

PRESENTACIÓN DEL III INFORME DE ACTIVIDADES DE ACIUAA

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento al artículo 20, número 11 del Estatuto de la ACIUAA, que establece que su Presidente debe “Rendir un informe de las Actividades de la Directiva, al término de su ejercicio, dejando constancia por escrito del mismo”, me presento ante la Asamblea a cumplir con este ordenamiento estatutario. Ante ustedes, sólo presentaré, a nombre de los integrantes de la Mesa Directiva, una síntesis de las actividades más relevantes que se realizaron, no sólo en el presente año, sino en los seis años que duró esta gestión.

La razón de que este informe abarque los dos periodos que estuvo al frente de la Asociación esta Mesa Directiva es porque únicamente se puede apreciar y valorar una obra, cuando está terminada. A continuación presento las actividades más relevantes que hizo esta gestión durante el sexenio que estuvo al frente de la dirección de esta noble agrupación gremial. El informe más detallado lo pueden consultar en la página web: www.aciuaa.org.mx, y en cuanto salga la edición impresa, lo podrán tener en sus manos para su lectura.

NEGOCIACIONES CONTRACTUALES Y SALARIALES

Los trabajadores universitarios somos conscientes de que las mejoras al salario y a las prestaciones contractuales dependen del presupuesto que otorga la Federación a las Instituciones Públicas de Educación Superior (IES). En este sexenio de gestión de esta directiva, la política de financiamiento federal ha sido no sólo restrictiva, sino que también han habido ajustes muy importantes al presupuesto asignado durante su ejercicio. Sobre todo en estos tres últimos años, a los trabajadores universitarios les ha tocado vivir una política de topes salariales que no les permite a las universidades mejorar las percepciones económicas de sus trabajadores. Por eso, en realidad los denominados incrementos salariales no son propiamente tales, pues, nunca han rebasado los niveles de la inflación, de tal manera que a lo largo del tiempo se ha acumulado una pérdida de su poder adquisitivo cercana al 80%.

Lo más grave de este tipo de política es en el presupuesto extraordinario, donde los recortes han sido tan drásticos, que en este año la federación no asignó recursos a reformas estructurales, es decir, a pensiones y jubilaciones de los universitarios, lo cual traerá graves consecuencias de sustentabilidad financiera para otorgar el derecho de jubilación a sus trabajadores.

Esta política restrictiva y de continuos ajustes presupuestales se ha endurecido tanto que en los últimos años ha provocado la quiebra económica de una decena de universidades estatales. Esta crisis financiera la han sufrido principalmente los trabajadores universitarios y los pensionados, pues, no se les paga en tiempo y forma sus salarios y prestaciones contractuales, situación que viola todos los derechos laborales.

Afortunadamente, esta universidad ha logrado mantener un equilibrio financiero que le ha permitido cumplir con sus obligaciones laborales. Todos sus trabajadores han recibido sus percepciones y prestaciones contractuales con puntualidad. Esto ha sido posible gracias que todas las administraciones en turno han desempeñado sus funciones de manera razonable, poniendo por delante los intereses de la Institución. Asimismo, la ACIUAA ha sido un factor de equilibrio muy importante para que la UAA pueda continuar cumpliendo sus funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura. La Asociación, ha sido consciente de la estrechez financiera de la universidad debido a este modelo de política financiera que ha implementado el Gobierno Federal por décadas, por lo que siempre se ha ajustado a los recursos que tiene esta institución, posponiendo sus deseos de mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias.

Aún en este contexto, en el sexenio de esta administración sindical se han podido llevar a cabo las negociaciones de incremento salarial y de revisión íntegra del CCT, sin ningún contratiempo. En el ámbito salarial, la ACIUAA logró incrementos salariales por encima de la mayoría de los sindicatos universitarios, tal como lo muestra la siguiente tabla.

AÑO	Presupuesto SHCP a las IES	Demanda salarial	Incremento salarial IES	Incremento ACIUAA	Diferencia
2014	---	20%	3.5%	3.9%	0.4%
2015	4.0%	15%	3.4%	4.2%	0.8%
2016	---	10%	3.15%	4.2%	1.1%
2017	3.31%	15%	3.08%	3.9%	0.82%
2018	---	15%	3.4%	3.9%	0.5%
2019	3.34%	20%	3.34%	3.35%	0.01

FUENTE: Firma de negociaciones salariales ante la JLCyA.

En las revisiones contractuales, además de conservarse todas las cláusulas del CCT, esta directiva precisó conceptos importantes, agregó párrafos nuevos a algunas cláusulas, modificó cláusulas, obtuvo importantes incrementos en las prestaciones personales y colectivas, y agregó nuevas cláusulas. Todo esto se hizo porque replantaban mayores beneficios a los agremiados y les daban sustentabilidad a los

logros ya conquistados. Los acuerdos logrados entre la Universidad y la Asociación quedaron asentados en las siguientes cláusulas.

REVISIÓN INTEGRAL DEL CCT 2014-2018		
2014	2016	2018
C. 42 Creación del Fondo Sindical de Vivienda	C. 67. Especificación del apoyo del para el curso de verano.	C. 49. Fondo de Ahorro.
C. 43 Estímulo del Día del Maestro.	C. 67 Exención de pago a los hijos de interinos.	C. 67. Apoyo para el curso de verano.
C. 49 Entrega del Fondo de Ahorro.	C. 104 Comisión de Higiene y Seguridad.	C. 71 Apoyo para compra de libros
C. 60. Inciso b	C. 48 Ratificación ante la JLCA de la entrega del aguinaldo.	C. 71. Bono de Productividad
C. 62. Adopción	C. 71. Apoyo para compra de libros	C. 108. Apoyo para gastos administrativos
C. 71. Creación Estímulo Productividad.	C. 71. Incremento al Bono de Productividad	C. 108. Apoyo a actividades recreativas
C. 71. Apoyo para compra de libros.	C. 71. Los técnicos Académicos reciben el Bono de Productividad.	C. 109 Apoyo a Caja de Ahorro
C. 8. Concepto de complementariedad	C, 74. Apoyo de gasolina	
C. 93. Concepto de complementariedad		
C. 93-A Principio de Complementariedad.		
C. 93-B Parámetros de Cuantificación de la pensión.		
C. 108. Apoyo para gastos administrativos		
C. 116. Apoyo para el festejo de navidad		
C. 116. Apoyo para el Día del Maestro.		

