

ANEXO I

DEMANDAS DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, como titular de las relaciones laborales y representación legítima y legal del personal docente y de apoyo y asistencia a la educación que se desempeñan en los distintos niveles y modalidades que integran el subsistema nacional de educación básica, presenta el Anexo correspondiente al conjunto de ***Demandas del Personal Docente*** del subsistema referido.

Al presentar estas Demandas, el SNTE ratifica su determinación de contribuir a que el País logre una verdadera Educación de Calidad con Equidad, que sea la base para el desarrollo integral de la Nación. Ratifica, asimismo, su decisión de seguir contribuyendo al fortalecimiento de la cohesión social y la convivencia armónica y pacífica, a la consolidación de nuestro régimen democrático y al ejercicio pleno de los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En los últimos cuatro años, el SNTE se ha comprometido de manera categórica con la Reforma Educativa en curso, compromiso expresado desde la aprobación de los cambios constitucionales y las leyes secundarias, así como durante todo el proceso de implementación de la citada reforma.

En todo momento, el Sindicato ha manifestado que no sólo es posible conciliar la exigencia de elevar la calidad de la educación con el respeto a los legítimos derechos de los trabajadores, sino que la transformación del sistema educativo nacional representa una de las condiciones, y una de las vías más adecuadas para mejorar sustancialmente las condiciones laborales, salariales, profesionales, de prestaciones y de seguridad social como justas demandas de los trabajadores, así como para lograr el reconocimiento y aprecio nacional a la profesión docente.

Por estas razones, el Sindicato ha asumido con responsabilidad y patriotismo los desafíos de la Reforma, especialmente cuando errores de comunicación e implementación por parte de la autoridad educativa provocaron incertidumbre e incluso tensiones al seno del magisterio. En este punto reconocemos la sensibilidad de la autoridad que, al recibir las observaciones y demandas presentadas por la organización sindical, inició un importante trabajo de atención y solución de los problemas identificados, lo cual apreciamos y asumimos como el mecanismo para continuar resolviendo las diversas incidencias en proceso y aquellas que llegaren a presentarse.

Nuestra contribución para lograr el éxito de la reforma está fuera de todo cuestionamiento, como lo está también nuestra lucha para que se respeten integralmente todos los derechos adquiridos de los trabajadores de la educación.

El SNTE cumple así su misión originaria: defender la educación pública mexicana; reivindicar los derechos de sus agremiados; ser garante de los servicios educativos a lo largo del país y del derecho a la educación del pueblo, así como defender la profesión docente y promover el reconocimiento y aprecio social y de las instituciones al magisterio nacional.

Esta misión y estos objetivos, sintetizan el papel y la responsabilidad del SNTE como actor social y educativo, comprometido con su materia de trabajo y comprometido asimismo con el desarrollo del país. El SNTE trasciende los límites de la relación laboral para desplegar su acción a favor de la educación y del pueblo de México, de manera consecuente con la historia, la identidad y las causas fundacionales del magisterio nacional.

Con base en la visión y argumentos expuestos hasta aquí, el Anexo de Demandas de Personal Docente de Educación Básica que se presenta ante la autoridad educativa, recoge justamente las reivindicaciones salariales, de prestaciones, de seguridad social y desarrollo profesional de los trabajadores. Al presentarlo, el SNTE exhorta a la SEP a revisarlas con la mayor sensibilidad y voluntad de darles solución, al mismo tiempo que exige el mayor esfuerzo presupuestal de los gobiernos Federal, Estatales y Municipales para resolverlas.

En este Pliego de Demandas, se incorporan tanto las que, habiendo sido aprobados en revisiones anteriores, no han sido cumplidas satisfactoriamente hasta ahora, así como las reivindicaciones que corresponden estrictamente a la negociación de este año 2017. De esta manera, el SNTE exige solución a demandas acumuladas y reivindicaciones postpuestas, así como a las nuevas necesidades generadas por las condiciones económicas del país, la problemática del sector educativo y las exigencias de la reforma en curso.

Junto con las legítimas demandas de los más de un millón de docentes que trabajan en cerca de 220 mil escuelas distribuidas en todo el país, el SNTE considera justo y necesario exponer un conjunto de insuficiencias, necesidades y carencias que se registran en centros escolares en los cuales, incluso, se han llegado a sustituir los servicios educativos regulares con programas compensatorios (CONAFE, entre otros) que, originalmente, tenían el carácter de acciones adicionales para promover la equidad en el sistema educativo.

