reglamento del proceso jurídico que ponga límites a los abusos de las autoridades y que sirva como guía a los afectados para saber cómo se admiten y se desahogan las pruebas, para que en la garantía de audiencia a los inculcados se les dé ocasión de ser oídos y vencidos, ya que los investigados son sometidos a un agresivo interrogatorio para orillarlos a caer en contradicciones, además, es menester garantizar el derecho a revisar nuestro expediente y conocer la causa del procedimiento sancionatorio, así como asegurar que la autoridad proporcione obligatoriamente copia del acta de la audiencia, en síntesis, son necesarias reglas puntuales para darle certeza jurídica al debido proceso y, por último, se especifiquen con claridad las bases para solicitar la reconsideración de la sentencia y den las razones por las cuales anulan o hagan la reconsideración pertinente a la resolución.



## PROPUESTA MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 11

### TITULO SÉPTIMO

Derechos colectivos. Cláusulas: 136, 144

Propuesta del Autor	Artículo vigente
<p><b>ART. 11. Cuando un académico cometa una falta que amerite sanción, únicamente podrá levantarle un acta el titular de la dependencia a la que pertenezca el trabajador reportado en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la fecha en que tenga conocimiento de la falta que se le impute al trabajador. Solo así podrá la autoridad iniciar una investigación en contra del inculcado. En ningún caso una autoridad subalterna podrá levantar un acta administrativa con fines de investigación.</b></p>	<p>ART. 11. Los titulares de las dependencias deberán iniciar la investigación administrativa correspondiente en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la fecha en que tenga conocimiento la autoridad universitaria de la falta que se le impute al trabajador.</p>
<p><b>La investigación deberá llevarla a cabo en forma rigurosa, objetiva e imparcial una figura jurídica que cumpla las funciones de un fiscal o de un agente del Ministerio Público, actuando conforme a Derecho, especificando claramente el procedimiento para asegurar que el inculcado no quede en estado de indefensión en ningún momento.</b></p>	
<p><b>Cuando el trabajador reportado deba presentarse para una investigación, tanto él como el Sindicato deberán ser citados por un notificador calificado (actuario) que actúe apegado a Derecho. La notificación deberá estar debidamente perfeccionada y deberá realizarse con al menos dos días de anticipación, sin que se computen los sábados, domingos y días de descanso obligatorio estipulados en este CCT. El citatorio deberá indicar claramente la causa, los hechos y las circunstancias que dieron origen a la investigación, así como informar que el trabajador y el Sindicato podrán ofrecer pruebas de descargo relacionadas con su defensa. En todo momento, la autoridad deberá ceñirse estrictamente a los lineamientos jurídicos establecidos en las leyes mexicanas fundamentales, incluyendo el Artículo 14 Constitucional que garantiza el debido proceso.</b></p>	<p>Cuando el trabajador reportado deba presentarse para investigación, éste y el Sindicato deberán ser citados, para rendir su declaración con dos días de anticipación, sin que se computen los sábados, domingos y días de descanso obligatorio estipulados en este Contrato Colectivo de Trabajo, debiendo señalarse en el citatorio la causa, hechos y circunstancias que dieron motivo a la investigación, señalando en el mismo citatorio que podrán ofrecer pruebas relacionadas con su defensa.</p>
<p>Si el trabajador reportado o el Sindicato se negare a recibir el oficio-citatorio <b>debidamente perfeccionado</b>, la UACH levantará acta constancia de negativa a recibir oficio citatorio ante dos testigos y se fijará en su adscripción o domicilio.</p>	<p>Si el trabajador reportado o el Sindicato se negare a recibir el oficio-citatorio, la UACH levantará acta constancia de negativa a recibir oficio citatorio ante dos testigos y se fijará en su adscripción o domicilio</p>
<p>Iniciada el acta de Investigación <b>realizada por personal jurídicamente competente</b>, ésta se podrá diferir por una sola ocasión y por un plazo no mayor de <b>tres</b> días.</p>	<p>Iniciada el acta de Investigación, ésta se podrá diferir por una sola ocasión y por un plazo no mayor de dos días.</p>



