



Staus al día

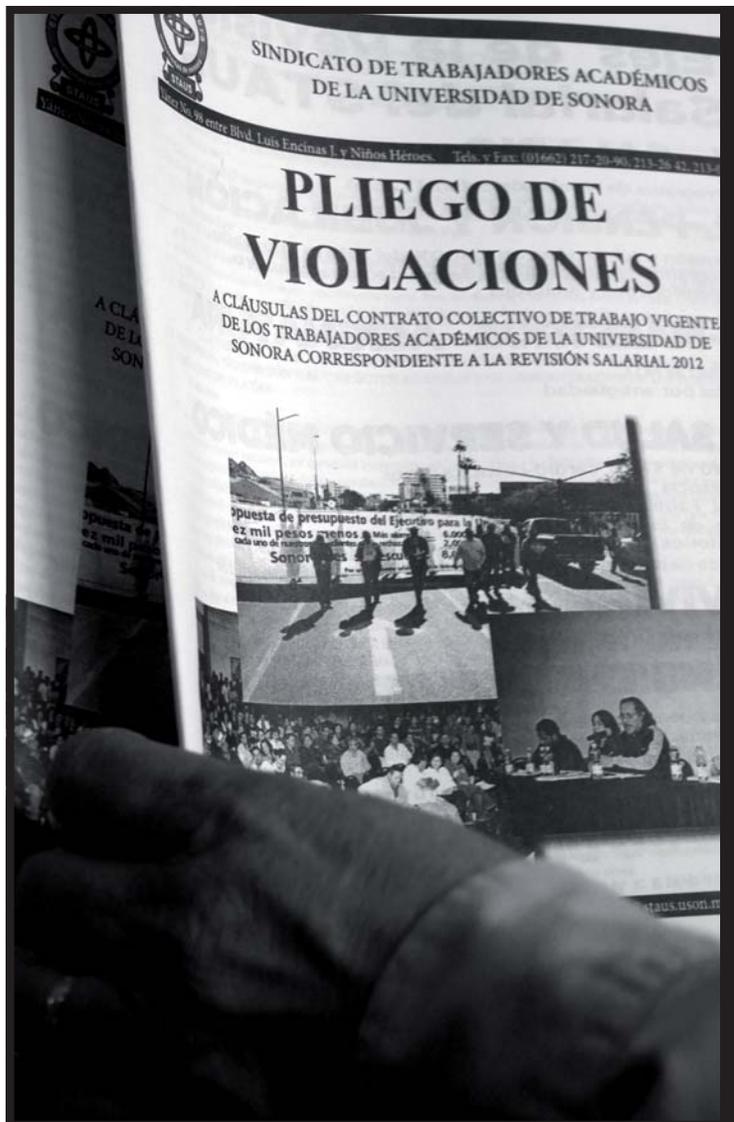
Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora

Jueves 29 de marzo de 2012

www.staus.uson.mx

CGD se pronuncia a favor de la **HUELGA**

**Ofrecimientos irrisorios
Nula respuesta al pliego de violaciones
Trato irrespetuoso a nuestros académicos**



**Ni las regaderas de emergencia
funcionan en el “nuevo” DICTUS**

Pág. 2

**Licencia de Maternidad:
del derecho al
regateo administrativo**

Pág. 3

**¿Qué significa ser
miembro del STAU?**

Pág. 4

Mesa de negociación

Pág. 6

Los Químicos

Pág. 8

Demandan necesidades básicas en laboratorios Ni las regaderas de emergencia funcionan en el “nuevo” DICTUS Alumnos y maestros en peligro

Por: Redacción STAUS

Sergio Cantúa, Delegado del DICTUS, en entrevista comenta que las problemáticas de espacios de trabajo, equipamiento, higiene, seguridad y hasta las más básicas, como extintores y electricidad, aún no han sido atendidas por la autoridad universitaria.

