

IV JORNADAS LABORALES

Cumpliendo con las metas del programa de formación sindical de este año, la Directiva de la Asociación organizó y llevó a cabo las IV Jornadas Laborales con dos temas que desbordan el interés gremial, ya que uno de ellos va dirigido a personas que ya están prestando sus servicios en alguna institución o empresa y su patrón les realiza retención de impuesto sobre la renta y el otro hace referencia a jóvenes universitarios que están en preparación para ingresar al mundo del trabajo. El primer tema fue tratado en una conferencia magistral y el otro en la presentación de un libro.

El título de la conferencia fue la “¿DEVOLUCIÓN DE IMPUESTOS PARA CATEDRÁTICOS DE LA UAA?”, la cual fue impartida por los maestros Jorge Humberto López Reynoso y Marcos Castillo Medina, ambos catedráticos del C. de C. Económicas y Administrativas. Al primer expositor, le tocó tratar los siguientes puntos: ¿en qué consiste la declaración anual?, ¿cuáles son los artículos de las leyes y reglamentos que la sustentan y quienes están obligados a cumplir año con año con esta disposición tributaria? El segundo participante complementó lo expuesto por el Maestro Jorge, abordando principalmente aquellas deducciones personales que las personas físicas pueden presentar para reducir el monto a pagar, haciendo énfasis en los requisitos para que sean válidas. Ambos expositores se valieron de ejemplos para el caso concreto de maestros de la UAA, ejemplos que reforzaron la comprensión de este tema.

Los asistentes fueron muy participativos, pues solicitaban

constantemente a los expositores les aclararan sus dudas, los cuales lo hicieron de buena manera. Incluso ellos mismos provocaban a la audiencia su intervención e invitaron a todos los agremiados a acudir al despacho de orientación en este rubro del propio departamento de contaduría a ampliar sus conocimientos.

Los compañeros que tuvieron la oportunidad de asistir a esta conferencia, salieron con un buen sabor de boca por la información recibida y agradecieron a los ponentes el haber compartido sus conocimientos en un tema tan importante para todo trabajador, especialmente para los docentes de la institución.

El libro que se presentó en el contexto de estas jornadas, lleva por título “*Mecanismos de transición escuela-trabajo. Hacia la empleabilidad*” de la Dra. María Ascensión Morales Ramírez, académica de derecho de la UNAM. Comentaron esta obra la Dra. Alma Elena Rueda Rodríguez de la UNAM y la Maestra en Impuestos Mónica García Maldonado, miembro del Departamento de Evaluación Educativa de la UAA. El moderador de esta presentación fue el Dr. en Fil. Sergio Lucio Torales, Presidente de la ACIUAAA.

Los comentarios realizados por la Doctora de la UNAM y por la Maestra de nuestra institución resultaron enriquecedores en su conjunto, ya que fueron complementarios en el sentido de que la primera analizó los diferentes capítulos que componen el libro y la segunda lo aterrizó con datos duros del contexto de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

La autora del libro cerró la presentación recalcando algunos aspectos abordados por los comentaristas e invitando a reflexionar en lo que se está haciendo y lo que se podría hacer para optimizar



los mecanismos del paso del estudio al mundo del trabajo. La Doctora Morales hizo mucho énfasis en que las universidades deben reestructurar sus planes y programas de estudio, combinando tanto los aspectos académicos como los laborales, de tal manera que los alumnos egresen de esas instituciones aptos para realizar tareas en sus diferentes campos de estudio.

Las jornadas se celebraron el 10 de marzo de 2017, en el aula (auditorio) 5-C de ciudad universitaria. Asistieron a la misma

personal docente y estudiantes de licenciatura y posgrado del área de contaduría. Continuaremos realizando estos eventos académicos-sindicales, con el fin de proporcionar a los asociados conocimientos de gran importancia relacionados con su trabajo profesional. Sólo esperamos que la participación sea más amplia en subsiguientes jornadas. Para quienes no tuvieron la oportunidad de asistir, a continuación damos a conocer gran parte de las presentaciones de los expositores.

¿DEVOLUCIÓN DE IMPUESTOS PARA CATEDRÁTICOS DE LA UAA?

M.I. Marcos Castillo Medina
M.I. Jorge Humberto López Reynoso
Departamento de Contaduría

La obligación de pagar impuestos está fundamentada en la fracción IV, del artículo 31 de nuestra Carta Magna, al referir que es obligación de todos los mexicanos contribuir al gasto público en forma equitativa y proporcional, de acuerdo a las leyes. Se debe entender al sistema tributario como el único medio para la redistribución de la riqueza, pues aquella persona que genera la renta, le será separada una cantidad proporcional, la cual es destinada a servicios e infraestructura pública en beneficio de toda la sociedad.

La Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), para las personas físicas, contempla, como obtención de riqueza, entre otras, la remuneración por un trabajo personal subordinado, es decir, los sueldos y salarios, por lo tanto, al obtener ingresos, los trabajadores deberán contribuir al gasto público, o sea pagar impuesto sobre la renta (ISR).

Retención del ISR en la nómina

El artículo 96 de la LISR, en su primer párrafo, obliga a los patrones o a quienes hacen pagos por sueldos y salarios, retener el ISR a sus trabajadores y, una vez retenido, lo enteren al fisco. Es por ello, que la Universidad, en cada pago a sus profesores, deduce una cantidad por concepto de ISR. Estas retenciones, tienen el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, por lo tanto, esto supone que debe haber una declaración anual, donde se tomen en cuenta las retenciones provisionales.

¿Estoy obligado a presentar la declaración anual por mi cuenta?

El artículo 97 de la LISR, obliga a los patrones a presentar la declaración anual por cada persona que les haya prestado servicios personales subordinados, esto supone que la Universidad deberá presentar la declaración anual por cada uno de sus catedráticos, personal administrativo y operario, a excepción de los siguientes casos:

- Que el trabajador haya iniciado labores con posterioridad al 1 de enero del año que se trate o haya dejado de prestar servicios antes del 1 de diciembre del mismo.
- El trabajador haya recibido en el año, ingresos por sueldos y salarios por un monto superior a \$400,000.00.

- Que el trabajador avise al patrón que hará la declaración anual por cuenta propia.

Asimismo, el patrón quedará relevado de la obligación de la declaración anual de su trabajador cuando éste:

- Tenga dos o más patrones que le remuneran por concepto de sueldos o salarios.
- Cuando además de su sueldo reciba asimilados a salarios por otras sociedades mercantiles o civiles.
- Cuando además de sus ingresos por sueldos o salarios, tenga ingresos por honorarios, arrendamientos, etcétera.

Si un catedrático se ubica en alguno de los puntos anteriores, tendrá que presentar la declaración anual por su cuenta, ya que la Universidad no tendría dicha obligación, y, de no hacerlo, incurrirá en incumplimiento y la autoridad podría requerírselo.

La declaración anual del ejercicio, debe ser presentada durante el mes de abril del año siguiente, a aquel que corresponda la declaración; para el año de 2016, la declaración se deberá presentar a más tardar el 30 de abril del presente año.

Deducciones Personales: ¿me pueden devolver impuestos en mi declaración anual?

Para una devolución de impuestos, el primer requisito es tener saldo a favor, el segundo requisito es solicitar su devolución. La LISR, para las personas físicas, contempla en su artículo 151 las llamadas deducciones personales. Éstas se entienden como erogaciones o gastos que realizan las personas para mantener o incrementar su calidad de vida. Tener deducciones personales puede generar saldo a favor, que puede ser devuelto, si el trabajador lo solicita en su declaración anual, al presentarla por su cuenta.

La lógica del saldo a favor en la declaración anual es la siguiente:

1. Mensualmente, el patrón estuvo reteniendo una cantidad de impuesto, proporcional a un nivel de ingreso periódico.
2. Al restar las deducciones personales en la declaración anual, los ingresos anuales disminuyen, entonces, el nivel de ingreso periódico disminuye también, por lo tanto, la cantidad de impuesto retenido, ya no es proporcional.
3. Al hacer el cálculo del impuesto anual, el impuesto que debió retenerse sería menor que la suma de aquél que el patrón le retuvo durante todo el año, por lo tanto, se habría retenido de más, es decir, resulta un saldo a favor.

¿Cuáles pueden ser deducciones personales?

Las deducciones personales son:

Salud. Los gastos del profesor, su pareja o los de sus familiares en línea recta (padres o hijos) que pague con medios bancarios (no efectivo), y sean por:

- Honorarios médicos y dentales.
- Compra de lentes ópticos graduados hasta por 2,500 pesos.
- Primas por seguros de gastos médicos pagados de cualquier forma.
- Gastos hospitalarios, incluyendo: las medicinas que expidan hospitales¹, honorarios a enfermeras, análisis, estudios clínicos o prótesis.

Vivienda. Intereses reales devengados y efectivamente pagados² por créditos hipotecarios destinados a casa habitación, contratados con bancos, INFONAVIT o FOVISSSTE, entre otros. Para poder hacer efectiva la deducción, se deberá obtener de la institución, una constancia en la que se señale, entre otros datos, el monto de los intereses reales pagados.