NEGOCIACIONES CONTRACTUALES Y SALARIALES

Específicamente, los logros alcanzados en las negociaciones contractuales en prestaciones personales y colectivas fueron los siguientes:

- **Estímulo sindical por antigüedad C. 42.** La denominación de esta cláusula cambió de Estímulo por Antigüedad por Estímulo sindical por antigüedad. El objetivo de esta modificación fue para que este estímulo fuera entregado íntegramente. Con esta modificación, los maestros obtienen un beneficio que fluctúa entre un 18% y hasta un 35%, del impuesto que anteriormente se retenía.
- **Estímulo sindical por el día del maestro C. 43.** El título de esta cláusula cambió de Estímulo por día del Maestro a **Estímulo sindical por el día del maestro**. El propósito del cambio fue para que los académicos recibieran íntegramente estos recursos. Esta nueva modalidad representa un ahorro en impuestos que fluctúa entre un 3% y un 35%, dependiendo del nivel de ingresos.
- **Fondo de Ahorro C. 49.** Este fondo, que era entregado por la UAA dos veces al año, se acordó que fuera recibido una sola vez al año, para que los docentes lo recibieran íntegramente en la segunda quincena del mes de enero.
- **Fondo de Ahorro C. 49.** Las aportaciones a este fondo

- pasaron de \$50.00 a \$100.00. Este aumento va del 20% al 33%, según el nombramiento y número de horas del profesor.
- **Apoyo para la vivienda (ISR retenido del aguinaldo C. 48).** En 2014 se constituyó el **Fondo Sindical de Vivienda**, para que la Asociación reembolse íntegramente este derecho económico a al personal docente. Este cambio tiene un beneficio adicional, ya que, al incluir en su declaración anual el aguinaldo, probablemente reciban alguna devolución.
- **Apoyo para compra de material didáctico, C. 71.** Este apoyo pasó de \$900.00 a \$1,750.00 para los maestros de asignatura y de \$1,500.00 a \$2,450.00 para los docentes de dedicación exclusiva y parcial, durante el sexenio. Al año, los profesores de asignatura reciben \$3,500.00 y los de tiempo parcial y exclusiva \$4,900.00
- **Complemento de Apoyo para Libros (Bono de Productividad) C. 71.** Este bono se creó en esta gestión. Este estímulo pasó de 500 pesos a 1,100 pesos para los docentes de asignatura y de \$1,000.00 a 2,200 para maestros de dedicación parcial y exclusiva. Como estos recursos se entregan por semestre, los maestros que logran obtener este bono en los dos semestres, reciben la cantidad de 2,200.00 los de asignatura y 4,200.00 los de tiempo parcial y exclusivo.
- **Apoyo al Festejo de navidad C. 116.** Estos recursos pasaron de \$300 mil a \$375 mil pesos.
- **Apoyo al Festejo del Día del Maestro C. 116.** La cooperación de la universidad para este festejo aumentó de \$350 mil a \$470 pesos.
- **Apoyo gastos administrativos C. 108.** Se incrementó el apoyo para gastos administrativos de la ACIUAA de \$80 mil a \$120 mil pesos por semestre.
- **Especificación del apoyo de la universidad para los Cursos de Verano (C. 67).** Se determinó el apoyo de la UAA para realizar los cursos de verano. Estos recursos subieron de 75 mil a 80 mil pesos.
- **La cooperación para eventos culturales, recreativos y deportivos (C.108),** se incrementó de \$100 mil a \$125 mil pesos por año.
- **El apoyo para gastos administrativos de la Caja de Ahorro (C.109),** aumento de \$20 mil a \$45 mil pesos por año.

Las prestaciones económicas personales están distribuidas, prácticamente, en todo el año académico, como puede apreciarse en la siguiente información.

CALENDARIO DE ENTREGA DE PRESTACIONES		
FECHA	PRESTACIÓN	CCT
2da 15 ^{NA} Feb.	Bono de productividad semestre agosto - diciembre 2017	71
2da. 15 ^{NA} Mar.	Apoyo para compra de libros y bono de previsión social	71
1ra. 15 ^{NA} May.	4 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de medio tiempo y tiempo completo)	43
2da. 15 ^{NA} May.	4 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de asignatura)	43
2da. 15 ^{NA} Jun.	7 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de medio tiempo y tiempo completo)	43
2da. 15 ^{NA} Ago.	Bono de productividad semestre enero - junio 2018	71
2da. 15 ^{NA} Sep.	Apoyo para compra de libros y bono de previsión social	71
1ra. 15 ^{NA} Nov.	2 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de semestres alternos)	43
2da. 15 ^{NA} Nov.	7 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de medio tiempo y tiempo completo)	43
1ra. 15 ^{NA} Dic.	Entrega de Caja de Ahorro ACIUAA	N/A
1ra. 15 ^{NA} Dic.	Apoyo a la vivienda (reembolso del ISR del aguinaldo)	48

ASAMBLEAS, SESIONES DE MESA DIRECTIVA Y DE REPRESENTANTES DE CENTRO

Se celebraron las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias necesarias para informar a los agremiados sobre actividades realizadas o por llevar a cabo y someterlas a su análisis y discusión, si es el caso. Asimismo, se trataron asuntos que requerían del análisis, discusión y aprobación de los compañeros que asistieron a las asambleas convocadas en tiempo y forma.

Las sesiones de Mesa Directiva fueron los lunes de cada semana. En ellas se evaluaron las acciones realizadas y se programaban las siguientes actividades.

Las reuniones de Mesa Directiva y Representantes de los Centros académicos, se efectuaron antes de cada asamblea y cuando fueron necesarias. Principalmente, con ellos se acordaba el orden del día de cada Asamblea. Cabe señalar que estos representantes estaban al pendiente de cada uno de sus centros e informaban a la Directiva de todo lo que pasaba en ellos, respecto a situaciones de carácter laboral.