<p>En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos por <b>funcionarios menores</b> en los centros de trabajo.</p>	<p>En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.</p>
<p><b>La investigación deberá realizarla una autoridad competente que la universidad deberá designar, y que deberá conducirse con absoluta transparencia, teniendo el inculpado derecho a ser oído y vencido en una garantía de audiencia en la cual se presenten la parte acusadora y los inculpados, basado en el principio de contradicción entendido éste como debate jurídico. La universidad tiene la obligación de entregar copia de la audiencia y tener a disposición de la parte acusada el expediente de la investigación para garantizar su debida defensa. En ningún momento el acusado debe encontrarse en una situación de desventaja frente al ordenamiento jurídico. Será desechada cualquier investigación que esté fundamentada en versiones de “oídas” o de segundas o terceras personas.</b></p>	<p>No podrá aplicarse sanción alguna a los trabajadores sin investigación previa y comprobación de la falta cometida en la que se dé audiencia y se garantice el derecho de defensa al trabajador afectado, con citación previa e intervención del Sindicato.</p>
<p>Los directores de las dependencias (exceptuando al director de Administración y al Rector), subdirectores y jefes de departamento, solo podrán sancionar las faltas menores, <b>siguiendo la misma lógica jurídica del debido proceso</b>, con la siguiente escala de sanciones:</p> <p>I.-Amonestación verbal. II.-Amonestación escrita.</p> <p>En caso de que la falta o faltas cometidas por el trabajador ameriten amonestación escrita con copia a su expediente, o la suspensión en su trabajo sin goce de salario hasta por ocho días, o la rescisión de la relación laboral, únicamente el Director General de Administración o el Rector de la Universidad Autónoma Chapingo podrán aplicar tales sanciones.</p>	<p>Los titulares de las dependencias solo podrán sancionar las faltas menores con la siguiente escala de sanciones:</p> <p>I.-Amonestación verbal. II.-Amonestación escrita.</p> <p>En caso de que la falta o faltas cometidas por el trabajador ameriten amonestación escrita con copia a su expediente, o la suspensión en su trabajo sin goce de salario hasta por ochodías, o la rescisión de la relación laboral, únicamente el Director General de Administración o el Rector de la Universidad Autónoma Chapingo podrán aplicar tales sanciones.</p>
<p>En caso de sanción o rescisión, el trabajador o el Sindicato podrán solicitar dentro de un plazo no mayor de <b>quince días hábiles</b> siguientes a la notificación, el recurso de reconsideración <b>con la intervención o asesoría de una autoridad competente externa (un amparista)</b>, debiendo la Universidad resolver por escrito de manera fundada, dentro de los diez días hábiles siguientes a su recepción.</p>	<p>En caso de sanción o rescisión, el trabajador o el Sindicato podrán solicitar dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles siguientes a la notificación, la reconsideración, debiendo la Universidad resolver por escrito de manera fundada, dentro de los diez días hábiles siguientes a su recepción</p>
<p><b>Para efecto legal de combatir la resolución negativa del recurso de reconsideración, la parte afectada puede interponer un amparo indirecto ante el órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial de la Federación en los 15 días hábiles siguientes a la fecha en el que se les notificó la resolución de dicho recurso.</b></p>	





(\*)

“No existe una propuesta concreta de modificación a la cláusula”. Esta fue la petición expresa de la Comisión de Evaluación. Sobre lo anterior debo señalar que esta exigencia es difícil llevarla a cabo, toda vez que no soy jurista y me están pidiendo legislar. Lo que yo hago es un análisis y propuestas concretas, exactamente para eso: conformar un equipo de trabajo asesorado por profesionales en Derecho para modificar la cláusula.

