

SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA
UNIVERSIDAD DE SONORA

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

Comisión Especial del STAUS

Dr. Javier Martín Quintanar Gálvez
M. E. Olimpia Ofelia Cortez Rivera
C. Dra. Victoria María Núñez Navarro
Dr. Sergio Barraza Félix

Septiembre de 2017



Índice

1. Introducción.....	2
2. Antecedentes.....	3
3. El Convenio vigente y la ley 38 antes de la reforma del año 2005.....	4
4. La reforma a la ley 38 del año 2005.....	8
5. El Convenio de 1990 y la ley 38 reformada.....	10
6. Los servicios de salud del ISSSTESON.....	12
7. Situación del ISSSTESON.....	13
8. Otros programas y prestaciones por fuera del ISSSTESON.....	15
9. Problemática actual con el ISSSTESON.....	20
10. Proyecto de Convenio del ISSSTESON.....	23
11. Posición de la autoridad universitaria ante la firma de un nuevo convenio con el ISSSTESON.....	25
12. Propuesta de esquema de cotización de la autoridad universitaria.	27
13. Lineamientos para una posición del STAUS.....	29
Referencias.....	31

1. Introducción

El adeudo de la Universidad de Sonora con el ISSSTESON, el deterioro de los servicios de salud y la retención de los trámites de jubilación de empleados de la Universidad, ha colocado en primer plano la problemática con ese Instituto.

El presente documento fue elaborado por la Comisión Especial del STAUS para el tema del ISSSTESON. Contiene datos, cifras, elementos para el análisis y valoraciones que se busca socializar al interior del STAUS; el objetivo es iniciar una amplia discusión sobre la situación en la que nos encontramos con respecto al ISSSTESON para definir la actuación del Sindicato ante esta problemática compleja.

2. Antecedentes

El ISSSTESON se crea el 31 de diciembre de 1962 con la expedición y publicación de la Ley 38. Dicha ley incorporó al ISSSTESON a los trabajadores del gobierno del estado, incluyendo al magisterio de la sección 54 del SNTE.

La Ley 38 también abrió la opción de afiliarse al ISSSTESON a los trabajadores de los ayuntamientos y de organismos o instituciones públicas estatales, por la vía de la firma de convenios específicos entre el ISSSTESON y dichos organismos.

Por su parte, la Universidad de Sonora firmó por primera vez un convenio con el ISSSTESON en 1977, incorporando con ello a los trabajadores académicos, administrativos y de confianza de la Universidad al régimen del ISSSTESON.

El 29 de junio de 1989 el Congreso del Estado aprobó una reforma a la Ley 38 del ISSSTESONⁱ, la cual fue publicada el 4 de julio de ese año. Como consecuencia de dicha reforma, el 31 de marzo de 1990 la Universidad de Sonora firmó un nuevo convenioⁱⁱ con el ISSSTESON, el cual se encuentra todavía vigente.

Adicionalmente el 31 de agosto de 1990 la Universidad de Sonora y el ISSSTESON firmaron un adendum al convenioⁱⁱⁱ, el cual puntualizaba las obligaciones contraídas en el convenio firmado el 31 de marzo de ese año.

Posteriormente, el 28 de junio del 2005 el Congreso del Estado aprobó otra reforma a la Ley 38^{iv} la cual incrementó los porcentajes de cuotas y aportaciones al ISSSTESON, así como la cantidad de años a cotizar para tener derecho a la jubilación, entre otros aspectos. La reforma entró en vigor el 29 de junio de 2005.

A partir de esta última reforma el ISSSTESON procedió a negociar y firmar nuevos convenios con los diversos organismos afiliados a ese Instituto, con excepción de la Universidad de Sonora. En esos convenios quedaron establecidas las modificaciones de la reforma en mención.

3. El Convenio vigente y la Ley 38 antes de la reforma del año 2005

El convenio vigente firmado por la Universidad y el ISSSTESON establece las prestaciones que el Instituto debe otorgar a los trabajadores de la Universidad, las cuales son:

1. Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad
2. Seguros de accidente de trabajo y enfermedades profesionales
3. Servicio de reeducación y readaptación de invalidez
4. Actividades que eleven el nivel cultural del servidor público y su familia
5. Préstamos a corto plazo
6. Préstamos prendarios para la adquisición de bienes de consumo duradero
7. Jubilaciones
8. Pensión por vejez
9. Pensión por invalidez
10. Pensión por muerte
11. Indemnización global
12. Pago póstumo
13. Fondo de retiro
14. Pensión mínima

El convenio también establece la obligación de la Universidad de pagarle al ISSSTESON el 26.0 % del sueldo básico integrado de cada trabajador, correspondiendo un 20.0 % a la Universidad y un 6.0 % al trabajador.