Educación. Pagos por colegiaturas en instituciones educativas privadas con validez oficial de estudios. Las cuotas de inscripción o reinscripción no se consideran pagos por colegiaturas. Los montos máximos anuales por estudiante son:

- Preescolar: 14,200 pesos.
- Primaria: 12,900 pesos.
- Secundaria: 19,900 pesos.
- Profesional Técnico: 17,100 pesos.
- Bachillerato o su equivalente: 24,500 pesos.

Los pagos por colegiaturas, no deben hacerse en efectivo, tienen que ser por cheque, transferencia electrónica, tarjeta de crédito o de débito.

Otros.

- Gastos de funerales de la pareja y familiares en línea recta. Los gastos funerales a futuro se deducen hasta el año en que se utilicen.
- Donativos a instituciones autorizadas
- Aportaciones complementarias de retiro para planes personales o a la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Los catedráticos de la UAA tienen saldo a favor

Al igual que las deducciones personales, hay un estímulo que puede ser disminuido de los ingresos anuales y generar saldo a favor. Con base en el artículo 185 de la LISR, este concepto son las aportaciones a fondos que tengan como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación o retiro. A los catedráticos de la UAA, en la nómina, se les retiene un concepto denominado APORTACIÓN AL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES DOCENTE. Esta aportación cumple con los requisitos del estímulo y por lo tanto puede ser considerado como una deducción personal.

Esto sugiere que un profesor investigador de la UAA, que aporte al Fondo de Pensiones y Jubilaciones y que sólo tenga ingresos provenientes de la UAA, en la mayoría de los casos, tendrá saldo a favor de impuestos, que le puede ser devuelto, si presenta su declaración anual. ¿Que se necesitaría para deducir las aportaciones al fondo de pensiones? Obtener del departamento de recursos humanos la constancia de dichas aportaciones. Considere el siguiente ejemplo ilustrativo:

Supóngase un profesor investigador de la UAA, que prestó labores, de manera ininterrumpida durante el ejercicio 2016. No estaría obligado a presentar su declaración anual, pues sólo tiene ingresos por sueldos y salarios, éstos no son superiores a \$400,000.00 y no tiene otro patrón. Sin embargo, decide hacer la declaración anual por su cuenta, ya que quiere hacer efectiva la deducción de las aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad.

El profesor, obtiene de su constancia de retenciones, disponible en el e-siima, la siguiente información:

CONCEPTO	MONTO
Ingresos percibidos en el ejercicio	\$195,107.00
Ingresos exentos	\$4,705.00
Ingresos gravados para ISR	\$190,402.00
Impuesto retenido durante el ejercicio	\$27,158.00

Asimismo, disponible en el e-siima, obtuvo que, durante el año 2016, aportó al Fondo de Pensiones y Jubilaciones \$12,288.38.

Su declaración anual, sin ninguna deducción personal, sería la siguiente:

	Suma de ingresos por sueldos y salario	\$195,107.00
(-)	Suma del ingreso exento por sueldos y salarios	\$4,705.00
(=)	Suma del ingreso gravado	\$190,402.00
(-)	Deducciones personales	-
(=)	Base para ISR del ejercicio	\$190,402.00
(=)	ISR del ejercicio	\$27,360.50
(-)	ISR retenido sueldos y salarios	\$27,158.00
(=)	ISR por pagar	\$202.50

Mientras que, de hacer efectiva las aportaciones al fondo de pensiones, el resultado sería el siguiente:

	Suma de ingresos por sueldos y salario	\$195,107.00
(-)	Suma del ingreso exento por sueldos y salarios	\$4,705.00
(=)	Suma del ingreso gravado	\$190,402.00
(-)	Deducciones personales	\$12,288.38
	(Aportaciones al Fondo de Pensiones)	
(=)	Base para ISR del ejercicio	\$178,113.62
(=)	ISR del ejercicio	\$24,735.71
(-)	ISR retenido sueldos y salarios	\$27,158.00
(=)	ISR a favor	-\$2,422.29

Así pues, una vez expuesto lo anterior, se concluye que, puede resultar benéfico para los catedráticos de la Universidad presentar la declaración anual por su cuenta, aún sin estar obligado a ello o al no contar con deducciones personales, ya que, en la mayoría de los casos, el monto aportado al fondo de pensiones y jubilaciones, generará saldo a favor.

¹Los recibos de farmacia no son válidos, deben de ser incluidos en los gastos hospitalarios.

²Los intereses reales devengados y pagados se consideran que son el monto de los intereses que supera la inflación.

PRESENTACIÓN DE LIBRO

El Programa Institucional de Seguimiento de Egresados, que inició en el 2010, realiza tres tipos de estudio congruentes a los que lleva a cabo la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES): el estudio de salida de la formación profesional, el de desempeño de los egresados (a dos años de su egreso) y el de empleadores. Éstos estudios proporcionan información a las autoridades y áreas académico-administrativas de los egresados, como la inserción en el campo laboral, el desempeño y trayectoria profesional y la pertinencia de los programas educativos y los servicios que ofrece, así como la opinión de los empleadores en relación a las fortalezas y áreas de mejora del desempeño de los egresados del campo laboral en el que se desempeñan.