No obstante hice un esfuerzo mayúsculo para presentar una modificación sustantiva al artículo que, seguramente tiene omisiones que serán llenadas por la discusión colectiva. Empresas como la de reformar artículos lleva tiempo, incluso en los posgrados de derecho hay tesis completas para reformar algún artículo de una ley. Legislar exige un equipo de abogados especialistas en la materia trabajando para diputados y senadores, no obstante, lo que presento tiene el rigor jurídico pues es resultado de opiniones especializadas en Derecho.

Al final del cuadro de modificaciones viene una propuesta original que servirá como apoyo para todos los profesores que de una u otra forma hemos sido víctimas de autoritarismo: **el amparo indirecto.**

Gracias.

Universidad Autónoma Chapingo.  
20 de agosto 2024.





## **ESTABLECIMIENTO DE UN MECANISMO INSTITUCIONAL PARA EL CAMBIO DE CATEGORÍA DE TÉCNICO ACADÉMICO A PROFESOR INVESTIGADOR.**

**M.C. Uriel Baeza Nahed – Técnico Académico D  
Centro Regional Universitario Sur – Oaxaca.**

**Mesas de trabajo: De los Trabajadores académicos / De las comisiones Mixtas.**

### **Planteamiento.**

Actualmente se establece en el título tercero, cláusula 44 del contrato colectivo de trabajo, que el personal académico de la institución se clasifica en Técnicos Académicos y Profesores Investigadores; la cláusula 47 en sus incisos “a” y “b” indica las funciones a realizar para cada una de las categorías, dichas funciones resultan ambiguas y no queda claro hasta qué punto las actividades realizadas por los técnicos académicos son actividades de apoyo. Por ejemplo, impartir o desarrollar prácticas, elaborar programas de cursos, desarrollar módulos de un curso, realizar evaluaciones, preparar y ejecutar viajes de estudio, o coordinar proyectos de servicio e investigación, actividades que en el día a día ya desarrollan muchos técnicos académicos.

A lo anterior debe sumarse que dentro de los niveles C y D de los Técnicos Académicos existen excelentes perfiles profesionales, con los mismos grados académicos requeridos para las categorías de Profesor Investigador (cláusula 44). Además, en muchos de los casos cuentan con la experiencia docente, capacitación (Ejemplo: diplomado en docencia universitaria promovido por la STAUACH 2021-2022) y antigüedad generada dentro de la misma institución, lo que debe considerarse un plus en cuanto a la apropiación e identidad institucional.

Por otro parte, la cláusula 46 del contrato colectivo, indica que “*los cambios de categoría solo podrán hacerse mediante concurso de oposición*”, dicha cláusula es una barrera para el desarrollo profesional de los Técnicos Académicos, limitan su crecimiento dentro de la Institución y genera desigualdad de oportunidades para crecer laboralmente.

### **Propuesta.**

Modificar la cláusula 46 del contrato colectivo, para que además de lo que ya señala, se incluya una segunda ruta para el cambio de categoría, mediante un mecanismo institucional (convocatoria). Mediante esta los Técnicos Académicos aspirantes se sometan a un proceso de revisión en donde pueda verificarse su grado académico, sus competencias profesionales, su experiencia docente y su antigüedad, quienes cumplan con los requisitos establecidos obtendrían el cambio de categoría a Profesor Investigador.

Las convocatorias podrían ser emitidas por cada una de las unidades académicas, según sus necesidades de actividades sustantivas (docencia, investigación, servicio, difusión de la cultura) y respaldadas por la delegación Sindical correspondiente.

Agradezco ampliamente la atención a esta ponencia y espero la propuesta pueda ser incluida en la próxima negociación del contrato colectivo de trabajo.