El 20.0 % del sueldo básico integrado que paga la Universidad en su calidad de patrón se desglosa de la siguiente manera: 10.0 % para servicios médicos, 4.0 % para pensiones y jubilaciones, 0.5 % para préstamos a corto plazo, 0.5 % para préstamos prendarios, 0.4 % para indemnización global, 0.1 % para ayuda de funeral, 2.0 % para pensión mínima y 2.5 % para gastos de administración.

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

Por su parte el 6.0 % que paga el trabajador se desglosa de la siguiente manera: 1.0 % para servicios médicos, 4.0 % para pensiones y jubilaciones, 0.5 % para préstamos a corto plazo y 0.5 % para préstamos prendarios.

Adicionalmente se establece la aportación del 0.3 % del salario mínimo general mensual vigente en la capital del Estado de Sonora, distribuido por igual entre trabajador y Universidad de Sonora, 0.15 % cada uno. Lo anterior de acuerdo al artículo 91-B de la Ley 38 que especifica que estos recursos se integrarán al fondo colectivo de retiro.

En la Tabla 1 se presenta un comparativo entre los porcentajes de aportación por cada uno de los concepto establecidos en el convenio vigente y en la Ley 38 antes de la reforma del año 2005, esto sin considerar el 0.3 % del salario mínimo mensual para el fondo colectivo de retiro.

Prestación	Convenio vigente Unison-Isssteson		Ley 38 anterior a la reforma del año 2005	
	Trabajador	Unison	Trabajador	Patrón
Servicios Médicos	1.0 %	10.0 %	5.0 %	6.0 %
Pensiones y Jubilaciones	4.0 %	4.0 %	4.0 %	4.0 %
Préstamos a Corto Plazo	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Préstamos Prendarios	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Indemnización Global	0.0 %	0.4 %	0.0 %	0.4 %
Ayuda de Funeral	0.0 %	0.1 %	0.0 %	0.1 %
Pensión mínima*	0.0 %	2.0 %	0.0 %	0.0 %
Gastos de Administración	0.0 %	2.5 %	0.0 %	2.5 %
Total	6.0 %	20.0 %	10.0 %	14.0 %
Total del organismo	26.0 %		24.0 %	

Tabla 1. Porcentajes de pago al ISSSTESON de acuerdo al convenio UNISON-ISSSTESON y a la Ley 38 anterior a la reforma del año 2005

Una de las diferencias que se observan en la Tabla 1 es el concepto de pensión mínima que no estaba contemplada en la Ley 38 anterior a la reforma de 2005, pero sí en el convenio UNISON-ISSSTESON, con una aportación de 2.0 % por

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

parte de la Universidad y que tiene por objeto el “elevar a pensión mínima todos aquellos montos de pensiones directas y derivadas, cuya cantidad haya quedado por debajo de un salario mínimo” (Ver referencia ii al final).

Otra diferencia es que la Universidad aporta como patrón un 4.0 % más para servicios médicos, respecto a lo que establecía la Ley 38. Por su parte el trabajador aporta un 4.0 % menos para ese mismo concepto. Aún con esas diferencias el porcentaje global para servicios médicos se mantiene en 11.0 %.

Es importante notar que el sueldo básico integrado (sueldo respecto del cual se cotiza y se calcula la pensión) no se encuentra definido en el convenio. Sin embargo, en la revisión contractual del año 2011, se pactó en la cláusula décima séptima del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2011^v la inclusión de la prima de material didáctico en el salario básico de cotización al ISSSTESON, quedando establecido que éste incluye los siguientes conceptos del salario integrado: salario tabular, nivelación salarial, rezonificación, zona cara y prima de material didáctico.

De lo anterior se desprende que quedan fuera del sueldo básico integrado los conceptos de reconocimiento de carga, ayuda para transportación, complemento por antigüedad y despensa. Precisamente por no incluir el sueldo básico integrado dichos conceptos es por lo que la pensión jubilatoria que otorga el ISSSTESON representa entre el 59 % y 63 % del salario integrado de los académicos (Ver Tabla 2).