En el Estudio de Desempeño de los Egresados elaborado durante 2016 se encuestaron 1,570 egresados, de 52 programas educativos de la institución. Los resultados de esta encuesta fueron:

- El 70% (1,099) del total de encuestados trabajan durante la realización de sus estudios, hecho que no sólo les permite a los egresados integrarse al mundo laboral antes de concluir su formación académica, sino a contar con experiencia laboral que les exige la oferta de empleo.
- Al concluir la licenciatura, el 78.7% (1,120) señalaron que consiguieron empleo en un lapso menor a seis meses y un 11.7% (167) tardaron de seis meses a un año en encontrarlo.
- El 9.6% restante tardaron un lapso más de 1 año en conseguirlo, entre las causas que señalaron por la demora en encontrar empleo destacan la falta de experiencia laboral, y el tener ofertas de trabajo poco atractivas.
- 1,303 (82.99%) indicaron que actualmente se encuentran laborando, 87 (5.54%) decidieron continuar estudiando y 180 (11.46%) se encuentran sin empleo.
- El 9.6% (125) de los egresados que están laborando, señalaron que obtuvieron empleo en las empresas en las que realizan el servicio social o las prácticas profesionales.
- Y el 6.9% (90) señalaron que lo obtuvieron a partir de la creación de un despacho o empresa propia.

En cuanto al nivel de coincidencia entre su profesión y su actividad laboral, el 60.3% indicaron que tiene una alta coincidencia y el 26.6% consideró que tiene una mediana coincidencia.

En el Estudio de Empleadores 2016, los encuestados señalaron que:

- Es necesario que los egresados tengan una alta disposición para aprender y capacitarse en procesos de gestión, áreas administrativas, contables, de desarrollo humano y en su área de formación profesional, además de mantenerse en continua preparación, de manera que incrementen su capacidad de análisis y solucionar problemas, que puedan trabajar bajo presión y sean proactivas.
- Que mantengan una actitud de servicio, que laboren con empatía, compromiso, responsabilidad, lealtad y honestidad en el trabajo y que sean tolerantes.
- Indicaron que se requiere que los egresados dominen un segundo idioma y preferentemente conozcan un tercer idioma.

En el libro que hoy se presenta, la Dra. Morales hace referencia a “la necesidad de educar para el emprendimiento, de manera que su inclusión en la curricula educativa genere cambios duraderos e

influya positivamente en los jóvenes”

En este sentido, en los análisis de la información recabada para los estudios que realizamos, observamos la necesidad de fortalecer las estructuras curriculares de los programas educativos ofertados, con la finalidad de tener egresados altamente calificados y capacitados para enfrentarse a un mercado laboral transitorio, (existe una tendencia clara para mezclar el trabajo con la familia y con el tiempo libre o incluso con estudios en línea) , estamos obligadas pues, a ser impulsores de la modernización de la oferta educativa y transitar hacia modelos más flexibles, que faciliten a los egresados por un lado una inserción rápida en el mercado laboral y por otro su incursión al emprendedurismo (desarrollo de negocios, y oportunidades con visión innovadora).

Con el objetivo de fortalecer el diseño curricular y los servicios institucionales y con la finalidad de impulsar el crecimiento del emprendedurismo en los diferentes programas educativos ofertados, surgió la inquietud de elaborar un nuevo estudio que nos permitiera identificar, las características actitudinales, las habilidades requeridas y las necesidades específicas de los egresados que decidan adentrarse al mundo del “Autoempleo”.

En noviembre de 2016 se realizó un “Focus Group” con una muestra representativa de los egresados de los distintos programas educativos de la institución. En esta sesión de análisis, se partió de la aplicación de un instrumento para medir los datos cuantitativos y se procedió a la discusión grupal.

Dentro de los resultados obtenidos en este estudio los encuestados señalaron que:

- La libertad creativa, el mejorar su nivel de vida obteniendo mayores ingresos los motivó a trabajar independientemente o establecer su propia empresa.
- Como una ventaja de prestar sus servicios de manera independiente o ser auto empleados, señalaron principalmente la flexibilidad de tiempo para mezclar el trabajo con la familia y con los estudios de especialización o actualización.
- Como áreas de oportunidad, indicaron que es necesario que la institución los forme en el ámbito empresarial de manera curricular y de acuerdo a su perfil profesional, además de ofertar de manera complementaria cursos de incubación de negocios para obtener recursos de diversos fondos disponibles.
- Indicaron también que es necesario fortalecer la vinculación de la institución con el sector empresarial, ya que consideran que deben incursionar al mundo de los negocios desde los primeros semestres de estudio en grupos interdisciplinarios.

