

**PONENCIA PARA CONGRESO GENERAL RESOLUTIVO**

**Panorama en salud y su impacto en el sistema de salud público y privado  
con que cuentan los académicos/ cláusula 168 relacionada a salud**

**Olimpia O. Cortez, Sergio Barraza Félix, Beatriz Barraza**

En el 2013, la expectativa de vida en México era la más baja de todos los países de la OCDE; 74.6 años en comparación con el promedio de la OCDE de 80.5 años. La brecha entre la expectativa de vida en México y el promedio de la OCDE se ha ampliado desde 4 años en el 2000 hasta casi 6 años en el 2013, ya que el aumento ha sido mucho más lento en México que en otros países de la OCDE. Este lento progreso se debe a mayores factores de riesgo para la salud, al igual que a barreras persistentes para el acceso a servicios sanitarios de alta calidad.

Mientras que la tasa de tabaquismo y el consumo de alcohol en México son bajos, dietas poco saludables y vidas sedentarias han causado un aumento drástico en los niveles de obesidad. México tiene la segunda tasa de obesidad más alta entre los países de la OCDE, después de Estados Unidos; uno de cada tres adultos en México es obeso. La obesidad es un factor de riesgo conocido para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, diabetes y algunos cánceres. Mientras que la mortalidad por cardiopatía isquémica disminuyó con un 45% en la OCDE entre el 1990 y el 2013, en México ha permanecido prácticamente inalterada.

La calidad de la asistencia sanitaria en México también por lo general es más baja que en la mayoría de los otros países de la OCDE. Este es el caso en la asistencia hospitalaria a pacientes admitidos por condiciones agudas como ataques cardíacos (IAM) o ACV isquémico. El porcentaje de pacientes que sobreviven estas condiciones es mucho más bajo en México que en otros países de la OCDE. Admisiones hospitalarias 'evitables' debido a condiciones crónicas como asma y diabetes son utilizadas como indicadores de acceso a los servicios de atención primaria de alta calidad; cuando la atención primaria funciona bien, la cantidad de admisiones evitables deberían ser bajas.

Mientras que México tiene relativamente bajas admisiones hospitalarias por asma y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), el país tiene la tasa de

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**Congreso General Resolutivo 11 y 12 de Noviembre del 2016-11-07**  
**Hotel Santiago Plazo, Hermosillo., Sonora, México**

admisiones más alta por diabetes. Esto resalta la necesidad de fortalecer el acceso a una atención primaria de alta calidad en México. El gasto en salud en México ha aumentado rápidamente desde el 2012, en particular el gasto gubernamental, pero persisten barreras financieras en el acceso a servicios sanitarios. Desde el 2012, el gasto en salud en México, impulsado por el aumento en el gasto gubernamental (público), ha aumentado más rápido que en la mayoría de los países de la OCDE. Sin embargo, el gasto en salud per cápita en México sigue siendo inferior al de todos los países de la OCDE excepto Turquía. La tasa de gasto directamente del bolsillo de los hogares ha disminuido en México, gracias a la universalización de la cobertura del seguro sanitario y una mayor parte del gasto en salud pagado mediante recursos públicos. Sin embargo, la tasa de gasto del bolsillo en México, con 45% del gasto total en salud, sigue siendo la más alta entre los países de la OCDE.

De la consideración del derecho a la salud como derecho fundamental deriva que el sistema de prestaciones que se establezca para hacerlo realidad debe tener por lo menos las tres siguientes características: Universalidad, equidad y calidad.

En el caso de Sonora a parte de las instituciones del sistema nacional de salud como lo es el ISSSTE, IMSS y SSA, contamos con ISSSTESON, que es la seguridad social que tenemos como trabajadores de la Universidad de Sonora bajo un convenio que data desde 1990 y que nos ha colocado en la necesidad de contar con un sistema mixto de seguridad social a través de una aseguradora particular por lo que cualquier acción con respecto a salud dentro de nuestro ámbito universitario tiene que ver con estas tres figuras sociales: Universidad de Sonora, con el ISSSTESON que es la institución proveedora de servicios de salud así como la empresa AXXA proveedora de servicios de salud de manera particular y que por convenio con la Universidad es una prestación contenida dentro del Contrato colectivo de trabajo dicho sea de paso como una forma de complementar los servicios de salud que no se consideran dentro del convenio con ISSSTESON. Lo anterior con el fin de que el académico tenga calidad de atención en los servicios

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**Congreso General Resolutivo 11 y 12 de Noviembre del 2016-11-07**  
**Hotel Santiago Plazo, Hermosillo., Sonora, México**

de salud, y que se apoya dentro de cláusulas de prestaciones sociales como la cláusula 168 se le apoye con respecto a ciertos rubros que competen a aparatos cuando su condición de salud lo amerite.

Propuestas para el Consejo General Resolutivo.

- Que se revise el convenio que se tiene con ISSSTESON con el fin de mejorar la cartera de servicios que se ofrecen a los académicos y que mejoren la calidad de servicios que se otorgan por parte de esa institución.
- Que se establezca el módulo de medicina preventiva en ISSSTESON de manera formal para que a través de proyectos en salud podamos prevenir enfermedades no trasmisibles que nos llevarán por consecuencia a un costo en torno a una calidad de vida disminuida y el gasto en salud a través de la utilización del sistema privado de salud a través de gasto médico mayor.
- Que avancemos en la revisión de estrategias para mejorar la condición de la póliza de gastos médicos mayores de tal forma que dicha póliza tenga un mecanismo que no desfinancie si no que a través de algunas estrategias que se propongan soporte el gasto en salud según la siniestralidad que se presenta que esto determina en mucho el costo de la póliza el cual es pagado por parte de la universidad y por el académico, recordemos que desde la economía de la salud la tendencia en los sistemas de salud a nivel internacional es la adopción de sistemas mixtos de salud desde el sistema público y el privado.
- Establecer una política de protección a la salud para aquellos académicos que por motivo de no alcanzar carga quedan desprotegidos de la seguridad social siendo esta una violación a los derechos humanos.

## Cláusulas relacionadas con salud

La clausula 168 del CCT, es muy utilizada por los académicos, principalmente cuando se trata de rembolsar por arreglos dentales. Es una cláusula complicada para la Secretaría de Previsión Social, ya que algunos procedimientos dentales tienen un alto costo y la cláusula no cubre todos ellos, solo se limitan a endodoncias, periodoncias y ortodoncias.

Por otra parte, hace cuatro años la administración estableció de manera unilateral un tope de \$3,500.00 por corona y poste, la cual no se ha incrementado, además de que la institución reembolsa el 50%, es decir \$1,750.00 por corona o poste. Sabemos que el costo promedio de una corona es de \$8,000.00. Es conocido que la inflación de los servicios médicos está por encima de la inflación general, los aranceles en medicamentos y productos médicos son muy elevados, entre ellos los servicios médicos dentales.

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, en cada sesión ordinaria revisa de dos a tres casos de índole dental para destrabar el trámite y poder apoyar al académico, son muchas las inconformidades. Problemas recurrentes son las rehabilitaciones de maxilares, coronas y postes. La Secretaría cuenta con expedientes en arreglos dentales con presupuestos de \$300,000.00 a 600,000.00, y todos estos presupuestos son justificados en el sentido de que todo el procedimiento es para la funcionalidad básica bucal, ninguna ha sido de carácter estético.

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**Congreso General Resolutivo 11 y 12 de Noviembre del 2016-11-07**  
**Hotel Santiago Plazo, Hermosillo., Sonora, México**

Ante lo antes expuesto, la secretaría de Previsión Social propone lo siguiente al consejo general resolutivo:

- Llevar a cabo campañas de prevención dental y hacer uso del médico dental que se tiene en el modulo y sacarle provecho a lo que ISSSTESON puede proveer.
- Que se reembolse el 50% de postes y coronas.
- Que se incluya en la cláusula 168 del CCT, el procedimiento de reparación de maxilar cuando afecte la mordida y el médico justifique que afecta la funcionalidad bucal. Sin necesidad de que tenga que ser visto por la CMGPS.

Es importante, que estos puntos sean incluidos en el clausulado ya que lo que no cubre la cláusula 168, se canaliza a la cláusula 146 “Apoyo para gasto médico mayor”, pero esa cláusula no cuenta con el presupuesto para solventar todo lo que se presenta en el año.

## **Campus sustentable: Participación de la Universidad de Sonora en el componente de las energías alternativas renovables**

Juan Manuel Vargas López

### **Introducción**

En los países en desarrollo, como el nuestro, los proyectos energéticos son un tema importante. En nuestra realidad, es pertinente disminuir la carga financiera de las importaciones de gasolina y gas natural, y se promueva la producción de energías alternativas renovables, como los biocombustibles.

El desarrollo de las energías renovables está presentando un desafío a las instituciones de educación superior del país. Para ello es pertinente educar una nueva generación de líderes en el sector académico, capaces de enfrentar las prioridades y expectativas de las comunidades y ofrecer soluciones a la medida de las condiciones sociales, ambientales y económicas que garanticen la creación de valor y la confiabilidad del retorno sustentable de los proyectos energéticos.

Aunado a lo anterior y analizando la oferta actual de las universidades e institutos tecnológicos del Estado de Sonora, solo existen dos programas educativos de reciente creación a nivel técnico y otro a nivel licenciatura. Uno está orientado particularmente al área de energía solar y el otro pertenece a una institución privada.

Ante esta necesidad, la Universidad de Sonora (UNISON) está integrando un programa institucional, con la colaboración de expertos investigadores nacionales e internacionales para desarrollar los diferentes servicios en el componente energético, diseño y ejecución de proyectos de energías renovables atendiendo, los recursos naturales regionales que contribuyan a generar valor sustentable basado en energías limpias. Además, se pretende crear un programa educativo cuyo perfil de egreso cubra los requerimientos de las capacidades multidisciplinarias que domine las funciones del impacto, social, sustentable y económico de los proyectos de inversión que generarán energías renovables.

### **Antecedentes**

La UNISON tiene un grupo de investigadores que colaboran en el proyecto del Laboratorio Nacional de Concentración Solar y Química Solar, de la Universidad Nacional Autónoma de México, y uno de los sub proyectos principales de ese laboratorio nacional es el Campo Experimental de Heliostatos.

También, la universidad, fue la sede norte del “Programa Liderazgo Aplicado en Energías Renovables y Eficiencia Energética” involucrando a 20 docentes de la misma institución, que eran parte de un centenar de profesores de otras IES del Noroeste.

Como premisas básicas se han hecho esfuerzos de educar a docentes y estudiantes en la modalidad de cursos de actualización, como el que se llevó a cabo en enero del presente año sobre “Bioenergéticos Potenciales en Sonora, México y Ciclos de Vida” impartido por investigadores de instituciones nacionales y extranjeras, con lazos tradicionales de colaboración.

En el pasado mes de junio, tuvo lugar la 1er Reunión Internacional de Energías Alternativas Renovables del Noroeste de México, con alrededor de 500 participantes, 29 conferencias, 30 trabajos y 3 mesas redondas, además de una Expo Energía, y la premier mundial del documental “Cambio de Paradigma”. Este encuentro reunió a académicos de Estados Unidos, Argentina y México, quienes dieron a conocer sus investigaciones.<sup>1</sup>

Los esfuerzos y aportaciones antes comentados, se consideran la génesis de la siguiente propuesta.

### **Propuesta de un Programa de Energías Alternativas Renovables y Eficiencia Energética (PEAREE)**

El propósito de la creación del programa es capacitar y certificar a profesionales multidisciplinares de las IES y del sector productivo con interés en las herramientas y métodos integrales de la evaluación de la sustentabilidad del ciclo de vida de los proyectos de energía renovable.

---

<sup>1</sup> Universidad de Sonora, Gaceta UNISON. (Hermosillo, Son.:2016)

Este proyecto será posible a través del convenio de colaboración con Lean Radar LLC<sup>2</sup>, organización sin fines de lucro dedicada a la innovación para el desarrollo sustentable.

El programa estará conformado por un panel de expertos internacionales en sustentabilidad de energía renovable para la certificación de las evaluaciones, laboratorio de pruebas de tecnologías, monitoreo del desempeño de los proyectos y desarrollo de innovación en energía renovable.

Las competencias del programa, serán con enfoque en desarrollar procesos y métodos científicos, de pensamiento humano e intervención social para la apropiación de la innovación sustentable y el despliegue de las funciones de la sustentabilidad de los productos, servicios, proyectos y modelos sociales y de negocio para maximizar el retorno ambiental, social y económico de las inversiones.

Otra estrategia, es la de promover en los líderes de los sectores académico y empresarial un cambio hacia la sustentabilidad con él ánimo de crear valor; dirigido hacia las comunidades y hacia una cultura de conservación del medio ambiente.

La creación de proyectos sustentables y eficientes prácticos como pueden ser: ahorro en los campus universitarios mediante un nuevo ecosistema de innovación verde liderado por la comunidad de los docentes<sup>3</sup> y en los municipios mediante el apoyo al desarrollo de proyectos y capacidades institucionales para la identificación, cuantificación e instrumentación de programas y acciones en materia de aprovechamiento sustentable de la energía.<sup>4</sup>

De manera general, el programa es una organización sin fines de lucro, enfocada a conectar usuarios de comunidades y desarrolladores para ofrecer soluciones a las necesidades del ecosistema de energías renovables. Se fomentará la procuración de fondos nacionales e internacionales, gestión con socios estratégicos como incubadoras, aceleradoras y firmas consultoras, la capacitación por medio de cursos, la transferencia de tecnología, la realización de eventos académicos y establecer una coyuntura de proyectos con sector privado-social-

---

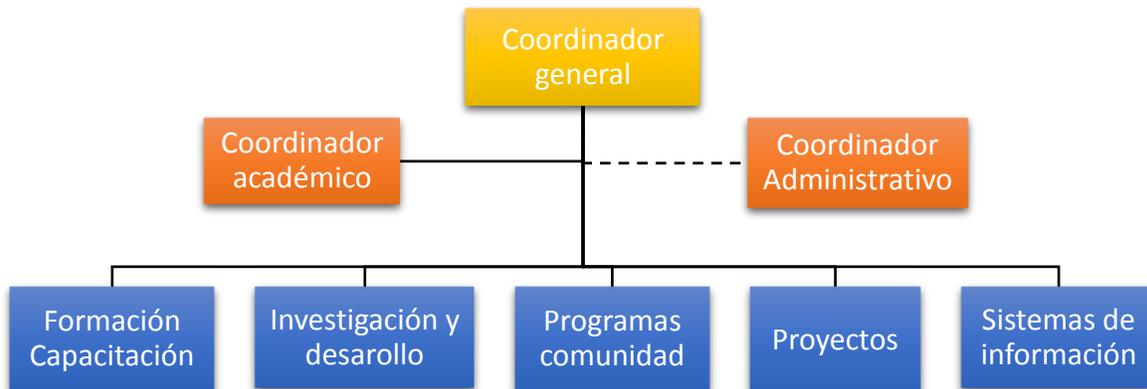
<sup>2</sup> García-Reyes, J.M. Sustentabilidad de la Energía Renovable. Lean Radar Org, LLC. (Miami, FL:2016)

<sup>3</sup> InTrust Global Investments, LLC. (Washington, D.C.: 2015)

<sup>4</sup> Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía, "Plan Anual de Trabajo 2016," CONUEE, [http://www.conuee.gob.mx/wb/Conuee/estados\\_y\\_municipios](http://www.conuee.gob.mx/wb/Conuee/estados_y_municipios) (consultada el 17 de septiembre de 2016).

institucional. El programa será una plataforma de acceso a inversionistas que den impulso a propuestas en temática de energías renovables.

Organigrama del Programa Sobre Energías Renovables de la Universidad de Sonora



### Conclusiones

Teniendo en cuenta que México es un país que importa energía resulta imperante formar profesionales que impulsen un modelo de desarrollo social, ambiental e involucre a las comunidades rurales e indígenas para el desarrollo tecnológico así poder brindar solución por medio de las energías renovables al problema de la dependencia de combustibles.

Respecto a la implementación del programa, los beneficios serán la formación de especialistas de universidades y tecnológicos regionales, involucrando a alumnos en los proyectos de prácticas profesionales que vinculen experiencias en organizaciones sobre energías renovables y eficiencia energética.

### Bibliografía

- CONUEE. Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía. Plan Anual de Trabajo 2016. [http://www.conuee.gob.mx/wb/Conuee/estados\\_y\\_municipios](http://www.conuee.gob.mx/wb/Conuee/estados_y_municipios) (consultada el 17 de septiembre de 2016).
- García-Reyes, J.M. 2016. Sustentabilidad de la Energía Renovable. Lean Radar Org, Miami, FL.
- InTrust Global Investments, LLC. 2015. Washington, D.C.
- Universidad de Sonora. Gaceta UNISON. 2016. [http://www.unison.edu.mx/medios\\_informativos/gaceta/2016/gaceta311.pdf](http://www.unison.edu.mx/medios_informativos/gaceta/2016/gaceta311.pdf) (consultada el 17 de septiembre de 2016).

Las reformas de nuestro estatuto, ¿realmente hacen un sindicato mas moderno y participativo?

La exposición de motivos del estatuto reformado dice textualmente:

“La presente versión de la Declaración de Principios y Estatuto es el resultado de un conjunto de modificaciones (se modifican 9 artículos y se crean 9 artículos) que revisten un carácter trascendental, con la finalidad de modernizar a nuestra organización sindical, sobre las bases de espacios de participación y de democratización del STAUS. La forma en que se llevaron a cabo estas modificaciones fue a través de una consulta resolutive en que se sometió a votación, llamada plebiscito, según lo marcan nuestro propio Estatuto. El plebiscito se realizó el 29 de enero de 2014, con los siguientes resultados: de un total de 1,285 votos (62.59 % del total de agremiados) por una amplia mayoría, en promedio un 80.47%, se aceptó dichas modificaciones. Los temas principales de las modificaciones al Estatuto fueron: la creación de una Delegación de Pensionados y Jubilados, la limitación a la reelección de delegados, subdelegados y miembros de Comité Ejecutivo, y la creación de un Congreso General Resolutivo. Hace más de dos años, desde octubre de 2011, surgió la propuesta de una Delegación de Jubilados y Pensionados por parte de los mismos compañeros jubilados como una mejor manera de organización para este importante grupo de académicos. 8 Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universida de Sonora La Limitación a la reelección indefinida de los representantes sindicales tiene la finalidad de garantizar la renovación de nuestros representantes en las Delegaciones y en el Comité Ejecutivo, lo que abre la posibilidad de que nuevos compañeros accedan a ocupar los puestos de representación sindical. El Congreso General Resolutivo tiene el objetivo de contar con una instancia que permita la discusión a fondo del quehacer sindical y toda su problemática, lo que permitirá salir de la inmediatez de la problemática sindical y podamos

definir orientaciones a mediano y largo plazo. Consideramos que con estas modificaciones el STAUS entra a una nueva etapa de modernización, con una mayor participación y democratización”.

Se dice que la decisión fue democrática porque un gran porcentaje de académicos votaron a favor de las reformas, consultando con algunos compañeros y compañeras del STAUS comentaban que estaba muy bueno eso de que los delegados no se reeligieran eternamente que los compañeros jubilados pasaran a ser parte de nuestro sindicato, y que lo del congreso del staus cada año era muy buena idea, a la distancia, esos mismo compañer@s que decían esto no los volví a ver proponiéndose como representantes sindicales, tampoco los vi participando en alguna de las ediciones pasadas del congreso.

Esto me lleva a reflexionar acerca de si nuestro sindicato es democrático en el sentido más estricto o si realmente como académicos y masa crítica consideramos que una democracia se reduce a la sola participación en urnas.

En esta ponencia pretendemos hacer unas reflexiones acerca del actuar y la participación y de cómo esta ha provocado la falta de participación y el enfado de compañeros y compañeras en nuestro sindicato. Se hace una crítica de la situación actual y se propone humildemente algunas medidas para tratar de generar más discusión y esperemos más participación.

# Ponencia: Divergencia Delegacional; Un caso de análisis en el departamento de Ingeniería Industrial.

Quiero dar una breve explicación o preámbulo, definiendo el concepto de **Divergencia** :

Es un vocablo que viene del latín “divergens” o “divergentis” que quiere decir “acción de separarse”, compuesto por elementos léxicos tales como el prefijo “di” que alude a “separación múltiple”, además del verbo “vergere” que significa “inclinarse” y el sufijo “ia” que hace referencia a “cualidad”. En un sentido general divergencia puede ser descrito como la acción y el efecto de divergir.

Y empiezo de esta forma porque en el departamento de Ingeniería Industrial de la unidad centro, se ha generado una divergencia en la forma en que en los últimos años los delegados sindicales de nuestro departamento han desarrollado y comprometido la democracia sindical.

Es importante aclarar que el comportamiento de nosotros los académicos, debe de ser de colegas investigadores respetuosos de las ideas y de los reglamentos establecidos y no un comportamiento de políticos en pugna tratando de salvaguardar la integridad del jefe del departamento y/o informando solo lo que es conveniente para ellos.

El pasado mes de mayo, al realizarse las votaciones para la elección de Delegados y Subdelegados departamentales en el departamento de ingeniería industrial se dio, por primera vez un empate igualitario es decir, en la misma cantidad de votos 37 a 37 y un voto nulo.

Al no contar con un reglamento de procedimientos interno, ante dicho acontecimiento, la comisión electoral optó por realizar una nueva convocatoria, donde una de las planillas conformada que originaron el empate fue disuelta por uno de sus integrantes, y empezó una campaña de desprestigio por los integrantes y correos diversos de calumnias, por mas de 4 meses. Sin contar con este tipo de precedentes y sin lograr un acuerdo que uniera a la delegación se lanzó una convocatoria con candidaturas individuales.

Es necesario la renovación estatutaria, la creación o ampliación de procedimientos, protocolos internos para cada una de las comisiones existentes en nuestro sindicato, reformas que den solvencia a las necesidades actuales de todos los afiliados al STAUS.

Es necesario avanzar, renovarse, destacar y continuar siendo líderes en la defensa de los derechos laborales; Hay que recordar que somos generadores de cambios, somos maestros en innovación educativa, líderes en proyecto, creadores de patentes, ideas que generan ingresos monetarios a la universidad, al Estado.

Como poder traspasar esas barreras de la burocracia?

Les presento algunas ideas las cuales pueden resolver una divergencia en votación en caso de contar nuevamente con alguna delegación donde la cantidad de votos sea igualitaria.

- a) *Voto de Supremacía* “emitido por el consejo electoral” el cual será emitido por el presidente y el comité electoral en un máximo de 24 horas después de analizar el desenvolvimiento de los integrantes que conforman a las planillas
- b) *Voto de Sorteo al azar* “esta pugna para el desempate se ha planteado en varios artículos y en existe en varios estatutos, como es el caso de: Elección de los Miembros de la Junta Directiva de la Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo.: <http://www.oas.org/legal/spanish/documentos/Cepcidi0369esp.htm> consultada el 1 de noviembre de 2016, descrito por el Artículo 64. En caso de empate entre dos o más candidatos o Estados miembros, según sea el caso, que hayan obtenido al menos la mayoría requerida, cuando el número de cargos que falte por proveer sea inferior al de los candidatos o Estado miembros que hayan obtenido igual número de votos, se procederá a una nueva votación. Si después de esta segunda votación no se resolviera el empate, se decidirá por sorteo.

Y tal vez podamos describir infinidad de ideas para lograr el desempate en una votación.

Pero porque?

Para que desempatar?

Cuál es objetivo final de las votaciones en una delegación sindical dentro de nuestra Alma Mater?

Será acaso la representación de nuestros compañeros académicos?

Si, nuestra respuesta es afirmativa, entonces no generemos más divergencia, aceptemos que una delegación o que varias delegaciones quieren ser representada por dos planillas:

- Únicas e independientes en su actuar.
- Diferentes en sus procedimientos.
- Diferentes en las formas de practicar la alternancia.
- Diferentes en desarrollar una comunicación efectiva.
- Logrando alianzas y no divisiones con sus compañeros

Por lo tanto dejemos que las dos planillas las cuales lograron empatar en la misma cantidad de votos se disperse y estas dos planillas representen a la delegación sea cual sea.

Tal vez de una manera alternada, por ejemplo semestre par o impar, o tal vez por meses iguales, y que pasaría si las dos planillas representan al mismo tiempo o una sola a un departamento quiere trabajar y quiere una representación digna, equitativa .

Les Recuerdo nuevamente que somos académicos, somos generadores de ideas, generadores de pensamientos, generadores de seres integrales los distribuyen en todo el planeta, no dividamos más, sumemos a esta organización sindical líderes de cambio con ideas divergentes en hacer las cosas, sumemos esfuerzos ante todos los cambios recientes en nuestro país, sumemos una lucha sindical con propósito dirigido con mira al futuro.

Gracias por su atención.

Diputados DC presentaron proyecto para resolver empates en elecciones municipal: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/politica/municipales/diputados-dc-presentaron-proyecto-para-resolver-empates-en-elecciones/2016-10-26/12.html>

consultada el 28 de octubre del 2016

Elección de los Miembros de la Junta Directiva  
de la Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo.:

<http://www.oas.org/legal/spanish/documentos/Cepcidi0369esp.htm>  
consultada el 1 de noviembre de 2016

Empate electoral

¿Qué ocurre si se produce un empate a votos? ¿Qué partido se queda el escaño en caso de empate?

<http://jovenesletrados.es/curiosidades-legales/que-ocurre-en-caso-de-empate-electoral.html>:

ELECCIONES SINDICALES  
(COMITES DE EMPRESA Y  
DELEGADOS DE PERSONAL)

GUIA PRACTICA : <http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/boletines/BI%20032.pdf>

## **Falta de cumplimiento en su Declaración de Principios y Estatuto: Elemento que adolece el fortalecimiento del STAUS**

Enrique Hugues Galindo  
Departamento de Matemáticas

Tema: Fortalecimiento y modernización del STAUS

Al ingresar al sindicato STAUS protestamos cumplir y hacer cumplir fielmente su Estatuto y los acuerdos que emanen del Consejo General de Delegados, entre otros preceptos, lo que conlleva asumir como principios la democracia e independencia sindical y a poner el interés colectivo del gremio por encima de cualquier interés personal o de grupo.

Nuestro estatuto prefigura una institución sindical progresista y fuerte, lo que en mayor medida vemos ha mostrado su historia. Sin embargo también percibimos una creciente falta de participación de sus agremiados y es oportuno preguntarnos a qué se puede deber esto.

Sobre la decreciente participación de los académicos agremiados en la vida sindical, solemos decir que se debe a que muchos compañeros optan por mejorar sus condiciones laborales de manera individual a través de estímulos económicos como las becas al desempeño, el reconocimiento SNI o trabajando a destajo dentro y fuera de la Universidad.

Sin embargo pocas veces hacemos un análisis crítico de si existen elementos internos al sindicato que estén generando el sólo interés mercantilista, la apatía, la desilusión, la desconfianza o la desinformación entre los agremiados.

Particularmente veo que en todo esto ha estado abonando la falta de cumplimiento de aspectos importantes previstos en la **Declaración de Principios y Estatuto del STAUS**.

Antes de enumerar algunos que a nuestro entender sobresalen, señalamos que el incumplimiento del Estatuto en ocasiones se defiende con los “Usos y costumbres” e incluso con la simple omisión de su conocimiento. Más que emitir una opinión al respecto plantearía la interrogante de cuándo algo así se justificaría de algún modo. Algo encontrado en el ámbito legal que para mí resulta esclarecedor vendría a ser: *Contra la observancia de la ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario* (Artículo 11, Código Civil del Estado de Sonora).

Entre los ejemplos de falta de cumplimiento del Estatuto pondríamos:

- I. La Asamblea Delegacional resolverá... acerca de la aceptación o rechazo de las solicitudes de ingreso (al sindicato) (**ARTÍCULO 9**).
- II. Las Delegaciones Sindicales se consideran el espacio básico en la toma de decisiones del STAUS y los acuerdos que ahí se tomen servirán para los efectos de votación en el Consejo General de Delegados (**ARTÍCULO 20**).
- III. El Congreso General Resolutivo tiene las siguientes facultades: ...
  - c) Definir los lineamientos y mecanismos para fortalecer la democracia sindical y universitaria.
  - d) Definir los lineamientos generales para cada revisión contractual o salarial.
  - e) Definir las directrices político-sindicales que conformen la estrategia a seguir a mediano plazo.
  - f) Definir los lineamientos generales de acción sindical a mediano plazo. (**ARTÍCULO 34**).
- IV. El Comité Ejecutivo es el órgano de dirección diaria del STAUS. ... (Sus) tareas generales las cumple mediante el ejercicio de las siguientes facultades: ...

