

SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA
UNIVERSIDAD DE SONORA

PRIMER INFORME TRIMESTRAL 2019

Dr. Sergio Barraza Félix

Secretario de Trabajo y Conflictos

Del 01 de Enero al 31 de Marzo de 2019



I. Actividades específicas de la Secretaría de Trabajo y Conflictos

1. Atención de problemas laborales individuales:

Se atendieron a 62 académicos que presentaron alguna problemática laboral; para cada uno de estos casos se realizaron gestiones ante diversas instancias administrativas, de los cuales 35 se resolvieron favorablemente, 9 no procedieron y 18 siguen en proceso.

En particular se enfrentó un proceso de investigación administrativa en contra de una profesora del departamento de Ciencias Químico Biológicas; con la asesoría de los abogados contratados por el STAUS se logró llegar a un acuerdo conciliatorio con la autoridad universitaria en beneficio de la académica.

2. Atención de problemas laborales colectivos:

Se atendieron las siguientes problemáticas:

- a) Se continuó con el reclamo a la autoridad universitaria por el incumplimiento de la cláusula 50 del CCT en el procedimiento de elaboración y aprobación de las convocatorias a concurso y de los acuerdos de la revisión salarial; el tema se incluyó en el Pliego de Violaciones del CCT.
- b) Se continuó con la atención a la problemática de los académicos en trámite de jubilación, particularmente en la promoción de amparos individuales por parte de los afectados, con el apoyo de los abogados contratados por el STAUS; además se realizó una reunión informativa sobre el estado que guardaban los trámites ante el ISSSTESON y los amparos.
- c) Se brindó asesoría a la representación delegacional de Ingeniería Química, para dar respuesta a convocatorias de concursos de plazas.
- d) Se atendieron diversos problemas de programación académica de las delegaciones de Geología, Santa Ana, Cajeme, Psicología y Ciencias de la Comunicación y Sociología.
- e) Se continuó con la atención a la problemática de estabilidad laboral de profesores de asignatura del departamento de Letras y Lingüística y el acceso a plazas de tiempo completo.
- f) Se dio seguimiento a la problemática de la programación de los cursos de inglés en Caborca.

3. Verificación de la programación académica del semestre 2019-1:

Se representó al Comité Ejecutivo en las 29 reuniones de verificación de la tercera etapa de la programación académica del semestre 2019-1, correspondientes a los departamentos de la Universidad de Sonora.

4. Expediente de la Revisión Contractual:

Se elaboraron los expedientes de la Solicitud de Revisión Contractual y del Emplazamiento a Huelga, los cuales fueron entregados a la Universidad y a la Junta

PRIMER INFORME TRIMESTRAL 2019

Local de Conciliación y Arbitraje los días 17 de enero y 20 de marzo del 2019 respectivamente. Los expedientes cumplieron con toda la normatividad, lo que posibilitó el estallamiento a huelga sin que se presentara algún incidente de declaratoria de inexistencia de la huelga.

5. Problemática del ISSSTESON:

Participación en diversos eventos de protesta para exigir mejores servicios por el ISSSTESON y la solución a los trámites de jubilación de académicos.

6. Supervisión de asistencia:

Se continuó con el seguimiento al tema de las afectaciones por el sistema de supervisión de asistencia, realizando reuniones con académicos de diversos departamentos y con autoridades universitarias.

7. Seguimiento de algunos de los acuerdos de la Revisión Salarial:

Se continuó con el seguimiento a varios acuerdos de la revisión salarial 2018, particularmente los que tienen que ver con la CMGAA, temas de técnicos académicos, regularización de los profesores de Cajeme y Nogales, becas de posgrado y del EPA.

8. Asesoría:

Se brindó asesoría a 24 académicos sobre diversos temas laborales y de prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

II. Actividades generales como integrante de Comité Ejecutivo y de Comisiones

1. Comité Ejecutivo, Consejo General de Delegados y Asamblea General

Participación en las 5 reuniones del Comité Ejecutivo, en las 5 reuniones del Consejo General de Delegados y en las 3 Asambleas Generales.