Recapitulando sobre esto último y para evitar confusiones, el salario integrado es el salario que percibe el trabajador académico según lo establece la cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo y comprende los conceptos de salario tabular, sobrecarga, nivelación salarial, reconocimiento por carga académica, complementos, rezonificación, zona cara, prima para material didáctico, ayuda para distancia, complemento por antigüedad y despensa. Mientras que el salario básico integrado es la base que se utiliza para cotizar al ISSSTESON y respecto de la cual se determina la pensión a recibir, ahora bien este último comprende algunos de los conceptos que conforman el salario integrado.

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

CATEGORÍA Y NIVEL	SALARIO INTEGRADO (30 años de antigüedad)	PENSIÓN JUBILATORIA DEL ISSSTESON	
		CANTIDAD	PORCENTAJE DEL SALARIO INTEGRADO
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO			
ASISTENTE	\$ 22,771.13	\$ 13,471.57	59.2%
ASOCIADO A	\$ 25,672.40	\$ 15,405.75	60.0%
ASOCIADO B	\$ 28,471.86	\$ 17,272.06	60.7%
ASOCIADO C	\$ 31,597.74	\$ 19,355.97	61.3%
ASOCIADO D	\$ 35,094.45	\$ 21,687.12	61.8%
TITULAR A	\$ 38,995.94	\$ 24,288.11	62.3%
TITULAR B	\$ 43,357.04	\$ 27,195.51	62.7%
TITULAR C	\$ 48,222.18	\$ 30,438.93	63.1%
TÉCNICO ACADÉMICO			
BASICO	\$ 21,900.27	\$ 12,890.99	58.9%
GENERAL A	\$ 24,219.80	\$ 14,437.35	59.6%
GENERAL B	\$ 26,820.89	\$ 16,171.41	60.3%
GENERAL C	\$ 29,730.09	\$ 18,110.88	60.9%
ESPECIALIZADO A	\$ 32,991.09	\$ 20,284.87	61.5%
ESPECIALIZADO B	\$ 36,642.63	\$ 22,719.23	62.0%
PROFESOR DE ASIGNATURA			
NIVEL A	\$ 17,912.53	\$ 9,500.00	53.0%
NIVEL B	\$ 21,544.83	\$ 11,921.53	55.3%
NIVEL C	\$ 26,080.43	\$ 14,945.26	57.3%
NIVEL D	\$ 31,736.47	\$ 18,715.96	59.0%

Tabla 2. Porcentajes del salario integrado que representan la jubilación del ISSSTESON

4. La reforma a la Ley 38 del año 2005

El 29 de junio del año 2005 entró en vigor la reforma a la Ley 38 aprobada por el Congreso del Estado. Los principales cambios en la ley fueron los siguientes:

1. Para las “generaciones futuras”, entendiéndose por aquellos trabajadores que ingresaron a laborar después de la reforma (29 de junio de 2005), el requisito de tiempo de cotización para jubilarse se incrementó, pasando de 28 años a 33 años para trabajadoras y de 30 a 35 años para trabajadores.
2. En el caso de las “generaciones actuales”, entendiéndose por aquellos trabajadores que se encontraban laborando antes de la reforma, el requisito de tiempo de cotización para jubilarse se incrementó según la tabla 3.

Trabajadoras		Trabajadores	
Años laborados al 29 de junio de 2005	Años de cotización necesarios para jubilarse	Años laborados al 29 de Junio de 2005	Años de cotización necesarios para jubilarse
14 o más años	28 años	15 o más años	30 años
De 11 a 13 años	28.5 años	De 12 a 14 años	30.5 años
De 8 a 10 años	29 años	De 9 a 11 años	31 años
De 5 a 7 años	29.5 años	De 6 a 8 años	31.5 años
4 años o menos	30 años	5 años o menos	32 años

Tabla 3. Incremento de los años de cotización para jubilarse según la reforma de 2005 a la Ley 38

3. Se incrementó el porcentaje de cotización de los trabajadores, pasando del 10.0 % al 17.5 % del sueldo básico integrado. Lo que representa un incremento de 7.5 %, distribuido de la siguiente manera: servicios médicos 0.5 %, pensiones y jubilaciones 6.0 % e infraestructura y equipamiento 1.0 %. Ver tabla 4.