## **DERECHO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UACH A RECIBIR RECURSOS PARA ACTIVIDADES PREVIAS DE ORGANIZACIÓN DE VIAJES DE ESTUDIO Y TRABAJOS DE CAMPO.**

### OBJETIVO(S)

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

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

### DESARROLLO

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

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

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



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

**Obligaciones:**

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

**Derechos:**

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

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

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

**Reglamento de las actividades de campo foráneas de la URUSSE.<sup>1</sup>**

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

Es pertinente señalar que el referido Reglamento de viajes de estudio elaborado por la COSAC de la UACH no aparece en el listado de normas vigentes de la Dirección General Académica disponible en la sección de Legislación Universitaria publicado por la UPOM en el portal de Internet de la universidad (<https://upom.chapingo.mx/legislacion-universitaria/>), por lo que se infiere que tal normatividad es inexistente e inaplicable.

En cuanto a las referidas normas y políticas de racionalidad presupuestaria establecidas por el Consejo Universitario, no fue posible encontrarlas debido a que no se ofrecen las referencias para su identificación (número de acuerdo y fecha de sesión del CU, principalmente).

Además de carecer de la debida fundamentación, también es evidente que la disposición normativa en comento contraviene y violenta de modo general y sistemático las prerrogativas contractuales de los trabajadores académicos al negarles los recursos a que tienen derecho para

---

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



las tareas de organización previas a la realización de viajes de estudio y actividades de campo a las que sean comisionados por las autoridades competentes de sus instancias académicas.

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

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

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

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

Número de oficios	Fecha	Suscrito por:	Asunto
Sin número	18/abr/2018	Profesores: Francisco Reyes Montes y U. Guillermo Pérez Cruz	Solicitan que el delegado del STAUACH interceda ante el director de la URUSSE para que autorice realización de viaje de preparación previa del Viaje de Estudios Integrador II del nivel Propedéutico.
LR/034/2023	5/sep/2023	Prof. Luis Rey Carrasco Linares	Programación de prácticas de campo de los cursos teórico-prácticos: Administración de empresas agropecuarias y Unidades de Producción y Estrategias de Reproducción de la CIAEZT.
LR/035/2023	26/sep/2023		Solicitud de respuesta al oficio LR/034/2023 y en caso de ser aprobada la programación de prácticas de campo otorgamiento de oficio de comisión y recursos para actividades previas de organización con base en las Cláusulas 82-Fracción VII y 97-Fracción I del CCT-UACH-STAUACH.
602.40/102/2023	3/oct/2023	Director de la URUSSE.	Respuesta al oficio LR/034/2023 que, en lo concerniente a las violaciones contractuales indicadas, fundamenta en el referido Artículo 9° del Reglamento de las actividades de campo foráneas de la URUSSE la negativa a proveer los recursos solicitados para la organización previa de las prácticas de campo programadas.



Número de oficios	Fecha	Suscrito por:	Asunto
LR/010/2024	24/may/2024	Prof. Luis Rey Carrasco Linares	Programación de prácticas de campo de los cursos teórico-prácticos: Administración de empresas agropecuarias y Unidades de Producción y Estrategias de Reproducción de la CIAEZT (entregado por correo-e institucional a la Subdirección Académica de la URUSSE)
LR/013/2024	14/jun/2024		Solicitud al Consejo Regional de la URUSSE para que resuelva problemática de horarios y reforme el artículo 9 del <b>Reglamento de las actividades de campo foráneas de la URUSSE</b> para que los profesores podamos recibir los apoyos requeridos para las actividades previas de organización de viajes de estudio y prácticas foráneas. (Incluye anexo analítico y propuestas)

#### PROPUESTA ANTE LA SITUACIÓN PLANTEADA

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

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



## PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA CLÁUSULA 104

**Karla Giovana Elizalde Gaytán y Ro Linx Granados Victorino**

**Delegación Biología**

**Mesa 1**

El proceso de admisión de la Universidad Autónoma Chapingo contempla la calificación obtenida en el examen de conocimientos, pero además pondera otras características de los aspirantes como son la zona de origen, etnia y nivel socioeconómico. Es decir que el obtener una buena calificación en el examen, no te asegura un lugar en la UACh, ya que la naturaleza de la universidad prioriza a estudiantes de zonas marginadas, perteneciente a algún pueblo indígena y de escasos recursos.