2. Participación en comisiones:

a) Comisión Revisora

Se coordinó el trabajo de la Comisión Revisora, elaborándose las propuestas de Pliego Petitorio, Proyecto de CCT 2019-2021 y Pliego de Violaciones que se sometieron para su aprobación al Consejo General de Delegados y a la Asamblea General.

b) Comisión Negociadora

Se coordinó el trabajo de la Comisión Negociadora realizándose 15 reuniones internas y 13 reuniones de la mesa de negociación. Se elaboraron tres informes del estado de las negociaciones, así como las presentaciones que se expusieron a la Asamblea General y al Consejo General de Delegados.

c) Comisión Mixta Especial para reclasificación de Técnicos Académicos

Se continuó con el trabajo de la parte sindical de esta comisión, completando los expedientes de los 9 casos pendientes.

d) Comisión Mixta General de Asuntos Académicos

Se participó en las reuniones de la CMGAA, donde se aprobó el procedimiento de elaboración, aprobación y publicación de convocatorias a concursos y se revisó el análisis de carga de los departamentos de Cajeme y Nogales.

e) Comisión Representación del STAUS ante la SEP

Se participó junto con el Secretario General en la reunión que se tuvo con la Directora General de Educación Superior, donde se expuso la posición del STAUS y se demandó la intervención del gobierno federal para lograr que el Gobierno del Estado entregara el subsidio completo a la Universidad.

f) Comisiones para atender reuniones delegacionales

Se participó en reuniones de 12 delegaciones durante el proceso de revisión contractual.

3. Participación en eventos:

- a) Se participó como organizador del Segundo Foro de Educación Superior de la Zona Norte de México.

III. Conclusiones

Durante el período se cumplió con las funciones de la Secretaría de Trabajo y Conflictos, tanto en la atención de problemas laborales individuales, como colectivos. Se concluyó con la verificación de la tercera etapa de la programación académica del semestre 2019-1. Se coordinó el trabajo de negociación del Sindicato durante la revisión contractual, informando en todo momento de los resultados del mismo.

Atentamente

“Ciencia y Cultura”

Dr. Sergio Barraza Félix

Secretario de Trabajo y Conflictos STAUS

ANEXO 1

Hermosillo, Sonora a 25 de Marzo de 2019

Asunto: Tercer Informe de las Negociaciones de la Revisión Contractual 2019

Consejo General de Delegados del STAUS

Presente.-

Por medio del presente escrito, y en relación a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo de 2019, se entrega un tercer informe de las negociaciones con las autoridades universitarias el cual complementa los dos informes anteriores entregados el 01 y 13 de marzo.

1. OFRECIMIENTO ECONÓMICO

La administración universitaria reitera el ofrecimiento de los topes federales: 3.35% de aumento salarial y 1.8% para prestaciones; además, ofrece los 50 millones de pesos que aprobó el Congreso del Estado para resolver parcialmente el problema con el Isssteson. Este último recurso se utilizaría para incrementar la aportación patronal de la Universidad, incluyendo aportar sobre el 35% de la prima de antigüedad de todos los trabajadores de la institución.

2. INFORME DE LA REUNIÓN REALIZADA CON LA DIRECTORA GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA

En cumplimiento del acuerdo del Consejo General de Delegados y la Comisión Negociadora del STAUS, de realizar gestiones conjuntas ante los gobiernos federal y estatal en el proceso de revisión contractual, se realizó la reunión con la Directora General de Educación Superior Universitaria el viernes 15 de marzo a las 10:30 horas, en las oficinas de la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP en la ciudad de México. Participaron la Directora General de Educación Superior Universitaria, Dra. Carmen E. Rodríguez Armenta, el Rector de la Universidad de Sonora, Dr. Enrique F. Velázquez Contreras, la Secretaria General Administrativa, Dra. Rosa María Montesinos Cisneros, el Secretario General del STAUS, Dr. Cuauhtémoc González Valdez y el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS, Dr. Sergio Barraza Félix.