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

4. Para las “generaciones actuales” el aumento de 6.0 % de cotización para pensiones y jubilaciones fue de manera gradual, 1.0 % de incremento anual desde el 2005 hasta el 2010.
5. Se incrementó el porcentaje de aportación del patrón, pasando del 14.0 % al 29.5 % del sueldo básico integrado. Lo que representa un incremento de 15.5 %, distribuido de la siguiente manera: servicios médicos 1.5 %, pensiones y jubilaciones 13.0 % e infraestructura y equipamiento 1.0 %. Ver tabla 4.
6. Para las “generaciones futuras” la jubilación se topó a veinte salarios mínimos mensuales.
7. Para las “generaciones futuras” el sueldo regulador (con el que se calcula el monto mensual que se recibirá al jubilarse) quedó definido como el promedio ponderado de los sueldos cotizados de los últimos 10 años.
8. Para las “generaciones actuales” el sueldo regulador (para el cálculo del monto mensual que se recibirá al jubilarse), que antes de la reforma era el último sueldo cotizado, quedó definido como el promedio ponderado de los sueldos cotizados de los últimos tres años.
9. Se estableció la creación de un fideicomiso para la administración del fondo de pensiones y jubilaciones en un plazo que no debía exceder los 90 días posteriores a la publicación de la reforma.

Prestación	Ley 38 anterior a la reforma de 2005		Ley 38 vigente	
	Trabajador	Patrón	Trabajador	Patrón
Servicios Médicos	5.0 %	6.0 %	5.5 %	7.5 %
Pensiones y Jubilaciones	4.0 %	4.0 %	10.0 %	17.0 %
Préstamos a Corto Plazo	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Préstamos Prendarios	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Indemnización Global	0.0 %	0.4 %	0.0 %	0.4 %
Ayuda de Funeral	0.0 %	0.1 %	0.0 %	0.1 %
Gastos de Administración	0.0 %	2.5 %	0.0 %	2.5 %
Infraestructura y equipamiento	0.0 %	0.0 %	1.0 %	1.0 %
Total	10.0 %	14.0 %	17.5 %	29.5 %
Total del organismo	24.0 %		47.0 %	

Tabla 4. Porcentajes de cuotas y aportaciones de la Ley 38 anterior a la reforma del año 2005 y de la Ley 38 vigente.

5. El Convenio de 1990 y la Ley 38 reformada

Con posterioridad a la reforma a la Ley 38 del año 2005, el ISSSTESON en conjunto con los diversos ayuntamientos del estado y los organismos afiliados se abocaron a firmar nuevos convenios que contemplaban las modificaciones a la ley. La única excepción fue la Universidad de Sonora.

En el año de 2006 el ISSSTESON hizo llegar a la Universidad de Sonora su propuesta de nuevo convenio, el cual contemplaba incrementos en los porcentajes de cotización de la Universidad y de los trabajadores.

Un aspecto importante a destacar es que la propuesta de convenio definía el salario básico de cotización igual al salario integrado del trabajador. Este aspecto si bien implicaba un incremento de las cuotas y aportaciones al ISSSTESON, también tenía el efecto de resolver el problema de lograr una jubilación con el 100 % del salario integrado.

Las negociaciones para la firma de un nuevo convenio, entre la Universidad, el ISSSTESON y el gobierno del estado, en los años 2006 y 2007, no prosperaron debido a la falta de apoyo financiero a la Universidad por parte del gobierno.

En abril 2007, en el marco de la revisión contractual, el STAUS estalló una huelga que duró siete días. Una de las demandas de esa revisión fue la participación del STAUS en la definición de los términos de un nuevo convenio con el ISSSTESON. Como parte de los acuerdos de levantamiento de huelga, el STAUS y la UNISON acordaron una modificación a la cláusula 141 del Contrato Colectivo de Trabajo^{vi} que se mantiene en el último párrafo y que a continuación se reproduce:

“Cuando se proponga un cambio en el Convenio que tiene la Universidad de Sonora con el ISSSTESON, referente a la Prestación de Servicios Sociales para

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

sus Trabajadores, la Institución acordará con el STAUS los términos en los que se firmará el nuevo Convenio.”

Con posterioridad a ese año, el STAUS ha insistido en la exigencia de la jubilación con el 100 % del salario integrado y en el marco de esa exigencia ha puesto en la mesa de discusión el tema de la falta de adecuación del convenio con la reforma a la Ley 38, aspectos que no han prosperado por la falta de disposición de los rectores en turno aduciendo siempre la falta de recursos.

Se desconoce si el ISSSTESON hizo llegar a la autoridad universitaria otra propuesta de convenio con posterioridad al año 2006 y antes de la propuesta que entregó a las autoridades en abril del presente año.

El tema de la firma de un nuevo convenio se había mantenido latente durante una década, pero con la crisis financiera del ISSSTESON sus directivos han reanudado la presión a la Universidad para que firme un convenio que incorpore la reforma a la Ley 38.