El maestro Cantúa mencionó que se han generado algunos avances parciales, los cuales no han resuelto en su totalidad las deficiencias mencionadas. En el nuevo edificio 71, por ejemplo, se consideraron en la planta baja cinco cubículos y tres laboratorios que se asignarían a la licenciatura en biología, sin embargo dos de los laboratorios son demasiado pequeños y no abastecen la necesidad de atender a 20 alumnos que deberían cumplir con dos prácticas a la semana, ya que cada maestro imparte clase a 40 alumnos por grupo. Además, agregó que faltan recursos para las prácticas estudiantiles tales como reactivos, sustancias y los cinco microscopios con los que cuentan se tienen que repartir entre 40 alumnos, lo cual provoca que una práctica le lleve más tiempo del necesario.

El delegado del DICTUS enfatizó la carencia de infraestructura académica como son la sala de juntas, sala de maestros, auditorio, equipo de computo en aulas, proyectores, con los que si se contaba en el edificio anterior.

Añadió, que hay asignado un espacio en el Museo y Biblioteca de la Unison, para alojar la colección de animales y plantas, pero le faltan adecuaciones ya que anteriormente se utilizaba como taller de escultura. En la misma situación se encuentra la unidad experimental Kino, la cual tiene cierto grado de abandono y requiere de servicio en la instalación eléctrica y



potable, así como construcción de banquetas y mejoras en general.

En un recorrido realizado por el nuevo edificio del DICTUS, Redacción Staus constató que en los siete laboratorios visitados no había un botiquín de primeros auxilios a la vista, los extintores están en los pasillos y no en la zona de trabajo, y solo cuentan con uno para cada dos laboratorios. Las regaderas de emergencia no están habilitadas o el espacio destinado para su uso se encuentra obstruido. También se debe contar con una estación lava-ojos pero solo una de ellas funciona. De igual forma muy pocas campanas de desechos químicos funcionan correctamente y algunas mesas de trabajo no cuentan con electricidad, ni agua.

Algo que ha sido una constante en los nuevos edificios construidos desde la anterior

administración es la aparición de grietas en los muros que también están presentes en las nuevas instalaciones de este centro de investigación, entregado en agosto de 2009.

Aspectos tan básicos como la instalación del azulejo en los baños, también presentan fallas que han puesto en riesgo la seguridad de los académicos y alumnos. Finalmente, el maestro Sergio Cantúa expuso que las puertas instaladas en los pasillos, no cumplen con la normatividad para resguardar y preservar los materiales, sustancias, muestras y animales que se encuentran en los laboratorios.

El malestar de los compañeros académicos de uno de los principales centros de investigación del país, fue expuesto ante los medios de comunicación desde el 1 de julio de 2011. A la fecha siguen en las mismas.

“El Departamento del DICTUS tiene una antigüedad de 49 años, atiende a 280 alumnos de la Licenciatura en Biología y a 30 alumnos de Maestría y Doctorado y cuenta con una planta docente de 58 maestros”

Licencia de Maternidad: del derecho laboral femenino al bochornoso regateo administrativo

Por: Redacción STAUS

El reciente caso de las maestras Guadalupe Victoria Madrid Durazo y Gloria Carolina Palláñez Dávila, del Departamento de Lenguas Extranjeras, a las que se les negó su derecho a una licencia de maternidad, nos ayuda a vislumbrar la velada intención de autoridades universitarias por socavar sistemáticamente los derechos y prestaciones logrados por el STAUS.

La cláusula 96 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, en ninguno de sus párrafos establece que esta sea una prestación exclusiva de las académicas de tiempo completo, sin embargo, ante los medios de comunicación las autoridades universitarias buscaban resaltar el estatus de las maestras Madrid y Palláñez como maestras de asignatura.

Aunque el conflicto sucedió hace algunas semanas y fue solucionado en principio gracias a la movilización admirable de las maestras de Lenguas Extranjeras y la manifestación solidaria de muchas otras académicas y maestros del Staus, es importante estar atentos a esta problemática ya que es altamente probable que el caso de Lenguas Extranjeras se repita en cualquier momento.