Posición de la administración universitaria:

La Universidad de Sonora tiene finanzas sanas. El año pasado tuvo un déficit manejable del orden de los 10 millones de pesos, que se cubrió con recursos propios y que se generó porque el Gobierno del Estado no aporta los recursos que se compromete a entregar con la firma del convenio de financiamiento; en el 2018 el gobierno federal otorgó \$1,145 millones de subsidio, incluyendo \$25 millones por concepto de revisiones salariales, mientras que el Gobierno Estatal no otorgó ni mil millones de pesos de subsidio.

Respecto de las prestaciones, la Universidad otorga 50 días de aguinaldo, 10 más de lo autorizado, pero eso casi se compensa con prima vacacional, ya que otorga 15 días en lugar de 24 días; además, se tiene un Seguro de Gastos Médicos Mayores, sin embargo, los empleados pagan más del 70% de la póliza.

Se armonizó el EPA, subiendo los requisitos para ocupar plazas de tiempo completo, lo cual no se compensó con un aumento salarial.

Los trabajadores de la Universidad se jubilan por el ISSSTESON, pero la Universidad tiene el problema de que no ha adecuado el pago de las aportaciones a ese instituto de acuerdo con la reforma a la ley 38 del 2005; la adecuación llevaría a la Universidad a incrementar sus aportaciones del 20% al 29.5%. El principal problema que tiene Sonora es el desvío de recursos en el ISSSTESON, lo que ha afectado el otorgamiento de prestaciones.

La plantilla reconocida en el convenio de financiamiento está desfasada, por ejemplo vienen directores de preparatoria, cuando la Universidad dejó de tener preparatorias en la década de los setentas. El tema de adecuar la plantilla a la realidad se revisará primero de manera interna con el STAUS.

La institución ya cuenta con un plan de austeridad, el cual permitirá ahorros que se canalizarán para el incremento de matrícula.

Posición de la Directora General de Educación Superior

La crisis que viven cerca de 10 universidades en el país se debe a prestaciones que no están respaldadas. El año pasado se otorgaron recursos para rescatar esas universidades, con el compromiso firmado de realizar cambios, entre otros el ajustar las prestaciones que otorgan. No habrá recursos para rescates financieros este año.

Las universidades que no cumplan con entregar sus informes financieros, no se les entregarán sus ministraciones.

Se acepta que la Universidad de Sonora tiene finanzas sanas.

PRIMER INFORME TRIMESTRAL 2019

La política salarial está definida y no habrá recursos adicionales al 3.35% de aumento salarial y 1.8% en prestaciones. Los recursos correspondientes al incremento se entregarán en el mes de noviembre del presente año.

La política federal es que los profesores de asignatura ganen más; además se debe revisar el programa de estímulos al personal docente

El Gobierno del Estado debe de cumplir con el convenio de financiamiento, por lo que se le debe de reclamar, de manera conjunta, para que entregue a la Universidad los recursos que le corresponden. La semana que entra se le enviará un oficio al Secretario de Hacienda del Gobierno del Estado, donde se le señalará que debe de cumplir con el convenio y entregarle a la Universidad el subsidio como está establecido en el convenio de financiamiento.

Este año no habrá recursos para el ramo U079, correspondiente a incremento de matrícula, pero si para fideicomiso de pensiones y jubilaciones del ramo U081; la Universidad de Sonora podrá concursar por recursos del ramo U081 a pesar de no tener problemas estructurales. El próximo año se emitirá una convocatoria para concursar recursos para ampliación de matrícula.

En el segundo trimestre del año se van a revisar las plantillas de las universidades. En el caso de la Universidad de Sonora se puede adecuar la plantilla a la realidad, pero sin aumentar el subsidio. La participación del STAUS en ese proceso dependerá del Rector.