6. Los servicios de salud del ISSSTESON

Es notorio el deterioro de los servicios de salud que ha sufrido el ISSSTESON debido a la crisis financiera. El desabasto de medicamentos es un problema recurrente, además de la eliminación del cuadro básico de medicamentos necesarios para el control de enfermedades crónicas.

Por otra parte, la disminución de especialistas bajo el régimen de subrogación, dificulta conseguir una cita a corto plazo, mientras que la atención hospitalaria se ha venido deteriorando por los problemas de personal y desabasto de material e insumos.

En el caso de las unidades regionales esta situación es más crítica, careciéndose incluso en algunas ciudades de servicios hospitalarios, atención de urgencia o de especialistas.

También se presentan problemas con el sistema de padres arancelados al cancelarse los contratos de subrogación con diferentes hospitales, remitiéndose a los padres a las clínicas del ISSSTESON para ser atendidos.

Un aspecto a destacar es la falta de cobertura del ISSSTESON respecto de enfermedades cardiovasculares y tratamientos de cáncer. Precisamente esta falta de cobertura ha provocado el incremento del uso de la póliza del seguro de gastos médicos mayores por parte de los académicos.

Por último, cabe señalar que el ISSSTESON se mantiene como uno de los organismos de salud que siguen discriminando a las trabajadoras, al no permitir que sus cónyuges se afilien al Instituto.

7. Situación del ISSSTESON

El ISSSTESON se encuentra en una severa crisis financiera, producto de malas administraciones y corrupción gubernamental. Algunos datos tomados del documento ISSSTESON Presupuesto 2017 y Requerimientos^{vii} nos indican que el problema es mayúsculo:

- a) El ISSSTESON cuenta con 150 organismos afiliados.
- b) Tiene 60 mil trabajadores afiliados que cotizan y 180 mil derechohabientes.
- c) La nómina del ISSSTESON es de 3500 empleados, con un costo anual de \$1,700 millones.
- d) El total de pensiones que se otorgan es de aproximadamente 13 mil con un costo anual de \$2,750 millones.
- e) En el 2017 se tendrán alrededor de 9 mil trabajadores afiliados al ISSSTESON que ya tendrán cumplidos los requisitos para pensionarse o jubilarse.
- f) Su presupuesto anual para el ejercicio de 2017 es de \$5,800 millones.
- g) El adeudo de ejercicios anteriores que el ISSSTESON tiene con proveedores y fondos ajenos (sindicatos, financieras y aseguradoras) es de \$1,550 millones.
- h) El adeudo que tiene el gobierno del estado y diversos organismos con el ISSSTESON por concepto de cuotas y aportaciones es de \$3,055 millones.
- i) El ISSSTESON solicitó la aprobación al Congreso del Estado de recursos extraordinarios por la cantidad de \$1,787.8 millones para el ejercicio de 2017

El monto anual por concepto de pago de nóminas de empleados y pensionados en 2017 es de \$3,450 millones, lo que representa el 59.5 % del presupuesto de

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

este año. En los próximos años esto se incrementará por la expectativa de crecimiento de la nómina de pensionados.

El incremento de la nómina de pensionados, los adeudos que tiene el Instituto con proveedores y organismos, las deudas que tienen con el Instituto el gobierno del Estado y otros organismos, así como la corrupción gubernamental mantendrán la presión sobre las finanzas del ISSSTESON. Lo único rescatable en este caso, aunque insuficiente, es que el gobierno está obligado por ley a cubrir el déficit en el presupuesto del ISSSTESON (artículo 116 de la Ley 38).

Ante este panorama se requiere un análisis de fondo de la situación del ISSSTESON con el apoyo de expertos y estudios actuariales, que permita orientar las decisiones para rescatar al ISSSTESON.

Una parte importante de la discusión es lograr una vigilancia efectiva del buen uso de los recursos y patrimonio del Instituto, aspecto que con el actual organigrama se ve difícil dada la preminencia del gobierno en la estructura del ISSSTESON y la ausencia de contrapesos, como por ejemplo la presencia en la Junta Directiva de organismos como la Universidad o sindicatos como el STAUS.

8. Otros programas y prestaciones por fuera del ISSSTESON

El hecho de que el ISSSTESON no proporcione a los académicos una jubilación igual al 100 % del salario integrado, ni servicios de salud de calidad y con cobertura amplia ha motivado que el STAUS haya pactado con la Universidad programas adicionales en los rubros de jubilación y servicios médicos. A continuación se expone un resumen de estos programas para efecto de incluirlos en la discusión del tema en cuestión.

a) Fondo Complementario de Pensiones

El Fondo Complementario de Pensiones y Jubilaciones empezó a funcionar en septiembre del año 2002. El objetivo de este programa es otorgar una pensión complementaria, que en el caso de la jubilación es del 15 % del salario base. Debido a que el salario base no contempla algunas percepciones que se incluyen en el salario integrado, el 15 % del salario base que se otorga como pensión complementaria representa alrededor del 9% del salario integrado.