Las demandas relativas a mejorar sustancialmente la infraestructura y equipamiento de los centros escolares, de acceder a nuevas tecnologías y conectividad en todas las escuelas del país, de garantizar que cada una cuente con plantillas docentes completas y reciba oportunamente todos los materiales de estudios para alumnos y maestros, así como los apoyos suficientes para garantizar la seguridad escolar y la convivencia armónica de sus comunidades, entre otras; son exigencias fundadas en el nuevo marco normativo, constitucional y legal, que rige para la educación nacional, y son demandas indispensables para reducir la enorme desigualdad existente en la educación nacional.

Tal como se planteó al inicio de la Reforma Educativa, y como quedó asentado en los cambios constitucionales y en las leyes secundarias, el Estado Mexicano tiene la obligación de garantizar el derecho a una Educación de Calidad con Equidad, de otorgar un salario digno a los docentes y construir un sistema nacional de formación, actualización y desarrollo profesional que mejore su desempeño y sus ingresos, así como atender todos los componentes de todo el sistema educativo, destacadamente la infraestructura y equipamiento escolares.

El SNTE ratifica su convicción de que es posible alcanzar los objetivos de la Reforma Educativa y lograr una Educación de Calidad con Equidad para el pueblo de México. Con esta

convicción, mantendrá su plena disposición al diálogo y su voluntad de construir acuerdos para resolver las demandas de los trabajadores, atender la problemática del sistema educativo y fortalecer la escuela pública.

Con fundamento en lo anterior,

DEMANDAMOS

I. SALARIO PROFESIONAL Y REPERCUSIONES ASOCIADAS.

1. Incremento significativo al sueldo tabular (C-07), con efectos a partir del 01 de enero de 2017, en todos los niveles y categorías de Educación Básica, grupos afines y personal de los Centros de Formación para el Trabajo (CECATI), de tal manera que éste, cumpla con lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y contribuya a la recuperación del poder adquisitivo de los Trabajadores de la Educación, en cumplimiento a lo establecido en la Ley General de Educación que en su Artículo 21 establece; *"...El Estado otorgará un salario profesional digno, que permita al profesorado de los planteles del propio Estado alcanzar un nivel de vida decoroso para ellos y su familia; puedan arraigarse en las comunidades en las que trabajan y disfrutar de vivienda digna; así como disponer del tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para realizar actividades destinadas a su desarrollo personal y profesional..."*
2. Que el incremento al sueldo tabular repercuta directamente en la misma proporción en el monto que se paga a quién ostente alguno de los niveles del Programa Nacional de Carrera Magisterial, derivado de las 23 etapas de su fase operativa.
3. Se incremente, con los mismos porcentajes y efectos que se otorguen al sueldo tabular, los conceptos Fortalecimiento Curricular (FC); Compensación por Laborar en Comunidades Pequeñas y Dispersas (E3); y Compensación a los docentes que laboran en las modalidades de "Jornada Ampliada", "Servicio Mixto" y "Tiempo Completo", entre otras.
4. Se incremente en los mismos porcentajes que el sueldo tabular, el monto destinado para concluir el proceso de rezonificación de las categorías y plazas que ya han sido equiparadas en sueldo y prestaciones entre los tabuladores de las Zonas Económicas II y III. Así mismo, se realice la compactación del sueldo tabular (07) con la Compensación Provisional Compactable (CPC), las prestaciones E9 con RE9 y E3 con RE3 que se pagan en la Zona Económica II.
5. Que como complemento al proceso de rezonificación planteado en el numeral anterior, se otorgue el porcentaje de incremento asignado al sueldo tabular a los conceptos de equiparación salarial CPC, CPCA, RE3, RE9 y RZ, con el propósito de mantener su referente de proporcionalidad. Así mismo, se asignen los recursos necesarios para avanzar hasta su conclusión, en el proceso de rezonificación considerando todos los niveles de Carrera Magisterial.
6. Se incremente de forma adicional el monto del concepto Compensación Provisional

Compactable Nivel A de Carrera Magisterial (CPCA), de tal manera que el nivel A del Programa de Carrera Magisterial alcance la equiparación salarial entre los tabuladores de las Zonas Económicas II y III.

7. Incremento al Despegue Salarial (porcentajes o factores) que reconozca y estimule la responsabilidad profesional del Personal Directivo y de Supervisión que labora en los niveles de Educación Inicial, Preescolar, Primaria, Secundaria, Educación Indígena y grupos afines, en las categorías iniciales y niveles del Programa Nacional de Carrera Magisterial, así como el impacto correspondiente en los conceptos CPC, CPCA y RZ, con los mismos efectos de retroactividad del incremento al sueldo tabular.
8. Que el salario de los Directivos, Docentes y Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación, que laboran en las Escuelas de Tiempo Completo, Jornada Ampliada u Horario Mixto, sea proporcional al tiempo trabajado respecto del sueldo de la categoría correspondiente, se pague integrado en sus percepciones, que cotice para la Seguridad Social y tenga repercusión en prestaciones.