- h) Por conducto de los Secretarios respectivos, administrar los fondos económicos del STAUS, rindiendo cuenta cada tres meses ante el Consejo General de Delegados y la base sindical. La administración de los fondos se hará de acuerdo con la Comisión de Hacienda, la cual supervisará las cuentas. (**ARTÍCULO 47**).
- V. El Comité Ejecutivo... Cada tres meses el Comité Ejecutivo rendirá informes generales de su gestión ante el Consejo General de Delegados. (**ARTÍCULO 48**).
- VI. Son atribuciones del Secretario de Organización:...
- c) Coordinar la elaboración e implementación del plan de fortalecimiento de la organización sindical. (**ARTÍCULO 59**)
- VII. Son atribuciones del Secretario de Finanzas:...
- h) Rendir cada tres meses al Consejo General de Delegados, a nombre del Comité Ejecutivo, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio del STAUS.
- i) Publicar trimestralmente el balance general y el estado de resultados en el órgano oficial del STAUS. Poner a la vista de cualquiera de las comisiones y miembros que lo soliciten, la contabilidad del STAUS y la documentación relativa de su patrimonio...
- k) Formular el proyecto del presupuesto de egresos del STAUS, para someterlo a la consideración de la Comisión de Hacienda, del Comité Ejecutivo y este a su vez someterlo a la aprobación del Consejo General de Delegados. (**ARTÍCULO 60**)
- VIII. Son atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización:
- a) Velar porque los otros órganos del STAUS y los miembros que lo integran cumplan con sus funciones y con todo lo dispuesto por este Estatuto. ... (**ARTÍCULO 77**)

Ante esta serie de señalamientos, que en mi opinión atentan contra el fortalecimiento del STAUS, ¿qué se puede hacer?

#### PROPUESTAS:

1. El incumplimiento de algún aspecto previsto en Declaración de Principios y Estatuto corresponde que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización atraiga el caso para lo conducente o, en su defecto, la Comisión de Honor y Justicia.
2. Que el Consejo General de Delegados realice una reunión extraordinaria donde se subsanen los incumplimientos expuestos y se justifique ampliamente su razón.
3. Hacer un estudio que en principio responda a las preguntas: ¿Qué otros aspectos de la Declaración de Principios y Estatuto se incumplen? y ¿Qué procede hacer para evitar tales situaciones?; buscando pautas que vengan a fortalecer nuestra organización sindical.
4. Con el fin de proporcionar mayor independencia para su actuación, estando involucradas en los señalamientos hechos directa o indirectamente, hacer las modificaciones necesarias a la Declaración de Principios y Estatuto para que las comisiones estatutarias sean elegidas por separado al Comité Ejecutivo un año después de este.
5. Se analice la posibilidad de que los presidentes de las Comisiones Estatutarias gocen de una licencia sindical para apoyar el cumplimiento de sus funciones.

### **3er. Congreso General Resolutivo STAUS 2016**

Por medio de la presente reciban un cordial saludo y a la vez paso a exponer la problemática de vivienda en la UNISON-CAJEME:

La UNISON-CAJEME nace como una extensión de la UNISON en agosto del 2010 siendo una unidad dedicada al sector salud, contando en la actualidad con 5 carreras del área de la salud. A saber son Medicina, Enfermería, Químico Biólogo Clínico, Licenciado en Nutrición y Psicología. En la actualidad cuenta con 43 maestros los cuales la mayoría no cuenta con vivienda y algunos requieren modificar sus viviendas siendo imposible solicitar un crédito bancario por los altos costos de los intereses que este préstamo generaría y además lesionaría la economía familiar de nosotros los maestros. Los altos costos de la vida en general y los bajos salarios hacen imposible que se pueda adquirir o remodelar una vivienda por lo tanto solicitamos que de acuerdo al CCT en su cláusula 157, numeral 3 del apartado de vivienda se dote de terrenos a los maestros de la UNISON-CAJEME.

Por lo anterior se proponen las siguientes acciones:

- 1.- Que se usen las 20-00-00 hectáreas que se doto a la unisón por la administración municipal del trienio del Sr. Manuel Barro Borgaro, presidente municipal del 2009-2012. Se propone una permuta de esas 20-00-00 has. Por terreno más cerca de la UNISON-CAJEME.
- 2.- Que se negocie con los dueños de terrenos cercanos a la unidad cajeme, la adquisición de dos hectáreas en los terrenos cercanos a La UNISON-cajeme. En el año 2010 la UNISON adquirió del Sr. Antonio Gándara Astiazaran, a precios muy bajos, los terrenos en los cuales hoy está asentada la UNISON-CAJEME.
- 3.- Que se establezca contacto con la administración municipal para la adquisición de terrenos para los maestros de UNISON-CAJEME vía reservas territoriales o compra de terrenos a particulares por el municipio y posterior dotación a los maestros de UNISON-CAJEME.

#### **MAESTROS UNISON-CAJEME**

Mtra. Teresita Ayala de Gutiérrez  
Mtro. Jesús Alberto Fregoso Gámez  
Mtro. Mario Hiram Uriarte Montoya  
Mtro. Waldo Rodrigo Ramírez Astudillo

Ciudad Obregón Sonora a 06 de noviembre del 2016

# PROPUESTA DE REFORMA AL ESTATUTO SANCIONES A PERSONAL DE CONFIANZA

III Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS

Sergio Barraza Félix

Noviembre 2016

## ARTICULO 10

Los derechos sindicales de un miembro se suspenden por:

- a) Disfrutar de licencia o permiso sin goce de salario en el trabajo.
- b) Por desempeñar un puesto de confianza o de autoridad en la Universidad de Sonora, suspendiéndose en este último caso sus derechos sindicales sin mayor trámite que informar por escrito el haber aceptado el puesto, así como entregar al Comité Ejecutivo una carta firmada en la que se comprometa a no lesionar los derechos de los académicos, respetar el Contrato Colectivo de Trabajo, el Estatuto del STAUS, y pagar puntualmente en la Secretaría de Finanzas del STAUS, las cuotas ordinarias y extraordinarias de acuerdo a su salario tabular del puesto que ocupa..

El STAUS se reserva el derecho de establecer y señalar en todo momento cuales puestos son de confianza dentro de la Universidad.

- c) De acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo XVI referente a las sanciones.
- d) Por voluntad expresa del miembro la cual deberá ser presentada por escrito al Comité Ejecutivo

## ARTICULO 11

Los derechos sindicales de un miembro se reanudarán:

- a) Al volver al trabajo, por terminación de la licencia o permiso sin goce de salario que le hubiere dado origen.
- b) Al cesar los efectos de la sanción sindical que le haya sido aplicada en los términos que establece el presente Estatuto.
- c) Al dejar de desempeñar el puesto de confianza o de autoridad y se reincorpore a sus labores académicas, previo dictamen de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización en los términos establecidos en este artículo.

En todos los casos anteriores, se requiere que durante el término de suspensión, el miembro haya actuado invariablemente sin lesionar los intereses del STAUS, su Estatuto y los intereses de los demás miembros y que haya respetado los derechos de la clase trabajadora en general y haya cumplido con la obligación para pagar puntualmente en la Tesorería del STAUS, las cuotas ordinarias y extraordinarias. El cumplimiento de lo anterior deberá ser corroborado por la Comisión de Vigilancia y Fiscalización.

En caso de que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización determine que el miembro no cumplió con lo señalado en el párrafo anterior, sus derechos continuarán suspendidos y se procederá según se establece en el capítulo XVI referente a las sanciones.

## ARTICULO 16

Son obligaciones de los miembros:

- a) Actuar de acuerdo a la Declaración de Principios del STAUS, así como cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y las decisiones de los órganos de dirección sindical.
- b) Asistir puntualmente a todos los eventos de carácter sindical para lo cual serán debidamente convocados.

- c) Desempeñar con lealtad, diligencia y honradez los puestos y comisiones que le sean conferidos por los órganos de dirección sindical.
- d) Tener por encima de cualquier interés personal o de grupo, los intereses del STAUS.
- e) Cooperar por todos los medios a su alcance en el engrandecimiento del STAUS y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los miembros del mismo.
- f) Informar al órgano sindical que corresponda de las violaciones que se cometan al Contrato Colectivo de Trabajo y al presente Estatuto.
- g) Contribuir al fortalecimiento del STAUS desarrollando su línea política, difundiendo sus principios y experiencia, así como participando en las labores de la agrupación. Todo esto en la medida de sus posibilidades y de acuerdo a lo que establecen la Declaración de Principios y el presente Estatuto,
- h) Aceptar las deducciones que haga la Tesorería de la Universidad por el concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- i) Emitir su voto en las asambleas sindicales.
- j) Tratar los asuntos de trabajo y conflicto que le afecten por conducto del órgano sindical que corresponda y en todo caso en orden jerárquico y jurisdiccional ascendente, y no aceptar procedimiento alguno, iniciado en su contra por las autoridades universitarias, sin que intervenga la representación sindical.
- k) **En caso de ocupar un puesto de confianza, entregar al Comité Ejecutivo una carta firmada en la que se comprometa a no lesionar los derechos de los académicos, a respetar el Contrato Colectivo de Trabajo, el Estatuto del STAUS, y pagar puntualmente en la Secretaría de Finanzas del STAUS, las cuotas ordinarias y extraordinarias de acuerdo a su salario tabular del puesto que ocupa.**
- l) Las demás que establece expresamente este Estatuto.

#### **ARTICULO 84**

Son atribuciones de la Comisión de Honor y Justicia:

- a) Conocer de las acusaciones que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización presente en contra de alguno o algunos de los integrantes de los otros órganos del STAUS, cuando se pida la destitución de cargo sindical y emitir opinión que será resuelta en última instancia por la Asamblea General:
  - i) Absolviendo al acusado o a los acusados.
  - ii) Sosteniendo que debe aplicarse la corrección disciplinaria correspondiente.
- b) Conocer de las acusaciones que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización presente en contra de alguno o algunos de los miembros del STAUS, cuando se pida la expulsión de los mismos o la suspensión de derechos sindicales por más de 30 días, y emitir opinión que será resuelta en última instancia por **el Consejo General de Delegados**:
  - i) Absolviendo al o a los acusados.
  - ii) Sosteniendo que el acusado o los acusados deben ser expulsados de la organización, o que se les debe aplicar una corrección disciplinaria, consistente en suspensión de derechos sindicales por más de 30 días
- c) Conocer de las acusaciones que presente la Comisión de Vigilancia y Fiscalización en contra de alguno o algunos de los miembros del STAUS, en cualquier otro caso de los que no se encuentren comprendidos en los dos incisos que anteceden, juzgando y aplicando la corrección disciplinaria que corresponda, de acuerdo con lo establecido por este Estatuto. En este caso, el miembro o los miembros afectados tendrán derecho a apelar contra la resolución de la Comisión de Honor y Justicia ante el Consejo General de Delegados.
- d) Practicar investigación y emitir la opinión a que se refiere el inciso a de este Artículo, cuando el acusado o los acusados sean integrantes de la Comisión de Vigilancia y

Fiscalización.

### **ARTICULO 131**

Son causas que ameritan la aplicación de la sanción de suspensión de derechos sindicales hasta por seis (6) meses las siguientes:

- a) No cumplir o violar culposamente los acuerdos o disposiciones emanadas de la Asamblea General, del Consejo General de Delegados y en su caso de las Asambleas Delegacionales.
- b) Mostrar con hechos que se es contrario a la política y al objetivo del STAUS o a la solidaridad y unión que deben existir entre todos los agremiados, conforme establece el presente Estatuto.
- c) Por realizar actos de agresión y/o calumnia en contra de algún miembro del STAUS.
- d) Por presentarse a colaborar con las autoridades universitarias o personas contrarias al STAUS, proporcionando informes que por indicación de algún órgano sindical deban permanecer en secreto.
- e) **Al ocupar un puesto de confianza y no respetar los derechos de los académicos.**
- f) Faltar injustificadamente a las guardias en caso de huelga o paro.

### **ARTICULO 133**

Son causas que ameriten la expulsión del STAUS:

- a) Sostener, promover y/o desarrollar actividades en contra de la existencia del STAUS.
- b) Los actos de traición, entendiéndose como tales aquellos que se realicen en colusión con las autoridades, con alguna organización antagónica o con cualquier persona física o moral que cause al STAUS un perjuicio.
- c) Desempeñar el papel de esquirol, entendiéndose como tal el presentarse a realizar labores durante un paro, huelga o cualquier otro acto de presión, o bien incitar directa y abiertamente a que otro lo haga.
- d) La disposición indebida de fondos y bienes del STAUS.
- e) Causar intencionalmente daños graves a los bienes del STAUS.
- f) **Al ocupar un puesto de confianza promoviendo de manera sistemática acciones en contra de los derechos de los académicos o del STAUS.**

En los incisos d) y e) no se excluye la posibilidad de ejercer acción penal en contra del o los culpables.

### **ARTICULO 134**

Para expulsar a algún miembro del STAUS deberá seguirse el siguiente procedimiento:

- I. Cuando se tenga conocimiento de actos que ameriten la expulsión de algún miembro del STAUS, la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, ya sea por iniciativa propia o a petición de algún otro órgano o miembro del STAUS, previa vista que dé al Consejo General de Delegados, procederá a practicar la investigación correspondiente dentro de los siguientes 30 días al que se tenga conocimiento del acto. En caso de no iniciar el procedimiento en dicho lapso se entenderá prescrito el derecho para iniciarlo. Dicha investigación se llevará a cabo de la siguiente forma:
  - a) Citará al acusado, haciéndole saber el contenido de la acusación que haya en su contra y oír los argumentos que aduzca en su defensa.
  - b) Recibirá las pruebas tendientes a demostrar los hechos que se le imputen al acusado, así como las que tiendan a demostrar su inocencia. Esto se realizará dentro de un periodo de 30 días hábiles a partir de que se les haya notificado, a todos y cada uno de los interesados, la instauración del procedimiento. La falta de promoción de los interesados, ofreciendo pruebas o desahogándolas, provoca la

caducidad de la instancia.

- c) Recibidas y desahogadas las pruebas, si a juicio de la Comisión hay elementos suficientes para demostrar la responsabilidad del acusado dictará resolución dentro de un término de 15 días, bajo pena de responsabilidad de los miembros de la Comisión. En este caso se consignará el asunto a la Comisión de Honor y Justicia pidiendo que esta emita dictamen en el sentido de que debe decretarse la expulsión. Si a su juicio no hay pruebas suficientes para demostrar la responsabilidad del acusado, dictará la resolución mandando archivar la investigación bajo su responsabilidad, dando vista al Consejo General de Delegados.
- d) Si la investigación se practicó a solicitud de cualquier otro órgano o miembro del STAUS y el solicitante no queda conforme con la resolución de archivo dictada por la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, le hará saber a esta la inconformidad. Esto se realizará dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la resolución para que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización remita el expediente a la Comisión de Honor y Justicia, a efecto de que confirme o revoque la determinación de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización. La falta de la inconformidad dentro del término citado produce la preclusión del derecho a inconformarse.
- e) El plazo para que la Comisión de Vigilancia y Fiscalización presente el dictamen es de 15 días hábiles, contados a partir del día en que haya tenido conocimiento de este hecho.

II. La Comisión de Honor y Justicia, al recibir la consignación de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, procederá de la siguiente manera:

- a) Si contiene petición de que emita dictamen en el sentido de que debe de decretarse la expulsión del acusado, estudiará la investigación y las pruebas recibidas por la Comisión de Vigilancia y Fiscalización. Si encuentra deficiencia, ampliará la investigación, con citación a los interesados, por un periodo no mayor a los 30 días hábiles. Una vez transcurrido este plazo, o no ampliada la investigación, la Comisión de Honor y Justicia emitirá dictamen en un término que no excederá de 15 días, ya sea decretando la expulsión o negándola.
- b) Si el dictamen es en el sentido de que debe de decretarse la expulsión, lo informará al Comité Ejecutivo, para que este a su vez, dentro de los 15 días siguientes a la emisión del dictamen, lo haga saber al Consejo General de Delegados, para que le dé el visto bueno. Para ello la Comisión enviará copia del dictamen, solicitando que convoque a una Asamblea General Extraordinaria del STAUS, en los términos del presente Estatuto, con el fin de que la Asamblea conozca, discuta y resuelva sobre el contenido del propio dictamen.
- c) Si contiene resolución de archivo por parte de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización, estudiará el contenido de la investigación y la confirmará o revocará dentro de los siguientes 30 días a la recepción de la investigación. Si la confirma, devolverá el expediente a la Comisión de Vigilancia y Fiscalización. Si la revoca procederá en los términos de los incisos que anteceden. Esta resolución de archivo será apelable una sola vez si existen pruebas supervinientes ante el Consejo General de Delegados.
- d) El plazo para que la Comisión de Honor y Justicia presente el dictamen es de 30 días hábiles, contados a partir del día en que haya recibido el dictamen de la Comisión de Vigilancia y Fiscalización.

III. El Comité Ejecutivo al recibir el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia, procederá a:

- a) Convocar a una **reunión del Consejo General de Delegados** en los términos establecidos en este Estatuto, la cual deberá celebrarse dentro del término de **30** días hábiles siguientes en que fue recibido el dictamen. La **reunión** tendrá como

único objeto, el conocer y resolver sobre el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia.

- b) Citar al acusado para que concurra a la **reunión del Consejo General de Delegados** a defender sus derechos entregándole copia del dictamen. La cita deberá practicarse personalmente en el domicilio que el acusado tenga manifestado en el STAUS, o en su lugar de trabajo, cuando menos tres días hábiles antes de celebrarse la reunión y se dejará constancia fehaciente de haberse practicado la notificación.

IV. Una vez instalada la **reunión del Consejo General de Delegados** se procederá como sigue:

- a) Requerir al acusado para que nombre un defensor que se encuentre presente o manifieste si se defenderá por sí mismo.
- b) Si no hubiere concurrido el acusado o este no nombró defensor y no manifestó que se defenderá por sí mismo, se procederá a nombrarle un defensor por mayoría de votos de los presentes.
- c) Una vez nombrado el defensor o recibida la manifestación de que el acusado se defenderá por sí mismo, la Comisión de Honor y Justicia, por conducto de uno de sus miembros, dará lectura a su dictamen.
- d) A continuación se dará el uso de la palabra al acusado para que, ya sea directamente o por conducto de su defensor, conteste la acusación y exponga lo que corresponda a su defensa. Su exposición deberá concretarse a rebatir el dictamen acusatorio, pudiendo aportar nuevas pruebas. La Comisión de Honor y Justicia podrá replicar y el acusado podrá presentar defensa por escrito, dándole lectura en la **reunión del Consejo General de Delegados**.
- e) Terminadas las exposiciones de la Comisión de Honor y Justicia y de la defensa, se concederá a la **reunión del Consejo General de Delegados** un receso y un tiempo para deliberar. Una vez transcurridos estos, se procederá a tomar la votación en forma nominal, debiendo emitirse los votos en el sentido de ratificar o no el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia.
- f) Se declarará expulsado del STAUS al acusado si al menos dos terceras partes de los **delegados del Consejo General de Delegados** votan a favor de su expulsión. En caso de que más de una tercera parte de los **delegados del Consejo General de Delegados** vote en contra de su expulsión, el acusado se declarará absuelto de los cargos imputados.
- g) Si el resultado de la votación no cubriera el porcentaje requerido para la expulsión, o bien para la absolución, la **reunión del Consejo General de Delegados** se declarará permanente en tanto se obtenga la votación necesaria en uno u otro sentido.

A ningún miembro del STAUS se le podrá juzgar más de una vez, por los mismos hechos.

# PROPUESTA DE REFORMA AL ESTATUTO ELECCIÓN DE DELEGADOS

## III Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS

Sergio Barraza Félix

Noviembre 2016

<b>ARTICULO 96</b>	
Los Delegados y Subdelegados correspondientes se eligen cada año, durante el mes de mayo y la primera quincena de junio, para que su instalación se lleve a cabo a más tardar en el mes de agosto, una vez que el Consejo General de Delegados califique cada uno de los procesos de elección.	Los Delegados y Subdelegados correspondientes se eligen cada año, durante el mes de <b>septiembre</b> , para que su instalación se lleve a cabo a más tardar en la <b>primera quincena de octubre</b> , una vez que el Consejo General de Delegados califique cada uno de los procesos de elección.
Las elecciones de los Delegados y Subdelegados del Consejo General de Delegados se harán de acuerdo con la convocatoria que para tal efecto emita la Comisión Electoral nombrada por el propio Consejo y se llevarán a cabo cada año, de conformidad con las siguientes bases:	Las elecciones de los Delegados y Subdelegados se harán de acuerdo con la <b>convocatorias y calendario de votaciones</b> que para tal efecto emita el <b>Consejo General de Delegados</b> y se llevarán a cabo cada año, de conformidad con las siguientes bases:
a) El Consejo General de Delegados nombrará una Comisión Electoral en los mismos términos señalados en el artículo 92.	=
b) Las elecciones se llevarán a cabo por voto universal, directo y secreto de los afiliados activos de cada delegación, utilizando para tal efecto urnas y papeletas.	=
c) Cada delegación podrá solicitar a la Comisión Electoral que considere aspectos específicos para la organización de la elección correspondiente, respetando en todo momento lo que se indica en el inciso b).	c) Cada delegación podrá solicitar a la Comisión Electoral que considere aspectos específicos para la organización de la elección correspondiente, respetando en todo momento lo que se indica en el inciso <b>b)</b> .
d) Durante la jornada electoral de cada delegación únicamente podrán estar en la mesa de votación los integrantes de la Comisión Electoral y los representantes de las planillas contendientes.	
e) Para que las elecciones de delegado sean válidas, se requiere	e) Para que las elecciones de delegado sean válidas, se requiere

<p>que hayan votado al menos las dos terceras partes de los miembros activos que componen el padrón electoral de la delegación correspondiente.</p>	<p>que hayan votado <b>más de la mitad</b> de los miembros activos que componen el padrón electoral de la delegación correspondiente.</p>
<p>f) En caso de que antes de la hora establecida para el cierre de votación quede cubierto el requisito del inciso anterior, se podrá dar por concluida la votación, siempre y cuando, hasta ese momento, no se haya interpuesto algún recurso de impugnación. Esto procederá solamente en el caso de que se haya registrado una sola planilla en la contienda electoral, debiendo ser acordado por el representante de la planilla y los representantes de la Comisión Electoral.</p>	<p>=</p>
<p>g) De no cumplirse el requisito del inciso e en el día señalado para la votación, el proceso electoral continuará el siguiente día hábil con el mismo horario y sujetándose a lo establecido en la convocatoria y el Estatuto.</p>	<p>g) De no cumplirse el requisito del inciso <b>e) al finalizar el horario de votación</b>, el proceso electoral <b>se anulará</b>.</p>
<p>h) Si al final del segundo día de votación el número de votantes sigue siendo menor al establecido en el inciso e, se procederá a sellar la urna y se someterá el caso al Consejo General de Delegados para que éste decida lo conducente.</p>	<p>h) <b>En caso de que el proceso electoral se anule por lo establecido en el inciso g), se procederá a publicar otra convocatoria en los mismos términos que la anterior, modificando solo las fechas del proceso. Si de nuevo se presenta que no se cumple el requisito del inciso e) al finalizar el horario de votación, se procederá a sellar la urna y se someterá el caso al Consejo General de Delegados para que éste decida lo conducente.</b></p>
<p>i) Al término de la jornada electoral, la Comisión Electoral procederá a realizar el cómputo de los votos emitidos, asentando en un acta de cierre los resultados obtenidos por cada una de las planillas contendientes.</p>	<p>=</p>
<p>j) La Comisión Electoral en pleno analizará y resolverá todos los aspectos que se presenten sobre el proceso de elección de cada</p>	<p>=</p>

<p>delegación, y deberá informar mediante un acta los resultados del proceso electoral al Consejo General de Delegados.</p>	
<p>k) Corresponde al Consejo General de Delegados calificar en definitiva el proceso de elección de cada delegación. Si este órgano califica positivamente el proceso de elección, los candidatos ganadores serán declarados delegado y subdelegado electos, quienes esperarán únicamente la fecha para la toma de protesta.</p>	<p>=</p>
<p><b>ARTICULO 97</b></p>	
<p>Las impugnaciones a los procesos electorales en las delegaciones deberán hacerse en primera instancia de forma verbal dentro del período de votación que establece la convocatoria y se refrendarán en forma escrita ante la Comisión Electoral en un período no mayor de veinticuatro horas a partir del cierre de la votación. En caso de no presentarse la impugnación en forma escrita, se considerará como improcedente. Si se refrenda la impugnación, la Comisión Electoral deberá elaborar un dictamen para presentarse al Consejo General de Delegados el cual resolverá en definitiva.</p>	<p>Las impugnaciones a los procesos electorales en las delegaciones deberán hacerse en forma escrita ante la Comisión Electoral en un período no mayor de veinticuatro horas a partir del cierre de la votación. En caso de no presentarse la impugnación en forma escrita, se considerará como improcedente. Si se refrenda la impugnación, la Comisión Electoral deberá elaborar un dictamen para presentarse al Consejo General de Delegados el cual resolverá en definitiva.</p>

## Propuesta para la creación de la Fundación STAUS

Cuauhtémoc González Valdez

### Abstract

Se propone que el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) inicie el proceso para la creación formal de una organización altruista, del tipo de una fundación, que le permita la vinculación con diversos sectores sonorenses en los ámbitos educativos, social, cultural, etc.

La propuesta contempla la creación formal de la Fundación STAUS (del tipo asociación civil) que cuente con su estructura organizativa, funciones, objetivos y demás para desarrollar estrategias y acciones encaminadas a labores de apoyo educativo y cultural, social, en beneficio de la comunidad universitaria y sonorense en general.

Dicha Fundación contaría con el respaldo de la estructura organizativa, infraestructura y base de más de dos mil afiliados del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora para contribuir a labores de apoyo y vinculación con la sociedad civil de Sonora, en forma organizada.

La idea es que el proceso de creación se realice en varias etapas:

Que una comisión ex profeso del Comité Ejecutivo del STAUS evalúe la fundamentación legal y viabilidad del proyecto de creación de la fundación STAUS A.C.. En caso de aprobar la propuesta de dicho proyecto:

Que el Comité Ejecutivo presente ante el Consejo General de Delegados el proyecto de creación de la Fundación STAUS A.C. para su análisis, discusión y, en su caso, aprobación.

La instrumentación del proyecto de creación de la Fundación STAUS A.C.

Propuesta para retomar e instrumentar los acuerdos sobre reforma y democratización de la UNISON adoptados en los resolutivos I y II del Consejo General Resolutivo del STAUS (2014-2015).

Cuauhtémoc González Valdez

#### Abstract

1. Retomar e instrumentar el acuerdo 1 del Primer CGR realizado en 2014 que establece: “El STAUS se pronunciará por un análisis y debate amplio sobre la reforma o cambio de la Ley Orgánica 4. Una Comisión se encargará de elaborar un plan para llevar a cabo dicho análisis y debate. El plan deberá presentarse al Consejo General de Delegados en un plazo que no exceda dos semanas”.
2. Que la Comisión aprobada por el CGD el 26 de noviembre de 2015 denominada “Comisión para la democratización de la UNISON”, integrada por Elena Desirée Castillo Zaragoza, Jorge Luis Taddei Bringas, Rafael Enrique Cabanillas López, Carlos Manuel Minjarez Sosa y Cuauhtémoc González Valdez, retome, renueve e instrumente el citado acuerdo 1 del Primer CGR.
3. Que el CGR 2015 se pronuncie en el sentido de que los universitarios hagamos valer nuestra autonomía crítica y podamos plantear ante el Congreso del Estado de Sonora la revisión de la Ley 4, mediante la consulta amplia y participativa de toda la comunidad universitaria, que nos permita posicionarnos como interlocutores ante los Diputados locales para que se incluyan nuestras propuestas y orientaciones en la reforma o cambio de la Ley 4.
4. Demandar que el cambio o reforma de la Ley 4 de la Universidad de Sonora sea incluida en la agenda del Congreso del Estado de Sonora y que se tomen en cuenta las propuestas y orientaciones de toda la comunidad universitaria.
5. Que el CGR 2015 se pronuncie a favor de que la reforma o cambio a la Ley 4 respete la autonomía universitaria, así como el principio democrático de la representación de quienes constituyen cotidianamente la Universidad de Sonora, con el propósito de que el Congreso del Estado no apruebe de manera unilateral una nueva ley o una reforma.

***Riesgos profesionales de los académicos que laboran en las áreas de ciencias biológicas y de la salud: Un tema pendiente dentro de la agenda universitaria***

***Sergio Barraza Félix***

***Olimpia Ofelia Cortez Rivera***

Resumen

Desde la secretaría de previsión Social del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora se observa la necesidad de impulsar la propuesta de poner sobre la mesa de la discusión el tema de los riesgos profesionales de los académicos que permitan primero visualizar los riesgos y de esta manera prevenir la presencia de enfermedades profesionales, dicha propuesta incluye una revisión de los documentos normativos que permitan sustentar una propuesta para que se inicie el proceso de análisis, discusión y propuesta al CGR en torno al tema en el contexto de la Universidad de Sonora. El documento contiene en su estructura algunos conceptos necesarios de revisar y apartir de estos hacer una discusión que permita el espacio reflexivo.

**Planteamiento**

La Universidad de Sonora como institución formadora tiene una amplia gama de Licenciatura donde se le prepara al estudiante para que adquiera las diferentes competencias que le permitirán concluir con un programa de formación profesional y que posteriormente le permita integrarse a la vida laboral, el docente universitario tiene la función social formadora debiendo tener distintos escenarios para el proceso de enseñanza- aprendizaje y que estos escenarios considerándolos como contextos laborales para el académico tienen una serie de riesgos que al margen del desarrollo de la actividad docente permite resultados, pero también somete al académico a dichos riesgos, es importante mencionar que el contrato colectivo de trabajo habla de la necesidad de que a través de la comisión mixta de higiene y seguridad se estudien estos riesgos y se consulte a la institución de seguridad social que tenemos los académicos con el fin de revisar la clasificación de enfermedades

profesionales. Yendo más allá de este punto es importante destacar sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales que enmarcarían una visión socialmente responsable de la Universidad y nos compromete a los académicos a trabajar en vista de las medidas de prevención de riesgos laborales considerándolo como un asunto de todos tanto de la administración universitario y el académico sujeto de riesgo por encontrarse directamente en el trabajo operativo en las áreas de atención para las diferentes funciones académicas que desempeñe.

### **Definiciones**

**Sistema general de riesgos profesionales:** El sistema general de riesgos profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos orientados a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades que se generan con causa o con ocasión de trabajo.

**Riesgo:** El concepto de riesgo en epidemiología puede tener una acepción individual o colectiva. La primera de ellas indica la probabilidad que tienen los individuos de adquirir la enfermedad; y la segunda mide la proporción de personas que están expuestas a sufrirla o que la han desarrollado.

**Enfermedad profesional:** Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por las instancias de seguridad social.

### **Clasificación e factores de riesgo:**

#### **FACTORES DE RIESGO FÍSICO - QUÍMICO**

Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales. Pueden presentarse por:

- Incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas.
- Presencia de materias y sustancias combustibles.

- Presencia de sustancias químicas reactivas.

## **FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICO**

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

## **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

### **Normatividad vigente en México**

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Asimismo, el referido ordenamiento determina, en su fracción XVII, la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

El referido ordenamiento también recoge las siguientes obligaciones

a cargo de los trabajadores, en su artículo 134, fracciones II y X: observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. Por otra parte, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 40, fracción XI, para estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 512 que en los reglamentos e instructivos que las autoridades laborales expidan se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

La Ley Federal sobre Metrología y Normalización determina, en sus artículos 38, fracción II, 40, fracción VII, y 43 al 47, la competencia de las dependencias para expedir las normas oficiales mexicanas relacionadas con sus atribuciones; la finalidad que tienen éstas de establecer, entre otras materias, las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo, así como el proceso de elaboración, modificación y publicación de las mismas.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en su artículo 10 la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para expedir Normas con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, la Ley Federal del Trabajo y el presente Reglamento, con el propósito de establecer disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que eviten riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores, y cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del centro de trabajo

Las normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que se destinan a la atención de factores de riesgo, a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

En el presente, se encuentran vigentes 41 normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dichas normas se agrupan en cinco categorías: de seguridad, salud, organización,

específicas y de producto. Su aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional.

**Normas de Seguridad:**

<b>Número</b>	<b>Título de la norma</b>
NOM-001-STPS-2008	Edificios, locales e instalaciones
NOM-002-STPS-2010	Prevención y protección contra incendios
NOM-004-STPS-1999	Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria
NOM-005-STPS-1998	Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas
NOM-006-STPS-2014	Manejo y almacenamiento de materiales
NOM-009-STPS-2011	Trabajos en altura
NOM-020-STPS-2011	Recipientes sujetos a presión y calderas
NOM-022-STPS-2008	Electricidad estática
NOM-027-STPS-2008	Soldadura y corte
NOM-029-STPS-2011	Mantenimiento de instalaciones eléctricas
NOM-033-STPS-2015	Trabajos en espacios confinados

**Normas de Salud:**

<b>Número</b>	<b>Título de la norma</b>
NOM-010-STPS-1999	Contaminantes por sustancias químicas
NOM-010-STPS-2014	Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral
NOM-011-STPS-2001	Ruido
NOM-012-STPS-2012	Radiaciones ionizantes
NOM-013-STPS-1993	Radiaciones no ionizantes
NOM-014-STPS-2000	Presiones ambientales anormales
NOM-015-STPS-2001	Condiciones térmicas elevadas o abatidas
NOM-024-STPS-2001	Vibraciones
NOM-025-STPS-2008	Iluminación

**Normas de Organización:**

<b>Número</b>	<b>Título de la norma</b>
NOM-017-STPS-2008	Equipo de protección personal

<b>NOM-018-STPS-2000</b>	Identificación de peligros y riesgos por sustancias químicas
<b>NOM-019-STPS-2011</b>	Comisiones de seguridad e higiene
<b>NOM-026-STPS-2008</b>	Colores y señales de seguridad
<b>NOM-028-STPS-2012</b>	Seguridad en procesos y equipos con sustancias químicas
<b>NOM-030-STPS-2009</b>	Servicios preventivos de seguridad y salud

**Normas Específicas:**

<b>Número</b>	<b>Título de la norma</b>
<b>NOM-003-STPS-1999</b>	Plaguicidas y fertilizantes
<b>NOM-007-STPS-2000</b>	Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas agrícolas
<b>NOM-008-STPS-2013</b>	Aprovechamiento forestal maderable
<b>NOM-016-STPS-2001</b>	Operación y mantenimiento de ferrocarriles
<b>NOM-023-STPS-2012</b>	Trabajos en minas subterráneas y a cielo abierto
<b>NOM-031-STPS-2011</b>	Construcción
<b>NOM-032-STPS-2008</b>	Minas subterráneas de carbón

En base a la revisión conceptual y normativa sobre riesgos profesionales es necesario discutir sobre las siguientes propuestas:

- Hacer una revisión sobre el tipo de estudios de laboratorio y exámenes médicos de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud así como otros donde existan laboratorios biológicos y que estas sean consideradas y acatadas por parte de la institución
- Realizar las propuestas de riesgos profesionales ante el ISSSTESON con el fin de que sean tomadas en cuenta para ser consideradas en dictámenes de salud ocupacional que realice el Instituto.
- La consideración de riesgos laborales en áreas de ciencias biológicas y de la salud, por la naturaleza del desempeño profesional ya que existen en diversas disciplinas como enfermería, medicina, veterinaria,

la exposición a productos biológicos como parte de su función docente, y que estos riesgos que se reconozcan se homologuen a lo que la Secretaria de Salud a Nivel nacional reconoce como riesgos profesionales con la clasificación en mediano o alto riesgo y las prestaciones sociales correspondientes como :

- Un período vacacional por riesgos laborales 5 días en el caso de mediano riesgo y 10 días hábiles en el caso de alto riesgo, habiéndose de considerar en otro tiempo fuera de los ya establecidos por la universidad de Sonora.
- De la misma forma una compensación económica que en el caso de la SSA es de 25% más de sueldo base en el caso de alto riesgo y el 12.5% en el mediano riesgo.
- Esta clasificación de alto o mediano riesgo dependerá de la revisión que hagan las comisiones respectivas con respecto a los riesgos laborales.

Staus: El enemigo en casa

Oscar Yescas Domínguez

En los últimos años se han presentado una serie de cambios sociales en el mundo entero, los cuales han modificado la geopolítica internacional y que han tenido como resultado la ampliación del sistema capitalista en la mayoría de los países del mundo contemporáneo.

Una consecuencia de estos cambios ha sido el surgimiento del proceso que conocemos como globalización que consiste fundamentalmente en la apertura de las fronteras para el libre tránsito de las mercancías y la presencia de empresas transnacionales en territorio nacional.

La globalización propició el fortalecimiento de las grandes empresas transnacionales al grado de que ha surgido lo que se llama el “poder corporativo”, que hace referencia a la gran influencia que tienen estas organizaciones privadas en los gobiernos de diferentes países para la implementación de políticas económica y sociales.

Esta influencia corporativa es la causa fundamental de las recientes reformas a nuestra constitución a través de las cuales se imponen topes salariales y se eliminan derechos laborales, prestaciones sociales que estaban consagrados en la constitución, que fueron conquistados mediante varias luchas sociales que la clase trabajadora y población en general dieron en su momento para lograr que fueran incluidos en la constitución.

¿Qué relación tiene todo esto con los sindicatos universitarios?

Hoy en día se observa una tendencia general a la privatización de todo tipo de recursos públicos en la medida que el Estado abandona su papel de benefactor social y adopta cada vez más un tinte autoritario en su forma de conducir al país. Esta tendencia implica que lo público se convierta en privado y en el campo de la educación superior, la tendencia general a la privatización que hoy observamos tiene como blanco de destrucción tres aspectos fundamentales de la vida universitaria:

Primero: Se intenta acabar con la educación universitaria que tiene como sustento principal la crítica social del sistema en el cual nos encontramos. Dentro de los cambios que mencioné al inicio de mi intervención se encuentra un paulatino cambio que se ha dado en el enfoque de la educación, de una educación con fuerte compromiso social en favor de las minorías marginadas, se ha pasado a una educación que se presenta como un servicio que responde a los intereses de las grandes corporaciones bajo el concepto de vinculación universidad-empresa.

Anteriormente la educación superior en las universidades públicas incluía dentro de sus contenidos una crítica al sistema social y tenía como objetivo fundamental la formación de profesionistas en diversos campos de la ciencia para que actuaran como agentes de cambio social y contribuir con su práctica profesional a una transformación de la realidad circundante en el sentido de combatir la desigualdad social.

Hoy en día esa crítica social está casi totalmente ausente en buena parte de los contenidos de la enseñanza universitaria. La educación que hoy se realiza no está muy lejos de un adiestramiento de técnicos que se incorporarán a las grandes empresas para servir a los intereses corporativos realizando intervenciones que contribuyan a mejorar su funcionamiento y aumentar su productividad.

Bajo esta perspectiva los grandes problemas sociales escapan de la agenda de la mayoría de los académicos y la vinculación universitaria con la comunidad se reduce a una vinculación con el mundo empresarial.

Segundo: se pretende destruir a las universidades públicas porque su existencia implica destinar parte del presupuesto público asignado al rubro de la educación, situación que el ambiente generalizado de corrupción en las esferas gubernamentales pretende terminar para no seguir otorgando subsidios a las universidades.

Además la existencia misma de las universidades públicas representa mantener la posibilidad de que funcionen como espacios libres de discusión colectiva entre miles de universitarios, basados en la vigencia de la autonomía universitaria.

Por otro lado, la privatización de la educación superior en los últimos años ha dado lugar al surgimiento de varias universidades privadas cuya finalidad principal es generar cuadros de técnicos calificados para cubrir las necesidades del poder corporativo. Las universidades públicas representan un estorbo a estos proyectos de privatización de la educación superior en los cuales se concibe a la educación como una mercancía más.

Por ese motivo, cada año se hacen recortes al presupuesto de la educación superior limitando las partidas presupuestales de las universidades públicas, disminuyendo gradualmente la matrícula escolar, con la intención de eliminarlas y fortalecer a las universidades privadas.

Tercero: Los sindicatos universitarios son los representantes íntegros de la independencia y democracia sindical a nivel nacional, su existencia y funcionamiento representan un estorbo y una amenaza para los intereses corporativos por dos razones fundamentales:

a) tienen contratos colectivos de trabajo que contienen derechos laborales y prestaciones sociales que han sido eliminados en el contexto de la reforma laboral aprobada en la parte final del sexenio panista de Felipe Calderón y

b) La cultura sindical universitaria se basa en el ejercicio de la democracia, no sólo en la elección de sus dirigentes, sino también en la toma colectiva de decisiones relevantes como irse a la huelga. Un sistema social que promueve la desigualdad y se rige con un estilo autoritario no puede permitir la existencia de islas de democracia en su interior.

Es importante mencionar que en el caso de la Universidad de Sonora, tanto el Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUS), como el Sindicato de Trabajadores y

Empleados (STEUS) se han caracterizado a lo largo de su existencia por su independencia de las autoridades y por la democracia en su funcionamiento.

Es precisamente este el contexto que caracteriza la dinámica internacional actual que persigue la privatización de todo tipo de recursos para someterlos a la tiranía del mercado, contexto en el cual las necesidades sociales no tienen importancia alguna, solo importan las necesidades de las grandes corporaciones.

Las universidades públicas y la educación superior no escapan a esa tendencia que busca destruirlas y para lograrlo necesitan golpear a los sindicatos universitarios para debilitarlos, mutilar sus contratos colectivos y finalmente someterlos.

No cabe duda que nos tocó vivir tiempos difíciles, desde hace un poco más de 20 años, cuando el neoliberalismo inició hemos visto como los derechos y libertades por las cuales luchamos intensamente las generaciones de jóvenes de los años setentas, son eliminados de nuestras vidas con una pasmosa facilidad.

<http://www.monografias.com/trabajos105/defensa-universidad-publica-y-educacion-emancipadora/defensa-universidad-publica-y-educacion-emancipadora.shtml>

La búsqueda de la democracia y libertad terminó años antes de que terminara el milenio pasado al regresar el autoritarismo a las organizaciones e instituciones de nuestra sociedad, entre ellas las universidades.

Por esos motivos decidí desde hace algunos años participar en la lucha ideológica utilizando la palabra como arma para denunciar y evidenciar los mecanismos de control social que ejerce la oligarquía en el poder para mantenerse en el mismo, escribiendo y publicando sobre temas de relevancia social en cualquier foro que estuviese disponible para lograr una efectiva socialización del conocimiento científico y combatir con ello la sociopatología de nuestra sociedad y contribuir a su liberación social.

<http://www.monografias.com/trabajos101/sociopatologia-sociedad-contemporanea/sociopatologia-sociedad-contemporanea.shtml>

Sin embargo, la tarea no es fácil porque el daño ya está hecho y difícilmente se pueden revertir sus efectos. Esto lo podemos ver al constatar que la desigualdad social es un problema creciente en gran magnitud en varios países cuyas poblaciones lo sufren pero poco hacen para combatirla.

En el caso de México vemos que es un país donde la corrupción es endémica y afecta nuestras vidas cotidianas, pero su existencia ha llegado a considerarse “normal” para la mayoría de la población que sabe que los políticos roban pero sigue votando por ellos.

En mi práctica profesional como psicólogo he comprobado en varias ocasiones que el conocimiento por sí solo no produce un cambio en el comportamiento humano. La mayoría de la población sabe que sus derechos humanos están siendo violentados al implementar reformas a la constitución que eliminan derechos laborales y prestaciones sociales.

Pero sin embargo, la mayoría de la población sigue su vida cotidiana con toda normalidad y cuando mucho sólo se queja, pero sigue adaptándose y aceptando ser la víctima de un sistema que promueve la desigualdad social y condena a las generaciones de niños y jóvenes a un futuro de incertidumbre donde lo único que se puede decir con certeza es que vivirán en un ambiente de gran violencia social.

En el caso del STAUS, concebida como organización formal, cuyos integrantes provienen e interactúan con el resto de la sociedad que padece la situación descrita anteriormente, la situación no es muy diferente.

En tiempos de revisión salarial como la actual se esperaría una mayoritaria participación de los sindicalizados en las asambleas informativas y en las actividades programadas por nuestros órganos de gobierno, sobre todo en momentos de violación de nuestros derechos como la mutilación del Estatuto de Personal Académico (que afecta a todos los docentes sin excepción) y de violación de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, se esperaría entonces que hubiese una respuesta contundente de la “élite de pensamiento científico” que somos los profesores universitarios.

Pero esto no sucede porque tenemos al enemigo en casa y cuando hablo del enemigo en casa no me refiero a aquel ingrato personaje que gracias al STAUS obtuvo una plaza de maestro de tiempo completo, una casa habitación, una beca para hacer estudios de Doctorado y que hoy ve en el STAUS a su peor enemigo en sus afanes de destruir a la universidad de Sonora mientras enriquece su fortuna personal con el sueldo amoral que percibe por el trabajo sucio que está haciendo.

Me refiero al enemigo interno que llevamos dentro de nosotros mismos, los profesores que integramos el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora. Tenemos al enemigo en nuestras mentes, en nuestras percepciones de la realidad, en nuestros valores, en nuestra ideología pues.

Este enemigo en casa es un reflejo del control social al que hemos estado sometidos durante toda nuestra vida y se presenta en la forma de actitudes de conformismo, obediencia, sumisión, individualismo, indiferencia social.

<http://www.monografias.com/trabajos105/psicologia-influencia-y-cambio-social/psicologia-influencia-y-cambio-social.shtml>

Este enemigo en casa es la causa de que en nuestra universidad la crítica social esté cada vez más ausente en los contenidos de las materias que impartimos y que la educación universitaria se aleje cada vez más de la meta de la transformación o cambio social que en estos momentos de crisis social urgen tantos cambios sociales, tantos, que la única alternativa que tenemos es el cambio total de sistema social para poder garantizar la existencia de nosotros mismos como humanidad, ya que el funcionamiento perverso de nuestro sistema económico y político está destruyendo la naturaleza y a nuestra vida misma.

<http://www.monografias.com/trabajos107/inexorable-efanescencia-nuestras-vidas-capitalismo/inexorable-efanescencia-nuestras-vidas-capitalismo.shtml>

Este enemigo en casa es la causa de la escasa participación sindical de un grueso de la población en las actividades que se acuerdan en asamblea general y en nuestros órganos de gobierno.

Las causas de como ingresó este enemigo en nuestras mentes son diversas pero podríamos mencionar algunas de ellas.

1.- Buena parte de los maestros de tiempo completo tienen resueltos sus problemas económicos al contar con estabilidad laboral y un sueldo relativamente suficiente para sus necesidades de existencia. Para varios de ellos (que son centenares) las modificaciones al EPA no les afectan porque están en el nivel máximo de categorías.

Olvidan que está pendiente la lucha por lograr la jubilación con el 100% de nuestros ingresos. Su falta de empatía y solidaridad con el resto está originada en una ideología extremadamente individualista, que los lleva a cumplir un rol como docentes que utilizan la educación como un instrumento de control social del cual obtienen grandes beneficios.

<http://www.monografias.com/trabajos100/educacion-vs-control-social/educacion-vs-control-social.shtml>

2.- Por otro lado tenemos a maestros jóvenes que en años recientes ingresaron al STAUS y la imagen que tienen de nuestro sindicato es la de una gran ubre de la cual obtienen grandes beneficios (prestaciones diversas, becas, permisos, etc.). Todas aquellas conquistas, prestaciones y derechos laborales que logramos a través de intensas luchas y prolongadas movilizaciones lo maestros “viejos”, son disfrutadas sin ningún problema por los jóvenes profesores.

Qué bueno que así es, lo lamentable de la situación es que las nuevas generaciones de profesores no tienen tradición de lucha, no tienen deseos de luchar y padecen del mismo problema que la inmensa mayoría de la sociedad: muestran actitudes de conformismo, obediencia, sumisión, pasividad e individualismo.

Las evidencias de la presencia de este enemigo en casa las podemos observar en la escasa participación de los maestros sindicalizados en los eventos sindicales, en las asambleas delegacionales y generales.

La primera de ellas es tomar consciencia de que los derechos laborales se encuentran en riesgo ya que se intenta mutilar los contratos colectivos de trabajo y desaparecer el derecho de huelga que es el instrumento legítimo con el que cuentan los trabajadores para defenderse a sí mismos.

Los Contratos Colectivos de trabajo están en la mira de la oligarquía en el poder, ya que intentan acabar con los mismos. Los sindicatos mismos están amenazados en su propia existencia, sobre todo aquellos sindicatos que son realmente democráticos e independientes de las autoridades y de la cúpula en el poder.

Por lo tanto, se requiere que incrementemos nuestra participación sindical y asumamos el compromiso que implica ser miembros de un sindicato democrático y realmente independiente.

De otra manera, no nos ofendamos cuando se nos diga que el pueblo tiene el gobierno que se merece.





## ***Análisis Por un EPA Justo***

**Dr. Javier M Quintanar Gálvez**

Desde noviembre del 2015 la administración universitaria del Dr. Heriberto Grijalva Monteverde a través del H. Colegio Académico, modificó de manera unilateral aspectos sustantivos del Estatuto de Personal Académico (EPA)<sup>1</sup>, denominándole “**Armonización y actualización del Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora con la normativa vigente**”, sustrayéndose del aspecto bilateral que deben de contener ese y otros temas que impactan en lo académico y laboral, así como la violación al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)<sup>2</sup> en su cláusula 61 y el la vigésimo tercera del Convenio de Revisión Contractual (CRC)<sup>3</sup> 2009.

Como medida de defensa, la dirigencia sindical del STAUS<sup>4</sup> interpuso demanda jurídica por la violación al Contrato Colectivo de Trabajo y al Convenio de Revisión Contractual 2009, durante el periodo de la pasada Revisión Salarial 2016, los académicos sindicalizados mostraron su descontento por la manera en que la administración universitaria había llevado a cabo las “*modificaciones*” al EPA y le solicitaban dejarlas sin efecto y abrir un plazo pertinente de discusión entre las diversas comunidades académicas y reponer el procedimiento establecido el CCT (cláusula 61) y el CRC (cláusula 23ra), incluso las modificaciones al EPA

<sup>1</sup> EPA. Estatuto de Personal Académico.

<sup>2</sup> CCT. Contrato Colectivo de Trabajo

<sup>3</sup> CRC. Convenio de Revisión Contractual.

<sup>4</sup> STAUS. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora.

se tomaron como el eje principal de la Revisión Salarial. Para ello, el STAUS se dio a la tarea de realizar un “**Análisis Crítico de la Reforma al EPA**” que contenía:

- Elementos para el análisis crítico de la Reforma el EPA aprobada por el Colegio Académico de la UNISON.
- Derechos afectados por la modificación al EPA aprobadas por el Colegio Académico.
- Sustento Jurídico contra la reforma unilateral al EPA.
- Por una reforma bilateral al EPA
- Cláusulas del CCT y del Convenio de Revisión Contractual violadas.

También se realizaron “**Tablas con Requisitos y Sueldos Tabulares para los niveles de Profesor de Tiempo Completo de varias universidades del país**”.

Como respuesta de la administración universitaria y con el respaldo de los Directores de División, asumieron los siguientes compromisos:

1. *Convocar a sesión del H. Colegio Académico en un periodo no mayor a 30 días.*
2. *Incluir en dicha sesión, la solicitud de audiencia para permitir que una comisión del STAUS presente en el pleno del Colegio, un escrito conteniendo su análisis respecto al proceso de armonización del EPA, para su revisión.*
3. *Se reitera, que es factible solicitar un periodo de prórroga para la promoción a quienes no lo hicieron en el tiempo previo a la entrada en vigencia de dicha armonización.*

Previo a la reunión de una comisión del STAUS en el pleno del H. Colegio Académico, fijada para el 06 de mayo se crea un “**Frente Común**” conformado por varias corrientes sindicales y ex secretarios generales, con el objetivo *impulsar un amplio proceso de participación que derive en la suspensión de las modificaciones aprobadas por el Colegio Académico y la elaboración consensuada de un EPA que coadyuve al fortalecimiento institucional, considerando la situación de la planta académica y la región.*

Durante la sesión del H Colegio Académico del 06 de mayo, se entregaron a todos los integrantes una propuesta denominada “**por un EPA Justo**”, que contenía:

- **Análisis Crítico de la Reforma al EPA**
- **Tablas con Requisitos y Sueldos Tabulares para los niveles de Profesor de Tiempo Completo de varias universidades del país.**
- **Concentrado de Propuestas por Delegación y División para modificar el EPA.**

La respuesta de la administración universitaria como Acuerdos del H Colegio Académico fue:

1. *Establecer como plazo el día 05 de agosto de 2016 para recibir, a través de los Consejos Divisionales, las propuestas de la comunidad académica relativas al EPA armonizado.*
2. *Aprobar, que los profesores de tiempo completo al 18 de diciembre de 2015 hubiesen estado laborando en la Unison, podrán promoverse también de categoría o nivel hasta el día 03 de enero de 2017 acreditando los requisitos y criterios vigentes al 18 de diciembre de 2015.*

Con el objetivo de considerar numerosas y distintas actividades para la elaboración de una propuesta unificada de EPA y el registrar todas las actividades que deben de incluirse en un nuevo “**EPA Justo**”, que después de previa valoración de cada una, deberá otorgar las equivalencias según los diversos campos disciplinares, profesionales, artísticos y de las humanidades; para ello se invitó a los académicos a contestar una importante encuesta electrónica.

Asimismo, a finales del mes de junio se llevó a cabo el seminario “**La Carrera Académica en la Universidad de Sonora**”, con el objetivo de abordar la siguiente temática:

**I. Los académicos ante el proyecto educativo de la Universidad de Sonora:**

- ¿Tenemos un proyecto educativo en la UNISON?
- Los académicos y el proyecto educativo universitario.
- Los académicos ante el presente y futuro de la Universidad de Sonora.

**II. La carrera académica en la Universidad de Sonora:**

- ¿Quiénes son los académicos de la UNISON?
- Las políticas públicas en materia de educación superior y la vida académica en la UNISON.
- Normatividad y académicos en la UNISON.

**III. El Estatuto de Personal Académico de la UNISON:**

- El EPA de 1985: sus alcances y limitaciones.
- El EPA armonizado y el modelo de universidad que promueve.
- Orientación y contenidos de un EPA justo.

Como conclusión el STAU entregó documento denominado “**Acercamiento Crítico al EPA Armonizado**” que en conclusión comprueba que el EPA reformado de noviembre de

2015, se enfoca principalmente a promover un “**modelo de universidad inexistente**”, debido a que la universidad de sonora no es un “**Centro de Investigación**” y por lo tanto, se ignoran actividades sustantivas de “**docencia**” y “**extensión**”; asimismo se desconocen los diferentes perfiles de quienes sostienen el desarrollo de las 3 funciones sustantivas de la universidad.

La aplicación de tales modificaciones afectará la calidad del trabajo de investigación, ya que los requisitos establecidos para alcanzar la categoría de “**titular**” y/o el obtener un “**ascenso de nivel**”, en el EPA reformado de 2015 son inalcanzables.

Con base en lo anterior el STAUS exige el cumplimiento de las cláusulas 61 del Contrato Colectivo de Trabajo y la vigésima tercera del Convenio de Revisión Contractual de 2009, a través de las siguientes medidas:

- I. **La abrogación de la reforma al EPA llevada a cabo por el H. Colegio Académico en el 2015.**
- II. **La elaboración de un diagnóstico de los resultados de 30 años de la implementación del EPA de 1985.**
- III. **La realización de una amplia consulta a la comunidad académica durante el semestre 2016-2, que incluya foros, talleres y asambleas de académicos en cada uno de los departamentos de la Universidad.**
- IV. **La elaboración de un proyecto de nuevo EPA a partir de la consulta amplia y por medio de una comisión bilateral STAUS-UNISON.**
- V. **Considerar en todo momento el respeto a la normatividad, la no aplicación retroactiva de modificaciones lesivas a los derechos, la participación amplia y democrática de la comunidad académica.**



### **3er. Congreso General Resolutivo STAUS 2016**

#### **AUMENTO DE MATRICULA PARA LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

*Por: Teresita Ayala Montenegro*

*David Hernández Aguirre*

*Óscar Moraga Ríos*

Desafortunadamente en nuestra Alma Mater la matrícula se ha venido disminuyendo, motivado por las políticas de ahorro mal manejadas por la autoridad universitaria, y esta disminución viene a repercutir que muchos alumnos egresados de las distintas preparatorias del Estado, no puedan tener acceso a esta Institución para llevar a cabo sus estudios profesionales, además de que esta situación en la matrícula, afecta a la planta laboral, en donde a los docentes se les disminuye su carga académica y otros maestros quedan por fuera, debido a que no hay grupos suficientes. En declaraciones del año pasado cuando el Rector solicitaba los recursos destinados para esta casa de estudios como parte del presupuesto que se le otorga; hacía mención que se habían visto obligados a frenar el crecimiento de la matrícula, ya que había aumentado en los últimos años de 22,500 estudiantes a 30,000, y que se han detenido para poder buscar un equilibrio, porque no estamos en condiciones de crecer mientras no haya una seguridad presupuestaria; argumentó.

Pero sabemos que la realidad es otra, y al parecer se promueve que la universidad sea cada vez más chica, ya que no se gestionan recursos para ampliar la cobertura y ante ello, la universidad rechaza a muchos jóvenes ya que les aplica el famoso y lesivo examen EXHCOBA (examen de conocimientos básicos), que en realidad es un convenio para la aplicación de este examen con una universidad de Baja California; en el cual un gran número de jóvenes de preparatoria no alcanzan el puntaje requerido para ingreso, por lo tanto, la disminución de la matrícula se debe a este tipo de acciones, que vienen a repercutir en la afectación de todos los docentes, ya que al no haber ingreso, no hay más grupos de ciertas áreas y carreras; afecta en el número de horas que debe impartir el maestro, en los horarios de los mismos al desaparecer grupos que por años se venían creando, afectando también a los alumnos que requieren llevar una cierta materia y no hay grupos hasta un próximo semestre, con el argumento que no se cumple con el número requerido para que se forme el grupo y la Dirección de planeación no autoriza abrir más grupos.

Este convenio con la Universidad Autónoma de Baja California y Universidad de Sonora, se llevó a cabo el mes de Junio de 2005, para aplicarse el semestre 2005-2 en tiempos del Rector Pedro Ortega Romero, y lo cual tuvo un costo de \$ 920,000.00 pesos

considerando que en aquel tiempo harían el examen 9200 alumnos a razón de 100 por cada examen realizado para la selección de los alumnos a ingresar a nuestra Alma Mater.

Hasta el día de hoy no se tiene la certeza si se sigue pagando a la fecha, cuanto es el monto y cuál es la justificación de la aplicación de este sistema de medición para alumnos egresados de las preparatorias de Sonora; hasta el momento para lo único que se sabe que es este examen, es para supuestamente seleccionar a los alumnos que van ingresar a esta institución y los cuales serán los que hayan obtenido resultados más altos en esta evaluación. Considerándose esta aplicación lesiva para los alumnos de las unidades regionales, principalmente la del sur, ya que la mayoría de los estudiantes que solicitan entrar a la Universidad de Sonora son de escasos recursos económicos, son egresados de las preparatorias de las diversas comunidades del sur de sonora y por lo tanto la preparación es diferente a los de la unidad centro, así como los recursos tecnológicos son más escasos en el sur.

Aunado a esto, falta una mayor orientación, faltan guías para que los alumnos y padres de familia puedan ingresar al sistema de servicios escolares y puedan hacer uso de las herramientas tecnológicas para la contestación de este examen; en varias ocasiones se ha solicitado que se dé una segunda oportunidad para los alumnos que no obtuvieron el puntaje requerido, a lo cual siempre se ha negado rotundamente la autoridad universitaria, dejando ver la insensibilidad de las autoridades por aumentar la matrícula y resolver varios problemas como es la oportunidad de que los alumnos tengan acceso a la educación superior y además la creación de más grupos para la planta docente, evitando así, problemas de carácter laboral.

Tal vez esto influya, para que nuestra máxima casa de estudios, haya dejado de ser atractiva para los jóvenes sonorenses y las autoridades no apoyan la promoción de nuevas carreras, planes de estudio más adecuados y actualizados, no destinándoles presupuesto para esta labor.

## **PROPUESTAS**

**Se elimine ese instrumento de selección llamado EXHCOBA por otro más adecuado a las condiciones reales de los alumnos de las Unidades Regionales. Y así se ahorre ese recurso que se paga y se destine para la apertura de más grupos, nuevas carreras entre otros. Y que puedan ingresar un mayor número de alumnos preparatorianos, tal como sucede en otras instituciones de educación superior.**

### **3er. Congreso General Resolutivo STAUS 2016**

#### **AUMENTO DE MATRICULA PARA LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

*Por: Teresita Ayala Montenegro*

*David Hernández Aguirre*

*Óscar Moraga Ríos*

Desafortunadamente en nuestra Alma Mater la matricula se ha venido disminuyendo, motivado por las políticas de ahorro mal manejadas por la autoridad universitaria, y esta disminución viene a repercutir que muchos alumnos egresados de las distintas preparatorias del Estado, no puedan tener acceso a esta Institución para llevar a cabo sus estudios profesionales, además de que esta situación en la matricula, afecta a la planta laboral, en donde a los docentes se les disminuye su carga académica y otros maestros quedan por fuera, debido a que no hay grupos suficientes. En declaraciones del año pasado cuando el Rector solicitaba los recursos destinados para esta casa de estudios como parte del presupuesto que se le otorga; hacía mención que se habían visto obligados a frenar el crecimiento de la matrícula, ya que había aumentado en los últimos años de 22,500 estudiantes a 30,000, y que se han detenido para poder buscar un equilibrio, porque no estamos en condiciones de crecer mientras no haya una seguridad presupuestaria; argumentó.

Pero sabemos que la realidad es otra, y al parecer se promueve que la universidad sea cada vez más chica, ya que no se gestionan recursos para ampliar la cobertura y ante ello, la universidad rechaza a muchos jóvenes ya que les aplica el famoso y lesivo examen EXHCOBA (examen de conocimientos básicos), que en realidad es un convenio para la aplicación de este examen con una universidad de Baja California; en el cual un gran número de jóvenes de preparatoria no alcanzan el puntaje requerido para ingreso, por lo tanto, la disminución de la matricula se debe a este tipo de acciones, que vienen a repercutir en la afectación de todos los docentes, ya que al no haber ingreso, no hay más grupos de ciertas áreas y carreras; afecta en el número de horas que debe impartir el maestro, en los horarios de los mismos al desaparecer grupos que por años se venían creando, afectando también a los alumnos que requieren llevar una cierta materia y no hay grupos hasta un próximo semestre, con el argumento que no se cumple con el número requerido para que se forme el grupo y la Dirección de planeación no autoriza abrir más grupos.

Este convenio con la Universidad Autónoma de Baja California y Universidad de Sonora, se llevó a cabo el mes de Junio de 2005, para aplicarse el semestre 2005-2 en tiempos del Rector Pedro Ortega Romero, y lo cual tuvo un costo de \$ 920,000.00 pesos

considerando que en aquel tiempo harían el examen 9200 alumnos a razón de 100 por cada examen realizado para la selección de los alumnos a ingresar a nuestra Alma Mater.

Hasta el día de hoy no se tiene la certeza si se sigue pagando a la fecha, cuanto es el monto y cuál es la justificación de la aplicación de este sistema de medición para alumnos egresados de las preparatorias de Sonora; hasta el momento para lo único que se sabe que es este examen, es para supuestamente seleccionar a los alumnos que van ingresar a esta institución y los cuales serán los que hayan obtenido resultados más altos en esta evaluación. Considerándose esta aplicación lesiva para los alumnos de las unidades regionales, principalmente la del sur, ya que la mayoría de los estudiantes que solicitan entrar a la Universidad de Sonora son de escasos recursos económicos, son egresados de las preparatorias de las diversas comunidades del sur de sonora y por lo tanto la preparación es diferente a los de la unidad centro, así como los recursos tecnológicos son más escasos en el sur.

Aunado a esto, falta una mayor orientación, faltan guías para que los alumnos y padres de familia puedan ingresar al sistema de servicios escolares y puedan hacer uso de las herramientas tecnológicas para la contestación de este examen; en varias ocasiones se ha solicitado que se dé una segunda oportunidad para los alumnos que no obtuvieron el puntaje requerido, a lo cual siempre se ha negado rotundamente la autoridad universitaria, dejando ver la insensibilidad de las autoridades por aumentar la matrícula y resolver varios problemas como es la oportunidad de que los alumnos tengan acceso a la educación superior y además la creación de más grupos para la planta docente, evitando así, problemas de carácter laboral.

Tal vez esto influya, para que nuestra máxima casa de estudios, haya dejado de ser atractiva para los jóvenes sonorenses y las autoridades no apoyan la promoción de nuevas carreras, planes de estudio más adecuados y actualizados, no destinándoles presupuesto para esta labor.

## **PROPUESTAS**

**Se elimine ese instrumento de selección llamado EXHCOBA por otro más adecuado a las condiciones reales de los alumnos de las Unidades Regionales. Y así se ahorre ese recurso que se paga y se destine para la apertura de más grupos, nuevas carreras entre otros. Y que puedan ingresar un mayor número de alumnos preparatorianos, tal como sucede en otras instituciones de educación superior.**

**TEMA:**

SALARIO PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LOS ACADÉMICOS DE LA UNISON

**PONENCIA:** INCONSISTENCIAS LABORALES Y SALARIALES Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DEL ACADÉMICO.

**AUTOR:** JOSÉ MANUEL DELGADO

La problemática en relación a la carga académica de los profesores de horas sueltas continúa estando presente, aun cuando queda bien establecido en el contrato colectivo de trabajo (CCT) que la programación académica del docente es en base a antigüedad, categoría e indeterminación. En este aspecto, se han visto afectados los maestros de deportes, particularmente los de las áreas foráneas de la Universidad de Sonora. A partir del 2014, los maestros de deportes de la unidad sur fueron adscritos al Departamento de Ciencias Químico Biológicas y Agropecuarias (QByA) con áreas de trabajo asignadas y con horas determinadas de acuerdo a lo establecido en el acta 96, con fecha del 7 de julio de 2014, por Consejo Divisional de la División de Ciencias e Ingenierías.

Posteriormente, en 2015 se realizó un cambio aplicable a los maestros de deporte, en éste se solicitaba la inscripción de los jóvenes y apertura de grupos de deporte, para que los maestros de deportes trabajaran en el aula (de forma curricular 3 hrs/semana). Con esto se ignora por completo el acuerdo inicial de horas determinadas (por ejemplo 15 horas, acordadas en consejo divisional) y el maestro queda sujeto a disponibilidad de grupos (6 horas; por dos grupos, si es que se completan), sin considerarse las horas extracurriculares (de entrenamiento de preparación para eventos deportivos). En estos términos, se ignoró por completo la cláusula 99 del CCT, en los puntos 3 y 5 donde se especifica que “las actividades asignadas serán únicamente en el área que fue contratado” y “ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellas, cuando así lo crea conveniente”.

A la par de este movimientos de horas, los maestros de deportes se vieron afectados en su ingreso económico y en las prestaciones relacionadas con el mismo (servicios médicos, prima vacacional y aguinaldo...). Así mismo, se da un golpe tajante a la motivación laboral por no valorarse el buen desempeño del maestro de deportes y se ve afectada su calidad de vida como reflejo de la disminución de sus ingresos económicos y prestaciones.

Después de expresar por escrito en más de una ocasión su inconformidad ante el STAUS y la misma Universidad de Sonora, los maestros de deportes recibieron un ajuste salarial en base a lo acordado inicialmente; sin embargo, al semestre posterior la diferencia económica que nivelaba el salario fue descontada de la nómina de algunos maestros de deportes. Esto nuevamente sin previo aviso y en contra de lo que indica la cláusula 126 del CCT: "Los trabajadores académicos no podrán ser afectados en detrimento de su salario, cualquiera que sea la denominación que se le dé a una o varias partidas que lo integren. El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, ni modificado por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo e ideología".

Finalmente, a principios del 2016 los maestros de deportes recibieron su indeterminación en horas curriculares y extracurriculares. Al parecer, su situación se regularizó; no obstante, persisten algunas dudas con respecto a los descuentos salariales aplicados previamente y su reembolso. Así mismo, ¿Por qué las actividades del maestro de deporte están sujetos a horas curriculares y no a tiempos de entrenamiento o extracurriculares (como se les contrato inicialmente)? En la actualidad los maestros de deportes solicitan se les reembolse la suma total de los descuentos aplicados (2015-1 y 2015-2) y que se considere en programaciones posteriores al menos 15/semana de actividades extracurriculares por grupo representativo de la Universidad, considerando horas curriculares como sobrecarga.

Este tipo de situaciones pone sobre la mesa algunas cuestiones importantes con respecto a la percepción del maestro sobre la institución y viceversa. En este aspecto, la Universidad de Sonora parece no considerar las actividades en particular de los maestros de deportes, que no están sujetos al mismo estilo de trabajo de los catedráticos de enseñanza convencional (curricular). Y por su parte el maestro de deportes cuya percepción es que su trabajo no es valorado o bien remunerado (considerándolo injusto). Otro punto importante es la postura del STAUS, en particular la de la Secretaría de Trabajo y Conflictos en la resolución de estos conflictos en tiempo y forma. Es comprensible, en cuestión de tiempos, que este tipo de casos se atienden a la par de muchas otras situaciones dentro del pliego de violaciones del CCT; sin embargo, una estructura bien definida en comisiones dentro de la secretaría podría optimizar los tiempos de respuesta y dar seguimiento transparente de las actividades realizadas para resolver este tipo de problemas. Evitando así la percepción del maestro con respecto a la indiferencia de la institución y de su propio sindicato.

**PROPUESTA DE MEJORA:** Estructurar de forma bien definida comisiones dentro de la secretaría de Secretaría de Trabajo y Conflictos, con el fin de optimizar los tiempos de respuesta y dar seguimiento transparente de las actividades realizadas para resolver problemas. Planteando plan de acción, de desarrollo y posibles tiempos de respuesta por escrito a los maestros afectados.

STAUS. III CONGRESO GENERAL RESOLUTIVO  
11 Y 12 DE NOVIEMBRE DEL 2016  
RIESGOS EN EL INGRESO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN, ESTABILIDAD LABORAL  
MC J. Saúl Hernández L., PSICOM.  
[shernan@psicom.uson.mx](mailto:shernan@psicom.uson.mx)

La administración central de la UNISON pretende controlar salarios y reducir prestaciones a través de la contratación y el manejo de la normatividad, colocando criterios restrictivos que han determinado que 40 alumnos sean el ideal para los escenarios instruccionales, situación que además define está definiendo la apertura o cierre de grupos en las aulas universitarias.

Aulas que no representan condiciones para definir escenarios para el aprendizaje, pero si identifican criterios laborales para el ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento, categorías que delimitan la actividad académica del docente de carrera o de tiempo completo y parcialmente los de asignatura o de horas sueltas.

Aunque los perfiles de ingreso los determina la población estudiantil a través de mediciones cuestionadas, sometidas a políticas y presupuestos asignados y definidos, que no requieren ni solicitan de entendimiento pedagógico. El tamaño del aula y su capacidad, dependen del quehacer, del contenido y de la actividad académica, por eso son necesarias aulas de tamaño reducido y aulas de gran tamaño, lo importante es su equipamiento y su disposición hacia el tipo de formación pretendida y hacia el contenido que la asignatura determina el quehacer didáctico.

La actividad cotidiana del académico-docente y su discurso didáctico, están revolucionando el trabajo diario, pero esto se opone a políticas retrogradadas de contratación que lo definen como profesor de “horas aula” por “área de contratación”, cuya función será la exposición verbal con apoyo de la pizarra, el ejemplo imaginario, el impreso fotocopiado, las tablas, el cañón, el material audiovisual elaborado, el manual, el texto, el cuaderno de trabajo o la información dispuesta, que fomenta y promueve aprendizaje básico y elemental, contrario a modelos que promueven el desarrollo de capacidades o competencias y que debería regir la vida laboral y académica. Los escenarios y sus usos (por tanto, la contratación) no están dependiendo de su función, de las distribuciones pedagógicas o de las tareas asignadas.

Existen experiencias que están incorporando tecnologías transformadas en escenarios para el aprendizaje, sociales, tecnológicas, virtuales, movibles e inestables y que están cuestionando la existencia del aula tanto en tamaño como en función, ante escenarios para el aprendizaje con estructuras y coberturas amplias y participativas, así el taller, el laboratorio, la sala de computo, la

biblioteca, los escenarios virtuales, la sala de arte, la fototeca, los archivos, los simuladores, el campo deportivo, el aula de dibujo, de música, el campo de agricultura, los corrales, el quirófano, el área de urgencias, el grupo de trabajo, el trabajo en comunidad, las redes sociales, el grupo de investigación, el aula de gran tamaño y el área pequeña, entre otros, se restringen, porque la contratación no los contempla y porque a un profesor lo contratan para impartir contenidos.

Los contenidos vistos como teóricos, prácticos, en seminario o cualquier modalidad y funcionalidad proveen estudiantes receptores y maestros trasmisores: Así el uso de mapas, estadísticas, consultas en línea, evidencias, realidad virtual, simulaciones discusiones in situ, o virtuales, que son parte de los escenarios y el tiempo destinado a la clase (motivo de contratación), no integra al aprendizaje, reduciendo los escenarios pretendiendo disminuir usuarios aduciendo eficiencia.

A través de la actividad curricular EL ALUMNO transita por diversos momentos que requieren diferentes escenarios, dependiendo de la actividad de aprendizaje, es decir lo que el estudiante debe hacer y participar para lograr el contenido, tal estructura ubica desde el inicio de la formación y actividad, hasta el final de su formación, cuando el alumno:

**1. SUPRIME CONTENIDOS:** Considera ideas suplementarias que están al término de la cadena de enseñanza o ejemplos expuestos, crea estructuras de conocimiento en donde no puede observar más que ideas básicas.

**COMPETENCIA CURRICULAR:** El maestro dispone experiencias elementales y facilitadoras, pero su uso continuo o reiterativo da lugar a que el estudiante responda de la misma forma en todo. Situación que propicia confrontaciones entre nuevas experiencias y la vida cotidiana, se supera cuando elabora estructuras conceptuales del material de lectura, de la clase o de los apuntes, tales como leer: mapas, guías, diagramas, instructivos, listas de secuencias, resúmenes o seguir secuencias en prototipos. Integra conocimientos con nivel de dificultad, al exportar acciones de lecturas o asignaturas paralelas al contenido, son necesarias para iniciar secuencias con **asesoría individual y trabajo en grupos pequeños**.

**2. OMITE REFERENTES:** Memoriza enseñanzas o textos, sin identificar situaciones, ayudas contextuales o textos de apoyo.

**COMPETENCIA CURRICULAR:** En este momento lecturas y clases se harán textuales, repetirá lo que escucha, lo demostrado o ejemplificado, pero no identifica, ni explora referentes. Es necesario apoyar lo enseñado con información de nivel de dificultad semejante y **enseñarlo a usar**

**referentes** o estrategias como búsquedas en internet, enciclopedias, diccionarios, en libros de consulta o lecturas complementarias le permitirá avanzar, en escenarios de apoyo.

**3. INVIERTE IDEAS:** Trastoca la enseñanza del profesor o de los textos, al considerar lo contrario de las ideas, invierte relaciones.

**4. RUIDO COGNOSCITIVO.** Confunde o suprime ideas porque las encima, no considera separación o independencia, se expresa por ausencia de **lectura de comprensión**.

COMPETENCIA CURRICULAR: **Explicar por partes**, uno a uno los contenidos que requieren organización: Entrenar en secuenciar y ejemplificar para identificar contenidos claves e interesantes. Trabajar sobre la exploración de contenidos o sobre contenidos posteriores relevantes y atractivos, justificados a partir de establecer nexos con las metas. Hacer apuntes, preparar clases y técnicas de estudio eficaz. Organizar sistemas y rutinas de aprendizaje, tratar con **lecturas llenas de ideas en grupos de estudio**.

**5. REDUCE COINCIDENTES:** No analiza o no es capaz de separar o relacionar aspectos de su enseñanza con problemas que debe de resolver su profesión, al nivel en el que se encuentre.

**6. REDUCE ESQUEMAS:** No construye estructuras cognoscitivas, repite información. Reduce grupos de conocimiento, suprime e identifica un solo contenido, una tabla, un gráfico o un solo saber, inclusive todo el grupo de saberes a un solo examen.

COMPETENCIA CURRICULAR: La **demostración empírica en el taller o laboratorio** es todo un proceso o un tema a partir de una explicación o juicio, tendrá que pasar de lo banal a lo relevante: definir nuevas relaciones con el entorno, tal vez, **una buena práctica, un acto educativo, un proyecto significativo y relevante o en un evento comunitario**. El análisis y la síntesis de diferentes cantidades de información se harán frecuentes hasta la mitad del curso y apoyara los trabajos finales con criterios definidos o trabajos escritos con o sin esquema descriptivo.

**7. REDUCE TEORÍAS:** Considera que las teorías son condiciones inútiles e innecesarias para su formación. No adquiere libros complementarios, ni material de trabajo, no acepta modelos de trabajo, ni criterios de presentación, su expresión más frecuente es la búsqueda de listas de secuencia o de procedimientos y no de posibilidades de interpretación.

COMPETENCIA CURRICULAR: Inducir aprendizajes a partir de saberes coincidentes y repetidos del grupo de contenidos. Su peso es hacia la segunda mitad del tema, al relacionarlo con otros contenidos o disciplinas. Superado este nivel maestro y alumno (ya no repiten para afirmar un contenido) sino que inician la aprehensión de otros contenidos bajo la estructura de nuevos

sistemas de relación, ya no se regresa a niveles mínimos, sino que parte de ellos como condición para nuevos niveles de complejidad.

**8. ASIMILA PROGRESIÓN:** Un primer segmento de contenidos o conceptos influye en los siguientes, los segmentos por asignatura y las materias seriadas deberán producir saberes progresivos y acumulados, no necesariamente continuos, es decir cada contenido depende para su saber del anterior.

COMPETENCIA CURRICULAR: Pasado y presente ubican lo aprendido con antelación, se consolidan acciones que requieren ejecuciones en donde se exprese lo aprendido. Se observa continuidad al hacer cortes intelectuales, el saber cotidiano es sustituido por el necesario más sofisticado y más profesional, cuando se observa **progresión los mapas conceptuales, los ensayos y los resúmenes integran saberes**. Organizar actividades de reemplazo fuera de la acción del programa induce progresiones de contenidos que están sueltos, así el alumno los integra.

**9. ASIMILA REGRESIÓN:** Un segmento de conocimiento anterior influye en el conocimiento el alumno reconstruye lo que le antecedió. El último segmento de contenidos o conceptos es influido por los pasados, los segmentos por asignatura y las materias seriadas producen saberes regresivos y discontinuos, cada materia o contenido depende para su saber hasta del fin de un saber o de un curso previo.

COMPETENCIA CURRICULAR: Sus expresiones están en contenidos que se producen en la parte final de una enseñanza. Los conocimientos previos iniciales o de etapas anteriores que no definieron adquisiciones a partir de la confrontación con nuevos conocimientos entran en conflicto y dejan “lagunas” que en muchas ocasiones no son recuperables. Es recuperable, si se conocen las funciones de dicho conocimiento y sus nexos con otros nuevos, se puede esperar que exista elasticidad para recuperar algún conocimiento, al menos en su estructura, está la posibilidad de incorporar a la **lectura de comprensión representaciones simbólicas**.

**ASIMILACIÓN CONTIGUA:** Dependiendo de la proximidad de los segmentos:

**11. Progresiva** Cuando la relación en la cadena de conocimientos es de uno a uno e inmediato, esto es, un contenido de la enseñanza afecta al siguiente.

**12. Regresiva** Cuando la relación en la cadena de conocimientos es inmediata, esto es, un contenido de la enseñanza afecta al anterior y lo modifica.

COMPETENCIA CURRICULAR: Pierde perspectiva global porque jerarquiza el paso anterior. La posibilidad de restaurar conocimientos se establece cuando es capaz de leer nuevamente las

clases o bien usar nuevamente los textos pasados para referir un contenido. No es el sentido común, ni la eficacia de su respuesta, es la condición de la relectura y el repaso de los apuntes o los libros pasados lo que le posibilita el avance continuo. La asimilación contigua regresiva, considera segmentos amplios de relación que se producen conforme avanza el curso o la profesión, la **síntesis y evaluación son las actividades de recuperación** de contenidos y están dados por la elaboración de trabajos finales con criterios.

**ASIMILACIÓN NO CONTIGUA:** Relaciona segmentos de conocimiento aun cuando no estén ordenados. No por secuencias estructuradas sino por segmentos nuevos.

**13. Contigua Progresiva:** Establece relación de contenidos iniciales con finales en algún proceso de aprendizaje.

**14. Contigua Regresiva:** Establece relación de contenidos finales con los anteriores en algún proceso de aprendizaje.

COMPETENCIA CURRICULAR: Establece relación de contenidos en forma de cadena de aprendizajes en donde se ofrecen saltos, el contenido de la enseñanza brinda la posibilidad de iniciar un contenido, abandonarlo temporalmente y regresar a él para codificar nuevos conocimientos. Se puede perder la posibilidad de no establecer orden o secuencia en la organización de contenidos si no se identifican estos saltos. Es importante relacionar varios segmentos de conocimiento aun cuando no estén ordenados por secuencias sino por segmentos nuevos. Es necesario fomentar habilidades de búsqueda y seguimiento de proyectos con la finalidad de mantener a la **actualización** como el mejor instrumento de regresión a contenidos iniciales.

**15. SUSTITUCION FRONTAL:** Un contenido unitario y posterior es sustituido por otro anterior e independiente construido por la propia interpretación del estudiante o por contenidos paralelos sin relación.

COMPETENCIA CURRICULAR: Los procesos complejos en la regularidad de la formación curricular no son abordados por la enseñanza, se deja a las posibilidades del alumno, este modelo aborda situaciones para periodos terminales de formación. Fin de cadenas de aprendizaje, definido un estilo para enfrentar situaciones, pero si no las incorpora, es tarde para regresar, deberá aprender en otros espacios.

Aprendizaje por segmentos de contenido ajenos a la formación u otra actividad que implica el uso de más tiempo, cuando son nuevas el alumno aun hace uso de viejas enseñanzas o de los primeros

niveles de instrucción escolar, **actualiza** su aprendizaje. Hacia la segunda parte del contenido del curso o profesión, revierte la sustitución utilizando lenguaje técnico o propio de la disciplina.

**16. AUSENCIA DE SEGMENTO MÚLTIPLE O SIMPLE.** Cuando la sustitución la realiza un contenido lateral el proceso se denomina laterización de coincidentes.

COMPETENCIA CURRICULAR: Segmentos de aprendizaje intermedios tardíos, pueden y suelen sustituirse por otros contenidos emergentes, debido al rezago en los tiempos de la enseñanza (en el programa). Desaparece al final del curso, la enseñanza o la formación, se puede prolongar hasta otro nivel, termina con prácticas unitarias.

**17. BLOQUEO DE OPCIONES.** Las diferentes opciones de aprendizaje se sustituyen por bloques de contenidos que producen ruido, es decir ingresan de forma simultánea y cierran la posibilidad a nuevo conocimiento.

COMPETENCIA CURRICULAR: Aprender un nuevo contenido cuando ya tiene reafirmado otro y no puede ingresar. Las sustituciones se producen entre nuevas opciones y contenidos bloqueadores, que poseen el mismo punto de articulación. Desaparece a la mitad de la formación, cuando **integra conceptos y materializa acciones de lo aprendido, es decir cuando hace crítica.**

**18. SUSTITUCION POR PÉRDIDA DE SIGNIFICADO.** Un contenido importante y relevante se sustituye por uno sin relevancia, la enseñanza pierde valor en la medida que el aprendiz valora la obligatoriedad y no la relevancia para su formación

COMPETENCIA CURRICULAR: Su expresión más común está en la evitación del alumno hacia nuevos compromisos. Desaparece cuando traslada su tiempo a la actividad de aprender y reduce las paralelas. **Nuevas búsquedas y lecturas** sin calificación son indicadores del cambio.

**19. SUSTITUCION POR CONFUSION:** Se trata de sustituciones entre contenidos simultáneos altamente representativos por otros menos representativos e importantes aun cuando no en ese momento.

COMPETENCIA CURRICULAR: No separa, sustituye uno por otro contenido aun cuando descontextualizados pasa de uno a otro sin diferenciarlos, el trabajo **con prácticas** académicas, de laboratorio o de réplica de contenidos, presentar un trabajo públicamente permite la separación de contenidos. Desaparece en torno a acciones organizadas y relevantes para la formación, pero se ha de tener en cuenta que en algunos contextos puede ser una variante estable. Supone identificar el papel de la Universidad en sus funciones, crear y recrear el conocimiento que busca resolver los problemas de la disciplina y la formación de individuos.

### **III Congreso Resolutivo STAUS**

#### **DELEGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS QUÍMICAS-BIOLÓGICAS**

**Romo Paz Antonio**

**Rodríguez Hernández Iracema del Carmen**

**Álvarez Ainza Maritza Lizeth**

#### **Cubículos fuera de los laboratorios para los técnicos académicos.**

Solicitamos que los cubículos de los técnicos académicos queden fuera de los laboratorios, para evitar respirar solventes volátiles o estar en contacto con ellos por su calidad de peligrosos, ya que muchos de ellos ponen en riesgo nuestra salud y nuestra vida. Así como también de aquellos técnicos que se encuentran en los laboratorio de microbiología donde el riesgo de estar en contacto con reactivos y microorganismos a largo plazo puede tener un efecto en la salud.

#### **Compensación económica por riesgo de trabajo para todo el personal que labora en los laboratorios del área de Ciencias Químico Biológicas.**

Los maestros que laboramos en los laboratorios de Ciencias Químico Biológicas corremos el riesgo laboral por estar en contacto con sustancias o solventes peligrosos, lo que pondría en riesgo la salud. Es por eso que estamos solicitando una compensación económica para todos los académicos que laboramos en los laboratorios. A mayores horas de trabajo en los laboratorios, mayor riesgo de exposición. Otras instituciones como de salud tienen compensaciones por riesgo de trabajo ya sea por medio de un aporte económico extra, días de desintoxicación (dos periodos al años al menos)

#### **Periodicidad en la entrega de equipo de protección personal por parte de la administración de la UNISON.**

Como se ha mencionado los técnicos académicos de las áreas de Ciencias Químico Biológicas necesitan equipo de protección dependiendo del laboratorio donde se encuentren laborando sin embargo el equipo mínimo coincide en la mayoría de ellos y al menos ese equipo se debe de entrega y mantener en constante periodicidad para no correr riesgos hablando de batas, lentes de protección, mascarillas según sea el caso, calzado, entre otros.

#### **Respetar las cargas de trabajo de los técnicos académicos y considerar su sobrecarga si así lo desea el académico en la primera etapa.**

Algunos técnicos académicos tienen una carga de trabajo con horario quebrado y otros de jornada corrida sin embargo en ambos casos en la mayoría de las veces

de sobrepasa el tiempo que permanece en la institución debido al exceso de la atención a grupos que es demasiada a causa de mayor matrícula cada vez.

**Promover y valorar las actividades de protección civil, así como las de Higiene y seguridad para que sean considerados en el tabulador de promoción o becas a desempeño.**

Las actividades de protección civil son de suma importancia aunque este bajo la supervisión de seguridad universitaria, los académicos forman un pilar muy importante en esta ardua labor ya que son los que se encargan de dirigir a los estudiantes en caso de una emergencia, así mismo son los académicos los se encargan de difundir estos conocimientos gestionando cursos, platicas entre otras para poder así mantener la higiene y seguridad de manera adecuada. De ahí también es de suma importancia la comisión de Higiene y Seguridad mixta para trabajar de manera conjunta en aquellas debilidades que se pueden presentar en cada departamento.

**Incluir a los técnicos académicos con riesgo de trabajo en el pago de rezonificación.**

Los técnicos académicos del área de Ciencias Químico Biológicas presentan diferentes riesgos a la salud por riesgo de trabajo de diferente índole, en otras instituciones se pagan compensaciones, se dan periodos de desintoxicación (al menos dos al año), por lo que al menos se pide que se pague la rezonificación como una compensación, sin embargo este es un concepto del cual no debemos ser excluidos ya que es parte del personal de carrera según la clausula 120 punto 5.2.

**Crear un nuevo reglamento para la promoción de técnicos académicos permitiendo que estos puedan acceder a niveles de MTC.**

Los técnicos académicos de la universidad no se pueden promover entre categorías es decir no pueden pasar a Maestros de Tiempo Completo (MTC), lo cual es inadmisibile en una institución como la UNISON con el nivel que se tiene. Este reglamento limita a los técnicos académicos sin ninguna opción en cuanto a promoción de acceder la categoría de MTC por lo que consideramos se revise y cambie el reglamento actual. Actualmente la labor de los técnicos esta subvalorada y existen muchos con las características, funciones y tareas de MTC sin serlos, así como con una preparación sobrepasada para llegar fácilmente a MTC. En otras instituciones los técnicos se pueden promover sin problema a MTC siempre y cuando se encuentren plazas vacantes, lo cual puede ser la mejor opción de mantener a la gente que se desea para fortalecer el departamento, claro siempre y cuando sea la capacitada para las áreas, ya que ahora con la modalidad de concursos abiertos limita aún más a los técnicos a acceder una Plaza de MTC.

**Ampliar el tiempo para promoción de los maestros con el EPA anterior así como revisar el EPA armonizado por ambas partes.**

Los agremiados solicitan extender el periodo de evaluación de los MTC ya que mientras no se defina como quedara el nuevo EPA ante el organismo colegiado no se puede empezar a clasificar maestros con el EPA armonizado.

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA  
STAUS**

**III CONGRESO GENERAL RESOLUTIVO**

**TEMA A:**

**EL MODELO DE UNIVERSIDAD Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS  
PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PONENCIA:**

**EDUCACIÓN CRÍTICA ANTE LOS MODELOS DE UNIVERSIDAD Y  
LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Mtro. Fernando Mancillas Treviño  
Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación  
Universidad de Sonora**

**Noviembre de 2016.**

# **Educación crítica ante los modelos de Universidad y las políticas públicas en Educación Superior**

por Fernando Mancillas Treviño

La mejor educación es la investigación. Es a través de la exploración del mundo infinito del conocimiento como el ser humano ha generado su hábitat, tanto en la naturaleza como en la sociedad. Charles Darwin, Karl Marx, Albert Einstein y Sigmund Freud son tan solo algunos de ejemplos en la historia del avance científico.

Uno de los hitos más importantes en la historia del pensamiento de las ciencias sociales y humanidades, ha sido el Instituto de Investigaciones Sociales, fundado, en Frankfurt del Main, Alemania, en 1923.

Mejor conocida como Escuela de Frankfurt esta corriente significó el primer y más exitoso proyecto de investigación interdisciplinaria en el siglo XX y XXI. Con figuras como Max Horkheimer, Theodor W. Adorno, Herbert Marcuse y Walter Benjamin, son fuente actual de discusión heurística en diversos cruces de investigación en múltiples disciplinas como: sociología, ciencia política, ciencias de la comunicación, antropología, economía, lingüística, ciencias de la educación, literatura, historia, derecho, filosofía política, psicología social entre otras.

Por ello recuperamos la destacada contribución de Theodor W. Adorno en el campo de la praxis educativa. En primer lugar, el autor abre el debate al preguntarse: ¿educación o formación, para qué? O ¿con qué objetivo? Estas preguntas básicas, no lo son, aunque parezcan autoevidentes, e implican complejas reflexiones que presuponen un análisis detallado. Uno de ellos es el señalamiento

crítico a los modelos-guía (*Leitbild*) que de forma institucionalmente autoritaria son impuestos de manera ajena en la comunidad académica universitaria.

Superando la obsoleta concepción de educación como mera transmisión memorística de conocimientos, la perspectiva de Adorno apunta hacia la conformación de una consciencia autónoma de sujetos emancipados que piensan cuestionan las problemáticas a las que se enfrentan en la vida social.

No es otro el propósito de la educación como autoconstrucción permanente del individuo que interactúa libremente, al reflexionar y cuestionar las contingencias de su entorno. No es receptor automático de soluciones autoimpuestas, sino generador de nuevas disposiciones y alternativas que va configurando nuevos horizontes de sentido.

No obstante, la emergencia de nuevas rutas no es fácil y enfrenta difíciles condiciones. Ante ello el autor percibe: “La organización del mundo en que vivimos , y la ideología dominante –de la que apenas cabe decir ya que sea una determinada cosmovisión o una teoría-, son hoy, en primer lugar, lo mismo; la organización del mundo se ha convertido ella misma de modo inmediato en su propia ideología. Ejerce una presión tan enorme sobre las personas, que prevalece sobre toda su educación. Defender el concepto de emancipación sin tener bien en cuenta el inconmensurable peso de la ofuscación de la consciencia por lo existente sería, realmente, algo idealista en sentido ideológico.” (Adorno, 1998: p. 96).

Esta situación apela al problema de la adaptación. Educación para producir estudiantes bien adaptados “well adjusted people” al orden dominante prevaleciente resulta bastante limitativo. Sería como producir tuercas y tornillos para una máquina descompuesta. Entre sus innumerables crisis la modernidad ha tenido que echar mano de nuevos paradigmas no planteados anteriormente.

Entre los paradigmas alternativos se encuentra el de la Teoría crítica de la Escuela de Frankfurt. A diferencia de otros, éste plantea la problemática de la educación más allá de la esfera institucional educativa. Parte de la inculcación de un realismo sobrevalorado o pseudorealismo, desde la educación familiar, que se impone a temprana edad hacia la obediencia ante el autoritarismo, manifestándose en eufemismos como: “obedece porque lo digo yo” o responde “mande usted”. En ese sentido, Adorno percibe la educación crítica, ante el conformismo prevaleciente, como una resistencia más que una adaptación al orden social, ya que su sumisión al sistema dominante implica la autocensura y la mutilación del individuo de sus enormes y espontáneas capacidades creadoras que rebasan el imaginario coercitivo.

Finalmente, encontramos en el planteamiento de Adorno una premisa dual para la investigación educativa. En primer lugar, la urgencia de un proyecto educativo para la superación de la barbarie. Contemporáneamente se comprende la barbarie en que vivimos al conjunto de condiciones sociales y culturales donde impera una agresividad y violencia generalizada, que van desde la guerra en Siria y el interminable conflicto en Medio Oriente, hasta la situación de descomposición social que padece México frente al riesgo y la inseguridad de vida permanente.

En segundo lugar, la necesidad de una educación para la emancipación. Ésta parte de alentar la promoción de pensamientos no convencionales que surgen de manera original en el ámbito universitario y que muchas veces son reprimidas por una supuesta “objetividad científica”. En ese sentido, es menester desarrollar la autonomía del individuo en una práctica educativa donde el actor social ejerza sus facultades independientes, del qué pensar y cómo pensar, que lo lleve a posibilidades de descubrir nuevos intersticios alternativos.

La iniciativa de este III Congreso Resolutivo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), no sólo posibilita estos esfuerzos de reflexión colectiva, sino también promueve de manera dinámica, las tendencias de un diálogo que, sin descuidar las necesidades de resolución de problemas estrictamente laborales, alienta la discusión y el debate en torno a contenidos y metodologías educativas que recubren al trabajador académico de una inquisitiva labor de exploración pedagógica. Sólo la sistemática investigación interdisciplinaria permitirá una estrecha vinculación entre teoría y práctica educativa. En eso consiste la educación crítica y el legado de la Escuela de Frankfurt.

Ante las políticas públicas para las instituciones de Educación Superior los académicos debemos, además de cuestionar algunas de sus inconsistencias, proponer alternativas de transformación educativa que cotidianamente se vayan gestando en el seno de nuestra comunidad: no a la competencia y desaprobación mutua, sí al esfuerzo y trabajo académico colectivo, como este Congreso.

#### Bibliografía:

- Adorno, Theodor W. (1998), *Educación para la emancipación*, Madrid, Morata.
- , (2003), "La educación después de Auschwitz", en *Consignas*, Buenos Aires, Amorrortu.
- , (2003), "Experiencias científicas en Estados Unidos", en *Consignas*, Buenos Aires, Amorrortu.
- , (2003), "Tabúes relativos a la profesión de enseñar", en *Consignas*, Buenos Aires, Amorrortu.

# **EL MODELO DE UNIVERSIDAD Y LAS POLITICAS PÚBLICAS PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR**

Olga Armida Grijalva Otero

[olgagrijalva@hotmail.com](mailto:olgagrijalva@hotmail.com)

Las políticas públicas implementadas en las Instituciones de Educación Superior obedecen a modelos educativos sustentados en el mercado, que no ha dejado espacio a la dimensión típicamente humana. Ni al sentido de comunidad

Palabras claves: Mercado, políticas públicas, sentido de comunidad

Línea temática: Education Superior

## **INTRODUCCION**

Ubicamos la problemática actual de las Instituciones de Educación Superior en las políticas públicas dirigidas a que la universidad se incline ante los nuevos dioses de la modernidad. Servicio al mercado, entrenamiento profesional, investigación a nombre de sus productos. Para estas políticas, la educación y sus herramientas institucionales son, para bien o para mal, una parte indisoluble del mundo real

Otra problemática y no menor, lo expresamos en la carencia de políticas públicas encaminada a ubicar al maestro con prestigio y reconocimiento social.

El objetivo planteado es considerar a la educación como un instrumento para servir y desafiar a la sociedad al mismo tiempo. La hipótesis se plantea en términos de carencia de pensamiento crítico, independiente y sentido de comunidad.

Por último proponemos reformular nuestras políticas y programas educativos, manteniendo la mirada fija hacia el largo plazo, hacia el mundo de las generaciones futuras frente a las cuales tenemos una enorme responsabilidad.

## **PROBLEMÁTICA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR.**

Lamentablemente en las Instituciones públicas de Educación Superior, se ha llegado a implementar políticas públicas aceptando los excesos de la modernidad como virtudes, o al menos así lo consideran, es el precio que hay que pagar por el progreso. En ese sentido, dichas políticas van dirigidas a que la universidad se incline ante los nuevos dioses de la modernidad. Servicio al mercado, entrenamiento profesional, investigación a nombre de sus productos, son las señales de identidad de la nueva universidad, la universidad del siglo XXI.

El currículo de la universidad se reescribió en el lenguaje del oportunismo, el arribismo, en una palabra en el comercio. Los programas académicos, están diseñados en el espejismo de la prosperidad y de la felicidad material. Absurdamente, la universidad demanda a la sociedad que le muestre el camino y lo sigue de manera cumplidora.

En esas políticas públicas, la enseñanzas se inclina de manera privilegiada a las ingenierías orientadas al producto, ello ha implicado que la educación adopte la forma de entrenamiento vocacional y que la universidad se convierta en una guardería de la sociedad corporativa donde los jóvenes son socializados, avasallados y chantajeados en aras de la utilidad.

Para estas políticas públicas, la educación y sus herramientas institucionales son, para bien o para mal, una parte indisoluble del mundo real, sus tareas pedagógicas son la socialización y la integración. La educación debe seguir a la sociedad: apoyándola, imitándola, reforzándola, persiguiéndola, refirmándola, preservándola. En otras palabras, la sociedad define a la universidad y no al contrario. La sociedad dice qué, el académico y el investigador muestran él cómo; la sociedad dice sí o no,

Otra problemática y no menor, consiste en la carencia de políticas públicas encaminada a ubicar al maestro con prestigio y reconocimiento social, en su efecto las políticas de “estímulos Académico” que han vendió a desvirtuar al proceso enseñanza- aprendizaje

### **OBJETIVO.**

Considerar a la educación como un instrumento para servir y desafiar a la sociedad al mismo tiempo

### **HIPÓTESIS.**

Carencia de pensamiento crítico, independiente y sentido de comunidad

### **CONCLUSIONES Y PROPUESTA.**

Concluimos, en la necesidad de reformular políticas universitarias, programas educativos, con miras al mundo de las generaciones futuras. Proponemos enfocar los planes de estudio para preparar a los jóvenes que sean aptos competidores en el mercado laboral, pero de igual manera potenciando la autoestima crítica y disidente a la par de promover la cohesión social.

Reformular nuestras políticas y programas educativos, manteniendo la mirada fija hacia el largo plazo, hacia el mundo de las generaciones futuras frente a las cuales tenemos una enorme responsabilidad.

Proponemos políticas públicas que ubiquen a la docencia con sentido de comunidad “dialéctica de la vida y de la mente, del cuerpo y del espíritu” que sirva y desafíe a la

sociedad y al mismo tiempo, transmitiendo simultáneamente la autonomía y la libertad de pensamiento. Que el aprendizaje y la búsqueda del conocimiento sea en nombre de la vida en común, dado que el aprendizaje entraña comunicación y la comunicación es una función de la comunidad. Sin comunidad no hay comunicación; sin comunicación, no hay aprendizaje; sin aprendizaje no hay educación; sin educación no hay ciudadanos; sin ciudadanos no hay libertad; y sin libertad no existe la cultura.

Igualmente proponemos, dentro de esas mismas políticas enfocar la educación a una actividad entendida a una cuestión de profesores enseñando a los estudiantes; dado que ahí donde los profesores enseñan y los estudiantes aprenden existe la comunidad. Solo donde existe una comunidad genuina habrá profesores y estudiantes genuinos.

# **EL SISTEMA DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

## **III Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS**

**Olimpia Ofelia Cortez Rivera**

**Sergio Barraza Félix**

**Noviembre 2016**

### **1. COMPROMISOS DE PAGO DE PENSIONES Y PASIVOS LABORALES**

En el país existen varias universidades que presentan fuertes problemas financieros debido a que tienen a su cargo el pago de pensiones. Otras universidades tienen convenios firmados con el IMSS, el ISSSTE, o con Institutos de Seguridad Social de sus Estados. Estos convenios incluyen el pago de pensiones por esos organismos. La Universidad de Sonora no requiere utilizar parte de su presupuesto para el pago de pensiones, excepto la parte proporcional correspondiente a aquellos trabajadores que laboraron antes de 1977 y el pago de la despensa.

Ahora bien, la Universidad si tiene el compromiso del pago de finiquito, y esto le representa un pasivo laboral de más de mil millones de pesos, considerando el total de trabajadores en activo. En el documento de los Estados Financieros del 2015 de la UNISON auditados por Sotomayor y Elías se puede leer lo siguiente:

#### Reconocimiento parcial de obligación y fondeo

En noviembre de 2014, la Universidad estableció un plan para la creación del fondo para pagos únicos de pensiones y jubilaciones (finiquitos), con el objetivo de hacer frente en una primera etapa a cumplir los compromisos devengados por dicho concepto, para lo cual se realizó una primera aportación por importe de \$15,000 (cantidad equivalente a 5 días de salario integrado anual de la nómina al 31 de octubre de 2014); mismas que fueron reconocidas como un egreso del ejercicio 2014 con crédito a la provisión por fondo de jubilaciones. Asimismo, en diciembre de 2015 se hizo una segunda aportación por importe de \$47,574 (cantidad equivalente a 16 días de salario integrado anual de la nómina a noviembre de 2015) y en el mismo mes se hizo una tercera aportación por importe de \$15,997 (cantidad equivalente a 5.38 días de salario integrado anual de la nómina a noviembre de 2015), mismas que fueron reconocidas como un egreso del ejercicio 2015 con crédito a la provisión por fondo de jubilaciones, resultando una provisión total para dicho fondo de \$78,571 al cierre del ejercicio 2015.

Aquí el Rector Heriberto Grijalva está obligado a aclarar de donde salió el recurso para la creación de este fondo, dado que en el 2014 y 2015 se quejó de la falta de recursos para resolver las revisiones de los sindicatos universitarios. ¿Salió este recurso de los “ahorros” que la autoridad universitaria promueve al negar y restringir prestaciones y no ocupar las plazas vacantes?

### **2. PENSIÓN DEL ISSSTESON, COMPLEMENTARIA E INCENTIVO A LA JUBILACIÓN**

La pensión jubilatoria que otorga el ISSSTESON representa un porcentaje del salario integrado que varía desde el 53.1% para un profesor de asignatura nivel A (con 25 hsm), hasta el 63.2% para un profesor de tiempo completo titular C. Si adicionamos la pensión complementaria y el pago de la despensa, estos porcentajes se incrementan a 75.2% y 77.3% respectivamente. Ver tabla 1. Esto debido a que los académicos cotizamos a ese Instituto sobre el salario base de cotización, el cual no incluye la prima de antigüedad. En la revisión contractual del 2011 el STAUS logró incluir la prima de material didáctico en el salario base de cotización.

Ahora bien, si añadimos el incentivo a la jubilación, entonces durante 10 años, los porcentajes se

incrementan a 85.2% y 89.2% respectivamente.

**TABLA 1**  
**PENSIÓN JUBILATORIA Y EL PORCENTAJE QUE**  
**REPRESENTA DEL SALARIO INTEGRADO PARA LAS**  
**CATEGORÍAS Y NIVELES DE ACADÉMICOS**

CATEGORÍA Y NIVEL	SALARIO INTEGRADO	PENSIÓN JUBILATORIA DEL ISSSTESON		PENSIONES ISSSTESON + COMPLEMENTARIA +DESPENSA		PENSIONES ISSSTESON + COMPL.+DESPENSA +INCENTIVO JUB.	
		CANTIDAD	% DEL S.I.*	CANTIDAD	% DEL S.I.*	CANTIDAD	% DEL S.I.*
ASISTENTE	\$22,025.56	\$13,069.04	59.3%	\$17,340.43	78.7%	\$19,782.23	89.8%
ASOCIADO A	\$24,840.15	\$14,945.43	60.2%	\$19,482.35	78.4%	\$22,275.26	89.7%
ASOCIADO B	\$27,555.95	\$16,755.97	60.8%	\$21,549.09	78.2%	\$24,680.34	89.6%
ASOCIADO C	\$30,588.43	\$18,777.62	61.4%	\$23,856.83	78.0%	\$27,365.87	89.5%
ASOCIADO D	\$33,980.67	\$21,039.11	61.9%	\$26,438.34	77.8%	\$30,370.00	89.4%
TITULAR A	\$37,765.58	\$23,562.39	62.4%	\$29,318.68	77.6%	\$33,721.88	89.3%
TITULAR B	\$41,996.37	\$26,382.91	62.8%	\$32,538.34	77.5%	\$37,468.61	89.2%
TITULAR C	\$46,716.13	\$29,529.42	63.2%	\$36,130.11	77.3%	\$41,648.38	89.2%
TÉCNICO ACADÉMICO							
BASICO	\$20,861.23	\$12,292.82	58.9%	\$16,454.37	78.9%	\$18,750.81	89.9%
GENERAL A	\$23,073.14	\$13,767.42	59.7%	\$18,137.64	78.6%	\$20,709.55	89.8%
GENERAL B	\$25,553.51	\$15,421.01	60.3%	\$20,025.23	78.4%	\$22,906.04	89.6%
GENERAL C	\$28,327.74	\$17,270.49	61.0%	\$22,136.43	78.1%	\$25,362.75	89.5%
ESPECIALIZADO A	\$31,437.42	\$19,343.61	61.5%	\$24,502.92	77.9%	\$28,116.52	89.4%
ESPECIALIZADO B	\$34,919.51	\$21,665.00	62.0%	\$27,152.81	77.8%	\$31,200.07	89.3%
PROFESOR DE ASIGNATURA							
NIVEL A	\$17,347.42	\$9,217.78	53.1%	\$13,047.84	75.2%	\$14,908.38	85.9%
NIVEL B	\$20,871.35	\$11,567.06	55.4%	\$15,729.57	75.4%	\$18,029.05	86.4%
NIVEL C	\$25,271.26	\$14,500.34	57.4%	\$19,077.93	75.5%	\$21,925.47	86.8%
NIVEL D	\$30,758.22	\$18,158.32	59.0%	\$23,253.55	75.6%	\$26,784.53	87.1%

NOTA: En el presente cálculo se considera una antigüedad laboral de 30 o más años; no incluye sobrecarga, ni complementos para el caso de profesores de tiempo completo; considera profesores de asignatura con una carga de 25 hsm; y no incluye compensación por zona cara (Caborca y Nogales). Además no considera los descuentos que se aplican estando en activo, como impuestos, cotización para pensión, entre otros.

\*S.I.:Salario Integrado.

La tabla 2 muestra los descuentos mensuales por conceptos de aportación al ISSSTESON, Fondo Complementario e Incentivo a la Jubilación, así como el total y el porcentaje del salario integrado.

**TABLA 2**  
**COTIZACIÓN AL ISSSTESON, FONDOS**  
**COMPLEMENTARIO Y DE INCENTIVO A LA JUBILACIÓN**

	MONTO DE COTIZACIÓN (30 AÑOS DE ANT.)				
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	ISSSTESON	FONDO COMPLEMENTARIO	FONDO INCENTIVO	TOTAL	% DEL S.I.
ASISTENTE	\$ 784.14	\$ 550.64	\$ 165.19	\$ 1,499.97	6.8%
ASOCIADO A	\$ 896.73	\$ 621.00	\$ 186.30	\$ 1,704.03	6.9%
ASOCIADO B	\$ 1,005.36	\$ 688.90	\$ 206.67	\$ 1,900.93	6.9%
ASOCIADO C	\$ 1,126.66	\$ 764.71	\$ 229.41	\$ 2,120.78	6.9%
ASOCIADO D	\$ 1,262.35	\$ 849.52	\$ 254.85	\$ 2,366.72	7.0%
TITULAR A	\$ 1,413.74	\$ 944.14	\$ 283.24	\$ 2,641.12	7.0%
TITULAR B	\$ 1,582.97	\$ 1,049.91	\$ 314.97	\$ 2,947.86	7.0%
TITULAR C	\$ 1,771.77	\$ 1,167.90	\$ 350.37	\$ 3,290.04	7.0%
TÉCNICO ACADÉMICO					
BASICO	\$ 737.57	\$ 521.53	\$ 156.46	\$ 1,415.56	6.8%
GENERAL A	\$ 826.05	\$ 576.83	\$ 173.05	\$ 1,575.92	6.8%
GENERAL B	\$ 925.26	\$ 638.84	\$ 191.65	\$ 1,755.75	6.9%
GENERAL C	\$ 1,036.23	\$ 708.19	\$ 212.46	\$ 1,956.88	6.9%
ESPECIALIZADO A	\$ 1,160.62	\$ 785.94	\$ 235.78	\$ 2,182.33	6.9%
ESPECIALIZADO B	\$ 1,299.90	\$ 872.99	\$ 261.90	\$ 2,434.78	7.0%
PROFESOR DE ASIGNATURA					
NIVEL A	\$ 553.07	\$ 433.69	\$ 130.11	\$ 1,116.86	6.4%
NIVEL B	\$ 694.02	\$ 521.78	\$ 156.54	\$ 1,372.34	6.6%
NIVEL C	\$ 870.02	\$ 631.78	\$ 189.53	\$ 1,691.34	6.7%
NIVEL D	\$ 1,089.50	\$ 768.96	\$ 230.69	\$ 2,089.14	6.8%

Nota: Las cotizaciones incluyendo la prima de antigüedad son para el caso de académicos con 30 o más años de antigüedad. Para profesores de asignatura se consideró una carga de 25 hsm.

Al analizar los datos de las tablas 1 y 2, no es difícil concluir la conveniencia de incluir la prima de antigüedad en el salario base de cotización. Sin embargo, es necesario considerar varios aspectos que dificultan esta opción.

Actualmente la Universidad cotiza anualmente al ISSSTESON, por toda la planta académica, alrededor de \$89 millones. De incluirse la prima de antigüedad, la Universidad tendría que cotizar alrededor de \$119 millones, lo que significa un incremento de \$30 millones en su

presupuesto anual. Esto sin considerar a los otros dos sectores.