Para tener derecho a una pensión complementaria se debe cumplir con los requisitos que establece el ISSSTESON para pensionarse. Además, en 1999 se acordó que los académicos cotizáramos el 2.5% del salario integrado, lo que actualmente representa una cantidad anual aproximada de \$18.3 millones. Por su parte la Universidad sólo aporta \$2.8 millones anuales, lo que representa alrededor del 0.4% del salario integrado de los académicos.

Al 31 de julio de 2017 el Fondo Complementario contaba con un monto de \$292.9 millones; recibía una aportación mensual, por concepto de descuento del 2.5% del salario integrado de los académicos, de \$1'507,609.46 y pagaba pensiones a 320 pensionados por la cantidad mensual total de \$863,850.04. A esa fecha, el pago mensual de pensiones equivalía al 57.3 % del ingreso mensual por cuotas.

b) Programa de Incentivo a la Jubilación

En la revisión salarial de 2014 el STAUS incluyó en el Pliego Petitorio la propuesta de crear el Programa de Incentivo a la Jubilación, pero fue hasta la revisión contractual de 2015 que STAUS y la Universidad pactaron su creación.

Se estableció que ese programa otorgara, mediante una convocatoria anual, un incentivo a la jubilación a 50 académicos durante diez años. El incentivo pactado consistió en un 15 % del salario base promedio, el cual es el promedio de los últimos cinco años de la suma de los siguientes conceptos: salario tabular, reconocimiento por carga académica al personal de asignatura, rezonificación y zona cara. En la revisión salarial del 2016 se logró aumentar el incentivo a 20 % del salario base promedio y en la revisión contractual de 2017 se amplió el número de beneficiarios al año a 64.

Hasta antes de la revisión contractual del presente año, el fondo de este programa recibía ingresos anuales por \$21.25 millones, distribuidos de la siguiente manera: una cantidad fija de \$10.28 millones que aporta la Universidad y el STAUS (cláusulas de monto fijo) y una cantidad que equivale aproximadamente a \$10.97 millones que se obtienen del descuento a cada académico del 0.75% de su salario integrado y una aportación de la Universidad consistente también en el 0.75% del salario integrado de cada académico.

Por otra parte, en la revisión contractual de 2017 la Universidad incrementó su aportación en 0.5% del salario integrado de cada académico, lo que lleva a que dicha aportación pasa del 0.75% al 1.25% del salario integrado de cada académico. Además, el STAUS aprobó destinar de la bolsa de cláusulas de monto fijo la cantidad de \$3'598,773.68 para fortalecer el fondo del programa.

Hasta la fecha se han emitido tres convocatorias de las cuales se han aprobado las solicitudes de 164 académicos, 36 en el 2015, 64 en el 2016 y 64 en el 2017.

c) Percepción total al jubilarse

Al jubilarse un académico recibe la pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON, la pensión complementaria, la despensa y el incentivo a la jubilación en caso de aprobarse su solicitud. La tabla 5 muestra el ingreso que se recibe al jubilarse conforme se acumulan los conceptos señalados, así como el porcentaje del salario integrado que representan.