El personal de confianza no tiene prestaciones por contrato, por lo que se les pueden disminuir sus prestaciones.

Posición del STAUS

La crisis en las Universidades se debe a la disminución real del presupuesto; en particular la política salarial ha provocado una pérdida importante del poder adquisitivo de los trabajadores universitarios, al otorgarse, por décadas, aumentos salariales por debajo de la inflación. La política federal debe aumentar los presupuestos a las universidades para que se otorguen aumentos salariales por arriba de la inflación y revertir la pérdida del poder adquisitivo de los académicos y trabajadores.

En la Universidad de Sonora se modificó el EPA, incrementándose los requisitos para cada uno de los niveles del tabulador de profesores de tiempo completo; ahora se tienen salarios reales más bajos y requisitos más altos para ocupar una plaza de tiempo completo.

La proporción en la que se han incrementado las partes que componen el subsidio de la Universidad ha estado desbalanceada. En el lapso del 2004 al 2019, la parte del subsidio autorizado para servicios personales y prestaciones pasó de representar el 82.72% del subsidio total, a representar el 68.34%; mientras que el gasto operativo pasó del 17.28% al

PRIMER INFORME TRIMESTRAL 2019

31.66%. Se necesita revertir esta tendencia, para mejorar las percepciones de los académicos y trabajadores.

Tampoco se le entrega a la Universidad el porcentaje completo que debe pagar al ISSSTESON, ya que en el convenio de financiamiento tiene autorizado un 14%, mientras que al ISSSTESON se le paga el 20%. Por otra parte, a la Universidad le entregan recursos del 4% para vivienda y 2% para el SAR, los cuales no otorga como prestaciones. Se requiere que la Universidad reciba el porcentaje que paga al ISSSTESON y que además ésta otorgue las prestaciones que señala el convenio, particularmente la vivienda, la cual además se tiene derecho por ley.

En el convenio de financiamiento, el número de horas para personal de asignatura no ha cambiado del 2004 al 2019, manteniéndose en 16,100 horas-semana-mes, siendo que la Universidad de Sonora ha crecido en alumnado y actualmente se imparten más de 20,000 h-s-m; esto debe de llevar a readecuar el convenio y reconocer el número de horas que se imparten.

Si bien la administración elaboró y publicó un plan de austeridad para la institución, éste no incluyó aspectos importantes, como la disminución del salario y prestaciones de los altos funcionarios, los cuales cobran sueldos por arriba de lo autorizado; además, la prima de antigüedad autorizada para el sector confianza es del 6% en promedio, la cual es muy inferior a la que se cobra, así en el 2018, se ejercieron alrededor de 28 millones de pesos por este concepto, cuando sólo se tenían autorizado 8 millones.

Se manifiesta el desacuerdo respecto al crecimiento desmedido del personal de confianza y de los recursos para el pago de salario y prestaciones de este sector; se señala que es contradictorio que una institución de educación, como la Universidad, tenga el mismo número de académicos que personal administrativo y de confianza. Respecto a plazas de tiempo completo la proporción es de una plaza académica por dos plazas administrativas o de confianza, eso va en contra del fortalecimiento de las funciones sustantivas de la institución.

Se solicita participar en el proceso que se llevará a cabo para adecuar la plantilla que se reconoce en el convenio de financiamiento a la realidad de la Universidad de Sonora.

Se solicita una gestión efectiva para que el Gobierno del Estado otorgue el subsidio completo a la Universidad, el cual debe destinarse para las funciones sustantivas, en particular para mejorar las condiciones de trabajo de la planta académica, bajo un esquema de transparencia y rendición de cuentas.

3. TEMAS Y ASPECTOS RELEVANTES

PRIMER INFORME TRIMESTRAL 2019

SALARIO Y PRESTACIONES: Se mantiene el mismo ofrecimiento, los toques federales.