Los resultados de los estudios que realizamos nos llevan a reflexionar si como institución de educación superior, hemos logrado cumplir con la formación de los egresados partiendo desde nuestro modelo educativo institucional y si estamos realizando todo lo necesario para llegar a formar profesionistas exitosos, que puedan además convertirse en líderes empresariales.

Esta obra tiene sin lugar a dudas, un gran campo de análisis, nos permite adentrarnos en los resultados de mecanismos ya probados, que permitirían que nuestros egresados cuenten con una fuente laboral, pero tal como indica la Dra. Morales Ramírez, aún existe mucho por hacer en el ámbito de la formación de estudiantes para lograr que su inserción al mundo laboral se realice de forma efectiva, creo que la lectura de su obra es enriquecedora y la van a disfrutar.

RESULTADO DE LAS NEGOCIACIONES DE LAS IES 2017

En esta nota se presentan los resultados de las negociaciones contractuales y salariales de las 31 universidades estatales autónomas por ley del país, así como de otras instituciones públicas de educación superior, de las cuales contamos con la información de los acuerdos signados en sus negociaciones. Los sindicatos académicos de las universidades estatales son: Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (ACIUAA); Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (SPAUBCS); Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California (S.P.S.U.U.A.B.C.); Sindicato Único de Personal Académico de La Universidad Autónoma de Campeche (S.U.P.A.U.A.C.); Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua (S.P.A.U.A.Ch.); Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chiapas (S.P.A.U.N.A.Ch.); Sindicato del Personal Académico del Instituto de Ingeniería y Arquitectura de Cd. Juárez Chihuahua (S.P.A.I.I.A.); Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila. (S.T.U.A.C.); Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Colima (S.U.T.U.C.); Sindicato de Personal Académico de la Universidad Juárez del Estado de Durango (S.P.A.U.J.E.D.); Federación de Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (F.A.A.P.A.U.A.E.M.); Sindicato de Personal Académico de la Universidad de Guadalajara (S.T.A.U. de G.); Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (A.S.P.A.A.U.G.); Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero (S.T.A.U.A.G.); Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (S.P.A.U.A.E.H.); Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo (S.P.U.M.); Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (S.I.T.A.U.A.E.M.); Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit (S.P.A.U.A.N.); Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (S.T.U.A.N.L.); Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (S.T.A.U.O.); Asociación Sindical del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (A.S.P.A.B.U.A.P.); Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (S.U.P.A.U.A.Q.); Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Quintana Roo

(SUTUQROO); Unión De Asociaciones de Personal Académico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (U.A.P.A.U.A.S.L.P.); Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa (STAUAS); Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS); Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (S.P.I.U.J.A.T.); Sindicato Único de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (S.U.T.A.U.A.T.); Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (S.T.U.A.T.); Federación de Sindicatos Asociados del Personal Académico de la Universidad Autónoma Veracruzana (F.E.S.A.P.A.U.V.); Asociación de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán (A.P.A.U.A.D.Y.); Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas (S.P.A.U.A.Z.)

Los sindicatos académicos que no son de carácter estatal son: Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (A.A.P.A.U.N.A.M.); Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM); Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (STUAM); Sindicato Gremial de Profesores-Investigadores de El Colegio de México (SGPICOLMEX); Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Carmen (SUTUNACAR); Sindicato Único de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (S.U.T.A.U.A.A.A.N.) y el Sindicato de Chapingo.

Para este año de 2017, los sindicatos académicos, tanto de las universidades estatales como de las no entran en esta clasificación, solicitaron a sus respectivas casas de estudio incrementos salariales que van del 5% al 20%. Los gremios saben perfectamente que el modelo económico de topes salariales establecido para todos los trabajadores académicos por el estado mexicano desde hace varias décadas ha generado una pérdida del poder adquisitivo en sus percepciones económicas cercana al 80%, pérdida que difícilmente podrá recuperarse dado que los incrementos salariales en lugar de reducir esta brecha la profundizan cada año, ya que la inflación anual resulta ser mayor al incremento salarial que establece la federación. Lo anterior puede ilustrarse con el comportamiento de la inflación de estos primeros cuatro meses de este año, la cual oscila alrededor del 6%, porcentaje muy por encima del incremento salarial del 3.08 otorgado a las universidades en este año. Los sindicatos universitarios demandan año con año mayores incrementos salariales con el objeto de que la distancia entre el alza a los salarios y la inflación no siga separándose cada vez más.