II. PRESTACIONES GENÉRICAS:

9. Que se fortalezca el Salario Profesional Integrado a través del incremento a todas las prestaciones genéricas establecidas para cada nivel educativo y categorías correspondientes:
 - a) Asignación Docente Genérica **(E9)**
 - b) Ayuda de Despensa **(38)**
 - c) Material Didáctico **(39)**
 - d) Previsión Social Múltiple **(44)**
 - e) Servicios Cocurriculares **(SC)**
10. Como complemento al numeral anterior, se revise y actualice el monto que se paga por Material Didáctico (39) en el modelo de h/s/m respecto de la plaza de jornada para que corresponda a los términos establecidos en la respuesta salarial de 1995.
11. La conformación e instalación inmediata de una Comisión SEP-SHCP-SNTE que efectúe los estudios pertinentes con el propósito de evaluar la conveniencia de homologar al alza y compactar las prestaciones del numeral 9 del presente documento.

III. PRESTACIONES CON PAGO DIFERENTE A PERIODO QUINCENAL

12. Incremento significativo a la Compensación Nacional Única (CNU), que a partir de 2014 se paga en las quincenas 02 y 16 para el Personal de Educación Básica.
13. Que se incrementen como mínimo, en los mismos términos y porcentajes que el sueldo tabular, todas las prestaciones anualizadas que fueron logradas desde 1992, en las diferentes Entidades del País, con el propósito de que los montos de dichas prestaciones

conserven el poder adquisitivo.

14. Homologación al alza en los conceptos Aguinaldo, Prima Vacacional, Prestaciones Similares y Bonos Compensatorios que reciben los trabajadores en las diferentes Entidades del país. Así mismo crear en donde no existan, las prestaciones que ya están consolidadas en algunos Estados.
15. La creación de un concepto genérico de pago que retribuya el tiempo y el esfuerzo que los docentes dedican, en horas extra clase, a la planeación, evaluación, elaboración de materiales, asesoría, etc., como elementos sustanciales e indispensables de preparación de su práctica docente considerados en la Ley General del Servicio Profesional Docente. (Artículo 14, fracción II)
16. Incremento al monto del concepto I-2 como compensación a la labor de Supervisión del personal de Educación Secundaria General, Secundaria Técnica, Telesecundaria, Educación Física y Centros de Formación para el Trabajo; en los mismos términos, al concepto I-4 como apoyo al personal que desempeña funciones de Director de Doble Turno, incluyendo la Categoría de Director de Albergue Indígena.
17. Incremento significativo al concepto "Ayuda para Actividades de Supervisión" (CUA), que reciben los Supervisores de Educación Inicial, Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial, Indígena, Misiones Culturales y Grupos Afines, por el rol profesional que la Reforma Educativa les exige y que en el caso específico de Educación Indígena se pague, además, una compensación adicional por atención a zonas escolares dispersas o por atender más de un nivel educativo.
18. Que se cumpla con el pago de incentivos que reconozcan el mérito profesional del personal que realiza funciones de tutoría, coordinación de materias, de proyectos y de asesoría técnica en apoyo a los nuevos Docentes y Directivos, tal como lo establece la Ley General del Servicio Profesional Docente.
19. Que se incrementen y homologuen al alza, los montos de las Compensaciones por Acreditación de Estudios:
 - a) Licenciatura (L1 – LT)
 - b) Titulación en la docencia (T1 – T3)
 - c) Grado de Maestría (MA) y Doctorado (DO)
20. Incremento a la compensación anual "Atención a grupos de Telesecundaria" para lograr el pago de 36 H/S/M para todos los docentes de esta modalidad educativa, así como la compactación al sueldo tabular en las entidades en que ya perciben un monto equivalente a las 36 horas distribuido en diferentes conceptos.
21. Que se incrementen significativamente los montos de los conceptos:
 - a) "Compensación por Desempeño" a Docentes, Directivos y Supervisores de Educación

Indígena, cuya labor implica bilingüismo y atención a grupos marginados.