Después la reunión celebrada en rectoría con las afectadas, Heriberto Grijalva Monteverde comentó a los representantes de

los medios de comunicación, que el derecho de las madres a la lactancia no se puede negar, pero que cuando se hace un reglamento se hace pensando en jornadas completas (sic) y que si, hipotéticamente se diera el caso de que una maestra solo impartiera dos horas de clase diarias sería imposible cumplir el reglamento al pie de la letra. También afirmó, después de capotear tanto enfado y movilización, que en el caso de las maestras Victoria Madrid y Carolina Palláñez, la administración decidió otorgarles los dos periodos de 45 minutos que marca el Contrato Colectivo como derecho, debido a que ellas imparten la carga máxima de 25 horas para un académico de asignatura, y por lo tanto son merecedoras de este.

Si finalmente, como lo dijo el rector, las maestras tienen derecho a esta prestación ¿Por qué no se les concedieron los dos periodos de lactancia desde el momento en el que hicieron la solicitud formal? ¿Por qué al final el Rector se quedó en la incómoda posición de discutir frente a mujeres sobre el tema de un permiso para amamantar o no a un hijo? Al final todo el embrollo queda en un asunto de poder y lo más delicado es que las maestras se quedan con la percepción de que la Dirección de Recursos Humanos actuó deliberadamente en su contra y lo que es peor, no le dio



completa la información al Rector, situación que quedó en evidencia cuando Heriberto Grijalva, en reunión con las afectadas, trataba de argumentar, sobre el caso de una supuesta maestra con una hora de carga académica que exigía permiso para alimentar a su hijo.

--Me extraña Heriberto, sabiendo tu origen, que no puedas tomar una decisión clara y que se respete tal cual está aquí, decía Sergio Barraza, mostrando el tercer párrafo de la cláusula 96 impreso en una pancarta.

Después de leerla y saber que las académicas tenían carga completa de 25 horas, Heriberto pidió, en evidente y bochornosa retirada, reunirse con su equipo --Déjenme leerlo, déjenme platicar con la gente, no hay ningún

problema.. Denme esta tarde para platicarlo con mi gente.

El caso se resolvió al día siguiente, antes de la movilización solidaria que se había activado de manera natural en varias organizaciones civiles, sin embargo queda la pregunta: ¿Una mamá que amamanta tendrá que agotar todas las instancias administrativas y acudir a las movilizaciones públicas para que la Dirección de Recursos Humanos respete la cláusula 96 del Contrato Colectivo de Trabajo?

Lamentablemente todo parece indicar que volveremos a ver a las mujeres, maestras, académicas, mamás y universitarias vestidas de color morado manifestándose en la universidad y sacando a relucir los derechos humanos universales.

Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISÓN 2011-2013, Cláusula 96, párrafo 3:

En el período de lactancia, las trabajadoras académicas tendrán dos descansos extraordinarios por día, de 45 minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos. Estos períodos serán computados como tiempo efectivo del trabajo. En el caso de Personal Académico de Carrera, a solicitud de la interesada, estos serán al inicio y/o final de la jornada.

¿Qué significa ser miembro del STAUS?

Por: **Oscar Yescas Domínguez** | oyescas@psicom.uson.mx



En las últimas reuniones sindicales se ha comentado la escasa participación de los agremiados al STAUS en las actividades sindicales, situación que se hace más evidente en momentos álgidos como los actuales que nos encontramos en proceso de revisión contractual. Algunas intervenciones claman porque se haga algo al respecto y otras van más allá y proponen medidas punitivas para corregir esta situación.

Mi opinión al respecto es que la apatía y desinterés que se observa en cierto sector de profesores universitarios, que contrasta con la militancia sindical cuasi permanente de otro sector de maestros que no pertenece al Comité Ejecutivo actual, obedece a factores multicausales y en consecuencia no es pertinente atacarlo únicamente con medidas coercitivas.