Todas las agrupaciones sindicales del país coinciden en eliminar este modelo de topes salariales y que la federación asigne a cada una de ellas el financiamiento necesario para desarrollar sus funciones académicas y

CASA CLUB
ACIUAA



PARA MAYORES INFORMES
Y RESERVACIONES
MARCAR A LOS TELÉFONOS
O ACUDIR A LA OFICINA
CENTRAL DE LA ACIUAA

de apoyo. Asimismo, propugnan por la asignación de presupuestos para estos centros de estudio multianuales, con el fin de que éstas puedan programar realísticamente sus tareas encomendadas y eviten la incertidumbre que esto provoca, al estar año con año gestionando mayores recursos.

Como era de esperarse, de los 31 sindicatos de académicos de las universidades estatales, 24 de ellos recibieron el incremento salarial establecido por la federación del 3.08%. El resto de los gremios lograron negociar incrementos superiores al establecido: Baja California, 3.10%; ACIUAA, 3.9%; Colima, Durango, Querétaro y Quintana Roo: 4% y el Estado de México: 4.08%. Las otras instituciones educativas también recibieron el porcentaje estipulado por el estado mexicano, con lo cual se demuestra la política económica de topes al salario.

Entre estos sindicatos, 22 de ellos tuvieron revisiones de sus contratos colectivos de trabajo. También en este renglón, las prestaciones fueron topadas por la federación en 1.98%. Esto explica que a 15 universidades que revisaron sus contratos, les otorgaron este porcentaje. Del resto, sólo tres sindicatos lograron mayores incrementos en prestaciones: dos, el 1.99% y una el 2.0%. Lo lamentable fue que a tres sindicatos le otorgaron el 1.50% y a uno el 1.95%, respectivamente.

Adicional, algunos sindicatos lograron obtener más beneficios para sus agremiados por arriba de lo asignado presupuestalmente,

pero otros sólo recibieron los incrementos salariales y contractuales establecidos. Los sindicatos académicos que lograron otro tipo de apoyos fueron: el de la U. de G., 16% en prestaciones no ligadas al salario; al de Nayarit, un día más por cumpleaños, un apoyo de \$100.00 mensuales por vida cara, un programa de basificación para algunos maestros de contrato continuo; el de Tamaulipas, incremento del 4.1% a la categoría de menor impacto y 4.7%, a la de mayor impacto; al de Veracruz, 5 días más sumados al CCT, de 25 días; el COLMEX, obtuvo una renivelación salarial del 1.7%; Chapingo, un monedero electrónico único por la cantidad de \$11,300.00; Guanajuato, un bono adicional por única vez de \$1,000.00; la Narro, un bono por única vez de \$5,000.00 y los académicos de la UAM, 7% de aumento en vales de despensa y ajuste al tabulador del 1.5%.

Las negociaciones de 9 sindicatos se complicaron, de tal manera que tuvieron que solicitar prórroga a las autoridades laborales para seguir dialogando. Incluso dos instituciones tuvieron que recurrir al derecho de huelga para poder obtener mayores beneficios. Los sindicatos que estallaron huelga en sus universidades fueron el de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro del estado de Coahuila y el de la Universidad Autónoma de Chapingo. Con el fin de ilustrar esquemáticamente los resultados de las negociaciones salariales y contractuales de los sindicatos universitarios de este año, presentamos los siguientes cuadros.