- b) "Apoyo a la Integración Educativa" para Docentes, Directivos y Supervisores de Educación Especial.
 - c) "Atención a Grupos Multigrado" para Docentes, en reconocimiento a su desempeño y esfuerzo con grupos vulnerables.
22. Que la acreditación por años de servicio en la docencia (quinquenos Q1-Q5), se incremente para alcanzar el 2% del sueldo tabular de cada categoría, y que esta prestación no se limite al quinquenio 5.
 23. Incremento al monto del estímulo económico que se otorga a los maestros que se hacen acreedores a la Condecoración "Maestro Altamirano" y Medalla al mérito "Rafael Ramírez Castañeda" por 40 y 30 años de servicio respectivamente, en reconocimiento a su labor que en forma perseverante y distinguida han prestado al sistema educativo.
 24. Que el "Reconocimiento Ignacio Manuel Altamirano" siga vigente y se vincule al Programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica y se otorgue a los docentes inscritos que obtengan los más altos puntajes en cada nivel educativo por Entidad Federativa, de acuerdo a las reglas de operación de dicho programa.
 25. La creación de una compensación económica que estimule a los Trabajadores de la Educación que laboran en escuelas ubicadas en zonas de riesgo por condiciones de fenómenos naturales, insalubres o de violencia; así como para compensar la pérdida del poder adquisitivo en zonas fronterizas, por impacto de la industria petrolera o turística.
 26. El pago de la "Prima de Antigüedad" por renuncia, despido o defunción, para todo el personal docente de Educación Básica, en términos del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.
 27. La creación de una compensación económica que estimule el desempeño del personal adscrito a los Centros de Actualización del Magisterio.
 28. La creación de la prestación de "Ayuda para la adquisición de anteojos, lentes de contacto, aparatos ortopédicos, aparatos auditivos y servicios dentales" para el personal Docente, Directivo y de Supervisión de Educación Básica en las Entidades donde aún no se implementa.
 29. Crear un concepto que restituya el pago que los Docentes, Directivos y Supervisores de Educación Básica realizan por servicio de conectividad, adquisición de equipos tecnológicos propios para la enseñanza, consumibles y equipo de cómputo que requieren cotidianamente en su práctica educativa, así como en sus actividades de formación continua, actualización y desarrollo profesional, en el caso de que éstos no sean proporcionados de manera directa por la Autoridad Educativa correspondiente.

IV. PROGRAMAS Y FIDEICOMISOS

- 30.** Instalar de manera inmediata el grupo de trabajo SEP-SNTE para que, a través del Comité Operador, se concluya con el proceso de reestructuración del Proyecto "Apoyo de Tecnologías Educativas y de la Información para Trabajadores al Servicio de la Educación", comprometido en la respuesta 2015 y 2016, para que cumpla con su propósito de dotar a los docentes con herramientas tecnológicas para asumir con mayor posibilidad de éxito, el reto de elevar la Calidad de la Educación.
- 31.** Incremento sustantivo a los recursos asignados al Fideicomiso de "Apoyo de Tecnologías Educativas y de la Información"; la radicación inmediata en el Fideicomiso Maestro, acordado en el Comité Operador Nacional en 2014, de los recursos comprometidos en las negociaciones nacionales a partir de 2008; así mismo, que dicho Comité evalúe el cumplimiento de la concurrencia comprometida y la entrega de equipos de cómputo en cada Entidad Federativa, revisando la factibilidad de dar prioridad a la Educación Indígena, en aquellos casos que se considere necesario para implementar las medidas de optimización del proyecto.
- 32.** Que el Programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica, recupere íntegramente los recursos presupuestales producto de las bajas temporales y definitivas del Programa Nacional de Carrera Magisterial, sin menoscabo de la asignación de recursos adicionales para que dicho programa cumpla el compromiso de reconocer el esfuerzo del Magisterio Nacional en el logro de la Calidad Educativa.
- 33.** Que el grupo de trabajo SEP-SNTE establecido para la conclusión de la fase operativa del Programa Nacional de Carrera Magisterial valide la base de datos, salvaguardando íntegramente los derechos de los docentes incorporados en las 23 etapas de vigencia del programa.
- 34.** Respeto y resguardo de los derechos de los Docentes incorporados al Programa Nacional de Carrera Magisterial, como parte de la conclusión de la etapa operativa y se resuelvan, conforme a la normatividad, los casos que a la fecha se están validando por omisiones o ausencia de información documental de tal forma que asigne, ratifique y garantice las categorías del programa adquiridas por los trabajadores.
- 35.** Se integre un grupo de trabajo SEP-SNTE que se encargue de la revisión de las condiciones de operación actuales de los Programas: Escuelas Albergue, Centros de Desarrollo Infantil, Escuelas de Tiempo Completo, Escuelas con Horario Ampliado y Campamentos de Verano. Así mismo, que dicha comisión presente una propuesta de fortalecimiento de dichos programas, que incluya el esquema de pago de estímulos y retribuciones para los docentes que participen en ellos. En el caso específico de Educación Indígena, se dé cumplimiento al compromiso presidencial de que todas las escuelas de esta modalidad sean de tiempo completo.
- 36.** Incrementar sustancialmente los recursos económicos destinados a fortalecer las acciones y procesos de comunicación y difusión del Nuevo Modelo Educativo y la Reforma

Constitucional en materia Educativa.