Para entender esta situación podríamos mencionar que parte del origen de este problema está desde un inicio en el procedimiento de ingreso de nuevos profesores a nuestro sindicato. Baste recordar que para ser miembro del STAUS solo se requiere presentar una solicitud, ser profesor universitario y reunir cierta cantidad de firmas de miembros activos sindicalizados que avalen al aspirante.

No existe en el STAUS un proceso sistematizado de selección de personal, cuando alguien solicita ingresar se apela a la buena voluntad y confianza y se abren las puertas de nuestra organización sindical a quien lo solicite. El STAUS es una organización incluyente, no excluyente. No hay un procedimiento de inducción, mucho menos un proceso que permita clarificar las expectativas mutuas existentes en el contrato psicológico entre el nuevo sindicalizado y el STAUS como organización. Para entender esto último, el contrato psicológico es un concepto utilizado en Psicología organizacional y se refiere al conjunto de expectativas mutuas que se generan cuando un individuo entra a formar parte de alguna organización. La organización espera un comportamiento del individuo al asignarle un rol y el nuevo individuo espera algo más que un salario. Si las expectativas no son satisfechas hay insatisfacción en las partes.

Por ello, es importante en nuestro caso en lo inmediato que los profesores sindicalizados identifiquemos lo que el sindicato espera de nosotros los MIEMBROS ACTIVOS, en momentos como los de revisión contractual y emplazamiento a huelga y lo que esperamos de nuestra pertenencia a él.

Si cada parte (STAUS y agremiados al STAUS) sabe lo que la otra parte espera de él, podrían incrementarse las posibilidades de que se dé el comportamiento esperado y no sufrir decepciones mutuas en horas decisivas. Un ejercicio interesante sería que cada integrante del STAUS utilizara una hoja en blanco y la dividiera con una raya vertical en medio en dos columnas. En la columna de la izquierda que escribiera un promedio de 10 expectativas acerca de lo que espera obtener o recibir del STAUS y en la de la derecha escribiera lo que en su opinión el STAUS espera de él. O simplemente responder a la pregunta que encabeza este artículo.

Paralelamente, o pasando esta revisión, tendríamos que crear mecanismos de selección y no de admisión a nuestra organización. De tal forma que hagamos verdaderamente efectiva la reserva al derecho de admisión.

Otro concepto útil para entender esta situación es el de socialización organizacional que podríamos entender como el proceso a través del cual una organización enseña a sus integrantes las metas y valores más importantes que persigue y estimula en sus integrantes el desarrollo de los comportamientos más pertinentes para alcanzar esas metas y valores. Aquí cabría preguntarse ¿Qué hace el STAUS (o el Comité Ejecutivo para inducir en sus integrantes los comportamientos esperados? Los tiempos están cambiando rápidamente, presentando nuevos retos y oportunidades, necesitamos presentar nuevos comportamientos a estos nuevos retos. Un ejemplo de ello podría ser utilizar las oportunidades que nos ofrece el desarrollo tecnológico.

Por otro, entenderíamos algo más de la actual situación, si retomamos un tercer concepto el de identidad, todos tenemos una identidad psicológica basada en nuestra pertenencia a grupos, organizaciones, comunidades inclusive naciones. La pertenencia al STAUS contribuye a ampliar esta identidad social al experimentar este sentimiento de pertenencia a un grupo de profesores universitarios. La cuestión importante es si parte de nuestra identidad incluye la identidad sindical. Y que quede



Próxima Asamblea General

Jueves 12 de abril de 2012. 10:00 a.m. Auditorio Manuel Rivera Zamudio

claro que pertenecer al personal académico de la Universidad de Sonora, no es ni debe ser nunca cualquier cosa, ya que con nuestro trabajo cotidiano contribuimos al desarrollo de nuestra sociedad mexicana y no debemos permitir que se denigre o devalúe a nuestra actividad profesional o a nuestra institución.