Esta característica única de la universidad es un factor que favorece la inclusión de alumnos que pudieran no tener otras opciones de estudio, pero dificulta el ingreso de los hijos de los trabajadores académicos, ya que la gran mayoría no habitamos en una zona rural y no somos considerados de escasos recursos, o dentro de alguno de los grupos prioritarios para el ingreso. **Es por ello que existe la cláusula 104 en el CCT UACh-STAUACH que a la letra dice:**

*104. Los trabajadores académicos tendrán derecho a que sus hijos que no hayan sido seleccionados por el procedimiento normal de admisión y que hayan obtenido 7 (siete) o más en el examen de conocimientos, ocupen prioritariamente las vacantes generadas por los alumnos que no se presenten en la fecha que hayan sido convocados por la Institución. Esto quedará sujeto a la sanción del cuerpo colegiado correspondiente.*

Sin embargo, el cumplimiento de esta cláusula se ha dificultado principalmente porque a los aspirantes no les es informada la calificación que obtuvieron y no existe un protocolo establecido por un cuerpo colegiado para su aplicación. Lo anterior, resalta la necesidad de adecuar la cláusula para poder dar guía y certeza a su cumplimiento.



**Propuesta de modificación:**

*104. Los trabajadores académicos tendrán derecho a que sus hijos, que no hayan sido seleccionados por el procedimiento normal de admisión y que hayan obtenido **una clasificación mayor o igual al promedio nacional** en el examen de conocimientos, ocupen prioritariamente las vacantes generadas por los alumnos que no se presenten en la fecha que hayan sido convocados por la Institución.*

Para lo cual el académico solicitará mediante oficio dirigido al Subdirector de Administración Escolar el cumplimiento de esta cláusula, quien tendrá la obligación de contestar en un plazo no mayor a 10 días hábiles después de la fecha de inscripción del promedio obtenido por el aspirante y de ser el caso, la fecha en que este debe presentarse para el procedimiento de inscripción. En caso de que la autoridad no conteste en el tiempo antes estipulado, se entenderá como una respuesta positiva para el solicitante y se procederá a la inscripción inmediata de su hijo.



## EL DERECHO NO ES RESPONSABLE

Esteban Rafael Ruiz Muñoz

Mesa de trabajo: 1

El derecho surge entre los individuos como un instrumento que sirve de contención a la *ley del más fuerte*, y por lo tanto, al ejercicio arbitrario de la fuerza y del poder; pero también como un instrumento para repartir cargas y beneficios de manera *justa*. En el primer caso, el derecho viene a equilibrar las relaciones asimétricas de poder que existen entre quienes ejercen autoridad y quienes tienen que someterse a esa autoridad. En el segundo caso, el derecho ayuda a equilibrar las cargas dotando de beneficios. Ambas formas del derecho están presentes en nuestra legislación sindical a la que llamamos Estatuto.