37. Se asignen recursos suficientes para la operación e implementación de los Programas Estratégicos establecidos en la Reforma Educativa.
38. La creación de un fondo presupuestal para la implementación y operación de los Programas de Retiro Voluntario de los Trabajadores de la Educación Federales, Federalizados, Estatales y Municipales, conforme a lo establecido en la Ley General del Servicio Profesional Docente, sin perjuicio de las prestaciones que correspondan en materia de seguridad social.

V. SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE Y RELACIÓN LABORAL

39. Se hagan del conocimiento del SNTE, institucionalmente, todas y cada una de las circulares, criterios, comunicados, etc., emitidos por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente para los diversos procesos, en razón de que en su totalidad contienen elementos de materia laboral y por tanto son de interés de la organización sindical.
40. Integración e instalación de Comisiones o Grupos de Trabajo institucionales SEP-SNTE, ante las diferentes instancias de la autoridad educativa, para la resolución y seguimiento de asuntos y problemáticas propias de la relación laboral bilateral, mismas que se contemplan y sustentan en el Marco Normativo Vigente.
41. Integración e instalación de un grupo de trabajo SEP-SNTE para el proceso de Cambios y Permutas Interestatales que se encargue de definir, operar y dar seguimiento a los cambios de adscripción de los Trabajadores de la Educación, conforme a lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo para el Personal de la Secretaría de Educación Pública.
42. Que se utilice la vacancia de plazas que existe en las Entidades Federativas para implementar un proceso de cambios internos y posteriormente utilizar los espacios para el proceso de Cambios y Permutas Interestatales, antes de que se publique la oferta de plazas correspondientes a las convocatorias para los procesos de asignación para Nuevo Ingreso y Promoción en la Función.
43. Que la SEP y las Entidades Federativas se corresponsabilicen del cumplimiento estricto de los dictámenes que emitió, durante su vigencia la Comisión Nacional Mixta de Cambios Interestatales, respetando estrictamente el derecho del trabajador en cuanto a tipo de nombramiento, puesto, función, dictamen escalafonario y nivel de Carrera Magisterial.
44. Que la Autoridad Educativa atienda de manera urgente, expedita y extraordinaria, sin que sea necesario esperar a los periodos anuales de cambios, todas las solicitudes de transferencia de Estado que sean solicitadas por motivo de violencia e inseguridad y que atenten contra la integridad y vida de los Trabajadores de la Educación.
45. Que la SEP sea garante de que las Autoridades Educativas Locales sometan a concurso todas las plazas vacantes definitivas, que se asignen en tiempo y forma y en riguroso orden

de prelación, conforme a lo establecido en la Ley General del Servicio Profesional Docente.

46. Se establezcan acciones y criterios para evitar la eliminación de sustentantes del listado de prelación (promoción e ingreso), por no tomar alguna oferta de asignación realizada por el Servicio Profesional Docente en las entidades, debiendo respetar que la vigencia de un docente fenece el 31 de mayo del año siguiente y puede participar en procesos de asignación posteriores, respetando íntegramente lo establecido en la Ley General del Servicio Profesional Docente.
47. Se respete íntegramente la incapacidad médica cuando, en alguna de las etapas del proceso de Evaluación del Desempeño, el docente no pueda realizarla y se establezca un protocolo para que una vez que termine dicha incapacidad, pueda concluir satisfactoriamente su proceso de evaluación.
48. Respeto al estímulo (K1), en su carácter de definitivo, (conforme lo establecido en la Respuesta Salarial 2016), alcanzado por los Docentes en el Programa de Promoción en la Función por Incentivos. Así mismo, que conserven dicho estímulo quienes, en un proceso adicional de evaluación para promoción, obtuvieron ascenso a cargos de Dirección y Supervisión en el año inmediato posterior.
49. Que las evaluaciones para efectos de permanencia e incentivos sean anuales para los docentes que no lo hayan obtenido y que voluntariamente se inscriban a realizarlas.
50. Implementación inmediata de las acciones que atiendan puntualmente la regularización de los trabajadores que realizan funciones distintas a la categoría que ostentan o que laboran bajo contrato, por honorarios, interinos, becarios o cualquier otra denominación, mediante el procedimiento de creación, cancelación-creación o cualquier otro que resulte pertinente.
51. Creación de Plazas de Maestro de inglés y tecnologías para la regularización y/o contratación con carácter de base, de docentes especializados que atiendan los programas Inglés y Tecnologías de la información y la comunicación, en escuelas de Educación Preescolar, Primaria y Secundaria, para que se cumpla con los objetivos de la Reforma Constitucional en materia Educativa.
52. Que se asignen y apliquen pertinente y oportunamente los recursos para cumplir con la obligación del Estado de brindar formación continua, actualización y desarrollo profesional, acordes con los avances científicos y tecnológicos, para el Personal Docente y Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en servicio, de tal forma que se responda a las expectativas y propósitos de la Reforma para lograr una Educación de Calidad con Equidad.
53. Asignación de una partida presupuestal extraordinaria para el desarrollo e implementación de los programas de acompañamiento pedagógico e inducción a los procesos de evaluación de nuevo ingreso, promoción y desempeño profesional docente.
54. Creación de las plazas de Supervisión de Educación Preescolar Indígena y de Jefatura de Zonas de Supervisión de Preescolar Indígena en el Catálogo Institucional de Puestos de

Trabajo y, en consecuencia, se abran los concursos de oposición que contempla la Ley General del Servicio Profesional Docente para dichas plazas.