Lamentablemente, en nuestro sindicato, como en la inmensa mayoría de organizaciones formales de todo tipo prevalece la noción del agrupamiento, en el comportamiento organizacional, en el sentido de que formalmente se es parte del sindicato pero cada quien continua manejándose en su comportamiento social, en base sus intereses individuales. Persiste la identidad individual y se mantiene el uso del lenguaje del YO (primero yo, después yo y al último yo). Son contados los casos en donde se puede identificar una identidad grupal que utilice el lenguaje del nosotros, en donde cada sindicalizado experimente un sentimiento de pertenencia al sindicato que lo lleve a construir un vínculo de colaboración.

Aquí podríamos recordar a figuras notorias dentro de la historia del STAUS que han pasado a formar parte del personal de confianza de la administración universitaria y asumen actitudes en su nuevo rol que van en contra de los intereses de los universitarios y en consecuencia actúan en contra del STAUS. Varios de ellos se han reintegrado a sus plazas sin molestia e incomodidad alguna. Inclusive se reintegran a las asambleas sin que nadie les cuestione sus acciones antisindicales.

Por otro lado, un buen número de integrantes del STAUS considera que las actividades sindicales son responsabilidad exclusiva de los integrantes del Comité Ejecutivo en turno y en base a esa percepción se critica y responsabiliza a los representantes actuales de los logros o falta de ellos en las revisiones anuales. Esta percepción genera una actitud y en consecuencia un comportamiento que está basado en un vínculo de dependencia de parte de los representados con sus líderes formales y en algunos casos se observa la existencia de un vínculo de competencia.

Esta visión pasa por alto que las organizaciones actuales, no son los edificios, sino las personas, en otras palabras, el sindicato somos nosotros, quienes están al frente están por un periodo, pero después estarán otros, pero en última instancia quienes le dan vida al sindicato es el conjunto de agremiados al mismo. Lo que necesitamos en estos momentos es construir un vínculo de colaboración, a través del cual nos veamos como uno solo en la defensa de nuestros intereses como trabajadores académicos, ya que este es el motivo que nos acercado mutuamente.

Finalmente quisiera hacer otra aportación propia de mi profesión como psicólogo social, y es precisamente el concepto de grupo. Mucho se ha escrito al respecto, pero podríamos decir que un grupo vendría a ser una reunión más o menos permanente de personas que interactúan entre sí para lograr objetivos comunes, en una interacción donde cada integrante del grupo se siente parte del grupo y percibe a los demás como miembros del grupo también. Cuando esto sucede, en forma natural surge el vínculo

de colaboración. Aquí es pertinente que cada integrante del STAUS experimenta ese sentimiento de pertenencia y de aceptación de los demás para construir la identidad sindical.

Necesitamos crear programas de educación para crear una cultura sindical en donde prevalezca la unidad y la toma de consciencia de nuestra pertenencia a un sindicato de una universidad pública, lo cual, de entrada nos da la idea de un compromiso social en nuestro trabajo profesional.

Considero que si retomamos los puntos anteriores podríamos hacer algo para cambiar esta situación de tal forma que se incremente la participación sindical de todos los agremiados y garantizar con ello resultados positivos en las negociaciones

Una primera actividad que es urgente realizar es hacer funcionar la estructura de nuestro sindicato, y cuando hablo de estructura me refiero movilizar al conjunto de Delegados sindicales aparte del Comité Ejecutivo. Es imperativo que cada Delegado realice Asambleas delegacionales en las próximas semanas y en forma previa a la Asamblea General, donde se toquen los puntos o temas que son de interés colectivo para crear las condiciones de no solo incrementar la participación sindical, sino también generar consensos acerca de los problemas más relevantes y sobre todo en el diseño de plan de acción.