CONVENIO DE FINANCIAMIENTO: El gobierno del Estado no cumple desde hace seis años con el convenio de financiamiento que firma la Universidad de Sonora con los gobiernos federal y estatal. Para este 2019, el Gobierno del Estado aprobó un presupuesto que es al menos \$108 millones inferior al que otorgará el Gobierno Federal. El STAUS exige que el Gobierno del Estado cumpla con la entrega del mismo subsidio que el Gobierno Federal y que ese recurso se utilice para resolver las demandas de las revisiones.

ISSSTESON: La administración universitaria entregó al STAUS una propuesta de convenio elaborado por el Isssteson. La propuesta fue rechazada por el CGD por contener aspectos lesivos a los derechos de los académicos.

EPA: La administración universitaria insiste en no tratar el tema en la mesa de negociación. El STAUS hizo un listado de puntos a discutir y propuestas. Hasta el momento no hay avances.

PLAZAS VACANTES: Se tienen alrededor de 140 plazas académicas de tiempo completo vacantes. El STAUS insiste en llegar a un acuerdo para su ocupación que considere a los profesores de asignatura que actualmente laboran en la institución. No hay avances.

ESTABILIDAD LABORAL: Hay 670 profesores de asignatura contratados por tiempo determinado. El STAUS insiste en la realización del análisis de carga en cada departamento, para indeterminar la carga disponible, mediante un procedimiento alternativo a los concursos de oposición.

JUBILACIÓN: No hay ofrecimiento para los fondos de jubilación internos.

VIVIENDA: La Universidad recibe recursos para otorgar la prestación de vivienda, equivalentes al 4% del salario integrado del total de trabajadores. El STAUS exige que se cumpla con el convenio de financiamiento y que la Universidad otorgue el 4% por concepto de vivienda.

MODELO DE UNIVERSIDAD Y MODELO EDUCATIVO: La Universidad requiere un cambio de modelo, acorde con los cambios que se están gestando a nivel nacional. El STAUS insiste en un acuerdo bilateral para la realización de foros y mesas de discusión que involucren a la comunidad universitaria.

PLAN DE AUSTERIDAD: El plan de austeridad presentado por la administración universitaria no contempla la disminución de los altos ingresos de la burocracia universitaria, ni la disminución del número de plazas de confianza. Esos aspectos deben de considerarse y los recursos ahorrados deben destinarse al fortalecimiento de la planta académica.

4. RESPUESTAS AL PLIEGO DE VIOLACIONES EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN

En las reuniones de la mesa de negociación de los días 14, 19 y 21 de marzo se continuó con la revisión de las respuestas por escrito al Pliego de Violaciones al CCT. Se presenta el resultado de cada punto abordado.

Punto 2 del PV. Hostigamiento laboral a una académica.

La administración universitaria solo da opción a que la académica retire su material de trabajo del área de laboratorio.

Punto 4 del PV. Constancias y aval del Consejo Divisional.

La administración universitaria solicitó información al director de la división del estado de los trámites. A su vez el director informó que el tema se había turnado al abogado general de la Universidad.

Punto 7 del PV. Acceso a área de trabajo.

La administración universitaria informó que se consultó al jefe de dpto. quien proporcionó un acta de la Comisión de Presidentes de Academia que menciona que el espacio debería ser un aula. La administración universitaria contactará al profesor Carlos Lizárraga para conocer su punto de vista. El STAUS insiste en una solución al caso.

Punto 8 del PV. Contratación de académicos como personal de confianza.

La administración universitaria insiste en que el trabajador contratado en el turno vespertino del centro de cómputo del dpto. de Sociología y A. P realiza funciones administrativas.

Punto 9 del PV. Vigilancia de ingreso y promoción.

Se firmó acuerdo por la CMGAA, sin embargo éste no ha operado.

Punto 11 del PV. Análisis de la carga impartida.