- 55.** Se creen las plazas de Supervisión suficientes en los distintos niveles de Educación Básica para que cada zona escolar atienda máximo 6 escuelas, tal como lo contempla el programa de "Escuela al Centro".
- 56.** Resguardo de los derechos de todos los Docentes, ATP, Directores, Supervisores y Jefes de Sector que ya realizaban funciones sin el nombramiento respectivo a la entrada en vigor de la Ley General del Servicio Profesional Docente.
- 57.** Revisar el contenido de la LGSPD atendiendo al criterio del legislativo, en cuanto al esquema de Promoción a cargos de dirección y supervisión, al que se le ha dado la interpretación de que todo docente puede concursar para alcanzar de forma directa ascensos a Dirección y Supervisión. Es indispensable considerar la experiencia como un elemento sustantivo del desempeño docente y directivo, por lo que se propone que los ascensos se consideren en una escala ascendente iniciando en Docente, permitiéndole concursar para Asesor Técnico Pedagógico o subdirector; a estos concursar a Director, para luego aspirar a supervisor y posteriormente a Jefe de Sector.
- 58.** Que las sedes de aplicación de los exámenes considerados en la evaluación del desempeño y promoción que contempla el Servicio Profesional Docente, cumplan con los requerimientos y condiciones óptimas (seguridad, cercanía, infraestructura física y tecnológica, logística, apoyos y servicios), de tal forma que los docentes cuenten con el entorno adecuado para el desarrollo de este proceso. Así como el pago de gastos de traslado, hospedaje y alimentos a docentes que son citados a presentar la evaluación del desempeño o promoción en lugares distantes a sus comunidades.
- 59.** Que la SEP revalore la interpretación que actualmente da al término "Ingreso al Servicio" contenido en la Ley General del Servicio Profesional Docente, con la finalidad de que los Docentes en servicio con nombramiento definitivo puedan participar, en igualdad de circunstancias, en los concursos de oposición para ocupar las plazas vacantes en el Servicio Educativo sin tener que renunciar a su nombramiento de base, siempre y cuando cumplan con los criterios de compatibilidad, idoneidad, perfil, conocimientos y capacidades que establece la Ley. No se debe coartar la posibilidad de que los docentes en servicio, hagan valer su derecho de completar el esquema laboral que la normatividad establece.
- 60.** Que la SEP garantice, en tanto se atiende el planteamiento del numeral anterior, la correcta aplicación de los criterios para asignación de horas adicionales a través de la Evaluación del Desempeño y los lineamientos del Programa de Promoción en la Función por Incentivos, iniciando por informar a las instancias involucradas de las características puntuales del proceso y mecanismo correspondiente, principalmente la distribución de 70% - 30% de vacantes definitivas.
- 61.** Se implemente la plaza de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y tiempo completo con sus respectivas categoría y clave presupuestal, así como los requisitos para acceder a ellas y

fomentar el desarrollo profesional de los docentes en el nivel de Secundarias donde los docentes laboran en el esquema de H/S/M.