ORIENTACIÓN Y APOYO LABORAL A PROFESORES 2013-2019

En términos generales, los trabajadores docentes son personas que aprecian a la universidad, por lo que el índice de conflictos entre ellos y sus autoridades no llegaron a poner en peligro la paz laboral que se vive en este lugar de trabajo.

En el sexenio fueron atendidos 561 maestros, de los cuales 341 correspondieron al trienio 2013-2016 y 220 al segundo trienio. Como se puede observar, en estos tres últimos los problemas laborales disminuyeron significativamente.

En el cuadro siguiente se pueden apreciar el número de docentes que solicitaron el apoyo y la orientación de la ACIUAA, así como el tipo de problemática que se les presentó.

APOYO Y ORIENTACIÓN LABORAL 2013 - 2019						
APOYO Y ASESORÍA	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
TOTAL DE PROFESORES	92	167	138	82	76	68
RECLAMOS DE PAGOS DE SALARIO (CL. 36)	3	21	5	5	2	1
ASESORÍA EN PENSIONES Y JUBILACIONES	8	10	1	8	18	12
ASIGNACIÓN DE CARGA	6	16	21	11	7	19
CAMBIO DE HORARIO (CL. 31)	1	1	5	1	2	1
PERMISOS CON GOCE DE SUELDO (CL. 60, a Y b)	4	1	0	1	4	2
ASESORÍA PERMISOS CL. 61	4	0	0	1	1	1
ASES., GESTIÓN, DUDAS INCAPACIDADES (CL. 40)	2	2	4	1	2	2
PERMISO SIN GOCE DE SUELDO (CL. 60, c Y d)	1	3	5	3	6	2
PAGO DE PRESTACIONES DIVERSAS	8	21	9	11	1	4
SOLICITUDES DE CONCURSO DE OP. (CL. 16)	6	0	6	3	1	0

La gran mayoría (90%) de estos conflictos fueron resueltos a favor del profesor. Esto fue así, porque la Mesa Directiva privilegió el diálogo entre las partes implicadas, de tal manera que su resolución nunca rebasó los límites internos de la institución.

En cuanto a procesos administrativos, en seis años se levantaron 34 actas administrativas, once en el primer trienio y 23 en el segundo periodo. La mayoría de docentes a quienes se les levantó un proceso administrativo solicitaron el apoyo y orientación de la Asociación y muy pocos no lo requirieron. La mayoría de estos procesos resultaron sin sanción para el profesor y unos cuantos terminaron con la rescisión de la relación laboral o con alguna sanción.

PLANTA DOCENTE

Si se observa con atención los datos del siguiente cuadro, se podrá constatar que sólo en el año de 2015 el número de numerarios fue superior al de interinos. Los demás años, siempre el número de interinos fue mayor a los numerarios.

PADRÓN DOCENTE 2014 - 2019			
AÑO	NUMERARIO	INTERINOS	TOTAL
2014	1 046	1 063	2,109
2015	1 093	1 033	2,126
2016	1 088	1 149	2,237
2017	1 097	1 221	2,318
2018	1 093	1 187	2,280
2019 ene-jul	1 073	1 174	2,247

INGRESO DE NUEVOS NUMERARIOS

Nuestra Universidad es una de las pocas instituciones de educación pública superior que goza de equilibrio financiero, de tal manera que nunca ha suspendido las convocatorias a concursos de opción que tiene programadas cada año. Esto es una prueba de que la UAA no ha dejado de renovar su planta docente, a lo largo de su historia.

La prueba de esta renovación de su personal académico es que en este sexenio convocó 348 plazas, de las cuales 140 fueron PRODEP y 208 no PRODEP. El número de plazas asignadas fue el siguiente: 63 PRODEP y 151 no PRODEP. Quedaron desiertas 66 plazas PRODEP y 44 no PRODEP. En la siguiente imagen se puede apreciar a detalle estas convocatorias.

CONCURSOS DE OPOSICIÓN, PLAZAS ASIGNADAS Y PLAZAS DESIERTAS 2013-2019							
AÑO	NO. PLAZAS CONVOCADAS	PRODEP	NO. PRODEP	ASIGNADAS PRODEP	ASIGNADAS NO PRODEP	DESIERTAS PRODEP	DESIERTAS NO PRODEP
2013 ago	38	21	17	6	6	15	11
2014	74	32	42	16	35	16	7
2015	81	24	57	13	46	11	11
2016	72	34	38	19	30	12	4
2017	28	14	14	6	7	7	4
2018	42	8	34	3	27	5	7
2019 may	13	7	6	---	---	---	---
TOTAL	348	140	208	63	151	66	44

FUENTE: Oficina de Secretaría General de la UAA

También es muy importante señalar el tipo de dedicación de las plazas asignadas, pues, entre otras cosas, puede observarse el grado de sustentabilidad de la universidad. La dedicación de estos nuevos profesores fue la siguiente: 75 de tiempo completo; 30 de medio tiempo y 123 de asignatura, tal como lo demuestra la siguiente información.

INGRESO DE NUEVOS DOCENTES 2013 - 2019				
PERIODO	PTC	21HRS	ASIGNA	TOTAL
2013-02	5	1	15	21
2014	8	7	25	40
2015	16	5	19	40
2016	17	7	22	46
2017	13	6	23	42
2018	14	4	15	33
2019-01	2	---	4	6
TOTAL	75	30	123	228

FUENTE: Oficina de Secretaría General de la UAA

En las mismas convocatorias también se ofertaron plazas 22 plazas de Técnicos Académicos, de las cuales se asignaron 18 de tiempo completo y 4 medio tiempo, tal como lo muestra la siguiente imagen.

INGRESO DE NUEVOS T.A. 2014 - 2019			
PERIODO	TA 40	TA 21	TOTAL
2014	2	0	2
2015	1	1	2
2016	3	0	3
2017	7	3	10
2018	4	0	4
2019	1	0	1
TOTAL	18	4	22

FUENTE: Oficina de Secretaría General de la UAA

FORMACIÓN SINDICAL

Uno de los objetivos primordiales de esta Directiva fue la formación sindical de todos los agremiados, con la finalidad de que éstos conozcan sus derechos y obligaciones laborales. Consideramos de gran importancia que todos los agremiados a la Asociación tengan los suficientes conocimientos de la legislación laboral y de todo lo que rodea al mundo del trabajo académicos.