SINDICATO	TIPO SINDICATO	ESTALLAMIENTO HUELGA	DEMANDA SALARIAL	FIRMA CONVENIO	INCREMENTO SALARIAL %	OBSERVACIONES
Aguascalientes	Ac.	01-02-17	15%	20-01-17	3.9%	
B. Calif. Sur	Ac.	04-02-17	10%	06-12-16	3.08%+1.98%	
Baja Calif.	Ac.	01-04-17	5%	24-01-17	3.10%	
Campeche	Ac.	10-01-17	15%	17-03-17	3.08%	Prórroga 24-03-17
Coahuila	Único	16-03-17	15%	06-03-17	3.08%	
Colima	Único	01-01-17	6%	07-04-17	4%+1.5%	Prórroga
Chiapas	Ac.	28-03-17	20%	08-03-17	3.08%+1.99%	
Chihuahua	Ac.	15-01-17	5%	15-12-16	3.08%+1.98%	
Durango	Ac.	15-02-17	15%	15-02-17	4%+3.1%	
Edo. De Méx.	Ac.	06-02-17	10%	16-01-17	4.08%+1.98%	
Guadalajara	Ac.	15-02-17	12%	03-04-17	3.08%	Prórroga 16% a prestaciones no ligadas al salario
Guanajuato	Ac.	02-03-17	10%	02-03-17	3.08%	
Guerrero	Ac.	14-02-17	20%	14-02-17	3.08%+1.98%	
Hidalgo	Ac.	28-02-17	15%	10-03-17	3.08%	Prórroga 10-03-17
Michoacán	Ac.	20-02-17	10% + 5%	20-02-17	3.08%+1.99%	
Morelos	Ac.	01-02-17	5%	09-02-17	3.08%+1.95%	Prórroga 10-02-17
Nayarit	Ac.	20-01-17	20%	04-04-17	3.08%	Prórroga: Del 17 al 29-03-17. Un día más de cumpleaños de 7 a 8, Apoyo de \$100.00 mensuales en vida cara, Un programa de basificación para algunos mtrs., de contrato continuo.
Nuevo León	Único	05-02-17	10%	05-02-17	3.08%+2%	
Oaxaca	Ac.	22-02-17	20%	25-02-17	3.08%+1.98%	
Puebla	Ac.	15-02-17	8%	14-02-17	3.08%+1.98%	
Querétaro	Ac.	01-03-17	15%	28-02-17	4% + 1.5%	
Quintana Roo	Ac.	01-01-17	15%	28-02-17	4% + 1.5%	
S. L. Potosí	Ac.	09-02-17	6.31%	15-02-17	3.08%	
Sinaloa	Ac.	30-12-16	10%	16-12-16	3.08%	
Sonora	Ac.	28-04-17	8%	30-04-17	3.08+1.98	Paro laboral de 7:00 a 20:00 horas 03/04/2017
Tabasco	Ac.	26-02-17	15%	24-02-17	3.08%+1.98%	
Tamaulipas	Ac.	30-05-17	10%	11-05-17	3.08%	4.1% de incremento a la categoría de menor impacto y 4.7%, a la de más impacto. El total del incremento, incluidas prestaciones, ascendió entre un 6 o 7%.
Tlaxcala	Ac.	30-01-17	15% + 2%	10-02-17	3.08%+1.98%	
Veracruzana	Ac.	28-02-17	20%	24-02-17	3.08%	+5 días sumados al CCT, de 25 días.
Yucatán	Ac.	01-01-17	10%	13-01-17	3.08%	
Zacatecas	Ac.	15-02-17	15% +10%	16-02-17	3.08%+1.98%	

Otras instituciones de educación superior

SINDICATO	TIPO SINDICATO	ESTALLAMIENTO HUELGA	DEMANDA SALARIAL	FIRMA CONVENIO	INCREMENTO SALARIAL %	OBSERVACIONES
A.A.PA.U.N.A.M. Cd, del Carmen	Ac. Único	30-01-17 15-01-17	12% 5%	27-01-17 14-02-17	3.08% + 1.98% 3.08% + 1.98%	Renivelación al salario 1.17% Huelga del 1 al 4 de feb de 2017 Monedero electrónico único por \$11,300.00
COLMEX Chapingo	Ac. Ac.	01-02-17 01-02-17	10% 12% + 5%	31-01-17 03-02-17	3.08% 3.08% + 1.98%	
Narro, Saltillo	Ac.	16-02-17	20%	11-03-17	3.08% + 1.98%	
U.A.M.	Único	01-02-17	20%	01-02-17	3.08%	
S.T.U.N.A.M.	Ad.	01/11/16		29/10/16	3.08%+1.98%	Incremento del 13% a ayuda de guardería, un alza de 17 por ciento en vales de despensa y un aumento de 13 por ciento para becas para hijos de trabajadores sindicalizados.

VACACIONES DE PRIMAVERA

En el plan vacacional de primavera ACIUAA 2017, se ofrecieron destinos de recreación y descanso, tanto a lugares nacionales como internacionales, como se ha venido haciendo desde hace ya varios años, gracias al apoyo otorgado por la Universidad para cubrir los costos de este plan, que en esta ocasión fue de \$3, 000,000.00. La ventaja de este crédito es que no causa interés alguno al personal de la Institución.

Los lugares del país que visitaron los maestros y su familia fueron: Nuevo Vallarta, Punta de Mita, Ixtapa, Cancún, Riviera Maya y Sierra Tarahumara. La cantidad de maestros que viajaron a esos sitios fue de 424, de los cuales 322 fueron adultos; 35 infantes; 49 menores y 18 juniors. El costo total de viajes nacionales fue de \$ 2, 751,350.00.