62. Que a los docentes en servicio que decidan presentar evaluación para ingreso y cuyo resultado no sea idóneo, por ningún motivo se le dé valor de primera evaluación del desempeño, en virtud de que se trata de evaluaciones distintas en sus instrumentos y procesos.
63. Se elimine el requisito establecido en los criterios emitidos por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, (no establecidos en la LGSPD), y que impone a los docentes del esquema Hora, Semana, Mes (H/S/M), como indispensable, contar con un mínimo de 19 horas para participar en evaluación para promoción a plazas directivas.
64. Que en la asignación de plazas de nuevo ingreso y de promoción, la asignación de plazas temporales, interinas o provisionales no afecte a los docentes en lista de prelación impidiéndoles participar en el caso de nuevos procesos de asignación en el ciclo escolar.
65. Se establezca con claridad cuál es el efecto laboral del nombramiento que otorga el SPD a los docentes que se evaluaron en el desempeño o promoción, especificando el respeto a la antigüedad y vigencia de su derecho a Seguridad Social.
66. Sea implementado de manera inmediata el Servicio de Atención Técnica a la Escuela (SATE), tal como lo establece la Ley General del Servicio Profesional Docente.
67. Ampliar el programa de Becas y Becas Comisión para que los docentes realicen estudios de Especialización, Maestría y Doctorado en instituciones educativas nacionales o en el extranjero, que la convocatoria sea emitida y regulada a nivel nacional y los resultados de la asignación de dichas becas, se publiquen antes del inicio de cada ciclo escolar.
68. Se establezca el "Año Sabático" para los Docentes de Educación Básica con la finalidad de fortalecer la profesionalización de los Trabajadores de la Educación.
69. Crear un grupo mixto de trabajo SEP-SNTE para el seguimiento de la implementación de los procesos de la Reforma y el respeto a los derechos de los trabajadores.
70. Dar continuidad al programa permanente de basificación para los Trabajadores de la Educación a quienes no aplica la LGSPD y la CNSPD ha precisado que no son considerados como docentes (prefectos, tecnólogos, médicos escolares, ayudantes y coordinadores de laboratorio, entre otros).

VI. CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO (CECATI):

71. La creación de una comisión mixta SEP-SNTE que revise y resuelva los planteamientos sobre derechos laborales, salariales, prestacionales, escalafonarios y de desarrollo profesional, que impactan la estabilidad laboral de los Trabajadores de la Educación en CECATI's.

VII. EQUIDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN

- 72.** La creación de una beca Económica como apoyo educativo para Trabajadores de la Educación que tengan hijos con capacidades diferentes, barreras para el aprendizaje o con necesidades educativas especiales.
- 73.** Profesionalización focalizada a los maestros de educación regular para atender a los niños con alguna discapacidad, barreras para el aprendizaje o necesidades educativas especiales para lograr, con el apoyo del maestro especialista, su inclusión e integración educativa.
- 74.** Que los programas de becas de apoyo a madres jóvenes y jóvenes embarazadas incluyan en sus beneficios, a las Trabajadoras de la Educación y sus hijas.
- 75.** Fortalecer la partida presupuestal destinada al otorgamiento de Becas para los hijos de los Trabajadores de la Educación.
- 76.** Que se fortalezca presupuestalmente el programa de apoyo a la educación básica para niños y niñas de familias jornaleras agrícolas migrantes (PRONIM) para que se atiendan eficientemente los servicios educativos de este sector de la población.
- 77.** Asignar recursos suficientes para impulsar Programas Nacionales a favor de:
 - a)** Campañas sobre igualdad de género y la no violencia contra las mujeres.
 - b)** Inclusión de los temas de educación sexual, igualdad de género, prevención de la violencia y la no discriminación, entre otros, dentro del desarrollo curricular en las Escuelas Normales y los programas de formación continua.
- 78.** Fortalecer la profesionalización de las maestras y maestros de Educación Básica en servicio, con énfasis en Educación Indígena y grupos vulnerables, en los temas de igualdad de género, educación sexual, no violencia y derechos humanos, mediante:
 - a)** Diplomados, encuentros, talleres y seminarios nacionales e internacionales para Educación Básica.
 - b)** Programas de formación continua en el marco de la formación cívica y ética para docentes, directivos y personal de apoyo técnico-pedagógico.
 - c)** Programa de Convivencia Escolar en la Secretaría de Educación Pública.
 - d)** Programa de seguridad del entorno escolar, tanto al interior como exterior de cada comunidad educativa.
- 79.** Impulsar y fortalecer el Programa para abatir el analfabetismo y el rezago educativo convocando, entre otros actores, a maestros jubilados a incorporarse a este esfuerzo, aprovechando su experiencia profesional y generando a la vez la posibilidad de incrementar sus ingresos.

VIII. SEGURIDAD SOCIAL

A. VIVIENDA

- 80.** Instalación inmediata del Grupo de Trabajo para la conclusión de la transformación del Programa Especial de Financiamiento a la Vivienda para el Magisterio.
- 81.** Presentación del informe sobre las condiciones generales del Programa Especial de Financiamiento a la Vivienda para el Magisterio, que incluya las características operativas y los recursos con que cuenta cada fideicomiso estatal, a efecto de que el Comité Técnico Nacional tome decisiones, entre otras, la asignación de los recursos correspondientes a los fideicomisos estatales resguardados en el Fideicomiso Maestro.

B. PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

- 82.** La asignación de recursos para el fortalecimiento de los Programas de Previsión Social del Magisterio, Fomento Cultural y al Ahorro, y Capacitación y Actualización del Magisterio.
- 83.** Que se integre una comisión tripartita SEP-SNTE-ISSSTE para que en el ámbito de la responsabilidad patronal que le corresponde a la Autoridad Educativa, coadyuve a resolver la problemática de seguridad social de los Trabajadores de la Educación.
- 84.** Se atienda la demanda total del servicio de guardería a que tienen derecho los Trabajadores de la Educación, mediante la construcción y equipamiento de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) en todas las Entidades Federativas.
- 85.** Se cree un seguro por accidentes para los Trabajadores de la Educación quienes, para efectos de cumplir con su práctica profesional, realizan traslados diarios fuera de la comunidad donde tienen su residencia.
- 86.** Que la SEP gestione ante quien corresponda y obligue a los gobiernos de los Estados como patronos de los trabajadores de la educación a aportar los recursos necesarios para implementar completamente el programa de "Ahorro Solidario" para los trabajadores Federales y Federalizados en el régimen de cuentas individuales.

C. SEGURO INSTITUCIONAL, DE RETIRO Y FORTE

- 87.** Se incrementen las primas de aportación por parte de la SEP al Seguro de Vida Institucional para todos los niveles de Educación Básica, con la finalidad de acrecentar el monto de dicho Seguro.
- 88.** Que el gobierno federal destine recursos suficientes para cubrir las aportaciones, correspondientes a la parte patronal, para los trabajadores de la educación que decidan incorporarse al FORTE, producto del esquema de promoción que la SEP y el SNTE están obligados a realizar de acuerdo a las nuevas reglas de operación de dicho fondo, aprobadas durante la 95 Reunión Ordinaria del Comité Técnico del FORTE celebrada el pasado 22 de

marzo.

- 89.** Se garantice que todas las Entidades Federativas hagan efectivo el Seguro Colectivo de Retiro a favor de los Trabajadores de la Educación por un monto mínimo de \$25,000.00.

IX. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO.

- 90.** Garantizar la gratuidad de la Educación prevista en el Artículo 3º Constitucional, destinando partidas presupuestales específicas para el pago de los servicios de agua, luz, drenaje, predial, telefonía, conectividad de planteles educativos y oficinas operativas de la SEP y Secretarías de Educación en todas las Entidades Federativas, así como materiales para mantenimiento, en razón de que dichos materiales y servicios se cubren con aportaciones voluntarias de los padres de familia.
- 91.** La creación de las plazas necesarias que garantice cubrir la totalidad de la plantilla laboral de las escuelas para cumplir con la obligación del Estado de satisfacer las necesidades de la Cobertura Educativa en Educación Básica, en términos de lo previsto en el Artículo 3º Constitucional, en los términos considerados en el programa de "Escuela al Centro".
- 92.** La creación de Plazas de Tiempo Completo que incluyan la definición del Modelo Pedagógico en las Escuelas de Educación Básica para atender totalmente la cobertura de la plantilla de personal, operación, funciones y la categoría presupuestal correspondiente, estableciendo un modelo específico para Educación Indígena, Especial e Inicial, por sus características y circunstancias particulares, atendiendo los principios de justicia, equidad e inclusión.
- 93.** Que se analice el servicio educativo que se otorga a través del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), ya que de ser un programa compensatorio se ha convertido en supletorio del Servicio Educativo Regular afectando sensiblemente el derecho constitucional de los niños y jóvenes mexicanos a recibir una Educación de Calidad con Equidad en condiciones de equidad y justicia.
- 94.** Construcción y equipamiento de Centros de Atención Múltiple (CAM) para atender la cobertura de la población escolar con barreras para el aprendizaje o necesidades educativas especiales para lograr su inclusión e integración educativa.
- 95.** Se implementen programas de prevención con acciones que coadyuven para lograr escuelas seguras ante conductas que superan el ámbito interno y así, se eviten riesgos al interior de los planteles, generados por violencia de la comunidad.
- 96.** La creación de un fondo económico en las Escuelas de Educación Indígena para la producción de materiales didácticos de apoyo a la enseñanza de las 68 lenguas y 364 variantes lingüísticas existentes en el País.

X. ASUNTOS GENERALES

- 97.** Cumplimiento inmediato a los acuerdos logrados con anterioridad que no han sido

instrumentados y que fueron considerados en el numeral 58 de la Respuesta Nacional 2013 entregada formalmente al SNTE.

98. Respeto y cumplimiento irrestricto a los derechos logrados por convenios, minutas y acuerdos de años anteriores, aun cuando no sean parte de esta revisión salarial y de prestaciones de los agremiados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
99. Crear un grupo Institucional de trabajo SEP-SNTE-ENTIDADES FEDERATIVAS para revisar las condiciones actuales de los Trabajadores de la Educación de cada Estado, incluyendo a los que tienen su adscripción en la Ciudad de México, con la finalidad de revisar las incidencias derivadas de la relación laboral y el respeto a los derechos de los Trabajadores de la Educación.