Ahora bien, para equilibrar las asimetrías de poder, el derecho establece preceptos correctivos y punitivos, como podemos verlo en el *Capítulo Duodécimo De Las Sanciones Disciplinarias* que trata de la acción punitiva aplicable a quienes violentan las ordenanzas establecidas en nuestra legislación, tales como A) Exhortación por escrito, B) Amonestación escrita, C) Destitución del cargo sindical, D) Suspensión temporal de derechos sindicales y E) Expulsión del Sindicato. Si estas medidas disciplinarias se aplicaran de conformidad con la causa que origina su aplicación, prácticamente el Sindicato quedaría disuelto. ¿En dónde radica el problema? ¿Acaso estas medidas son ineficientes, inoperantes o irrealizables? Si la respuesta es afirmativa, entonces debemos avocarnos a eliminarlas e implementar otras que realmente contribuyan a “fortalecer el Sindicato” (art, 125, Estatuto). En cambio, si la respuesta es negativa y pensamos que debemos conservarlas y aplicarlas, entonces debemos hacerlo, pero vuelvo a repetir, el Sindicato quedaría disuelto. Entonces, ¿acaso debemos concluir que el derecho es disfuncional para nuestra anarquía y sólo debemos mantenerlo como parte del remozamiento estructural? Esta opción parece que ha sido la constante en la práctica sindical, y esto se debe a que privilegiamos el bienestar personal por





encima de las obligaciones colectivas, en esto radica la *tragedia* del derecho que lo hace inoperante.

Por otro lado, el derecho como instrumento distributivo establece la justa correspondencia entre cargas y beneficios; sin embargo, mantiene el problema de determinar cuál debe de ser el principio o criterio distributivo para que las obligaciones propias de la actividad y los bienes recibidos sean proporcionales entre sí mismos; y entre los individuos que comparten la misma situación. En el primer caso, del equilibrio cargas y beneficios, encontramos que la carga principal, y para muchos onerosa, es la aportación de las cuotas sindicales; enseguida vienen las responsabilidades sindicales que se asumen cuando se forma parte de una comisión o representación sindical, quedemos claros, la responsabilidad sólo surge cuando se asumen funciones representativas o se es asignada al individuo por un órgano de gobierno sindical; para el resto de los agremiados, las responsabilidades, simplemente son inexistentes (cfr. Estatuto, Capítulo Tercero).

Opuesto a la falta de obligaciones, tenemos un amplio esquema de beneficios colectivos para el disfrute personal, que van desde libertades políticas y prestaciones económicas hasta actividades lúdicas, pasando por los festejos respectivos, y todo por el mismo precio: la cuota sindical. De esta manera, se observa un desequilibrio en donde las cargas son reducidas a lo mínimo frente al peso de los beneficios, haciendo del sindicato un distribuidor de alegrías calendarizadas sin mayor exigencia que estar al corriente del pago de la cuota sindical; y además, con el efecto negativo de dar lugar a una entidad administrativa y burocrática por un lado, y por otro, a una inmensa mayoría de desinteresados *estira-la-mano*.

Con lo expuesto anteriormente, quiero expresar las aberraciones que surgen de una comprensión tan limitada de lo que significa el derecho, tanto en su interpretación *conmutativa* como *distributiva*. Un ejemplo lo observamos en dos párrafos del artículo 14 del Estatuto que presentan una contradicción en los



términos de su redacción, y una contradicción en términos jurídicos. Veamos el primer caso:

**Artículo 14.-** Cuando un(a) agremiado(a) pase a formar parte del personal de confianza, **le serán suspendidos sus derechos sindicales** y no podrá intervenir ni decidir en los asuntos del Sindicato, **sin embargo, se mantienen sus prestaciones**, en tanto dure su nombramiento (el subrayado es mío).

[...]

En el caso de los sindicalizados que se integren como personal de confianza **la obligación de cotizar es opcional. De seguir cotizando se mantienen sus prestaciones sindicales** (el subrayado es mío).

En el primer párrafo podemos ver que cuando un agremiado pasa a ser personal de confianza sus derechos sindicales quedan suspendidos, no así sus prestaciones, pregunta: ¿pueden existir prestaciones sin derechos? Ahora bien, el párrafo siguiente expresa que el pago de la cuota sindical es opcional para quien ejerce funciones de personal confianza, pero el goce de prestaciones depende de que se haga el pago en mención, aquí existe una condición para el disfrute de prestaciones. Por lo tanto, existen las siguientes contradicciones:

1. En el caso del personal de confianza el disfrute de prestaciones no está sujeto al goce de derechos y de obligaciones. Si esto es así, hay una terrible injusticia con respecto a quienes mantienen vigentes sus derechos y obligaciones, pues los primeros disfrutan sin resentir las cargas respectivas, mientras los segundos, resienten las cargas, aunque éstas se limiten sólo al pago de la cuota sindical.
2. Si el disfrute de las prestaciones se mantiene siendo personal de confianza, ¿entonces por qué en otro párrafo se condicionan al pago de la cuota sindical? Aquí tenemos una contradicción jurídica.