Para finalizar este escrito quisiera recordar que los tiempos actuales se caracterizan por cambios constantes y sobre todo crisis de las instituciones como la familia, la Iglesia, la escuela, los Partidos políticos, los Sindicatos, etc., y que en su conjunto presentan la existencia de una crisis de la relación dirigente dirigido, es decir una crisis de liderazgo. Tenemos varios motivos para estar orgullosos de pertenecer al STAUS, pero solo quiero mencionar uno: en el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora estamos al margen de la crisis de liderazgo que se observa en varios sindicatos de nuestro país, porque nuestros dirigentes formales han sido electos democráticamente en forma permanente y con mayor participación cada vez. De nosotros depende que nuestro sindicato sea ejemplo a nivel nacional por sus procesos democráticos y continuar con este gran orgullo de ser profesores universitarios sindicalizados. Un primer paso es que cada miembro del STAUS responda a la pregunta que encabeza este artículo.

M.C. Rodrigo Arturo Rosas Burgos
Física

Mtro. Rodolfo Bernal Hernández
Investigación en Física

Lic. Ignacio Humberto Cruz López
Derecho

Lic. Josué Torres Ramírez
Economía

Ing. Andrés Orozco Gaeta
FMI, Caborca

Lic. José Ramón Montoya Sánchez
Bellas Artes

Lic. Jesus Enrique Mercado Castro
Cs. Sociales, Caborca

M.C. Ismael Minjarez Sosa
Geología

Mtro. Rafael Canett Romero
Investigación y Posgrado en Alimentos

Lic. Pablo Ibarra Sagasta
Matemáticas

Mtro. Miguel Castellanos Moreno
Sociología y Administración Pública



Sindicato

Mtro. Jorge Rountree Cons
Secretaría General

M.D. Jesús Benito Pérez Valenzuela
Secretaría del Interior

Dr. Sergio Barraza Félix
Secretaría de Trabajo y Conflictos

L.A.E. Martha Amelia Fernández Reynoso
Contabilidad

M.A. Lourdes Ma. Auxiliadora Valenzuela Díaz
Cs. Económico-Administrativas, Navojoa

Lic. Rubén González Ibarra
Ciencias Sociales, Navojoa

M.E. Anselmo Sierra Félix
Cs. Químico-Biológicas, Navojoa

Q.B. Alejandro Monserrat García Alegría
Cs. Químico-Biológicas

M.E.E. Celis Lucia Olivares
Trabajo Social

M.C. José Magdaleno Alvarado Ruiz
Ingeniería Industrial

Administración

M.E. Rosa Elena Trujillo LLanes
Secretaría General Administrativa

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Secretaría General Académica