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

CATEGORÍA Y NIVEL	Salario Integrado	Pensión jubilatoria del ISSSTESON		Pensiones de ISSSTESON + Complementaria + Despensa		Pensiones de ISSSTESON + Complementaria + Despensa + Incentivo a la Jub.	
		Cantidad	% del S.I.*	Cantidad	% del S.I.*	Cantidad	% del S.I.*
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO							
ASISTENTE	\$ 22,771.13	\$ 13,471.57	59.2%	\$ 17,941.70	78.8%	\$ 20,458.71	89.8%
ASOCIADO A	\$ 25,672.40	\$ 15,405.75	60.0%	\$ 20,149.59	78.5%	\$ 23,028.52	89.7%
ASOCIADO B	\$ 28,471.86	\$ 17,272.06	60.7%	\$ 22,279.99	78.3%	\$ 25,507.69	89.6%
ASOCIADO C	\$ 31,597.74	\$ 19,355.97	61.3%	\$ 24,658.80	78.0%	\$ 28,275.93	89.5%
ASOCIADO D	\$ 35,094.45	\$ 21,687.12	61.8%	\$ 27,319.83	77.8%	\$ 31,372.58	89.4%
TITULAR A	\$ 38,995.94	\$ 24,288.11	62.3%	\$ 30,288.88	77.7%	\$ 34,827.69	89.3%
TITULAR B	\$ 43,357.04	\$ 27,195.51	62.7%	\$ 33,607.71	77.5%	\$ 38,689.83	89.2%
TITULAR C	\$ 48,222.18	\$ 30,438.93	63.1%	\$ 37,310.11	77.4%	\$ 42,998.34	89.2%
TÉCNICO ACADÉMICO							
BASICO	\$ 21,900.27	\$ 12,890.99	58.9%	\$ 17,278.97	78.9%	\$ 19,687.56	89.9%
GENERAL A	\$ 24,219.80	\$ 14,437.35	59.6%	\$ 19,044.15	78.6%	\$ 21,741.67	89.8%
GENERAL B	\$ 26,820.89	\$ 16,171.41	60.3%	\$ 21,023.59	78.4%	\$ 24,045.10	89.7%
GENERAL C	\$ 29,730.09	\$ 18,110.88	60.9%	\$ 23,237.52	78.2%	\$ 26,621.41	89.5%
ESPECIALIZADO A	\$ 32,991.09	\$ 20,284.87	61.5%	\$ 25,719.16	78.0%	\$ 29,509.24	89.4%
ESPECIALIZADO B	\$ 36,642.63	\$ 22,719.23	62.0%	\$ 28,498.00	77.8%	\$ 32,742.93	89.4%
PROFESOR DE ASIGNATURA							
NIVEL A	\$ 17,912.53	\$ 9,500.00	53.0%	\$ 13,511.77	75.4%	\$ 15,425.05	86.1%
NIVEL B	\$ 21,544.83	\$ 11,921.53	55.3%	\$ 16,275.98	75.5%	\$ 18,641.69	86.5%
NIVEL C	\$ 26,080.43	\$ 14,945.26	57.3%	\$ 19,727.60	75.6%	\$ 22,658.26	86.9%
NIVEL D	\$ 31,736.47	\$ 18,715.96	59.0%	\$ 24,031.88	75.7%	\$ 27,667.06	87.2%

Tabla 5. Ingreso que se recibe al jubilarse conforme se acumulan los conceptos señalados, así como el porcentaje del salario integrado que representan

d) Seguro de Gastos Médicos Mayores

En la revisión salarial del año 2002 se pactó la contratación de un seguro de gastos médicos mayores. Posteriormente el seguro de gastos médicos mayores se

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

incorporó como prestación al Contrato Colectivo de Trabajo; actualmente se encuentra en la cláusula 148.

Para el pago de la póliza se destina entre aportación de la Universidad y del STAUS (cláusulas de monto fijo) la cantidad anual de \$14'462,324.86. La póliza vigente de titulares académicos tiene un costo de \$33'392,046.35, lo que deja un monto global de \$18'929,721.49 a cubrir por los 1523 académicos que están dados de alta en la póliza, a razón de 24 descuentos quincenales por la cantidad de \$517.88.

Por otra parte, la póliza de dependientes de académicos vigente tiene un costo anual de \$18'201,873.59, el cual es cubierto en su totalidad por los académicos. La póliza tiene 1799 familiares de académicos. En total los 1523 académicos que cuentan con esta prestación pagarán en este año de vigencia de las pólizas la cantidad total de \$37'131,595.08, lo que representa el 72 % del costo combinado de las pólizas.

Si bien el seguro de gastos médicos mayores ha venido a resolver parcialmente el problema del deterioro de los servicios de salud que otorga el ISSSTESON, así como la falta de cobertura de algunos tratamientos generalmente costosos, presenta como principales problemas el aumento anual del costo de las pólizas, además de que el 37 % de los académicos no cuentan con esta prestación.

e) Costo de estos programas

El Fondo Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el Incentivo a la Jubilación y el Seguro de Gastos Médicos Mayores han contribuido a mejorar la jubilación y los servicios de salud de los académicos, sin embargo, no han resuelto por completo los problemas que se presentan en estos dos importantes temas.

Ahora bien, el costo anual de esos programas es de \$93'933,628.14, de los cuales \$60'905,107.98 son pagados por los académicos, es decir el 64.8 %. En contrapartida al ISSSTESON se le pagan anualmente \$123'500,000.00, de los cuales los académicos pagan \$28'500,000.00, es decir el 23.1 %.