La principal actividad que se realizó durante esta gestión fue la celebración de 8 jornadas laborales, en la que la que expertos de la entidad y fuera de ella presentaron temas nodales del trabajo universitario. Como se puede observar en la siguiente diapositiva, todas las materias que se trataron fueron de gran actualidad e importancia.

JORNADAS LABORALES 2015 -2019		
ACTIVIDAD	FECHA	PRESTACIÓN
I Jornadas	30/03/2015	Afores: beneficios para los trabajadores y Derecho Laboral y Contrato Colectivo
II Jornadas	19/10/2015	Impuestos y Contratos Colectivos de Trabajo y Sistemas de pensiones en México
III Jornadas	30/03/2016	Las pensiones del IMSS: caso UAA y El salario mínimo y la propuesta de recuperación progresiva
IV Jornadas	25/03/2017	¿Devolución de impuestos para catedráticos de la UAA? Y Mecanismos de transición escuela-trabajo, hacia la empleabilidad.
V Jornadas	25/08/ 2017	Los tribunales federales y la situación de las JLCyA y Unidad de Medica y Actualización (UMA)
VI Jornadas	Abr. 2018	“El sindicalismo universitario y sus perspectivas” y “El financiamiento de las Instituciones de Educación Superior”
VII Jornadas	Oct. 2018	Las prestaciones contractuales, La seguridad social y El clima laboral.
VIII Jornadas	20/05/2019	La autonomía universitaria y sindical y Violación a la autonomía sindical

Quien quiera saber sobre estos temas que se abordaron, pueden consultarlos en el Informativo ACIUAA, de manera electrónica.

SEGURIDAD SOCIAL

Los jubilados del periodo sexenal fueron 192, de los cuales 33 fueron de dedicación exclusiva; 53 de dedicación parcial 40 horas; 24 de tiempo parcial 21 horas y 82 de asignatura. Estos datos se presentan en el siguiente cuadro.

PADRÓN DE JUBILADOS 2013 - 2019							
2013-1	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
14	29	40	36	21	33	19	192

FUENTE: Departamento de Recursos Humanos, UAA

Si se compara el número de jubilados del periodo con los profesores de nuevo ingreso, se puede apreciar que este último fue mayor que el de los jubilados.

Cabe recordar que el modelo de jubilación de la universidad es de carácter **complementario**. Sin embargo, como este concepto no quedó asentado en el CCT UAA/ACIUAA desde que fue reformado el sistema de jubilaciones de la institución, algunos maestros demandaron doble jubilación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Aguascalientes, lo cual puso en peligro de extinción de este fondo en el corto plazo, dejando a las futuras generaciones de jubilados sin la posibilidad de que la universidad les complementara su salario. Con el fin de asegurar la permanencia de este fondo en un tiempo más prolongado, fue necesario registrar en el CCT el concepto de complementariedad e incluso precisar en dos cláusulas nuevas su significado (93-A) y los parámetros de cuantificación de la pensión. (C. 93-B)

Durante estos seis años, el fondo ha ido creciendo, gracias a que el IMSS cubre alrededor del 70% del salario de los maestros que se jubilan y el fondo pone el otro 30% que resta. Hasta la fecha, las aportaciones al fondo por parte del personal docente y de la universidad han sido regulares, pues, ambas partes han cumplido puntualmente con sus aportaciones equivalentes a los porcentajes convenidos en el CCT.

La prueba del crecimiento de este fondo durante este sexenio es evidente, pues, éste en el 2013 era de \$ 623'598,368.00 de pesos y a marzo de 2019 alcanzó la cifra de \$ 1,095'553,246.00 pesos. La diferencia es de \$471'954,878 más en el periodo. La distribución actual de estos recursos es la siguiente: \$93'566,080.00, el personal sindicalizados; \$808'147,385.00, el personal docente y \$193'839,781.00, el personal de confianza. En los dos cuadros siguientes se puede apreciar a detalle los incrementos de cada uno de los tres fondos.

FONDO DE PENSIONES UAA DICIEMBRE 2013		FONDO DE PENSIONES UAA DICIEMBRE 2019	
Personal sindicalizados	56'450,326	Personal sindicalizados	93'566,080
Personal docentes	445'766,182	Personal docentes	808'147,385
Personal de confianza	121'381,860	Personal de confianza	193'839,781
TOTAL	623'598,368	TOTAL	1,095,553,246

FUENTE: Dirección General de Finanzas de la UAA

FUENTE: Dirección General de Finanzas de la UAA

APORTACIONES FEDERALES AL FONDO DE PENSIONES UAA

Ante la problemática de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores universitarios y su inviabilidad en el mediano y

largo plazo, la ANUIES logró acordar con la SHCP y la SEP la constitución de un Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales, cuyo objetivo fue apoyar a estas instituciones con la condición de que realizaran reformas a sus sistemas de pensiones y jubilaciones, pues, sólo de esta manera podían acceder a estos recursos. Desde el 2002, fecha en que nació este fondo, la Federación apoyó los fondos de pensiones de las instituciones públicas estatales, pero, a partir de 2017 comenzó el Gobierno de la República a disminuir el presupuesto asignado para este fondo a tal grado que en el 2019 no le asignaron recursos, lo cual es un grave incumplimiento del Estado al dejar de apoyar las pensiones y jubilaciones de los trabajadores universitarios. La lectura de este hecho es que la Federación quiere desentenderse de este problema. En la siguiente tabla se observan los apoyos financieros que otorgó el gobierno a nuestro fondo de pensiones y jubilaciones durante los seis años de gestión de esta Directiva.

APORTACIONES FEDERALES AL FONDO UAA 2014-2019					
2014	2015	2016	2017	2018	2019
\$ 14 591 864	\$ 14'255,747	\$ 10'219,113	\$ 7'000,000	\$ 6'000,000	\$ 0.00

•Aportación de la UAA

En el semestre agosto-diciembre de 2016, la universidad aportó recursos propios extraordinarios al fondo de pensiones de la UAA por la cantidad de \$50'000,000.00, recursos que fue ahorrando la Universidad de su gasto corriente y que atinadamente los destinó a incrementarlo.

FINANZAS DE LA ASOCIACIÓN

Los recursos económicos de la Asociación son de dos tipos: ingresos propios y subsidios que otorga la Universidad para realizar actividades específicas. Estos recursos están organizados en nueve cuentas: cuotas, eventos; casa jardín; caja de ahorro; libros y estímulo por antigüedad; fondo de seguro de vida; previsión social; estímulo por el día del maestro y fondo de fortalecimiento sindical. De estos registros contables, los de mayor movimiento son la Caja de Ahorro y el Fondo de Seguro de Vida, por lo que sólo hablaremos de ellos en esta síntesis.

Caja de ahorro. La caja de ahorro se creó para fomentar la cultura del ahorro y la solidaridad entre los compañeros universitarios. Con los ingresos que capta esta caja se hacen préstamos personales e inversiones en instrumentos bancarios de bajo riesgo, con la finalidad de hacerlos rendir lo más que se pueda con los intereses cobrados. Al final del cierre de este instrumento de ahorro y préstamo, los miembros de esta caja reciben la cantidad ahorrada más los intereses obtenidos, de acuerdo al monto ahorrado y al tiempo de permanencia en la caja.

El manejo transparente de esta caja ha atraído a un mayor número de ahorradores, durante estos seis años de gestión de esta Directiva. Como prueba de lo anterior, la cantidad de ahorradores que había en 2013 era de 647 y actualmente es de 814, que en términos porcentuales equivale a un 25.81% más de cuando fue recibida por esta administración. Asimismo, el monto de ahorro en el mismo lapso de tiempo creció de \$ 8'942,157 a \$ 14'129,529, que en términos porcentuales equivale a 58.01%.

Con relación a los rendimientos ganados por préstamos

y inversiones bancarias, también se registró un aumento muy significativo, al pasar de \$292,857.00 a \$833,528.00 en 2013 y 2018 respectivamente. Este incremento equivale a un 184.62%. Los siguientes cuadros dan cuenta de estos datos.

CAJA DE AHORRO 2013 - 2018							
CONCEPTO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	INCRE 2013-2018
Ahorradores	647	344	305	786	787	814	25.81%
Ahorros	8,942,157	4,346,558.00	4,404,675	11'689,003	12'700,890	14,129,529	58.01%
Préstamos	3,311,850	\$4'346,558	\$4'404,675	4,617,104	4,598,512	5,384,077	16.61%
Intereses por préstamos	227,134	243,510.00	242,372	260,101	282,991	424,933	87.09%
Inversiones	7,769,174	8,400,000.00	9,399,711	11,299,712	12,699,790	14,608,226	88.03%
Intereses por inversiones	65,723	65,723.00	95,834	152,810	298,627	408,595	521.69%
Total de rendimientos	292,857	309,233	338,206	413,211	581,618	833,528	184.62%

PRÉSTAMOS, INVERSIONES E INTERESES GANADOS - CAJA DE AHORRO 2013 - 2018			
CONCEPTO	2013	2018	INCREMENTO
Préstamos otorgados	\$ 3'311,850	\$5'384,077	16.61%
Intereses por préstamos	227,134	424,933	87.09%
Inversiones realizadas	7'769,174	14'608,226	88.03%
Intereses por inversiones	65,723	408,595	521.69%
Total de rendimientos	\$ 292,857	\$ 833,528	184.62%

FONDO DE SEGURO DE VIDA

Los ingresos de esta cuenta son por concepto de **prima de seguro docente**. Esta prima la descuenta la Institución por nómina dos veces al año, en un periodo de tres meses cada una. Para incrementar este fondo, se hacen préstamos exclusivamente al personal docente numerario e inversiones en instrumentos bancarios de bajo riesgo. En este tiempo de gestión, la Directiva sometió a la asamblea la propuesta de elevar el monto máximo del préstamo de 80 mil a 90 mil pesos, la cual fue aprobada. La tasa de interés anual de los créditos es la que determina la TIIE (Tasa de Interés Interbancaria de Equilibrio), más cuatro puntos.

En julio de 2013, que fue cuando esta Mesa Directiva entró en funciones, los recursos de este fondo eran de **\$40'723,584.96** y en el lapso de seis años estos recursos crecieron por la cantidad de **\$60'994,387.63**. La diferencia respecto al año en que se recibió este fondo al término de esta administración sindical es de **\$20,270,802.67**, que en términos porcentuales equivalen a un **49.78%**. En la siguiente imagen se puede observar este significativo incremento. Este importante crecimiento del fondo se debió a que los préstamos y las inversiones se incrementaron de manera significativa y los recursos en bancos fueron mínimos, ya que son mínimos los intereses. Lo anterior se aprecia claramente en la siguiente tabla, ya que los préstamos y las inversiones se incrementaron, sobre todo estas últimas.

FONDO DE SEGURO DE VIDA 2013 - 2019			
	JUNIO 2013	ABRIL 2019	DIFERENCIA
Saldo en préstamos	26'227,681.00	29'986,678.68	
Saldo en bancos	3'814,633.00	155,199.32	
Saldo en inversión	10'681,270.96	30,852,509.63	
TOTAL	40'723,584.96	60'994,387.63	20,270,802.67

INFORMACIÓN FINANCIERA

Con el fin de darle mayor transparencia a los recursos que ingresan y egresan a la Asociación, se ha hecho tradición proponer en Asamblea un proyecto presupuestal para su análisis y aprobación. En la misma Asamblea, se les pide a los asistentes la autorización de ejercer el presupuesto de manera flexible, de tal manera que puedan emplearse recursos de un rubro a otro, que por algún motivo no fue necesario utilizarlos y hay otras actividades que los requieren. Todos los trasposos de una cuenta a otra quedan perfectamente registrados, mediante comprobante facturado.

En estos seis años, el presupuesto de la ACIUAA fue en aumento, pues de julio de 2013 los recursos financieros eran de \$2'546,651.64 y para el 2018 fueron de \$3,851,607.25. La diferencia presupuestal fue de \$1,304,955.61, con respecto a 2013.

El ejercicio presupuestal a lo largo del sexenio ha sido siempre superavitario. En esta administración, se realizaron importantes gastos, como mejorar la infraestructura de la asociación, incrementar los regalos en los festejos de navidad y día del maestro, entre otras cosas. Este superávit fue resultado de la estrategia seguida por la Mesa Directiva, en el sentido de realizar un manejo eficiente de los recursos, buscando obtener los mejores precios de bienes y servicios sin demérito de su calidad. Asimismo, se gestionaron algunos bienes y servicios con las autoridades universitarias, que representó un importante ahorro para la Asociación. El cuadro siguiente muestra cómo fue creciendo el presupuesto de la ACIUAA.

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS			ACIUAA 2013-2018			
CONCEPTO	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ingresos	2,546,651.64	3,012,406.95	3,364,400.42	3,243,501.94	3,669,258.74	3,851,607.25
Egresos	2,398,499.08	2,756,805.23	2,835,203.42	3,201,999.88	3,368,513.03	3,733,879.58
Superávit/ (Déficit)	48,152.56	255,601.72	529,197.00	41,502.06	300,745.71	117,727.67

Los ingresos del 1º de enero al 30 de abril de 2019 fueron por la cantidad de \$1,453,380.50 y los egresos ascendieron a \$886,590.92. La diferencia entre ingresos y egresos de estos cuatro meses del año en curso fue de \$566,789.58, diferencia que también fue superavitaria.

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

Las actividades recreativas, sociales, culturales y deportivas son muy importantes para fomentar el compañerismo entre los asociados. Estas actividades, que regularmente se llevaron a cabo durante este sexenio, fueron seis cenas navideñas, 6 comidas del día del maestro, 6 cursos de verano para los hijos de los maestros, 6 programas de viajes nacionales y extranjeros y doce torneos deportivos.

De las fiestas de navidad y del día del maestro, habría que decir que el número de asistentes a ambas celebraciones fue en aumento; se mejoró su logística al máximo, con el fin de aprovechar mejor el tiempo del festejo; los alimentos se seleccionaron cuidadosamente, pensando en el agrado de los comensales; las rifas se hicieron por mesas, afín de distribuir de manera más equitativa los regalos y siempre se procuró no rebasar el presupuesto para la celebración de estos eventos. La siguiente imagen da cuenta de cómo fueron las celebraciones de navidad.

FESTEJOS NAVIDEÑOS 2013 - 2018					
AÑO	LUGAR	ASISTENTES	APOYO UAA	CUOTAS DE RECUPERACIÓN	TOTAL
2013	Hotel Marriott	640	300,000.00	294 000.00	597 750.00
2014	Gran Hotel Alameda	600	375 000.00	239 500.00	614 500.00
2015	Gran Hotel Alameda	600	375 000.00	250 000.00	625 000.00
2016	Gran Hotel Alameda	660	375 000.00	289 500.00	664 500.00
2017	Gran Hotel Alameda	612	375 000.00	274 450.00	649 450.00
2018	Gran Hotel Alameda	660	375 000.00	289 500.00	664 500.00
			1'875 000.00	1'636 950.00	3'815 700.00

Adicionalmente, la ACIUAA contó con los recursos suficientes para comprar seis autos, los cuales fueron sorteados entre los profesores asistentes. Estos vehículos fueron:

RIFA DE VEHÍCULOS 2013 - 2018		
AÑO	AUTO	COSTO
2013	Spark Chevrolet 2014	122 300.00
2014	March Nissan 2015	123 400.00
2015	March Nissan 2016	125 100.00
2016	Grand I10 Hyundai 2017	146 150.00
2017	Beat Chevrolet 2018	149 900.00
2018	Beat Chevrolet 2019	146 000.00
Total	---	690 550.00

Con respecto al festejo en honor al “Día del Maestro”, en el siguiente cuadro se informa del lugar, el número de asistentes, el apoyo que otorgó la UAA, los recursos propios que aportó la Asociación y el costo total del evento.

COMIDA DEL DÍA DEL MAESTRO 2014 - 2019					
AÑO	LUGAR	ASISTENCIA	APOYO UAA	RECURSOS UAA	COSTO TOTAL
2014	Tres Centurias	1,980	470 000	370 728.51	840 728.51
2015	Tres Centurias	1,950	470 000	504,457.88	974,457.88
2016	Tres Centurias	1,970	470 000	611,885.00	1'081,885.00
2017	Tres Centurias	2,080	470 000	697,397.45	1'167,397.45
2018	Tres Centurias	2,050	470 000	645,050.37	1'115,050.37
2019	Tres Centurias	2,080	470 000	711,787.32	1'181,787.32
			2'820 000.00	3'541 306.53	6'361 306.53

También cabe señalar que, desde hace un buen tiempo, los gobiernos del municipio capital y del Estado han apoyado este festejo, donando cada uno de ellos un coche para rifarlo entre los compañeros que asisten a este magno festejo. Estos autos se enuncian en el siguiente cuadro.

AUTOS GESTIONADOS 2014 - 2019		
AÑO	ESTADO	MUNICIPIO
2014	Nissan Tsuru 2014	Nissan Tsuru 2014
2015	Nissan Tsuru 2015	Nissan Tsuru 2015
2016	Nissan Tsuru 2016	Nissan March 2016
2017	---	Ranault Logan 2017
2018	Nissan March 2018	Ranault Logan 2018
2019	Nissan March 2019	Renault Kwid 2019

Con respecto a los seis cursos de verano para los hijos de los agremiados, lo más digno de mencionar es que se aceptaron niños de 3 a 16 años, cuando antes sólo se inscribían niños de 6 a 14 años. Asimismo, en lugar de monitores se contrató personal experto en el manejo de cada una de las etapas de la niñez y de la adolescencia y los programas se orientaron a rescatar las tradiciones mexicanas, particularmente las de la entidad. Los temas de los cursos, la cantidad de niños y adolescentes que asistieron, el lugar donde se desarrollaron estos programas y los recursos financieros con los que se realizaron, se presentan en el siguiente cuadro.

CURSOS DE VERANO 2013 - 2018							
AÑO	TEMA	NIÑOS	LUGAR	APOYO UAA	CUOTA	RECURSOS UAA	TOTAL
2013	Arma tu verano	65	Termápolis	61 962	37 350	10 054.60	109 366.60
2014	Pintando y recreando a México de color	135	Prepa Central	75,000	86,750	---	161 750.00
2015	Carga tu mochila con valores	141	Prepa Central	75,000	96,600	---	171 600.00
2016	APACIUAAATE en verano y diviértete creando	233	Prepa Central	75,000	174,750	---	249 750.00
2017	Rompiendo muros construyendo amistades	243	Prepa Central	75,000	193,616	---	268 616.00
2018	"1,2,3...por todos mis amigos	259	Prepa Central	80,000	228,808.4	---	308 808.40

Respecto a los viajes de profesores, lo más destacable es que se logró que la Universidad apoyara económicamente el costo total de estos viajes. Anteriormente, era el Fondo de Seguro de Vida y la cuenta de Cuotas la que prestaba la mayor parte de los recursos para llevar a cabo este programa.

Otras dos novedades dignas de mencionar son las siguientes. La primera es que los maestros pueden elegir viajar en las ofertas de las agencias de viajes o armar su propio viaje a cualquier destino nacional o internacional. La segunda es que ahora los asociados podrán viajar en los tres periodos vacacionales, sólo deben hacer sus reservaciones en el periodo de primavera. La siguiente imagen da cuenta de los viajes a destinos nacionales. Las agencias seleccionadas para realizar ambos planes de viajes fueron TravelMX para viajes nacionales y Turismo VIP para los internacionales.

VIAJES NACIONALES 2014 - 2019					
AÑO	PASEANTES	DESTINOS	APOYO UAA	APOYO ACIUAA	TOTAL
2014	474	Nuevo Vallarta, Mazatlán, Ixtapa, Cancún y Riviera Maya	1 000 000	1'275,020.00	2 275 020.00
2015	383	Nuevo Vallarta, Ixtapa, Cancún-Riviera Maya, Acapulco y Manzanillo	2'398,508.00	---	1'815,592.00
2016	451	Puerto Vallarta Nuevo Vallarta, Cancún-Riviera Maya y Mazatlán	---	---	2'398,508.00
2017	424	Nuevo Vallarta, Cancún-Riviera Maya, Punta Mita, Ixtapa y Sierra Tarahumara	2'751,350.00	---	2'751,350.00
2018	387	Nuevo Vallarta, Cancún-Riviera Maya, Punta Mita, Ixtapa y Bahías de Huatulco	2'805,288.50	---	2'805,288.50
2019	365	Nuevo Vallarta, Cancún-Riviera Maya, Punta Mita, Ixtapa, Yucatán y Mazatlán	2'429,009.00	---	2'429,009.00

El siguiente cuadro muestra a detalle los viajes internacionales que se realizaron de 2014 a 2019.

VIAJES INTERNACIONALES 2014 - 2019					
AÑO	VIAJEROS	LUGARES	APOYO UAA	APOYO ACIUAA	TOTAL
2014	17	Europa clásica, Egipto, Petra y Tierra Santa, India, Santiago de Chile, Puerto Montt, Bariloche, Buenos Aires e Iguazú.	---	551 698.05	551 698.05
2015	15	Europa clásica, Panamá y Estados Unidos	---	605 710.61	605 710.61
2016	13	Perú y Cuba	242 852.75	---	242 852.75
2017	6	Europa, Caribe y Nueva York	286 418.13	---	286 418.13
2018	8	Europa y Sudamérica	495 109.00	---	495 109.00
2019	13	Sudamérica, USA, Cuba, Europa, Caribe, Medio Oriente e Israel	802 914.50	---	802 914.50

Con las agencias seleccionadas para que presten sus servicios a la Asociación, se firma un convenio en el cual éstas se comprometen a otorgar un determinado porcentaje de incentivos y una cantidad de recursos de acuerdo al cierto número de habitaciones ocupadas.

La agencia que organiza los viajes nacionales se obligó a dar un incentivo del 2% más cortesías y la de los viajes internacionales sólo se comprometió a otorgar el mismo porcentaje de incentivo. La Mesa Directiva decidió canalizar estos recursos al Fondo de Seguro de Vida y al Fondo de Fortalecimiento Sindical. El siguiente cuadro da fe de estos recursos y su destino.

INCENTIVO 2% Y CORTESÍAS DE VIAJES NACIONALES 2014-2019				
AÑO	INCENTIVO 2%	CORTESÍAS	DESTINO DE LOS RECURSOS	TOTAL
2014	28,352.53	22,439.66	Fondo de Seguro de Vida	50,792.19
2015	24,216.04	24,224.13	Fondo de Seguro de Vida	48,440.17
2016	36,172.41	31,974.00	Fondo de Seguro de Vida	68,146.41
2017	32,874.57	28,982.17	Fondo de Fortalecimiento Sindical	61,856.74
2018	34,932.04	20,931.57	Fondo de Fortalecimiento Sindical	55,863.61
2019	28,443.33	22,081.65	Fondo de Fortalecimiento Sindical	50,524.98

FUENTE: Informe de viajes nacionales de la agencia TravelMX

INCENTIVO DEL 2% DE VIAJES INTERNACIONALES 2014-2019		
AÑO	INCENTIVO 2%	DESTINO DE LOS RECURSOS
2014	11,033.96	Fondo de Seguro de Vida
2015	11,943.00	Fondo de Seguro de Vida
2016	4,857.06	Fondo de Seguro de Vida
2017	5,528.40	Fondo de Fortalecimiento Sindical
2018	9,902.18	Fondo de Fortalecimiento Sindical
2019	13,658.29	Fondo de Fortalecimiento Sindical

FUENTE: Informe de viajes internacionales de Turismo Vip

Actividades recreativas. Los deportes que se organizaron y llevaron a efecto fueron: futbol soccer, volibol mixto y básquet bol. Entre las mejoras relacionadas con estas competencias deportivas, se pueden señalar la entrega de playeras a cada equipo con el logo de ACIUAA, apoyo del 50% del arbitraje e incremento en los premios para los equipos ganadores del primero y segundo lugar.

MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA

Esta gestión se propuso rehabilitar y mantener lo mejor posible toda la infraestructura de la Asociación. Por tal motivo, las oficinas centrales, el salón de fiestas para 350 personas, la casa club para 60 personas, el módulo de ACIUAA ubicado en el campus central de ciudad universitaria y el centro recreativo la Posta, fueron significativamente mejorados, gracias al gran apoyo económico y en especie que las autoridades universitarias le concedieron a la ACIUAA para embellecer estos lugares. Cabe señalar que fue ubicado un terreno que tiene la ACIUAA en el municipio de El Llano.

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE LA ACIUAA

La Mesa Directiva se esforzó por informar a todos los afiliados de las actividades a realizarse en determinado tiempo, para que estuvieran al pendiente. Los medios de comunicación que se emplearon fueron: la página Web de ACIUAA; las pantallas institucionales; carteles que se pegaban en lugares específicos de cada centro académicos, radio y televisión de la UAA. El órgano de comunicación e información más importante fue el INFORMATIVO ACIUAA. Este medio escrito privilegió pequeños artículos relacionados con el campo de trabajo de los universitarios y de la educación pública, pues, estos temas son generadores de conciencia sobre lo que pasa en el ámbito educativo, tanto local como internacional.

En seis años se publicaron 40 Informativos, cada uno de 8 páginas por ambos lados, por lo que en total suman 320 páginas. Asimismo, fue diseñado por un profesional de esta materia.

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE LA ACIUAA

Poco a poco esta directiva logró extender sus relaciones con diferentes instancias, tanto con la misma universidad como con las autoridades municipales, estatales, federales y agrupaciones sindicales nacionales.

Conscientes de que la ACIUAA juega un papel muy importante dentro y fuera de la institución, nos dimos a la tarea de comunicarnos con las instancias de gobierno que tienen que ver con la educación superior, con la finalidad de coadyuvar con los rectores en turno en la búsqueda de apoyos financieros para este sector tan importante del país, así como para nuestra Universidad en particular. Con este fin, la Directiva concertó reuniones con: presidencias municipales de la entidad, el Gobierno del Estado, el Presidente de la Comisión de Educación del Congreso del Estado y del Congreso de la Unión, el Presidente de la Comisión de Presupuesto de la Cámara de Diputados de la Federación y con el Subsecretario de Educación Superior de la SEP. Los resultados de este ir y venir fue haber conocido de cerca la visión que tienen todos estos responsables de la educación superior del país y darnos cuenta de la restricción de recursos financieros para este sector.

Con sindicatos fraternos, nos hemos preocupado por entablar comunicación con el Sindicato de Trabajadores de la UAA, así como con agrupaciones sindicales de académicos de las universidades de Guanajuato, Guadalajara, San Luis Potosí, Querétaro, Zacatecas e Hidalgo. En un contexto más amplio, ahora la ACIUAA, además de participar como agremiado a la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), ha extendido sus lazos de comunicación con la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, de Educación Superior, Investigación y Cultura (CNSUESIC). En estas agrupaciones sindicales nacionales más la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU), están concentrados todos los sindicatos de trabajadores universitarios. La pretensión de la directiva es lograr la unidad entre todos ellos, con el propósito de defender la educación pública del país que ha sido golpeada de manera constante por la Federación, a pesar de que en los discursos de estos funcionarios la consideran como el motor del desarrollo de la nación. Lo cierto es que en la práctica este sector tan importante para México, ha sido abandonado por el Estado Mexicano en más de dos decenas de años.

Los trabajadores universitarios demandan a las autoridades gubernamentales pasar de la retórica-política a apoyar realmente a la educación pública superior, que tantos beneficios le ha dado al país desde su nacimiento.

La universidad pública está viviendo tiempos muy difíciles, por lo que tanto rectores como sindicatos universitarios debemos estrecharnos las manos para defenderla de los continuos embates que ha sufrido, sobre todo en estos tres últimos años, al recortar su presupuesto y ajustarlo durante el ejercicio.

Cabe señalar que, aunque formalmente están bien demarcadas las funciones de las autoridades universitarias en turno y las sindicales, realmente debemos propiciar la unidad, a través de continuos diálogos sobre lo que está pasando en el contexto nacional. Los rectores, aunque desempeñan un puesto administrativo importante, no deben perder la noción de que finalmente también son agremiados de sus respectivos sindicatos, por lo que tienen que gestionar y ofrecer mayores beneficios a sus propios sindicatos.

Todo este trabajo realizado es fruto de los compañeros de la Mesa Directiva, de los Representantes de los Centros Académicos y del apoyo invaluable del personal administrativo de la ACIUAA.

OBITUARIO

De 2013 a 2019, fallecieron 44 compañeros maestros, unos en activo y otros jubilados. A todos ellos, la Asociación les agradece toda la labor que realizaron en la docencia, en la investigación y difusión de la cultura en la Universidad. Descansen en paz. En seguida se presenta el número de finados por año.

OBITUARIO 2013 - 2019							
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
4	7	11	4	6	6	8	44

Finalmente, **¿Cuál es el granito de arena que deja esta gestión sindical a la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la UAA?** Entre otras cosas, deja paz laboral, estabilidad institucional, defensa de los derechos contractuales; respeto a todos los que integran esta comunidad universitaria; transparencia en todas sus acciones; trato cordial a los agremiados; interés por sus problemas y su solución rápida; responsabilidad sindical. Estos valores, como son intemporales, esperamos que las sucesivas Mesas Directivas los hagan realidad en sus gestiones y los incrementen, para bien de los asociados y, en general, para la Universidad.



MESA DIRECTIVA 2016 - 2019

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

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

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