Algunos jefes de departamentos ya entregaron la información solicitada por el STAUS, para llevar a cabo el análisis de carga de cada departamento.

Punto 12 del PV. Indeterminación de Técnicos Académicos.

El STAUS se encuentra revisando la propuesta de la administración universitaria.

PRIMER INFORME TRIMESTRAL 2019

Punto 15 del PV. Elaboración y aprobación de convocatorias.

Se firmó acuerdo por la CMGAA, sin embargo éste no ha operado.

Punto 19 del PV. Impugnación a concurso de oposición.

La impugnación se resolvió favorablemente.

Punto 23 del PV. Problemática de instalaciones.

La administración universitaria entregó información del análisis de los cubículos en áreas de talleres y laboratorios. En el caso de Cajeme, se asignarán dos cubículos a Técnicos Académicos en el edificio 1B.

Punto 25 del PV. Asignación de cubículo.

La administración universitaria informó que se le asignará un cubículo a la académica en el edificio 9Q3 planta alta.

Punto 28 del PV. Sala de maestros y cubículos.

La administración universitaria informó que se ubicó un espacio en el edificio 10L para ser utilizado como sala de maestros.

Punto 29 del PV. Asignación de cubículo.

La administración universitaria informó que se le asignó un cubículo a la académica.

Punto 35 del PV. Pago de despensa y prima por años de servicio.

La administración universitaria argumentó que la despensa se paga por trabajador y que a la académica se le realiza el pago de despensa como trabajadora del STEUS.

Punto 41 del PV. Módulo del Isssteson.

La administración universitaria informó que en el módulo se habilitó un espacio para servicio de una enfermera y que no se ha recibido respuesta del Isssteson a la solicitud de que se asigne una enfermera. No se comprometen a otorgar servicios de atención a urgencias.

Punto 42 del PV. Cumplimiento de la normatividad de higiene y seguridad.

La administración universitaria informó que se han instalado en diversos departamentos: campanas, extractores, extinguidores, se han entregado kits de emergencia y dado mantenimiento a equipo de laboratorio. En marzo de 2019 se están gestionando recursos por \$748 mil para mantenimiento y compra de equipo. Se ha capacitado al personal en diversos temas de protección, se cuenta con un grupo de vigilantes capacitados para la atención de

PRIMER INFORME TRIMESTRAL 2019

emergencias, uno de ellos es paramédico. Se encuentran valorando el contratar una consultoría para la realización de un diagnóstico de seguridad e higiene.

Punto 43 del PV. Personal que labora en condiciones de riesgo.

La administración universitaria planteó que el listado de académicos que laboran en condiciones de riesgo se elaborará por la CMGHS con apoyo de los jefes de departamento.

5. BALANCE

El ofrecimiento económico es insuficiente. La gestión ante el gobierno federal solo generó el compromiso de presionar al Gobierno del Estado para que cumpliera con el convenio de financiamiento; si se lograra la Universidad recibiría 108 millones de pesos más en este 2019.

La información financiera y las explicaciones dadas por la administración universitaria no responden con claridad a las dudas y señalamientos expresados por el STAUS, sobre el desvío de recursos y el incremento desmedido de los recursos utilizados para el pago del personal de confianza. Es necesario que la institución cuente con el verdadero plan de austeridad que corrija esta desproporción que ha beneficiado a la alta burocracia.

Tampoco hay avances significativos en temas fundamentales como el ISSSTESON, EPA, estabilidad laboral, jubilación y vivienda. Los avances que se tienen hasta el momento son en temas menores en cuanto a su impacto en la planta académica. Solo faltan dos reuniones de la mesa de negociación y ocho días para la decisión; queda poco tiempo y muchos temas sin avances significativos, es el momento de prepararnos para el estallamiento de huelga.

Atentamente
“Ciencia y Cultura”
Comisión Negociadora STAUS

Dr. Sergio Barraza Félix
Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS