

DEMANDAS DE LA HUELGA

Aprobadas en la sesión del CGH del viernes 20 de abril del 2012

1. Los montos pactados en la revisión contractual del 2011 no son negociables. Sin importar que se hayan acordado “por única vez”, ya que los mismos quedaron considerados en el presupuesto del 2011, y de la misma forma se debieron contemplar en el presupuesto del 2012. Específicamente nos referimos a los siguientes conceptos y montos:

CLÁUSULA	CONCEPTO	MONTO
148 CCT 2011-2013	SEGURO DE GASTOS MÉDICOS	\$9'076,164.20*
XIV CONVENIO REVISIÓN 2011	ESTÍMULO A LA EXCLUSIVIDAD	\$3'400,000.00
XV CONVENIO REVISIÓN 2011	ESTÍMULO A LA JUBILACIÓN	\$3'000,000.00
XVIII CONVENIO REVISIÓN 2011	FONDO PARA PENSIONADOS	\$200,000.00
* Incluye la cantidad de \$2'376,164.20 que aporta el STAES por distribución de bolsa de monto fijo		

2. Los montos especificados en la tabla del punto anterior no se incluirán en el cálculo del monto y porcentaje globales solicitados, o los que se acuerden en las negociaciones. Esto debido a que no representan un incremento, sino el mantenimiento de lo logrado en revisiones anteriores.
3. En salario, demandar el 1.25% por concepto de nivelación salarial. Esto es la mitad de la demanda original de 2.5%. Representaría para la Universidad una erogación anual de \$6.9 millones.
4. Para avanzar en mejorar la pensión otorgada por el ISSSTESON, establecer un programa para cotizar a ese Instituto sobre el complemento de antigüedad. Para esta revisión demandar cotizar sobre el 5% del complemento de antigüedad. Representaría para la Universidad una erogación anual de \$4 millones.
5. Demandar la creación de 20 plazas de maestro de tiempo completo. La Universidad no ofrece plazas de MTC.
6. Demandar un incremento a la aportación del pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores de \$1 millón. La Universidad ofrece sólo \$100 mil, por lo que faltarían otros \$900 mil más.
7. Demandar un incremento a la suma asegurada del seguro de vida de \$100 mil. La Universidad ofrece sólo \$50 mil, por lo que faltarían otros \$50 mil más. Representaría para la Universidad una erogación anual de \$195 mil.
8. Demandar un incremento de 100 horas-semana-mes para el programa de horas gabinete. Representaría para la Universidad una erogación anual aproximada de \$800 mil.
9. Demandar un incremento en el reconocimiento de carga de profesores de asignatura de \$1.50 por cada hora-semana-mes de carga. La Universidad no hace ofrecimiento. Representaría para la Universidad una erogación anual de \$270 mil.
10. Demandar un incremento en el primer estímulo para profesores de asignatura de \$1,000. La Universidad ofrece \$500, por lo que faltarían otros \$500. Representaría para la Universidad una erogación anual adicional de \$245 mil.
11. Demandar un incremento en el segundo estímulo para profesores de asignatura de \$30 por cada hora-semana-mes de carga. La Universidad ofrece \$20/h-s-m, por lo que faltarían \$10/h-s-m. Representaría para la Universidad una erogación anual adicional de \$185 mil.
12. Demandar una aportación de \$1 millón para la conclusión del nuevo local sindical.

13. Demandar que los ofrecimientos que realiza la Universidad para incrementar el fondo de préstamos de vivienda, la ayuda para mantenimiento de vehículos y festejo del día del maestro, se redireccionen para incrementar el monto otorgado para la cláusula de becas hijos por la cantidad de \$310 mil.
14. En los temas de procedimientos de ingreso, promociones, programación académica y estabilidad laboral, demandar pactar la propuesta elaborada por la Comisión Negociadora del STAUS (ver anexo).
15. En problemas de instalaciones, estacionamientos, salas de maestros, cubículos, reclamos de higiene y seguridad, pactar compromisos específicos con plazos y aportación de recursos para la realización de las obras o acciones requeridas.
16. Demandar la resolución de todos los casos de grupo e individuales en los que se violó el CCT.
17. De lograrse lo anterior se aceptan los siguientes ofrecimientos: 3.8% de aumento salarial; 2% para cláusulas de monto fijo; \$1 millón para incrementar la aportación al fondo complementario de pensiones; \$3.5 millones para estímulo de exclusividad; \$50 mil para incrementar el fondo de medicina preventiva.

TABLA RESUMEN DE DEMANDAS

CONCEPTO	DEMANDA DE INCREMENTO	OFRECIMIENTO UNISON
NIVELACIÓN SALARIAL	1.25%	NADA
PENSIÓN JUBILATORIA	COTIZAR SOBRE EL 5% DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD	NADA
PLAZAS DE MTC	20	CERO
PAGO DE PÓLIZA SGMM	\$1 MILLÓN	\$100 MIL
SUMA ASEGURADA VIDA	\$100 MIL	\$50 MIL
HORAS GABINETE	100 H-S-M	CERO
RECONOCIMIENTO DE CARGA MHS	\$1.50/H-S-M	NADA
PRIMER ESTÍMULO MHS	\$1,000	\$500
SEGUNDO ESTÍMULO MHS	\$30/H-S-M	\$20/H-S-M
NUEVO LOCAL SINDICAL	\$1 MILLÓN	NADA
BECAS HIJOS	\$310 MIL	\$310 MIL OTROS CONCEPTOS
Procedimientos de ingreso, Promociones, Programación y Estabilidad laboral	Propuesta elaborada por la Comisión Negociadora del STAUS	No aceptan discutir los temas
Instalaciones, estacionamientos, salas de maestros, cubículos, de higiene y seguridad	plazos y compromiso de aportación de recursos	No aceptan plazos, ni aportar recursos
Pliego de violaciones: casos de grupo e individuales	Resolución de todos los casos de grupo e individuales donde se violentó la normatividad	Bajo porcentaje de casos resueltos

FRATERNALMENTE
 “CIENCIA Y CULTURA”
 COMITÉ GENERAL DE HUELGA

STAUS