Por otra parte, no hay que olvidar que la Universidad es la única institución que sigue cotizando sobre la base de la ley 38 sin reformar, situación que se ha prolongado por nueve años. Una eventual aplicación de la reforma implicaría un incremento del porcentaje de cotización, pasando para los académicos del 6% al 13.5% (considerando que la Universidad siga pagando 4% para servicio médico), es decir un incremento de 125%. La información de los descuentos que se tendrían en ese escenario se muestra en la tabla 3.

Considerando la reforma, la cual aumenta su aportación del 20% al 33.5%, y la inclusión de la prima de antigüedad, la Universidad requeriría un incremento de \$80 millones en su presupuesto anual, esto sólo por los académicos.

Otro aspecto a considerar es la situación financiera del ISSSTESON. No es sencillo tomar la decisión de incrementar las aportaciones a un Instituto que no cuenta con finanzas sanas. Sobre todo si una de las razones de las dificultades financieras tiene que ver con la corrupción y la falta de controles efectivos.

**TABLA 3**  
**COTIZACIÓN AL ISSSTESON DE ACUERDO A LA REFORMA**

PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	5 AÑOS DE ANTIG.	10 AÑOS DE ANTIG.	15 AÑOS DE ANTIG.	20 AÑOS DE ANTIG.	25 AÑOS DE ANTIG.	30 AÑOS DE ANTIG.
ASISTENTE	\$ 2,223.61	\$ 2,355.94	\$ 2,488.26	\$ 2,620.59	\$ 2,797.02	\$ 2,973.45
ASOCIADO A	\$ 2,495.93	\$ 2,647.25	\$ 2,798.57	\$ 2,949.89	\$ 3,151.66	\$ 3,353.42
ASOCIADO B	\$ 2,758.68	\$ 2,928.33	\$ 3,097.99	\$ 3,267.64	\$ 3,493.85	\$ 3,720.05
ASOCIADO C	\$ 3,052.07	\$ 3,242.20	\$ 3,432.32	\$ 3,622.44	\$ 3,875.94	\$ 4,129.44
ASOCIADO D	\$ 3,380.27	\$ 3,593.29	\$ 3,806.31	\$ 4,019.33	\$ 4,303.36	\$ 4,587.39
TITULAR A	\$ 3,746.46	\$ 3,985.03	\$ 4,223.60	\$ 4,462.17	\$ 4,780.26	\$ 5,098.35
TITULAR B	\$ 4,155.79	\$ 4,422.92	\$ 4,690.04	\$ 4,957.17	\$ 5,313.34	\$ 5,669.51
TITULAR C	\$ 4,612.43	\$ 4,911.41	\$ 5,210.40	\$ 5,509.38	\$ 5,908.03	\$ 6,306.68
TÉCNICO ACADÉMICO						
BASICO	\$ 2,110.97	\$ 2,235.43	\$ 2,359.90	\$ 2,484.36	\$ 2,650.31	\$ 2,816.27
GENERAL A	\$ 2,324.97	\$ 2,464.36	\$ 2,603.76	\$ 2,743.15	\$ 2,929.01	\$ 3,114.87
GENERAL B	\$ 2,564.94	\$ 2,721.08	\$ 2,877.22	\$ 3,033.36	\$ 3,241.54	\$ 3,449.72
GENERAL C	\$ 2,833.35	\$ 3,008.21	\$ 3,183.08	\$ 3,357.94	\$ 3,591.09	\$ 3,824.24

ESPECIAL. A	\$ 3,134.21	\$ 3,330.07	\$ 3,525.92	\$ 3,721.77	\$ 3,982.91	\$ 4,244.05
ESPECIAL. B	\$ 3,471.10	\$ 3,690.46	\$ 3,909.82	\$ 4,129.18	\$ 4,421.66	\$ 4,714.13
PROFESOR DE ASIGNATURA						
NIVEL A	\$ 1,771.00	\$ 1,871.75	\$ 1,972.50	\$ 2,073.24	\$ 2,207.57	\$ 2,341.90
NIVEL B	\$ 2,111.94	\$ 2,236.48	\$ 2,361.01	\$ 2,485.54	\$ 2,651.59	\$ 2,817.63
NIVEL C	\$ 2,537.64	\$ 2,691.87	\$ 2,846.10	\$ 3,000.33	\$ 3,205.98	\$ 3,411.62
NIVEL D	\$ 3,068.50	\$ 3,259.77	\$ 3,451.04	\$ 3,642.31	\$ 3,897.33	\$ 4,152.36

La Tabla 3 muestra las cuotas mensuales que como académicos deberíamos pagar al ISSSTESON según la ley 38 reformada, incluyendo la prima de antigüedad y la despensa, considerando 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad.

### **3. PENSIÓN COMPLEMENTARIA**

El Fondo Complementario de Pensiones y Jubilaciones otorga una pensión jubilatoria complementaria que representa alrededor del 9% del salario integrado. Para tener derecho a esta pensión, además de cumplir con los requisitos para jubilarse, se estableció una cotización del 2.5% del salario integrado. Por su parte la Universidad sólo aporta \$2.8 millones anuales, lo que representa alrededor del 0.4%.

En el caso del ISSSTESON, con una cotización que es aproximadamente de 2.5% del salario integrado, se obtiene una pensión jubilatoria que es del orden del 60%. Por otra parte, con el Fondo Complementario, al cotizar con el 2.5% del salario integrado se obtiene una pensión complementaria del 9% del salario integrado. Es decir cotizando prácticamente lo mismo se obtiene una pensión 6.6 veces mayor con el ISSSTESON que con el Fondo Complementario.

Una de las razones de la gran diferencia entre los dos esquemas es lo que cotiza la Universidad. Mientras que para el ISSSTESON la Universidad cotiza 3.3 veces lo que cotiza cada académico, para el Fondo Complementario la situación se invierte, y cada académico cotiza 6.2 veces lo que cotiza la Universidad. Se requeriría que la Universidad cotizara \$40 millones al Fondo Complementario para tener la misma proporción que en el ISSSTESON.

Por otra parte, al 30 de septiembre del 2016, el Fondo Complementario cuenta con un monto de \$272.3 millones; recibe una aportación mensual, por concepto de descuento del 2.5% del salario integrado de los académicos, de \$1'531,000.00 y paga pensiones a 287 pensionados por la cantidad mensual total de \$765,000.00. Actualmente el pago mensual de pensiones equivale al 50% del ingreso mensual por cuotas. ¿Qué sucederá cuando el número de pensionados sea cercano a 574?

### **PROPUESTAS A CONSIDERACIÓN DEL CGR**

1. Exigir al rector que entregue cuentas claras del origen de los recursos utilizados en 2014 y 2015 para el fondo de pago de finiquitos.
2. Exigirle al rector solución al problema de la falta de firma de un nuevo convenio con el ISSSTESON, resolviendo con ello la jubilación con el 100% del salario integrado.
3. Exigir que la aportación de la institución al Fondo Complementario de Pensiones y Jubilaciones sea de 2.5% del salario integrado de los académicos.
4. Eliminar el sistema de resguardo de bienes, que conlleva el descuento en el finiquito de cantidades importantes en caso de que equipo o mobiliario en resguardo no se encuentren.

### **III Congreso General Resolutivo 2016**

**STAUS**

Presente

Temática: Fortalecimiento y Modernización del STAUS

Asunto: **Violación Estatutaria por parte del Comité Ejecutivo STAUS  
Actualización del padrón de Agremiados STAUS.**

Compañeros Delegados:

La exigencia de actualización semestral del padrón de agremiados STAUS es una tarea que por oficio el comité ejecutivo debe llevar a cabo para el fortalecimiento y modernización de nuestra vida sindical, el comité ejecutivo ha olvidado, despreciado y violado principios estatutarios al pasar por alto esta exigencia.

¿Por qué es posible sostener esta afirmación?

Considerando como marco de referencia la Declaración de Principios y Estatuto (2014) del STAUS, artículos 10 y 15, uno de los ingresos de esta actualización se lleva a cabo cuando alguno de sus afiliados ha pasado a ocupar un *puesto de confianza o de autoridad* y para ser considerado como personal de confianza, al cual se le suspenden ciertos derechos como el de elegir y ser electo para responsabilidades sindicales, agregándolo en lista de miembro “inactivo” o “no activo” en el padrón.

La definición de empleado o trabajador de confianza o de autoridad, que como STAUS compartimos incluso en distintas negociaciones con las Autoridades Universitarias (CCT cláusula 15 y 16), depende de la naturaleza de las funciones de dirección, vigilancia, inspección o fiscalización como parte de la administración de la Universidad de Sonora, desempeñadas y no a la designación o nombre que se le dé al puesto por ejemplo Rector, Director de División y secretarios, Jefe de Departamento y secretarios, etc.

Basado en esta declaración de principios y a la definición de empleado de confianza y puesto de confianza asentados, consideramos que se ha violado el estatuto por por la comisión sindical administrativa responsable de actualización del padrón al no incluir como puestos de confianza o de autoridad los siguientes empleos o puestos dentro de la burocracia universitaria de la Universidad de Sonora:

*Coordinador de Carrera o programa de licenciatura, Coordinador de programa o Carrera técnica (o equivalente), Coordinador de programa de servicios del Departamento Coordinador de programa de servicio social, Coordinador de programa de maestría Coordinador de programa doctorado. Coordinación de Vinculación y Prácticas Profesionales Coordinación de Programas Educativos.*

Los hechos que sustentan la anterior afirmación son los siguientes: en el caso específico de la División de Ciencias Exactas y Naturales Unidad Centro, lo cual podemos aproximar construyendo la siguiente tabla, con nombres que aparecen en alguno de los cinco listados de **personal administrativo** que la DCEN presenta al público, sin intentar decir que son todos los puestos de confianza o que se han agotado los nombres en específico de compañeros que además de ser maestros afiliados al STAUS, desempeñan un puesto de confianza o autoridad y continúan apareciendo como miembros activos en el padrón sindical.

	Nombre	<i>Puesto</i>	Carrera – Departamento
1	Jesús Adolfo Minjárez Sosa	Coordinador del Programa de Posgrado en Matemáticas	Depart. De matemáticas
2	Luz del Carmen Rosas Rosas	Coord. Programa de la Licenciatura de Matemáticas	Depart. De matemáticas
3	Roberto Núñez González	Coord del Programa Lic. en Ciencias de la Computación	Depart. De matemáticas
4	Silvia Elena Ibarra Olmos	Coord. del Progr. Maestría en Matemática Educativa	Depart. De matemáticas
5	Ana Guadalupe Del Castillo Bojórquez	Coord. de Progr. de Servicios Dep. de Matem.	D. Matemáticas
6	Oscar Vega Amaya	Coordinación del Posgrado en Modelación Matemática	D. Matemáticas
7	Paulina López Ceballos	Coordinación de Nuevas Tecnologías	DCEN
8	María de Guadalupe Cota Ortiz	Coordinación de Vinculación y Prácticas Profesionales	DCEN
9	Francisco Grijalva Noriega	Coordinación de Tutorías	DCEN
10	Francisco Armenta Aguilar	Coordinación de Servicio Social	DCEN
11	Irma Nancy Larios Rodríguez	Coordinación de Programas Educativos	DCEN

12	M. Enrique Álvarez Ramos	Coord. Progr. Posg. Nanotec.	Departamento de física
13	José Alfredo Figueroa Morfín	Coord., Área de Servicios	Departamento de Física
14	Armando Ayala Corona	Coordinación Licenciatura en Física	Departamento de Física
15	Susana Álvarez García	Coord. Posgrado	DIFUS
16	M. del Carmen Acosta Enríquez	Coordinación de Ing. en Tecnología Electrónica	DIFUS
17	Dainet Berman Mendoza	Coordinación del Posgrado en Electrónica	DIFUS
18	Ricardo Amaya Martínez	Coord. Programa Lic.	Geología
19	J. Roberto Vidal Solano	Coord. programa M.C.	Geología

**Por lo tanto solicito atentamente a este III Congreso General Resolutivo 2016:**

- 1.- Sea atendida esta denuncia.
- 2.-Se realicen las investigaciones pertinentes en tiempo y forma.
- 3.-De conformidad con la propuesta y con el espíritu de Fortalecimiento y Modernización del STAUS se proceda aplicando la Declaración de Principios y Estatuto del STAUS siendo considerados como personal de confianza todos aquellos compañeros que ocupen estos puestos, así mismo con estos criterios, sea actualizado lo antes posible el padrón de agremiados STAUS.

Muchas Gracias.

Atte.

Maestro de Asignatura 30191

Rodolfo Godoy Rosas

Departamento de Matemáticas Universidad de Sonora



# ESTABILIDAD LABORAL DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

III Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS

Oscar David Moraga Ríos

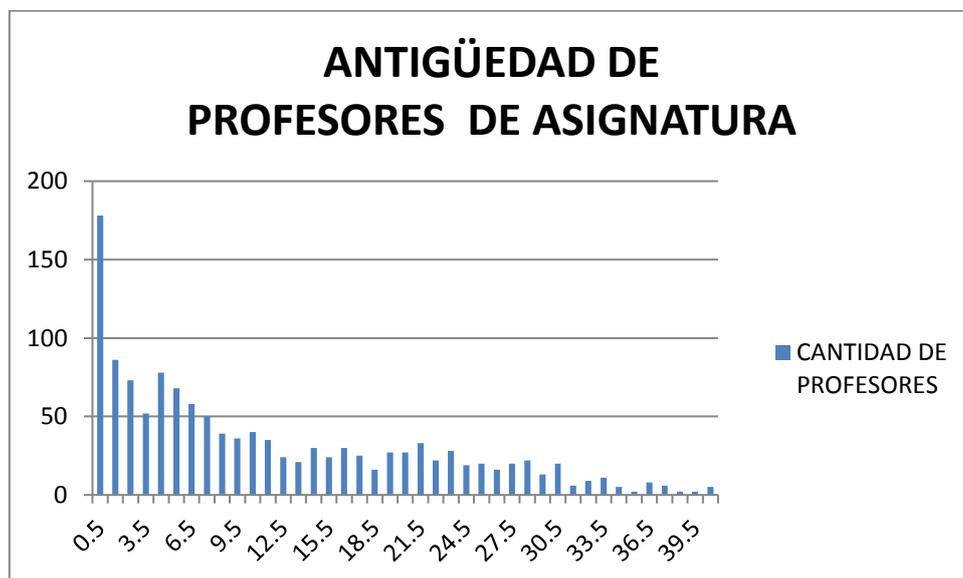
Sergio Barraza Félix

Noviembre 2016

Según datos proporcionados por las autoridades universitarias, en el semestre 2016-2 la Universidad de Sonora tiene contratados 2554 académicos, de los cuales 1268 (49.6%) lo están como personal de carrera y 1286 (50.4%) como personal de asignatura.

Del total de profesores de asignatura, 706 (54.9%) tienen contratación por tiempo indeterminado, mientras que 580 (45.1%) por tiempo determinado. Estas cifras prueban que la estabilidad laboral de los profesores de asignatura sigue siendo un problema importante en la Universidad de Sonora.

La siguiente gráfica muestra el número de profesores de asignatura por años de antigüedad laboral.



En la gráfica se puede observar la gran cantidad de profesores de asignatura que cuentan con muy poca antigüedad laboral. En el caso de los profesores de asignatura con contratación por tiempo determinado, el 80.3% tienen una antigüedad de cinco años o menos.

Los distintos programas de regularización, con sus respectivas etapas, han beneficiado a cientos de profesores de asignatura al otorgárseles indeterminación en la carga promedio impartida. Sin embargo, al ser programas temporales, los programas de regularización no

han funcionado como un mecanismo para resolver de manera permanente el problema de inestabilidad.

Respecto de este tema, el CCT en su cláusula 36 establece lo siguiente:

“...

La clasificación de las plazas académicas de asignatura de ser por tiempo determinado o indeterminado se hará de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:

1. La carga académica por área de trabajo, correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, antes de concluir cada semestre par, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo.
2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, se procederá como lo establece el EPA y este CCT.

...”

Del contenido de esa cláusula se desprende el mecanismo permanente para la indeterminación de la carga académica:

1. Durante cada semestre par se debe calcular el total de carga académica impartida por Área de Trabajo Académico (ATA);
2. La carga académica indeterminable en cada ATA se obtiene al encontrar el mínimo de carga académica impartida por ATA en los últimos tres semestres pares o impares;
3. La carga académica comprometida en cada ATA, se obtiene al sumar la carga académica requerida para programar a los profesores de tiempo completo adscritos al ATA y a los profesores de asignatura indeterminados en esa ATA;
4. Si en un ATA la carga académica comprometida es inferior a la carga académica indeterminable, entonces se deben realizar concursos de oposición por la diferencia de carga en esa ATA.

Este mecanismo presenta los siguientes problemas: a) la autoridad universitaria es quien controla la información requerida para definir si hay carga académica a indeterminar; b) los concursos de oposición abiertos presentan el riesgo de que profesores de asignatura sean desplazados por personal externo a la Universidad.

¿Cómo mejorar este mecanismo para que los profesores de asignatura que laboran en la Universidad puedan aumentar su carga indeterminada o indeterminarse? ¿Cómo ofrecer al mismo tiempo el mejoramiento de la labor docente de los profesores de asignatura que se indeterminen?

## **PROPUESTA A CONSIDERACIÓN DEL CGR**

1. Contar con una base de datos por delegación, que incluya la carga académica impartida de cuando menos los últimos tres años, el listado de académicos de tiempo completo y sus áreas de adscripción, el listado de profesores de asignatura y su carga indeterminada.
2. Establecer programas permanentes de capacitación disciplinar y didáctico-pedagógico.
3. Convertir los exámenes de oposición de asignatura en exámenes de suficiencia del dominio disciplinar y didáctico-pedagógico de una ATA.
4. Establecer en la normatividad el siguiente mecanismo permanente para la indeterminación de carga académica; Cuando exista carga académica a indeterminar en una ATA, se indeterminará a los profesores de asignatura de mayor antigüedad que cumplan con los programas de capacitación y hayan aprobado el examen de suficiencia del ATA.

### III CONGRESO GENERAL RESOLUTIVO

Los temas a abordar son:

- Modelo de educación superior
- políticas laborales y salariales.
- políticas académicas en investigación, docencia y vinculación del quehacer universitario.
- lineamientos y mecanismos para fortalecer la democracia sindical y universitaria
- entre otros

Siendo más puntuales en cada objetivo, se tiene:

1. El modelo de Universidad y las políticas públicas para las instituciones de Educación Superior.
2. La ley 4 y la democracia en la UNISON,
3. Riesgo en el ingreso, formación, promoción, estabilidad de los académicos ante el EPA armonizado de la UNISON,
4. salario, prestaciones económicas y sociales de los académicos de la UNISON,
5. el sistema de pensiones y jubilaciones de los académicos de las instituciones de Educación Superior,
6. Fortalecimiento y Modernización del STAUS

En lo particular en la delegación de física se hicieron las siguientes observaciones en los distintos puntos:

1. El modelo de Universidad y las políticas públicas para las instituciones de Educación Superior.

Se habla de tres modelos clásicos universitarios, el modelo alemán Humboldtiano, el modelo napoleónico Francés y el modelo anglosajón.

- **Modelo alemán Humboldtiano.** Otorga un papel primordial a la investigación, su interés es la relación universidad-empresa a través de la investigación aplicada y la transferencia de tecnología. El aspecto más distintivo habla de la unidad investigación y docencia, según Elyon (2008:146) refiere la idea central de Humboldt (1810) como "Las universidades deben plantear la docencia siempre como si constara de problemas todavía no resueltos y por tanto, siempre en

modo de investigación”, situación (de acuerdo a este autor) que ha tenido buenos resultados en la investigación en los últimos 150 años.

- **Modelo Napoleónico francés.** Orienta su educación a la formación profesional demandada principalmente por el Estado, haciendo menos importante el desarrollo de la investigación. La principal característica de las Escuelas del nuevo modelo de educación superior francés es el servicio público, a través de élites sociales preparadas para el desarrollo económico del país (Estado-Nación), por lo que se considera un modelo que fortalece la relación entre las universidades y el Estado.
- **Modelo Anglosajón.** Se sustenta en los aspectos universitarios tradicionales contenidos en las universidades medievales de Oxford y Cambridge, desarrollando un sistema de formación altamente liberal desde el punto de vista educativo, cuyo propósito fundamental es la formación del ser humano. el modelo británico se orientaba hacia la educación liberal, la cual provee una formación lo más general posible desarrollada en forma independiente de la futura actividad profesional de los egresados, y es diferente a la formación científica e investigadora.

Cabe preguntarse ¿Qué modelo universitario tenemos actualmente? Y aún más importante **¿Qué modelo universitario queremos?**

Por lo tanto es necesario darse la tarea de crear una comisión que organice una ciclo de seminarios y mesas redondas que discutan el modelo universitario que se desea por la comunidad universitaria, lo cual llevará tiempo en su elaboración y que será necesario tener próximamente, ya que de ello depende cuales serán los estatutos que gobiernen el quehacer académico y laboral para alcanzar los objetivos de dicho modelo universitario.

- sobre las políticas públicas actuales lo que estamos observando es una reducción presupuestal al sector educativo, lo cual no crea un panorama alentador, por lo que será necesario crear los mecanismos para no permitir la reducción de apoyos y presupuestos en la universidad de Sonora.



Por último, se espera un superávit primario de 0.4 por ciento del PIB, pero un déficit público de 2.4 por ciento del PIB, Requerimientos Financieros del Sector Público (RFSP) de 2.9 por ciento del PIB y un Saldo Histórico de los RFSP (medida más amplia de la deuda pública) de 50.2 por ciento del PIB, dicho porcentaje menor al esperado de cierre de 2016, de 50.5 por ciento del PIB.

Adicionalmente, en el documento se provee información sobre los recortes al gasto público de 2016; las propuestas de modificación a diversas disposiciones fiscales, en particular en el régimen del sector de hidrocarburos; el proceso de liberalización del precio de las gasolineras; y la evolución de la deuda pública.

*“El gasto público disminuirá 1.7 por ciento para 2017. Secretarías más afectadas: Sedatu, Semarnat, Economía, Educación Pública y Comunicaciones y Transportes.”*

PRESUPUESTO 2017 /

Compartir



IMPRIMIR



COMPARTIR

A la universidad le hace falta plantear la creación de otro campus en la ciudad para disminuir la concentración poblacional del campus en Hermosillo, así como el tránsito vehicular, la falta de espacios de esparcimiento y la disminución de los mismos, el crecimiento desmedido de la infraestructura.

Es necesario crear nuevos espacios de convivencia y esparcimiento que recuperen los espacios perdidos por las nuevas obras, y con esto nos referimos a áreas deportivas, como lo son las canchas.

2. políticas laborales.

El cambio al EPA representa una amenaza ya que planea, de alguna manera, convertir el modelo universitario en un modelo lleno de **contradicciones**.

Actualmente se le ha dado mucho peso y valor a la actividad de investigación, sin embargo no se le ha dado gran importancia a la actividad docente.

Los maestros determinados son quienes invierten más tiempo en la labor docente. Lamentablemente hay casos donde maestros determinados se atiborran de horas sin poder atender la docencia con mayor detalle, estas horas adquiridas regularmente son tanto dentro como fuera de la universidad, ya que la mayoría no logra alcanzar la carga completa.

Es notoria la tendencia de los cambios al EPA y el “modelo educativo” que intentan imponer, de darle mayor importancia a la investigación y menor peso a la actividad docente, desarrollo e investigación docente así como divulgación. Eso se puede observar en los valores de puntuación correspondientes a esos rubros. Los nuevos estatus entorpecen y crean un objetivo mucho más lejano para aquellos maestros que de por sí batallan para completar sus horas en la universidad y que además adquieren grupos numerosos y horarios dispersos.

Una sugerencia que hago es el crear una dinámica de estímulo que le pague al maestro determinado no tanto por dar más y más horas de clase, ya que tener muchos grupos a cargo disminuye la calidad de la atención a cada uno de ellos. Sino más bien que después de una determinada carga (cinco

grupos , por así decirlo) los maestros reciban un estímulo para desarrollar una o dos horas diarias de trabajo en escritorio (ya sea para revisar tareas, hacer la planeación, divulgar, revisar reportes, crear exámenes, o crear una estadística de los grupos que ayuden a facilitar la investigación en el desarrollo académico de los grupos. De tal manera que el maestro ganará por hacer un trabajo de mejor calidad sin desatender a sus grupos.

Algo más que se ha observado, es la falta de espacios para los maestros determinados, es conveniente solicitar áreas comunes para los maestros de horas suelta donde puedan desarrollar sus actividades de escritorio, y con los cuales se pueda tener comunicación directa desde la oficina.

Otro problema grave, es la vivienda. Urge tener los números de los maestros que laboran actualmente que tengan vivienda, hacer una clasificación por la antigüedad de los maestros que no cuentan con vivienda actualmente, conocer cuantos de ellos realmente desean obtener una y quizá buscar las mejores alternativas que se puedan ofrecer. Es necesario exigir a la administración universitaria, que se apegue a la ley federal del trabajo y disponga la aportación obligatoria para que entren los fondos de ahorro para la vivienda correspondientes. En el siguiente enlace se presentan distintos planes de desarrollo para la vivienda <http://www.gob.mx/viviendadigna/articulos/vivienda-para-jovenes-22620>

algo que ha estado sucediendo en los últimos semestres, es que se solicite a finales del semestre la descarga de grupos a maestros determinados con la justificación de que los grupos son reducidos y es necesario limitar los espacios ocupados por ellos. Es importante recalcar que esto afecta directamente los ingresos del trabajador y se convierte en una sugerencia absurda.

Actualmente he notado un problema con el uso de la alberca. Es necesario regular el uso de dicha área y aclarar las condiciones de su uso hacia los trabajadores y estudiantes, es necesario crear el conducto pertinente para acordar por trabajadores, académicos y estudiantes cuando es posible utilizar dicha área, y que espacios serán reservados para ello que no afecten las actividades programadas cada semestre.

### 3. Políticas académicas en investigación, docencia y vinculación del quehacer universitario.

Es necesario definir el modelo educativo que queremos para tener claro que es lo que necesitamos. Pero es importante que tanto la investigación como la docencia tengan el mismo valor en la universidad. Además de que la vinculación el quehacer universitario, voltee a ver a la comunidad.

### 4. sistemas de pensiones

La universidad debe estimular la jubilación. Es necesario definir mecanismos justos para el otorgamiento de la pensión.

### 5. Lineamientos y mecanismos para fortalecer la democracia sindical y universitaria

Es importante extender los cursos de inducción y crear capacitación política sindical y laboral, creando con ello cursos de preparación política para los integrantes de carácter obligatorio así como crear una dinámica participativa de los miembros.

Apoyar las ideas de integración social y educativa presentadas por los maestros universitarios. Lo que buscamos son iniciativas y crear un ambiente de confianza. Dar la confianza a los maestros jóvenes y sobre todo permitir que estos exploten sus ideas y sus ganas de participar activamente.

Acabar con viejas actitudes ególatras, es necesario dejar claro que los problemas personales deben estar fuera del ambiente laboral, crear una dinámica de integración ya sea lúdicamente, académicamente o socialmente.

# **LA OFENSIVA DEL RECTOR GRIJALVA MONTEVERDE CONTRA LOS ACADÉMICOS Y SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

## **III Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS**

**Sergio Barraza Félix**

**Noviembre 2016**

Con el objetivo de ampliar significativamente el control vertical de los procesos académicos y administrativos en la UNISON y acallar las voces críticas a su administración, el rector Heriberto Grijalva Monteverde ha montado una ofensiva contra los trabajadores y sus sindicatos.

Públicamente el Rector ha declarado que quiere dejar como legado el eliminar los paros y huelgas en la UNISON. Se queja de que los sindicatos recurren a estas medidas como formas de presión antes de llegar a acuerdos por la vía del diálogo y la negociación, pretendiendo ocultar su responsabilidad por su falta de disposición al diálogo.

Un tema fundamental en el discurso de Grijalva Monteverde es la supuesta crisis financiera de la UNISON. Sin embargo, en los estados financieros auditados publicados en el portal de la Institución se puede observar que en los últimos dos años la UNISON presenta ahorro del ejercicio (ingresos totales menos egresos totales) por 97.93 millones de pesos en el 2014 y 13.46 millones de pesos en el 2015. Además al cierre del 2015 presenta remanentes acumulados por 419.47 millones de pesos.