Dr. Francisco Javier Castillo Yáñez
Secretaría de Rectoría

Lic. Gilberto León León
Abogado General

Dr. Benjamín Burgos Flores
Dirección de Planeación

M.C. Elsa Patricia Ibarra Sagasta
Dirección de Recursos Humanos

M.C. María Magdalena González Agramón
Dirección de Servicios Universitarios

Lic. Jesús Alfonso Bracamonte Martínez
Abogado

L.M. Martín de Jesús Manosalvas Leyva
Departamento de Matemáticas

Dr. Samuel Galaviz Moreno
Dirección de Servicios Estudiantiles

Cronología	
FECHA	EVENTO
14 de febrero	Asamblea General y CGD. STAUS acordó notificar la solicitud de revisión a la Universidad, el 16 de febrero de 2012.
16 de febrero	Notificación a la Universidad y a la Junta Local, sobre la solicitud de Revisión Salarial.
29 de febrero	Instalación de la Comisión Negociadora, en la sala de usos múltiples del Edificio de Postgrado. Acordamos reuniones los lunes y miércoles de cada semana, de 13 a 15 horas. Se entregó primer paquete de respuestas al pliego de violaciones.
5 de marzo (Lunes)	Primera reunión negociadora.
6 de marzo	La Institución comunicó que ofrece el 3.8% de incremento al salario tabular; y que gestionará para ofrecer el 2% en cláusulas de monto fijo. Estos son los topes establecidos por la SEP
7 de marzo (Miércoles)	Segunda reunión negociadora. La parte patronal llegó con 40 minutos de retardo. La parte sindical esperamos y tuvimos la negociación; sin embargo la institución no aceptó reponer el tiempo.
12 de marzo (Lunes)	La parte patronal no se presentó después de 36 minutos. La parte sindical decidimos retirarnos, en protesta por los retardos.
13 de marzo	Asamblea General y CGD. El STAUS acordó notificar el 20 de marzo de 2012, el emplazamiento a huelga a la Universidad. Fijando fecha para estallar huelga el 19 de abril a las 17 horas. Coincidimos en plazos con el STEUS.
14 de marzo (Miércoles)	Tercera reunión negociadora, puntual. La Institución entregó el segundo paquete de respuestas al pliego de violaciones.
19 de marzo (Lunes)	Día no-laborable
20 de marzo	Notificación a la JLCA y a UNISON de emplazamiento con fecha para estallar huelga el 19 de abril a las 17 horas. Se realizó mitin en Rectoría, y marcha STEUS-STAUS a la JLCA; y mitin en Congreso del Estado para exigir aprobación del presupuesto.
21 de marzo	<ul style="list-style-type: none"> Cierre de accesos vehiculares por STEUS-STAUS. La institución hace entrega del tercer paquete de respuestas al pliego de violaciones. Empero, comunica que no se presentará a negociación por no haber condiciones adecuadas. La parte Sindical de la Comisión Negociadora, realiza conferencia afuera del recinto del Colegio Académico en plena sesión, para demostrar que si hay condiciones para negociar. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) cita a las partes a Audiencia de Avenimiento, a las diez horas del día nueve de abril del año dos mil doce.
26 de marzo (Lunes)	Reunión negociadora.
28 de marzo (Miércoles)	Reunión negociadora.

Mesa de negociación

Se define como una serie de reuniones calendarizadas previas a la posible fecha de estallamiento a huelga, donde una parte integrada por Académicos del STAUS y otra integrada por la Administración Universitaria, buscan llegar a acuerdos sobre las violaciones y peticiones que el STAUS previamente plasma en el Pliego Petitorio, que a su vez, es entregado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la presente Revisión Salarial 2012, las reuniones se realizan 2 veces por semana los días lunes y miércoles. La parte Sindical (Comisión Negociadora STAUS) se reúne previamente en el STAUS para analizar los ofrecimientos que la Universidad hace sobre el Pliego Petitorio y prepara las propuestas para la posible solución de las problemáticas a analizar con la contraparte en la Mesa Negociadora.

Alta probabilidad de Huelga

(29 de marzo) Después de escuchar a algunos miembros de la Comisión Negociadora, quienes dieron a conocer el avance de las negociaciones y los ofrecimientos, que finalmente fueron valoradas como irrisorios, además del trato irrespetuoso por parte de la administración hacia nuestros académicos, el Consejo General de Delegados acordó por votación mayoritaria lanzar un llamado a todos sus agremiados a prepararse para estallar la Huelga el 19 de Abril

Los Químicos

Por: Isabel Dorado Auz



Ese es el nombre que reciben los integrantes del grupo que ostenta el poder al interior de la Universidad de Sonora. Un grupo que está transitando del control del poder a ser controlados por el poder mismo, lo cual está ocasionando una serie de problemas al interior del alma mater.

Puedo decir que los conozco desde siempre, ya que me formé académicamente en el Departamento de Ciencias Químico-Biológicas por allá en los años 80s del siglo pasado. En aquel entonces nadie dudaba de la honorabilidad de ninguno de ellos, es más gozaban de cierto prestigio dada la lucha previa que había dado el actual Sindicato de Trabajadores Académicos en contra de Castellanos Idiáquez en otro periodo oscuro en que fue sumergida nuestra querida Universidad. Empezaron, como todos los grupos en ascenso, a escalar posiciones. Tomaron control del DICTUS, del Departamento de Polímeros y Materiales, del DIPa hasta tomar el control de toda la División y llegar a la Rectoría de la Universidad.