La agencia TRAVELMEX, que fue la responsable de organizar estos viajes, ofertó tres tipos de paquetes para que los maestros libremente pudieran elegir uno de ellos, de acuerdo a sus intereses personales. Los paquetes fueron: paquete con autobús, paquete sólo hotel; paquete Cancún y otros paquetes especiales. El número de compañeros que eligió el primero fue de 143; el segundo, 208; el tercero, 50 y paquetes especiales, 23. En términos generales, podemos decir que el plan vacacional resultó ser muy agradable para la gran mayoría de los paseantes, salvo para aquellos que viajaron en el paquete con autobús, pues hubo un incidente que les dejó un mal sabor de boca. Con el fin de valorar el grado de malestar que causó el retraso de los tres autobuses entre los compañeros, es necesario situarlo en su justa dimensión. En efecto, dos de ellos llegaron con una hora de retardo y el tercero demoró tres horas, por lo que fue el que más provocó la insatisfacción de los compañeros. Según la empresa STARLINE de la Ciudad de Guadalajara, el retraso fue por una falla mecánica que sufrió el autobús en el camino. Sin embargo, el operador de la unidad comentó que venía con pasajeros de Guadalajara a Guayabitos y que en el transcurso sufrió una pinchadura de llanta y tuvo que hacer maniobras mecánicas que lo demoraron. Esta última versión,

que fue la verdadera causa del retardo, se le hizo ver a uno de los propietarios de esta empresa, como un acto de irresponsabilidad, pues arriesgó los tiempos del contrato con tal de sacarle más provecho a las rentas de sus autobuses, lo cual no tuvieron otra opción, que reconocerlo. ACIUAA lamenta este incidente y hará todo lo posible para que los siguientes planes vacacionales transcurran con normalidad.

El convenio que la Asociación hace con las agencias de viajes para organizar totalmente el plan vacacional de primavera implica el compromiso de otorgarle cortesías por cada cierto número de habitaciones ocupadas y el 2% del total de la tarifa grupal. Por esta razón, la agencia TRAVELMEX otorgó a la ACIUAA la cantidad de \$ 28,982.17 por concepto de cortesías y un incentivo del 2% del costo total de los viajes que equivale a \$ 32,874.57.

A destinos internacionales fueron seis personas: una hizo un recorrido por el mar Caribe, otra a Estados Unidos y las demás varias ciudades europeas. El costo total de estos viajes fue de \$ 286,418.13. Sobre este monto total, la agencia Turismo Vip, que fue la encargada de organizar estos viajes, le otorgó a la Asociación el porcentaje del 2%, que en términos monetarios fue por la cantidad de \$ 5,728.40.



CENTRO
RECREATIVO
ACIUAA



PARA MAYORES INFORMES
Y RESERVACIONES
MARCAR A LOS TELÉFONOS
O ACUDIR A LA OFICINA
CENTRAL DE LA ACIUAA

OBITUARIO



**CARLOS ABEL
ARELLANO ZAMARRIPA
1966 - 2016**

Carlos Abel Arellano Zamarripa nace el 13 de noviembre de 1966, estudió en la Universidad Autónoma de Aguascalientes la carrera de Contador Público, en la generación 1986-1991. El Maestro Arellano se distinguió siempre por ser una persona alegre dedicada y determinada. Trabajó en la SHCP, como jefe de Auditoría dando siempre lo mejor de sí, fue socio fundador del despacho contable fiscal "Areza". Dejó a un lado todo esto para dedicarse a lo que más le apasionaba en la vida, la Docencia, por más de 18 años dio clases en diferentes etapas en los niveles de bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado de forma presencial y educación en línea, dejando huella en cada uno de los alumnos que tuvo; que hoy en día lo recuerdan y lo describen no solo como un maestro dentro del aula sino un maestro de vida, persona en la cual encontraban un consejero, amigo y un ser humano de trascendencia.

Durante este tiempo participó en diferentes capacitaciones, simposios y concursos del área contable en los cuales obtuvo los primeros lugares. Carlos Abel dejó un legado no solo en los profesores, alumnos y amigos con quien compartió aula o vida, sino también en su familia, sus padres que lo recuerdan como un hijo extraordinario, sus hijos que en pocas palabras solo pueden estar agradecidos por haber tenido el mejor papá del mundo y su esposa para quien fue un compañero de vida, sino también el mejor hombre del mundo.



MESA DIRECTIVA 2016 - 2019

Dr. en Fil. Sergio Lucio Torales
Presidente

Dr. Samuel Larios Hernández
Vicepresidente

I.B.Q. Efraín Macías Hernández
Secretario

Dr. en C.A. Jorge Antonio Rangel Magdaleno
Tesorero

M. en Arq. J Ignacio Juárez Muñoz
Primer Vocal

I.A.I. Belén del Rocío Quezada Estrada
Segundo Vocal

T.A. Bertha Orozco López
Tercer Vocal

Avenida Revolución No. 1101, Ejido de Ojocaliente Aguascalientes, Ags.
Teléfono 970-18-18

Diseñado por Jorge Hernández, email: jorg.hernandezk@gmail.com