La idea de crisis financiera es utilizada para justificar la contracción de la materia de trabajo de los académicos, con medidas como: disminución de la matrícula de nuevo ingreso; disminución de la oferta de grupos; cierre de grupos por no contar con un mínimo número de alumnos, que por supuesto fue definido unilateralmente por las autoridades; grupos que rebasan el máximo número de alumnos pactado bilateralmente y; plazas vacantes determinadas que no se sustituyen.

Algunas medidas van dirigidas a disminuir el salario y las prestaciones económicas: períodos laborados que no se reconocen como antigüedad laboral; pago de sustituciones por recibo, para no pagar prestaciones; descuentos injustificados y sin previo aviso; se presiona a profesores de asignatura para que renuncien al cobro de salario por la carga académica adicional a las 25 hsm; se niega el pago de prestaciones a profesores de asignatura con menos de 12 hsm.

Otra forma de control y “ahorro” son las condiciones de precariedad y vulnerabilidad de más de 500 profesores de asignatura con carácter determinado. Los programas de regularización

impulsados por el Sindicato han quedado cortos ante la problemática y la reticencia de la autoridad a resolver de fondo este problema.

La administración de Grijalva Monteverde también se caracteriza por la aplicación acrítica de políticas federales para la educación superior. En la UNISON no se promueve un desarrollo propio sino se siguen los dictados de la SEP. Para ello se simula que todo está bien, se destina tiempo y recursos humanos para llenado de formatos y mejoramiento de indicadores.

Dentro de esas políticas se privilegia el contar con doctorado como requisito ineludible para el avance en la carrera académica e incluso para el acceso a las plazas de tiempo completo. La modificación al EPA pretende un mejoramiento de los indicadores de la institución por la vía de la renovación de la planta académica con la inclusión de jóvenes investigadores, obviamente sin un fundamento sólido que avale esta decisión. Además se buscan ahorros al dificultar las promociones de nivel y contratar personal sin antigüedad laboral y que no necesita becas para estudiar posgrado.

Respecto de las prestaciones y servicios que por convenio otorga el ISSSTESON, es evidente la falta de cumplimiento de las responsabilidades patronales del Rector. Ante el deterioro de dichos servicios o la demanda del mejoramiento de la jubilación, las autoridades universitarias actúan con la lentitud de una tortuga.

La lista de compromisos incumplidos sigue: módulo de urgencias médicas en la Unidad Regional Centro; estudios médicos al personal que trabaja en condiciones de riesgo; normatividad en materia de higiene y seguridad; ropa y equipo de seguridad; reembolso del 50% en servicios dentales; cubículos a todos los profesores de tiempo completo y técnicos académicos; salas de maestros en todos los departamentos; estacionamientos para académicos y; cotización a algún sistema de vivienda.

Respecto a los sindicatos, el rector no duda en considerarlos como los principales obstáculos para sus propósitos. El trato que se da a los representantes del STAUS es en ciertos momentos hasta denigrante, como fue el caso durante la revisión salarial del 2014, cuando las autoridades ignoraron por más de 40 días a la comisión negociadora, negándose incluso a recibir documentación.

La forma más clara de agresión al Sindicato es la degradación de la bilateralidad en temas fundamentales como la modificación al EPA, los mecanismos de ingreso, la conservación y ampliación de la materia de trabajo, algunos temas académico-laborales como programación, entre otros.

Las prestaciones que se otorgan al Sindicato para su funcionamiento han sido disminuidas como son: negativa de pago de pólizas de mantenimiento de imprenta y de mantenimiento de red de cómputo, uso de plazas sindicales, entre otras.

Un rasgo notorio de la administración Grijalva es la falta de transparencia y el manejo discrecional del presupuesto de la Universidad, un ejemplo de ello es la creación de plazas de confianza, algunas de ellas ocupadas por parientes de altos funcionarios.

El rectorado autoritario y violatorio de derechos de Grijalva Monteverde es posible por la estructura antidemocrática de la ley orgánica 4, la cual le permite controlar al Colegio Académico, a las autoridades unipersonales y a la mayoría de los Consejos Académicos y Divisionales.

¿Qué nos espera si se mantiene el grupo de los “químicos” o llega otro igual de autoritario a la rectoría?

### **PROPUESTAS A CONSIDERACIÓN DEL CGR**

1. Realizar una reforma al Estatuto del STAUS, en relación a las sanciones disciplinarias y su procedimiento, con el objetivo de evitar que los académicos del STAUS al ocupar puestos de confianza violen sistemáticamente el CCT.
2. Realizar una campaña por la democratización de la Universidad.
3. Impulsar una amplia consulta y un plebiscito de la comunidad universitaria respecto del mecanismo de elección del rector.

## LA PROBLEMÁTICA PRESUPUESTAL DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

*Por:*

*David Hernández Aguirre*

*Óscar Moraga Ríos*

Una de las grandes problemáticas que la UNISON presenta hoy en día es el presupuesto; hablar del presupuesto que se requiere para que nuestra Alma Mater funcione y se desarrolle a plenitud, es tarea complicada, primero porque las actuales autoridades universitarias no otorgan la información, y cuando lo hacen es a destiempo, además de que no hacen una planeación congruente con las necesidades académicas que la comunidad universitaria requiere.

Es de vital importancia que la Institución cumpla con las funciones para las que fue creada, que es la de formar profesionistas capaces, competentes y acorde a los requerimientos del Estado y el País; con una formación que obtenga estándares de calidad para afrontar las necesidades de hoy en día. No es fácil abordar éste tipo de temas, primero porque no existe información oportuna al alcance de la comunidad universitaria, segundo, como universitarios dependemos del presupuesto que los Gobiernos Federal y Estatal tengan destinados para la educación superior, haciendo hincapié que en razón de estas políticas presupuestarias es como se mueven, precisamente los montos y porcentajes que se asignan a las Instituciones de educación superior, asignando preferentemente los recursos a quienes presenten resultados más favorables, a las exigencias del mundo moderno y sus problemas.

Desafortunadamente en muchas de las ocasiones se entregan los recursos a las Universidades sin llevar o tener un control o etiqueta, esto propicia el mal manejo de recursos, aprovechando la famosa autonomía universitaria, y es ahí donde se vuelve claro oscuro la administración de las finanzas.

Este descuido, podríamos decirlo así, de las autoridades encargadas de otorgar el presupuesto a las Instituciones de educación superior; deja las manos libres para que autoridades insensibles ante la problemática de una Universidad con sindicatos libres y responsables de sus demandas ; manejen a su antojo, los montos que se les fue destinados en rubros que no vienen a engrandecer a nuestra Alma Mater, destinándolos a la creación de dependencias innecesarias y con un alto costo presupuestal para nuestra universidad, así como a la aplicación de esos recursos en mayor infraestructura que tal vez no se ocupa y otros gastos que no se informan ,ni se explican a la comunidad universitaria, que somos todos.

El Rector nada más pide dinero, pero no dice para que lo utilizará, cierto es que estamos o somos una Universidad con un gran prestigio a nivel Estatal y un buen lugar a nivel Nacional, es líder en investigación científica y tecnológica, además de que existe un gran potencial en sus docentes; el tema de las huelgas ha quedado por un lado , debido a la importancia y dedicación de sus maestros por cumplir, con la parte que les corresponde; pero qué sucede, falta lo más importante para que esta noble Institución no desaparezca ; **el tema de la transparencia en el manejo de los recursos, la aplicación en donde realmente se necesita, no existe la implementación de políticas de transparencias más avanzadas, como en otras Universidades, esto implica una máxima publicidad en las licitaciones y adjudicación de los contratos, en las erogaciones que cada uno de los funcionarios realizan, en la asignación de plazas que se realizan pasando por sobre los derechos de compañeros académicos, cometiéndose violaciones a nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, siendo más importante una disposición administrativa que el mismo contrato.**

Tenemos el ejemplo del año pasado, cuando el rector dice a los cuatro vientos que el presupuesto aprobado para el 2016 no es el adecuado, pues se necesita mil millones de pesos para que pueda seguir funcionando y no los 868 millones que le fueron asignados, si aunado a esta reducción tenemos que las autoridades no aplican de manera responsable esos recursos, destinándolo más a otros rubros que no son la academia y aumento de matrícula; pues los presupuestos que se manden, nunca van a ser suficientes, ya que no se destinan realmente a las verdaderas necesidades que nuestra Institución requiere.

Menciona el Rector, que se están buscando los mecanismos para aumentar los montos requeridos por la Institución, pero nunca fundamenta para que rubros, nada más menciona que no puede tener un crecimiento debido a que no se podría cumplir e incluso maneja el tema de la disminución en la matrícula por falta de presupuesto, cuando la realidad sabemos que es otro el motivo de esta disminución, según es el ahorro en recursos; cerrando grupos, corriendo o indemnizando docentes, negando becas a las que tienen derecho pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo y todo el ahorro es pasando por sobre los derechos de los docentes, afectando así a los académicos y a los propios alumnos que quieren ingresar a esta Universidad Pública.

No se cuenta pues con una verdadera planeación de los recursos a largo plazo, se solicitan nada más para salir adelante en el año siguiente, propiciando incertidumbre y temor hasta para pagar aguinaldos y sueldos, vacaciones de los docentes, etcétera.

## **PROPUESTA**

**Que se implementen políticas de transparencia avanzada para el manejo de los recursos públicos que se destinen a nuestra Alma Mater, y se le otorgue una mayor importancia al destino de esos recursos en lo que se refiere a la docencia y no a infraestructura, ni creación de dependencias innecesarias; que sea del conocimiento público ante la comunidad universitaria, así como a la comunidad sonorenses de ese manejo de los recursos.**

**Que se rinda informes permanentes ante los congresos locales y federales, tomando en cuenta a la comunidad universitaria y a los sindicatos.**

**Que se realice una verdadera planeación de los recursos a aplicarse y se informe a dónde se destinaran, qué se haga público, ese destino.**

**Que se finquen responsabilidades cuando los recursos no sean destinados al engrandecimiento de la academia, aumentando la matrícula y así dando certidumbre laboral a los compañeros.**

## LA PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTAN LOS INVESTIGADORES

María Guadalupe Burboa Zazueta

Algunos problemas que enfrentan los investigadores y que se han agravado debido a las bajas presupuestales para la Universidad de Sonora y la prepotencia de las autoridades:

1. Un problema de todo el núcleo básico del posgrado es que no permitan la apertura de grupos de 1 alumno. Esa medida pareciera sensata para la licenciatura, pero no para el posgrado, dado que la comunidad estudiantil se reduce significativamente y lo que un alumno persigue es la especialización de sus conocimientos para la futura práctica profesional, es muy difícil hacer coincidir a todos los alumnos en un reducido número de materias. Los maestros en semestres anteriores aceptaron dar clases sin pago, pero no es justo, porque CONACYT y/o los alumnos pagan la matrícula, es decir, a la universidad si le pagan pero la Unison no paga cuando hay un solo alumno? Este semestre entrante ya no quieren ni abrir materias...ni siquiera sin pago. A largo plazo va a propiciar que nuestro posgrado desaparezca.
2. Esto es algo que hemos comentado en las últimas reuniones del núcleo básico del posgrado, así que pudieras plantearlo como una problemática general, no mía en particular.
3. Profesores investigadores que han impartido cursos de maestría y doctorado que han tenido un solo alumno no han sido remunerados.

**SOLUCIÓN:** Que quede estipulado que se puedan abrir cursos de posgrado con un alumno y concientizar a los maestros de no aceptar tal situación de trabajar sin pago.

4. El proceso para solicitud de apoyo de recursos externos es actualmente más dificultoso, dado que los requisitos se han incrementado para solicitar la carta de apoyo institucional, así como también ha resultado menos práctico dado que si el proyecto no fue apoyado, la información generada en el sistema no se le da seguimiento de baja por la mismo sistema administrativo de la universidad.

SOLUCIÓN: Exigir se regrese al proceso anterior cuyo requisito para recibir la constancia de apoyo institucional era presentar el proyecto impreso después de haber sido enviado al órgano de apoyo económico.

5. No existen las condiciones de seguridad para investigadores, técnicos ni estudiantes que trabajan en los laboratorios de investigación, y resulta peligroso ya que las laboratorios de las materias se imparten la mayoría de las veces en ellos, así como el desarrollo de tesis de licenciatura y posgrado.

SOLUCIÓN: Externar cada investigador responsable por escrito las necesidades básicas funcionales y de seguridad para su laboratorio, de esta forma responsabilizando a las autoridades universitarias por cualquier suceso anómalo que pudiera suceder.

6. Hay desmotivación entre los profesores investigadores porque “no cumplen con su palabra”, envían correos motivando con un apoyo económico y después se retractan.

SOLUCIÓN: Enviar por escrito y con firmas de inconformidad sobre el manejo de la información y los recursos.

7. El sistema para promoción no permite ingresar proyectos de investigación pasados (hace años) y aún que han sido tratados con el Director de la División, menciona que ya no es posible, y ese es un requisito para poder acceder a niveles superiores.

SOLUCIÓN: Que se permita ingresar todos los proyectos de investigación pasados puesto que se tienen documentos y beneficios que la universidad ha tenido por ellos, y que aún se siguen dando dichos beneficios de los mismos.

8. “yo tengo una inquietud y es quizá de muchos. Es tener un espacio, un almacén para guardar material de salidas de campo y de nuestras prácticas. Nuestros laboratorios están sirviendo de almacén y al rato ya no cabremos. La otra es, la falta de elevador, tenemos que pedir a veces ayuda para bajar material hasta el primer piso, en mi caso que estoy en el tercero y operada de rodillas y hernia de disco lumbosacra. Veo con tristeza que nuestra Universidad, se está embelleciendo en jardines y bardas y nosotros donde

quedamos, los que impartimos el conocimiento a cientos de estudiantes y no tenemos las condiciones adecuadas”. Comentario de una investigadora.

**SOLUCIÓN:** Exigir los espacios mínimos requeridos para el desempeño de la investigación, así como las condiciones adecuadas para los investigadores.

## LA SITUACIÓN FINANCIERA DE LA UNISON

### III Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS

Sergio Barraza Félix

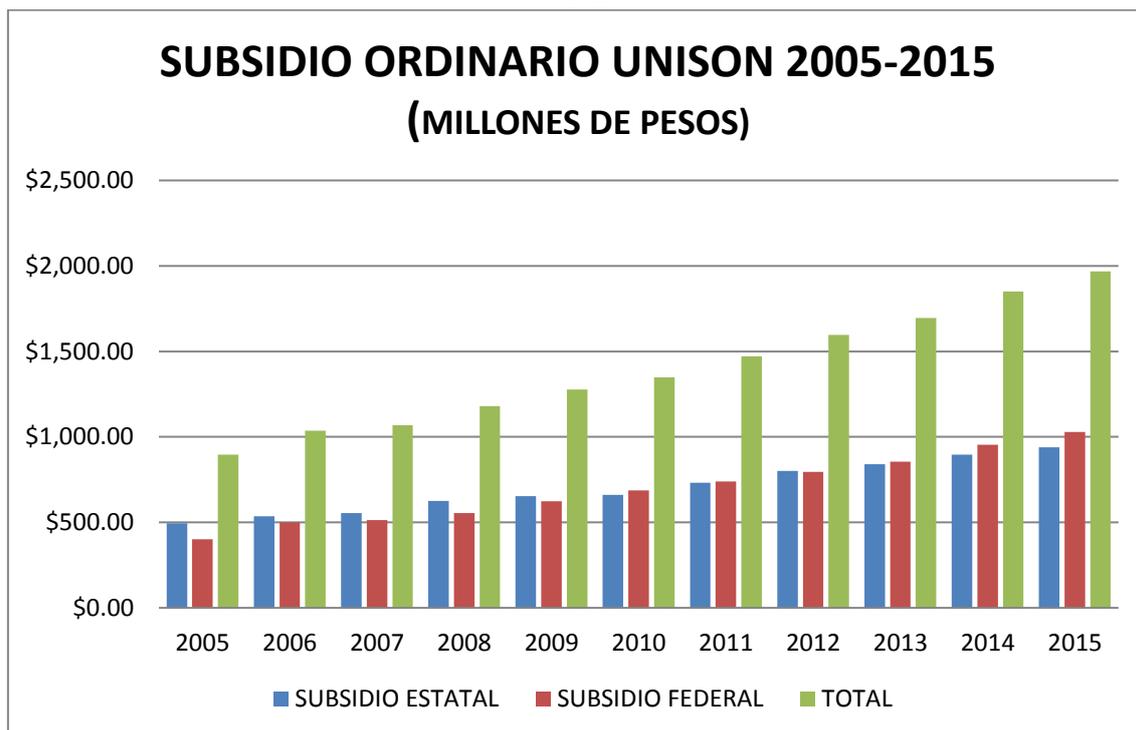
Noviembre 2016

#### 1. SUBSIDIO RECIBIDO POR LA UNISON DEL 2005 AL 2015

En reiteradas ocasiones el rector Grijalva Monteverde ha mencionado que la Institución se encuentra en una situación financiera difícil. Sin embargo, algunos datos tomados de los estados financieros auditados que publica la Universidad de Sonora, muestran una situación distinta.

La gráfica 1 muestra los datos de los subsidios estatal, federal y total (suma de los dos anteriores) del 2005 al 2015. De la gráfica se puede observar el crecimiento que ha tenido el subsidio total durante el período mencionado.

**Grafica 1. Subsidios estatal, federal y total recibidos por la UNISON del 2005 al 2015**



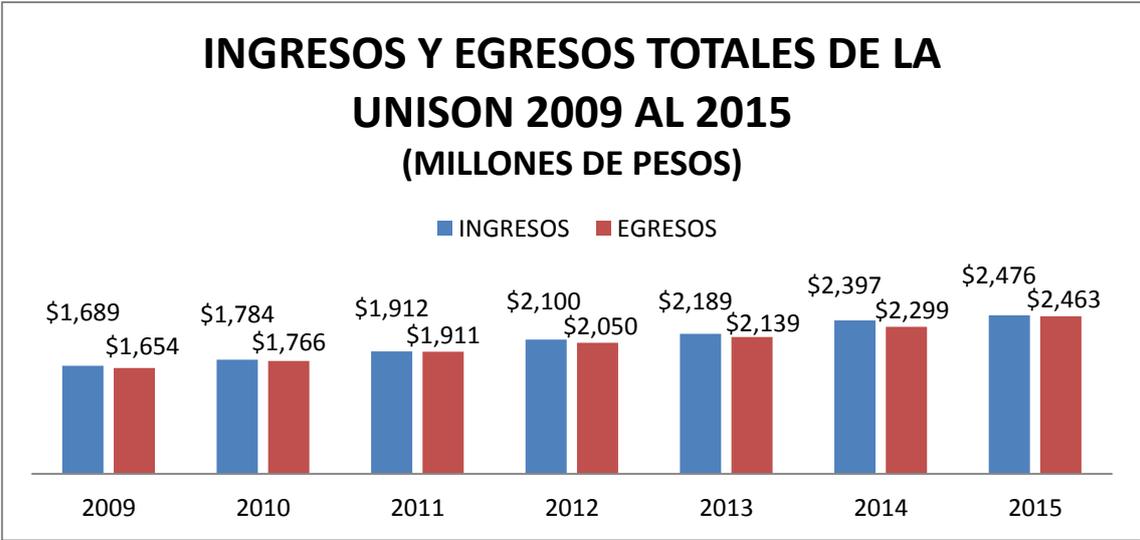
Con un sencillo cálculo obtenemos que el incremento porcentual del subsidio ordinario total en los diez años fue del 120%. En contraste, en ese mismo período, el salario tabular de los académicos se incrementó en 47.7%.

<b>INCREMENTO PORCENTUAL DEL 2005 AL 2015</b>	
<b>SUBSIDIO TOTAL</b>	<b>SALARIO TABULAR DE ACADÉMICOS</b>
<b>120%</b>	<b>47.7%</b>

**2. INGRESOS Y EGRESOS TOTALES DE LA UNISON DEL 2009 AL 2015**

Otros datos interesantes se muestran en la gráfica 2. Ahí se comparan los ingresos totales contra los egresos totales para el período del 2009 al 2015. Cabe señalar que los ingresos totales incluyen los subsidios recibidos (ordinarios y extraordinarios) y los ingresos propios.

**Grafica 2. Ingresos y egresos totales de la UNISON del 2009 al 2015**



Durante los siete años del período, la UNISON obtuvo ingresos superiores a los egresos. No hay que olvidar que Heriberto Grijalva inició su primer período como rector en junio del 2009.

La gráfica 3 muestra los remanentes o ahorros anuales y acumulados del 2009 al 2015. Llama la atención que en los remanentes de los dos últimos años, 2014 y 2015, suman \$111 millones, ¿crisis financiera?

**Grafica 3. Remanentes anuales y acumulados de la UNISON del 2009 al 2015**



Llama la atención que en el 2012 la UNISON haya tenido un remanente o ahorro de poco más de \$50 millones, sobre todo si recordamos que fue el año en el que no se pagó de inicio la segunda parte del aguinaldo completa, y se redujo el estímulo a la jubilación de \$3 millones a \$1.2 millones, esto último fue uno de los motivos de la huelga de 27 días. También llama la atención el año 2014 donde se obtuvo un ahorro de \$97 millones, ¿cuánto de ese recurso viene de los días de huelga que no se les pagaron a los trabajadores del STEUS?

Es importante resaltar que la falta de transparencia en la administración de los recursos por parte de las autoridades universitarias, y el manejo poco claro de declaraciones sobre supuestas crisis financieras de la Institución, cuando los pocos números accesibles muestran otra cosa, nos deben de llevar a asumir una postura crítica ante estas inconsistencias de las autoridades.

### **PROPUESTAS A CONSIDERACIÓN DEL CGR**

1. Exigir transparencia en la administración de los recursos de la Universidad de Sonora.

#### Ley 4. ¿la cambiamos o nos quedamos otros 25 años con ella?

El marco normativo de la Universidad de Sonora está por cumplir este 25 de Noviembre 25 años. En la historia de nuestra alma mater no existe una ley tan longeva como la actual Ley 4. Esta situación nos lleva a hacer una reflexión de la problemática en la que se encuentra la institución.

En el año de 1991, muchos de los argumentos que se utilizaron a favor de la ley 4, fueron, entre otros, que los grupos políticos que estaban enquistados en la administración universitaria obstaculizaban el que hacer académico y la buena marcha de la universidad, ante esta situación, en la ley impuesta por el Gobierno del Estado, se implantó una estructura de gobierno en la cual la máxima autoridad es la mal llamada Junta Universitaria la cual está formada mayoritariamente por miembros ajenos a la institución los cuales están facultados por la misma ley a nombrar rector, decidir sobre el presupuesto entre otras atribuciones que anteriormente estaban a cargo de un órgano colegiado con representación de los sectores universitarios.

Por otro lado, la ley 4 representó la desaparición de la célula de discusión académica más importante que fueron los consejos departamentales o Directivos. El ala financiera de la institución con el marco actual ley queda a cargo del mismo rector y la participación de los profesores y estudiantes en los órganos de discusión y dirección universitaria se redujeron al mínimo. En esencia se abolió toda forma de participación y dirección de los profesores y maestros.

A 25 años de la imposición el balance ha sido que se enquistó un solo grupo político en toda la administración universitaria, se deterioró las relaciones con los sectores universitarios, especialmente el de los académicos y los trabajadores lo que ha llevado durante los últimos 10 años a que la universidad esté constantemente amenazada con la paralización de labores por parte de los sindicatos de trabajadores y/o de maestros.

En forma particular, la relación con el STAU ha sido de constante conflicto, la administración de los químicos ha estado golpeando hasta las conquistas más fundamentales de los trabajadores en forma por demás torpe y sin tomar en cuenta de que muchas de esas conquistas tenían un carácter meramente académico y habían salido precisamente de una discusión de académicos, así lo muestran las recientes reformas al Estatuto de Personal Académico (EPA) y en el constante regateo de las becas para los profesores que quieren llevar un posgrado, dándole reversa a un programa de formación de profesores que data desde los años 80's.

Por otro lado, el manejo de los recursos financieros de la universidad en lugar de haberse hecho más transparentes y haberse manejado de una forma más eficiente, con esta ley son cada vez más opacos y existe la duda razonable de que están siendo mal manejados. Se creó, sin estar en el organigrama, la secretaría de finanzas, creando plazas nuevas aumentando todavía más la burocracia financiera y universitaria, empleando a parientes y amigos de los actuales funcionarios, los dineros que se aprueban por instancias externas como conacyt, se supeditan a los dictados de la burocrática administración universitaria pasando por alto las recomendaciones del propio organismo financiador en el sentido de reducir la carga burocrática a los investigadores. Se acreditan obras de relumbrón con dudosas y opacas licitaciones, entre otras cosas.

Consideramos que después de 25 años, este marco normativo no está a la altura de los actuales tiempos y se necesita reflexionar sobre los cambios necesarios para encaminar a la institución a una menos burocrática, más transparente en el manejo de sus recursos, más participativa. Para esto se propone en primer lugar que el actual grupo que dirige la institución no esté en el poder ya que ha sido y sería el principal promotor de que las cosas no cambien, proponemos que este congreso se pronuncie por un no rotundo a la intentona de esta administración de reelegirse, entendiéndose esta como todas las personas que actualmente ostenten un puesto emanado de la misma.

# **LOS ACADÉMICOS ANTE LA MERCANTILIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Tercer Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS**

**Sergio Barraza Félix**

**Noviembre 2016**

Los centros de poder financiero y político mundial pretenden convertir a la educación superior en una mercancía regulada por acuerdos internacionales, lo que llevaría a un flujo liberalizado en el mercado mundial. De lograrse lo anterior, se reduciría considerablemente la autonomía de los proyectos educativos de los países en desarrollo.

Si bien los fenómenos derivados de la creciente integración de las economías a nivel mundial, así como el desarrollo científico y tecnológico, particularmente en las denominadas nuevas tecnologías de la información y la comunicación, representan enormes desafíos para la educación superior, sobre todo en países como México, la respuesta a los mismo no puede derivarse de una aceptación acrítica del credo dominante, la ideología neoliberal, que pretende convertir en mercancía todo lo que toca.

La mercantilización de la educación superior conlleva una desatención del Estado respecto a su obligación de proporcionar educación de calidad con amplia cobertura. Esta desatención se expresa como una serie de políticas que limitan y condicionan la entrega de recursos a las instituciones de educación superior públicas, y promueven la participación privada, nacional e internacional, en este nivel educativo.

Recientemente se presentó a la cámara de diputados una propuesta de Ley General de la Educación Superior de corte privatizador, la cual contempla el apoyo financiero gubernamental a las instituciones de educación superior privadas. Además el proyecto contempla el dar prioridad a la formación de jóvenes emprendedores y la creación de un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior.

Las políticas del gobierno federal también presionan a las Universidades para que adopten los procesos y terminología de las empresas privadas. Productividad, competitividad, eficacia, innovación, minimización de déficit, maximización de beneficios, son ahora utilizados para definir variables cuantitativas que permiten evaluar el quehacer universitario según los apologetas de esta ideología.

Es evidente que la educación superior se degrada al convertirse en una mercancía, ya que la educación no es un bien privado, sino un derecho social que se materializa en un bien público. El desarrollo integral de un país no es posible sin un sistema de educación superior que

además de formar en el conocimiento científico y tecnológico, promueve también la formación humanística con valores como democracia, solidaridad, justicia y equidad. Esto último solo se puede lograr en un marco de autonomía y promoción de espacios críticos de libre pensamiento en las universidades públicas.

Arrojar a las universidades públicas a las fauces de un ente que es antidemocrático, injusto e inequitativo, como el mercado, es acelerar el deterioro de nuestro país, tan lleno de violencia, injusticia, desigualdad y pobreza.

Para la definición y puesta en práctica de las políticas de mercado en la educación superior, existe una cadena de complicidades que van desde el gobierno federal, la ANUIES, los rectores, la burocracia universitaria, y los sindicatos universitarios blancos u oficialistas.

Particularmente los rectores, aleccionados en la ANUIES, se han convertido en gerentes autoritarios que le rinden cuentas a la SEP a cambio de recursos cuyo uso discrecional les permite la formación de una élite burocrática.