Ahora bien, ¿es legalmente posible que quien ejerce funciones de confianza se considere al mismo tiempo beneficiario de derechos y prestaciones que son resultado de la movilización sindical, cuando los intereses de los trabajadores son



por naturaleza opuestos a los patronales? Es evidente que el personal de confianza se debe a los intereses de estos últimos, y en ese sentido, no puede actuar en favor de tales intereses sin detrimento de los intereses opuestos. Así pues, este es un ejemplo de lo que significa tener una concepción errónea del derecho y de las obligaciones que trae aparejadas, así como de su aplicación.

El derecho, tanto como instrumento correctivo de injusticias como distributivo de beneficios debe ser el pilar sobre el que se edifique y consolide nuestro sindicato, debemos hacer una revisión crítica de cómo lo hemos entendido y aplicado para corregir las aberraciones legales en que hemos incurrido y así poner orden a la anarquía legal que impera y que nos ha traído más males que bienes, o al menos, abandonar las sanciones ilusas que más bien, dan risa. Si no hay reglas claras y justas, no podemos esperar una comunidad sindical de obligaciones y beneficios equitativos, y mantendremos, por un lado, agremiados que actúan a su antojo manipulando la ley de por sí ya confusa, y agremiados que sólo extienden la mano para seguir sonriendo, aunque carguen con la obligación del pago de la cuota sindical.

A partir de esta reflexión, quiero expresar la necesidad de avanzar hacia una Reforma del Estatuto en donde el equilibrio entre obligaciones y derechos se constituya en el pilar sobre el que se asiente y fortalezca la vida sindical. Propongo entonces, que en este Congreso se acuerde la realización de un Congreso Extraordinario para la Reforma del Estatuto, cuyo tema central sea depurar, actualizar, y equilibrar las obligaciones y los derechos que los agremiados deben compartir, así como las sanciones que van vinculadas a la violación de toda obligación y de todo derecho.

Con las debidas consideraciones a los agremiados del STAUACH.

Ixtapa Zihuatanejo, Guerrero.  
Septiembre de 2024.



**A: Los delegados al XLIII Congreso Sindical Ordinario.**

**De: Comisión Amplia de Relaciones Exteriores.**

## **CONSIDERACIONES SOBRE INTEGRACIÓN DEL STAUACH A LA NCT**

### **Situación actual:**

Desde 2015 el STAUACH participa como observador en la Nueva Central de Trabajadores (NCT). Desde entonces, en distintos momentos, se ha planteado la conveniencia de tomar una decisión sobre si el STAUACH se integra o no de manera formal a la NCT, pero no se ha concretado la decisión. En la NCT misma, se le ha preguntado al STAUACH sobre esta definición, que sigue pendiente. Es importante no retardar más la decisión sobre la incorporación o no de nuestro sindicato a la NCT como miembro pleno. Sin duda, esta toma de decisión pasa por contar con elementos en favor y en contra de pertenecer a la NCT, para tener una decisión fundada.

Presentamos a continuación información general sobre la NCT y después planteamos la propuesta de la Comisión Amplia de Relaciones Exteriores para el XLIII Congreso Sindical Ordinario.

### **Nueva Central de Trabajadores (NCT).**

La Nueva Central de Trabajadores es una Confederación Sindical Nacional registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cuenta con toma de nota. Apunta a la organización de los no organizados y afirma que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos.