En todo ese proceso fue necesario que llevaran a cabo ciertas acciones no muy dignas que digamos. Empezaron por quitarse de encima, con métodos muy burdos, a varios profesores que representaban cierto peligro para sus intereses grupales. Se unían hasta con el "diablo" para conseguir sus objetivos y luego traicionaban a quienes, no siendo parte de su grupo, habían validado una serie de tropelías. Recuerdo como, desde las posiciones de poder, ejercían presión sobre los jurados en los exámenes de oposición para favorecer a quienes pertenecían a su grupo. En mi caso particular, me tocó padecer una serie de arbitrariedades: desde que nombraran como presidenta del Jurado a la Presidenta de la Junta Universitaria hasta que me desaparecieran a un Jurado, muy

honorables académicamente, que no quiso sujetarse a la línea ordenada desde la Rectoría, cabe resaltar que formaba parte de ese Jurado el actual director del CIAD, Ramón Pacheco Aguilar. Me tocó ver, también, como obligaron al Director académico de la Universidad para que exigiera derecho de antigüedad en una materia que se sometió a Concurso de Evaluación Curricular y que, para desgracia de ellos, me tocó ganar, negándome de esa manera el derecho de prórroga que establecía el Contrato Colectivo de Trabajo. Lo más triste de todo es que la Universidad ha perdido personas muy valiosas académicamente. Recuerdo, por ejemplo, toda la entrega y dedicación de la Doctora Alma Rosa Bustamante, en el caso de Medicina; el Doctor Felipe Castellón, en Polímeros y Materiales; y el buen amigo Alfonso Toriá Cienfuegos del área de historia; entre otros más.

Por eso, hoy que surgen los conflictos de la Escuela de Enfermería y de la Escuela de Derecho, espero que se tome conciencia plena que éstos son el resultado de una práctica muy viciada al interior de la Universidad, esto es, la violación permanente del Contrato Colectivo de Trabajo. Por muchos años, en el Sindicato ha imperado la lógica de no estallar huelga por casos "particulares" donde unos "cuantos" profesores se quejan de la falta de cumplimiento en lo pactado laboralmente. Esta omisión ha debilitado sobremanera la protección que puede brindar el sindicato sobre todo el colectivo y ha abierto las puertas para que se incrementen todo tipo de arbitrariedades. Si la autoridad no es capaz de cumplir con lo pactado en el Contrato Colectivo, no hay ninguna certidumbre de que lo logrado después de una revisión contractual o salarial sea definitivo, para muestra lo que sucedió en el caso de los aguinaldos. Hay que recordar que cuando el poder controla a las personas nada bueno podemos esperar de esas personas. Para nuestra desgracia, aquellos honorables químicos de antaño son víctimas hoy de esa rara enfermedad.

Colaboraciones
favor de comunicarse a:
sprensa@staus.uson.mx
Tel. 217-20-90, ext. 109
Cel. 6622-96-99-02

La universidad necesita escuchar
las voces académicas de su
comunidad

Comité Ejecutivo STAUS

Jorge Rountree Cons

Secretaría General

Jesús Benito Pérez Valenzuela

Secretaría del Interior

Sergio Barraza Félix

Secretaría de Trabajo y Conflictos

Eusebio Francisco Flores Barraza

Secretaría de Relaciones

Felipe Larios Velarde

Secretaría de Organización

Alfredo Rodríguez Soto

Secretaría de Finanzas

Nora Claudia Sandoval Inda

Secretaría de Asuntos Académicos

Gustavo Adolfo Salas Minjárez

Secretaría de Educación, Cultura y
Formación Sindical

Ana Mónica Preciado Sánchez

Secretaría de Previsión Social

Rafael Morales Castro

Secretaría de Deportes

Cuauhtémoc Encinas Escárrega

Secretaría de Actas y Archivo

Staus al Día

Santos Joel Montoya Haro

Secretaría de Comunicación y
Propaganda

Christian Gpe. Ortiz Salomón

Diseño y formación

Hugo Emmanuel Valle Rivas

Diseño y fotografía

Cesar Saul Gómez Lapizco

Diseño y redacción

Tiraje: 1000 ejemplares

Imprenta STAUS

Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora

Hermosillo, Sonora.

2012