Además, las funciones sustantivas de la Universidad se ven afectadas por las políticas neoliberales, tanto en la orientación de las mismas, como en los procesos, programas, mecanismos y parámetros de evaluación. Por ejemplo, el discurso neoliberal sobredimensiona la formación para el mercado laboral y relega la formación integral de los estudiantes. En el caso de las funciones de investigación y vinculación, se tiende a privilegiar aquellos proyectos que reeditúan ingresos a la Institución, o establecen relaciones con el sector productivo privado.

Si bien el tema es complejo y se requiere el apoyo de expertos, es necesario que el STAUS impulse un proceso de cuestionamiento crítico de las políticas de mercantilización de la educación superior, y de elaboración de un proyecto alternativo de Universidad crítica y solidaria, esto último en conjunto con los otros sectores universitarios.

### **PROPUESTAS A CONSIDERACIÓN DEL CGR**

1. Rechazar la mercantilización de la educación superior, y reivindicar a la educación como un derecho social y un bien público.
2. Manifestarse, en conjunto con otros sindicatos universitarios, rechazando la propuesta de Ley General de la Educación Superior por de corte privatizador.
3. Exigirle al Estado el cumplimiento de su obligación de financiar la educación superior pública sin menoscabo de la autonomía de las Universidades.
4. Defender la autonomía de la Universidad. Cuestionar los programas federales que condicionan recursos al cumplimiento de políticas externas a la Universidad.
5. Promover la ampliación de los espacios críticos de libre pensamiento en la Universidad.

6. Fortalecer los programas y acciones que fomenten el trabajo colegiado, solidario y cooperativo en contrapartida a la competencia individualista.
7. Promover la formación integral de los estudiantes, incluyendo los valores humanistas y la participación crítica.
8. Acordar con los otros sectores el convocar a un Congreso Universitario para promover el análisis y discusión de un proyecto alternativo de Universidad.

# LOS PRIVILEGIOS DE LA ALTA BUROCRACIA UNIVERSITARIA

## III Congreso General Resolutivo Ordinario del STAUS

Sergio Barraza Félix

Noviembre 2016

La Universidad de Sonora destina más de 28 millones de pesos para el pago de salario y prestaciones de 24 altos funcionarios, desde el Rector hasta los Directores Administrativos. Esta erogación incluye el pago del salario integrado, las prestaciones de aguinaldo, prima vacacional, ajuste de calendario y cuota patronal al ISSSTESON. No incluye otros gastos como, celular, seguro de gastos médicos, vehículo, gasolina, boletos de avión, viáticos, gastos de representación, consumos, bonos, etc.

La incongruencia llega al extremo de que el salario tabular mensual del Rector, que es de \$92,689.56, es superior en 17.5% al salario tabular mensual de la gobernadora de Sonora, que es de \$78,880.75. En un país como México, con tantas carencias y pobreza, esto representa una inmoralidad.

Por otra parte, el salario integrado del Rector es de \$141,025.97, mientras que el salario integrado mensual de un profesor de asignatura nivel A con 25 hsm de carga y 10 años de antigüedad es de \$13,864.82. Eso significa que el recurso que destina la Universidad para pagar salario y prestaciones de 10 profesores de asignatura con las características descritas es inferior al que se utiliza para pagarle al Rector.

<b>SALARIO Y PRESTACIONES DE</b> <b>10.17 PROFESORES DE</b> <b>ASIGNATURA NIVEL A CON 25 HSM Y</b> <b>10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD</b>	<b>&lt;</b>	<b>SALARIO Y PRESTACIONES DEL</b> <b>RECTOR</b>
--	-------------	--

Los privilegios no se quedan ahí. Desde el año 2012, los funcionarios de la administración central que son miembros del STAUS no pagan cuota sindical, o pagan una cantidad mínima, si tienen carga académica programada. Por ejemplo el Rector que imparte un grupo de 5 hsm, se le paga un salario tabular por esa carga de \$2,119.00, la cuota sindical que se le descuenta es de \$21.19, esto debido a que no cotiza sobre su salario tabular como funcionario. Eso a pesar de que el Estatuto del STAUS es claro en cuanto a que debe cotizar el 1% de su salario tabular.

En cambio, estos funcionarios si cotizan al ISSSTESON sobre la base de su salario tabular como personal de confianza, lo que les permite jubilarse con altas pensiones. Por ejemplo

hace casi cuatro años los vicerrectores de las unidades regionales norte y sur se jubilaron y obtuvieron pensiones de alrededor de \$60 mil y \$54 mil respectivamente. Esta es una de las razones por las que a los funcionarios no les interesa resolver el problema de las pensiones de los académicos.

**TABLA 1**  
**RECURSO QUE DESTINA LA UNIVERSIDAD PARA EL PAGO DE SALARIO Y PRESTACIONES DE LOS 24 ALTOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN**

PUESTO	SALARIO TABULAR MENSUAL	SALARIO INTEGRADO MENSUAL	SALARIO, PRESTACIONES Y PAGO DE ISSSTESON ANUAL
RECTOR	\$92,689.56	\$141,025.97	\$2,253,445.36
SECRETARIO GENERAL ACADÉMICO	\$66,986.01	\$106,535.74	\$1,694,714.31
SECRETARIA GENERAL ADMINISTRATIVA	\$66,986.01	\$106,535.74	\$1,694,714.31
SECRETARIA GENERAL DE FINANZAS	\$66,986.01	\$79,926.68	\$1,313,406.57
SECRETARIO GENERAL DE RECTORÍA	\$66,986.01	\$106,535.74	\$1,694,714.31
VICERRECTOR NORTE	\$56,569.02	\$78,331.58	\$1,278,759.15
VICERRECTORA CENTRO	\$56,569.02	\$90,201.64	\$1,434,512.09
VICERRECTORA SUR	\$56,569.02	\$90,201.64	\$1,434,512.09
TESORERA	\$48,409.84	\$61,214.17	\$ 998,651.56
CONTRALOR	\$48,409.84	\$58,177.85	\$ 955,141.18
ABOGADO	\$48,409.84	\$63,491.40	\$1,031,284.34
DIRECTOR DE R H	\$42,783.50	\$65,902.17	\$1,051,715.11
DIRECTOR DE PLANEACIÓN	\$42,783.50	\$68,585.60	\$1,090,168.57
DIRECTOR DE COMUNICACIÓN	\$42,783.50	\$54,274.00	\$885,083.43
DIRECTOR DE VINCULACIÓN	\$42,783.50	\$68,585.60	\$1,090,168.57
DIRECTORA DE DESARROLLO ACAD.	\$42,783.50	\$56,286.57	\$ 913,923.52
DIRECTORA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA	\$42,783.50	\$68,585.60	\$1,090,168.57
DIRECTORA DE SERV. UNIVERSITARIOS	\$42,783.50	\$54,274.00	\$885,083.43
DIRECTORA DE SERV. ESTUDIANTILES	\$42,783.50	\$68,585.60	\$1,090,168.57
DIRECTORA DE SERVICIOS ESCOLARES	\$42,783.50	\$61,429.80	\$987,626.00
DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURA	\$42,783.50	\$65,902.17	\$1,051,715.11
DIRECTORA DE ADQUISICIONES	\$42,783.50	\$51,590.58	\$846,629.96
DIRECTORA DE INFORMÁTICA	\$42,783.50	\$54,274.00	\$885,083.43
DIRECTORA DE INVEST. Y POSGRADO	\$42,783.50	\$68,585.60	\$1,090,168.57
TOTAL EROGADO POR LA UNISON	\$1,231,755.68	\$1,789,039.44	\$28,741,558.08

Como parte del avance en la eliminación de estos privilegios de los altos funcionarios universitarios, se propone exigir una reducción de sus salarios. Una propuesta en ese sentido sería considerar el salario más alto en el tabulador de académicos, el salario de un maestro de tiempo completo titular C, que es de \$26,658.32 al mes y definir el salario tabular del Rector como 2 veces ese salario, es decir \$53,316.64; el de los secretarios generales equivalente a 1.7 veces, el de los vicerrectores 1.6 veces, el del tesorero 1.4 veces y el de los directores 1.2 veces.

**TABLA 2**  
**PROPUESTA DE SALARIO TABULAR DE LOS**  
**ALTOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN**

PUESTO	SALARIO TABULAR MENSUAL ACTUAL	PROPUESTA SALARIO TABULAR MENSUAL
RECTOR	\$92,689.56	\$53,316.64
SECRETARIO GENERAL	\$66,986.01	\$45,319.14
VICERRECTOR	\$56,569.02	\$42,653.31
TESORERA, CONTRALOR, ABOGADO	\$48,409.84	\$37,321.65
DIRECTOR	\$42,783.50	\$31,989.98

Aplicando esta reducción y eliminando la ilegal secretaría general de finanzas, se obtiene un ahorro anual de casi 9 millones de pesos (\$8,956,823.37).

**PROPUESTAS A CONSIDERACIÓN DEL CGR**

1. Realizar una campaña de denuncia de los altos sueldos de los funcionarios de la administración central.
2. Exigir una reducción del salario de los altos funcionarios como se establece en la tabla 2, y que el recurso que se ahorre la Universidad se utilice en programas para mejorar las condiciones de jubilación de los académicos.
3. Exigir que los funcionarios de la administración central, que son miembros del STAUS, coticen con base en su salario tabular total y que paguen el adeudo que tienen con el Sindicato. En caso de que no acepten voluntariamente, entablar una demanda en la JLCA.



## **MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS**

Por: Dr. Javier M. Quintanar Gálvez

Considerando las condiciones de trabajo, los aspectos normativos que rigen a los técnicos académicos, las cuales contemplan aspectos discriminatorios que impiden su desarrollo académico, laboral y personal, y retomando las propuestas de técnicos académicos del DICTUS, de Cs. Químico Biológicas y otros departamentos, se propone lo siguiente:

### **1. Promoción de una categoría a otra**

El derecho de promoción de los técnicos académicos se encuentra restringido por el artículo 15 de la Normatividad para los Técnicos Académicos que impide la promoción de una categoría a otra:

**ARTICULO 15.-** La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

Debido a su carácter inequitativo y discriminatorio el artículo 15 debe modificarse permitiendo la promoción de los técnicos académicos de una categoría a otra como ocurre con los profesores de tiempo completo.

### **PROPUESTA 1**

**Exigirle a la autoridad universitaria que a través del Colegio Académico se modifique el artículo 15 de la Normatividad para los Técnicos Académicos para que se permita la promoción de una categoría a otra.**

## **2. Rezonificación**

Sin justificación alguna los técnicos académicos de las unidades de Hermosillo, Santa Ana, Navojoa y Cajeme no perciben en su salario integrado el monto correspondiente por concepto de resonificación, equivalente al 3.5% del salario tabular.

### **PROPUESTA 2**

**Modificar la cláusula 121 del CCT en el apartado 5.1 para incluir a los técnicos académicos**

## **3. Cubículos**

Una cantidad importante de técnicos académicos tiene su cubículo en un área de trabajo colectivo (laboratorio o taller) o simplemente no tienen un cubículo asignado. Esto incumple con las cláusulas 99 numeral 9 y 100 del CCT.

### **PROPUESTA 3**

**Pactar bilateralmente un plan para dotar de cubículos, fuera de las áreas comunes, a todos los técnicos académicos, que contemple las acciones a realizar y los plazos. El objetivo será que antes de que concluya el semestre 2017-1 se hayan resuelto todos los casos.**

## **4. Higiene y seguridad**

Es conocido que muchas de las áreas de la Universidad, especialmente algunos los laboratorios, no cumplen con las normas de higiene y seguridad, esto pone en riesgo la salud e integridad de los universitarios que realizan actividades en esos espacios. En el caso de los técnicos académicos esto es particularmente preocupante ya que buena parte de sus labores académicas las realizan en estas áreas.

### **PROPUESTA 4**

**Llevar a cabo visitas de inspección de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad en todos los laboratorios y talleres. Elaborar un dictamen en cada una de**

**esas visitas. A su vez los dictámenes deben ser la base para pactar bilateralmente un plan para resolver los problemas de higiene y seguridad que contemple las acciones y plazos correspondientes.**

#### **5. Riesgo profesional**

Relacionado al tema anterior, y como parte de laborar en condiciones de riesgo para la salud, demandar una compensación salarial y de descanso adicional por riesgo profesional.

#### **PROPUESTA 5**

**Revisar la normatividad de las instituciones que contemplan compensaciones por riesgo profesional para incluir una propuesta en el pliego petitorio de la revisión contractual.**

#### **6. Indeterminación de técnicos académicos**

Algunos técnicos académicos han estado ocupado por varios años una plaza de técnico académico por tiempo determinado, sin que exista un académico titular de la plaza.

#### **PROPUESTA 6**

**Revisar bilateralmente los casos de técnicos académicos que han ocupado por varios años una plaza de técnico académico por tiempo determinado, para acordar un mecanismo de indeterminación de los mismos.**

#### **7. Hacer efectivo el derecho a Año Sabático**

El CCT y el reglamento de año sabático contempla a los técnicos académicos en las mismas condiciones que los profesores de tiempo completo, sin embargo algunos consejos divisionales no los contemplan en las convocatorias que emiten.

#### **PROPUESTA 7**

**Exigir que todos los consejos divisionales cumplan con el CCT y la normatividad en sus convocatorias de año sabático, incluyendo a los técnicos académicos.**

#### **8. Apoyo para proyectos de investigación y presentación de trabajos**

Algunos jefes de departamento y directores de división niegan apoyos para que los técnicos académicos registren proyectos de investigación o presenten trabajos en eventos académicos, sin que esta negativa tenga un sustento en la normatividad.

#### **PROPUESTA 8**

**Exigir que todos los jefes de departamento y directores de división otorguen el apoyo correspondiente a los técnicos académicos en sus proyectos de investigación y presentación de trabajos en eventos académicos.**

Para III CGR-Staus/2016

Ponencia: "De la Necesidad Histórica de impulsar un 'Modelo de Universidad de la Experiencia' en aras del fortalecimiento y modernización del STAUS."

(7/Nov./2016)

Por: Dr. Rodolfo Díaz Castañeda

Delegación Psicom

Para Mesa F: Fortalecimiento y Modernización del Staus

Gracias de antemano. Va un fraternal saludo

(Favor de responder aceptación y registro... A reserva de ampliar la ponencia hasta el día de su exposición)

## **Fortalecer al STAUS implica necesariamente, retomar lo colectivo**

### **1. Situación del país**

En México, la caída de la confianza tanto de los consumidores como de empresarios son elementos que contribuirán a la desaceleración de la economía mexicana en la segunda mitad de 2016. El crecimiento económico para 2016 será de 2.17 % respecto al 2.3 por ciento previo. Con una inflación de 3.2 % para este año, debido a un aumento a precios de gasolina, electricidad y gas. Además, influyen los ajustes realizados al Presupuesto de Egresos, en particular al decremento de las obras de infraestructura y la presente volatilidad del peso.<sup>1</sup>

En el nivel internacional, premio Nobel Joseph Stiglitz anuncia la terminación del consenso neoliberal de las décadas de 1990 y 2000 en el mundo, tanto en la academia, como en el mundo de los negocios. El modelo de Unión Europea se tambalea, viene una época dura en que hay que ir a una forma de vivir económica y política, tomando en cuenta la distribución de los frutos del esfuerzo colectivo.

Los principios del libre mercado, de las democracias capitalistas y el desarrollo neoliberal posterior a la Segunda Guerra Mundial, han sido trastornados. Se aleja el sueño de la globalización segura. Ante las grandes escaseces, se cierne también la amenaza de dominio dictatorial sobre toda la humanidad fracturada.<sup>2</sup> Brotan entonces, las contradicciones entre capitalismo-democracia y capitalismo-supervivencia de lo humano.

*La globalización no era lo que aseguraban, en esta situación caótica y de crisis es necesario buscar alternativas propias en todos los campos de la actividad social*

### **2. El neoliberalismo y la situación de las universidades públicas**

El neoliberalismo, ha barrido con la autonomía universitaria pública, ganada a principios de la década de 1920—ese principio magnífico que mitiga el poder de gobiernos y empresas sobre la orientación del conocimiento—. Nuestras universidades no han escapado a la fuerte presión por generar innovaciones, productos y razones a los países más desarrollados, particularmente a E.U. Hay una miríada de proyectos académico-empresariales-gubernamentales que sistemáticamente aprovechan las instalaciones y reclutan al personal calificado de las universidades, como la de campañas de recolección de muestras de especies de la flora y fauna mexicana destinadas a laboratorios transnacionales

Ejemplos existen de universidades que facilitan sus conocimientos gratuitamente, alguna institución mexicana incluso ha hecho contribuciones al desarrollo de misiles

---

<sup>1</sup> Miranda J.C., González S. y Rodríguez I. *La inversión se verá limitada no solo por bajo nivel de confianza, sino por recorte presupuestal. La Jornada*, 7 de agosto de 2016.

<sup>2</sup> Cordera R. *Y la crisis va. La Jornada*, 28 de agosto de 2016.

de combate, sin que sirva de consuelo que la beneficiada haya sido la Marina Armada de México, y cientos de universidades participan en convenios con banca Santander (por conducto de *Universia*) con estas orientaciones.

Por otro lado, la enorme mayoría de los mexicanos tiene necesidades y problemas que no se han resuelto ni se resolverán desde la lógica de la ganancia o la del poder, mientras las universidades públicas han abandonado este tipo de conocimiento que ayudaría a paliar esta problemática, presente en el decaimiento de las ciencias sociales.

**Las universidades públicas mexicanas en lugar de insertarse en la sociedad, coadyuvando a la solución de los graves problemas nacionales, intentan resolver problemas de los países desarrollados y forman profesionales *ad hoc*.**

### 3. La UNISON actual

Las autoridades universitarias de las universidades nacionales públicas son las que mantienen cierta autonomía en sus instituciones, como es el caso de la UNAM y el IPN; las universidades independientes como las de Chiapas, las Normales de los estados sureños y la Autónoma de la Ciudad de México, ejercen esa autonomía con críticas y propuestas independientes al modelo neoliberal del gobierno mexicano. La gran mayoría de las universidades estatales siguen las instrucciones de las políticas públicas basadas en la *competencia, calidad, eficiencia, productividad y emprendedurismo*. En las últimas tres décadas las autoridades de la UNISON han sido de las más fieles seguidoras de este modelo universitario.

### 4. Sindicalismo académico y universitario: el STAUS

Históricamente, el sindicalismo académico y universitario no solamente ha atendido la necesaria defensa de los derechos laborales de los académicos, sino que al mismo tiempo ha considerado la defensa de su materia de trabajo. Es decir, la defensa de la academia misma. No solamente defender el trabajo académico, varios académicos mexicanos adoptaron acciones de tipo más ofensivas como orientar los aspectos académicos de la universidad o del centro de investigación. Veamos tres ejemplos históricos de lo anterior:

a. Los académicos en la expropiación de la industria petrolera<sup>3</sup>. A finales de la década de 1930, en el período del presidente Lázaro Cárdenas, inmediatamente después de la expropiación de las empresas extranjeras, la Industria Petrolera nacionalizada, se encontraba en serias dificultades. Los técnicos especializados de las empresas inglesas y norteamericanas se retiraron, dejando la responsabilidad a los técnicos mexicanos no especializados, carentes del conocimiento técnico para la extracción del petróleo.

---

<sup>3</sup> Antonio Rodríguez: **El rescate del petróleo: epopeya de un pueblo**. ed. El Caballito, CDMX, 1975

La labor de estos trabajadores fue heroica y ejemplar al lograr con todas las carencias, en corto tiempo lograron estos trabajadores improvisar y sacar adelante la extracción del petróleo. En donde el avance fue también espectacular fue en los académicos de la petroquímica para las gasolinas.

Un grupo de académicos de la petroquímica, diseñó y llevó a cabo una planta piloto para la producción del tetraetilo de plomo, compuesto antidetonante, necesario para el aprovechamiento de las gasolinas. La producción de este compuesto era un proceso de vanguardia de la industria y la química del petróleo de esa época. Solamente la empresa Bayer de la Alemania nazi y la DuPont de los norteamericanos la elaboraban con sus propias tecnologías. El grupo de académicos mexicanos lograron, en menos de un año, obtener en el laboratorio las primeras gotas del compuesto de plomo, después de enormes sacrificios y accidentes.

Ante la amenaza de Cárdenas de venderle la patente mexicana a los japoneses, los norteamericanos tuvieron que volver a vendernos el teratetilo—comprarnos la patente—y de esta manera México pudo romper el boicot y producir las gasolinas que la industria nacional necesitaba. Cabe resaltar que estos académicos estuvieron a la altura de la ciencia y la tecnología de los dos países más avanzados en esa materia.

b. Los académicos nucleares a finales de la década de 1970. A pesar de que México y la India habían iniciado al mismo tiempo, organismos para el desarrollo de la energía nuclear, México no tenía un plan nacional sobre este sector energético. La India en cambio estructuró, desde un principio, la investigación y la ingeniería en esta área. En la década de 1970 nuestro país se encontraba rezagado respecto a los hindúes, por varias décadas.

Los académicos nucleares iniciaron entonces un trabajo colectivo de análisis y llegaron a forjar la Ley de la Industria Nuclear, junto con un grupo de diputados nacionalistas. Así quedó establecido en la Constitución la estructura de esta industria que permitiera al país el ingreso a esta área de la ciencia y la tecnología. Los académicos llevaron a cabo programas clandestinos, que impulsaran una industria nuclear nacional con tecnología propia. En 1982 el gobierno destruyó esta industria.

c. Los académicos del STAUS en 1970<sup>4</sup>. En la década de 1970, un grupo de académicos de la Universidad de Sonora se dio a la tarea fundar un sindicato democrático que defendiera los derechos laborales del sector académico de esta institución. Pero al mismo tiempo, estos fundadores atendieron su materia de trabajo, que lo constituye las relaciones académicas.

Desde sus principios una tarea importante de estos fundadores fue ordenar los procesos y normas de los académicos, de tal manera que fue el STAUS el que estableció el Estatuto del Personal Académico de la institución y un programa de

---

<sup>4</sup> Miguel Castellanos: **Historia de la UNISON**. El STAUS y el desarrollo académico. T-IV (1982-1987), 2006.

capacitación y formación de los profesores. Es decir, que en los orígenes de nuestra organización sindical se atendieron la relación laboral y las relaciones académicas.

El sindicalismo académico y universitario se puede caracterizar en México, por estar constreñido exclusivamente a la defensa de los derechos laborales de sus agremiados y tiene explícitamente prohibido considerar cuestiones de tipo académico. Los mismos dirigentes de estos sindicatos han renunciado a considerar las cuestiones académicas

## 5. Conclusiones y Propuestas

¿Qué hacemos? Por la situación anteriormente descrita, es necesario hacer el esfuerzo por retomar y reforzar la participación colectiva en el STAUS. Algunos compañeros han propuesto aumentar las sanciones a los sindicalizados que no cumplan con sus deberes, pero esta propuesta es impráctica ya que un 1% estaría imponiendo sanciones a un 99%, lo cual la hace inviable. Otros proponen llevar a cabo acciones de convencimiento y concientización que vayan elevando la participación de los agremiados. Esta propuesta es necesaria pero no suficiente, por ejemplo, es necesario dar seguimiento a los nuevos compañeros que ingresan al STAUS, se les da un curso como requisito para ser miembros de la agrupación, pero luego se deja a su suerte. De las enseñanzas históricas del movimiento sindical mexicano, se debería también atender a la materia de trabajo, de cómo fomentar el trabajo colegiado, cómo rescatar la academia, que ha sido arrebatada por la burocracia universitaria autoritaria. Por lo que es necesario, no solo defender los derechos laborales, sino al mismo tiempo, fortalecer e impulsar la actividad academia.

Las acciones descritas anteriormente explican la situación de alejamiento al modo colectivo de las organizaciones sindicales universitarias, por un lado, los académicos se encuentran ocupados en las evaluaciones, informes, proyectos, planes, entre otras actividades, que no les permiten dedicarse a actividades de tipo colectivo por parte del sindicato. Si se agrega que el factor de aumento salarial ha sido disminuido notablemente al sindicato, es entonces explicable la pérdida de interés de los académicos en las actividades sindicales.

Esta situación ha dado lugar a un fenómeno interesante: la misma organización sindical ha entrado, como organización, a una especie de individualismo, los académicos en la práctica delegan al Comité Ejecutivo, sin intervenir colectivamente en la resolución de los problemas que se presentan en las relaciones laborales de cada día. Al mismo tiempo, la representación sindical asume ese papel, que en otros sindicatos universitarios llegan a usar como *clientelismo*: eficientes gestores administrativos, sin la participación colectiva y que ellos aprovechan para una prolongada permanencia en la conducción de los sindicatos.

En el caso del STAUS, un 1% de todos los sindicalizados acude a los llamados a las movilizaciones de parte de la representación sindical, aun llevando el aval del Consejo General de Delegados, se ha llegado a casos patéticos de caravanas de protesta donde una veintena de automóviles desfila por las calles de Hermosillo, sin ningún impacto efectivo en las negociaciones y sí el malestar de automovilistas.

Los quorum en las asambleas generales y delegacionales. La máxima autoridad de nuestro sindicato es la Asamblea General, según los estatutos vigentes, pero casi nunca tiene el quorum requerido y sus decisiones se toman solamente como orientación, que luego el CGD ratifica. Se han tocado casos extremos donde unas decenas de académicos, que se quedan al final de las Asambleas, tomen determinaciones por unos 2,000 sindicalizados. Las delegacionales que son el cimio del STAUS andan por el mismo tenor. Para el CGD, ha sucedido que después de varias horas de discusión, al final solo quedaban unos pocos aguerridos delegados foráneos que tomaban determinaciones por todos los demás delegados.

¿Qué hacemos? Por la situación anteriormente descrita, es necesario hacer el esfuerzo por retomar y reforzar la colectividad en el STAUS. Algunos compañeros han propuesto aumentar las sanciones a los sindicalizados que no cumplan con sus deberes, pero esta propuesta es impráctica ya que un 1% estaría imponiendo sanciones a un 99%, lo cual la hace inviable. Otros proponen llevar a cabo acciones de convencimiento y concientización que vayan elevando la participación de los agremiados. Esta propuesta es necesaria pero no suficiente, por ejemplo, es necesario dar seguimiento a los nuevos compañeros que ingresan al STAUS, se les da un curso como requisito para ser miembros de la agrupación, pero luego se deja a su suerte, como si de manera espontánea los nuevos sindicalistas adquirirán conciencia de su participación colectiva.

De las enseñanzas históricas del movimiento sindical mexicano, se debería también atender a la materia de trabajo, de cómo fomentar el trabajo colegiado, cómo rescatar la academia, que ha sido arrebatada por la burocracia universitaria autoritaria. Por lo que es necesario, no solo defender los derechos laborales, sino al mismo tiempo, fortalecer e impulsar la academia.

Lo anterior nos lleva paralelamente, a revisar la legislación universitaria actual de la UNISON y pensar ya en la universidad que queremos la comunidad universitaria, en esta querencia, los académicos jugamos un papel protagónico de gran importancia que debemos asumir. Para concluir, no olvidemos que si el grupo burócrata que lleva 20 años en la rectoría, se reelige, la UNISON irá al despenadero.

*Propuestas para un inicial plan de fortalecimiento del SATUS:*

1. Fortalecer nuestras Academias, en su funcionamiento y orientación
2. Fortalecer las Asambleas Delegacionales, con medidas como: reuniones por grupos de trabajo para cada Delegación
3. Invitar a reuniones mensuales de toda la comunidad (Académicos, Estudiantes y Trabajadores) en cada Delegación, para tratar asuntos generales y locales universitarios
4. Llamar a auditorias académicas a nuestros representantes en las diferentes instancias colegiadas
5. Buscar y fomentar lugares para convivencia y análisis de la comunidad (Académicos, Estudiantes y Trabajadores) en cada Delegación

Ponencia ante el III Congreso General Resolutivo del STAUS; noviembre 2016

Que se modifiquen las sanciones sindicales para personal de confianza de tal forma que sea el CGD quien tome la decisión final.

Presentaré unas consideraciones, la redacción actual del artículo correspondiente y una propuesta de redacción y modificación estatutaria correspondiente para que sea sometida a la consideración del Congreso General Resolutivo