La NCT está integrada por un total de 60 organizaciones, entre las que se cuentan dos centrales sindicales que cuentan con un total de 12 organizaciones sindicales, así como una Confederación de organizaciones cooperativistas, que afilia a dos centenares de cooperativas.

En la estructura de la NCT, “el máximo órgano de dirección de la NCT, es el Congreso Nacional. Entre congreso y congreso la conducción de la central está a cargo de un Consejo Político Nacional (CPN), integrado por los secretarios generales de todas sus organizaciones sindicales. La conducción cotidiana de la NCT recae sobre la Estructura Ejecutiva Nacional (EEN), integrada por los secretarios del Exterior o los representantes que para tal efecto decidan las organizaciones sindicales y cooperativas que la integran. Para facilitar su operatividad, la EEN está conformada por los siguientes colectivos: Organización, Exterior, Finanzas, Formación, Prensa y Propaganda, Igualdad de Género y Oportunidad, Jubilados, Jóvenes, Actas y Acuerdos.” (<https://nuevacentral.org.mx/quienes-somos.html> consultado el 18 de agosto de 2024.)

### Fundación

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) plantea en 2011 la iniciativa de una nueva central de trabajadores del campo y la ciudad. En abril de 2012, se crea una coordinación de diferentes referentes sindicales para poner en marcha la iniciativa, entre ellos el STAUACH. En marzo, se crea la Junta Promotora para la Construcción de una Nueva Central de Trabajadores (JPNCT). El Congreso Constitutivo de la Nueva Central de Trabajadores se realizó los días 22 Y 23 de febrero de 2014, con representación de cerca de 90 organizaciones sindicales, campesinas y sociales.



El 12 de septiembre del 2019, en el local del SME en la Ciudad de México, se realizó la asamblea constitutiva para el registro legal de la Confederación Nacional Nueva Central de Trabajadores. La NCT ha estado encabezada por la dirección formal y legal actual del SME que constituye la principal fuerza sindical y social de la Central.

### Trayectoria

Desde su constitución, la NCT ha estado en la primera línea de lucha, para intentar parar las reformas energética y laboral. Ha acompañado permanentemente a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) en el intento de parar y luego combatir la aplicación de la “reforma educativa”. Ha apoyado el impulsado de procesos de organización de nuevos sectores de trabajadores, como los de los jornaleros del Valle de San Quintín y de las maquiladoras de Ciudad Juárez entre otros. También ha avanzado en consolidar la alianza con el sector cooperativista nacional. En lo internacional, se han desarrollado diversas acciones en coordinación con las organizaciones sindicales de Estados Unidos y Canadá, así como con sindicalistas latinoamericanos.

En septiembre de 2023, la NCT impulsó la realización de la Convención Nacional Democrática de las y los Trabajadores, en la que el STAUACH, presentó la postura de la CNSUESIC y el SNES.

En la coyuntura electoral de 2024 la NCT ha intentado construir una alianza con Morena y la nueva presidenta.

### **Puntos a discutir sobre la integración del STAUACH a la NCT.**

- La NCT es una organización independiente (de los gobiernos, empresas, partidos e iglesias)
- Constituye con la CNTE, de los pocos referentes realmente independientes ideológica y políticamente del sistema, de trabajadores.
- Velar porque se cumpla el artículo 8, Apartado A del Estatuto referente a la independencia política y orgánica.
- Aumentar la participación de la comisión amplia y de la base en las tareas de Relaciones Exteriores.

### **Propuesta.**

Con los elementos presentados, proponemos al XLIII Congreso Sindical Ordinario votar por una de las siguientes opciones respecto de que el STAUACH sea miembro pleno de la NCT:

- a) Decidir la integración del STAUACH como miembro pleno a la NCT.
- b) Convocar a plebiscito para decidir si STAUACH se integra o no como miembro pleno a la NCT.