La tabla 6 muestra el monto y el porcentaje de aportación de los trabajadores académicos y de la Universidad para el ISSSTESON, Fondo Complementario de Pensiones y Jubilaciones, Fondo para Incentivo a la Jubilación y Seguro de

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

Gastos Médicos Mayores. En la tabla es posible observar que los académicos soportamos el mayor peso de la carga económica del Fondo Complementario de Pensiones y Jubilaciones y del Seguro de Gastos Médicos Mayores y esto sin considerar que en realidad la aportación de la Universidad incluye una parte que es aportada por el STAUS de las cláusulas de monto fijo.

PROGRAMA	ACADÉMICOS		UNISON		TOTAL
	MONTO	%	MONTO	%	
ISSSTESON	\$28'500,000.00	23.1	\$95'000,000.00	76.9	\$123'500,000.00
FONDO COMP.	\$18'287,317.68	86.7	\$2'800,000.00	13.3	\$21'087,317.68
INCENTIVO JU	\$5'486,195.30	25.8	\$15'766,195.30	74.9	\$21'252,390.60
SGMM	\$37'131,595.08	72.0	\$14'462,324.86	28.0	\$51'593,919.94
TOTAL	\$89'405,107.98	41.1	\$128'028,520.16	58.9	\$217'433,628.14

Tabla 6. Monto y porcentaje aportado por los académicos y la UNISON para ISSSTESON, Fondo Complementario, Incentivo a la Jubilación y Seguro de Gastos Médicos Mayores

9. Problemática actual con el ISSSTESON

La problemática actual de suspensión de los trámites de pensión y jubilación de empleados de la Universidad de Sonora se originó en noviembre de 2016, con el acuerdo de la Junta Directiva del ISSSTESON de suspender dichos trámites a los organismos que presentaran un adeudo al Instituto.

Por su parte, el entonces rector de la Universidad, Dr. Heriberto Grijalva, negó la existencia de adeudo alguno con el ISSSTESON. Esto último fue desmentido por el director del Instituto, Lic. Enrique Claussen, en una conferencia de prensa que otorgó el 30 de noviembre de 2016 y en la que informó que la Universidad le debía al ISSSTESON 133 millones de pesos.

Ante la negativa del rector de aclarar el adeudo con el ISSSTESON y la suspensión de prestaciones, incluyendo los trámites de pensiones y jubilaciones, el STAUS retomó este tema de manera prioritaria en la revisión contractual de este año, insistiendo en las reuniones de las comisiones negociadoras que la parte institucional brindara toda la información y resolviera la situación con el ISSSTESON, lo que la autoridad universitaria se negó a hacer de manera reiterada.

Dentro de las acciones realizadas por el STAUS, el 14 de marzo de 2017 se llevó a cabo un mitin de protesta afuera de las oficinas del ISSSTESON para exigir solución a los trámites de jubilación de decenas de académicos. Durante ese mitin, el director del ISSSTESON se comprometió a reanudar los trámites de jubilación de los trabajadores de la Universidad de manera inmediata, si el rector pagaba el viernes 17 de marzo una parte del adeudo consistente en 36.9 millones de pesos.

El pago de la cantidad reclamada se efectuó por la Universidad en la fecha fijada. Respecto del resto del adeudo, la Universidad y el ISSSTESON firmaron una

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

minuta^{viii} de la reunión realizada el 10 de marzo del presente año entre el ISSSTESON y la Universidad, en la que se establecieron los siguientes acuerdos:

- a) Compromiso de pago de la Universidad del adeudo por 36.9 millones de pesos, a más tardar el 17 de marzo del presente año.
- b) Compromiso del director del ISSSTESON de solicitarle a la Junta Directiva la condonación del adeudo de 36.85 millones de pesos por aportación adicional de la Universidad para el concepto de enfermedades preexistentes.
- c) Realizar gestiones conjuntas, Universidad e ISSSTESON, ante la Secretaría de Hacienda del gobierno del estado para que le entregue al ISSSTESON la cantidad de 59.18 millones de pesos correspondientes a cuotas y aportaciones de la Universidad que no fueron enterados al ISSSTESON.
- d) Compromiso de la Universidad de aclarar con la Secretaría de Hacienda si le fueron retenidos recursos correspondientes a cuotas y aportaciones por la cantidad de 8.99 millones de pesos, que el ISSSTESON le reclama a la Universidad como adeudo del ejercicio 2006. En caso de que la Secretaría de Hacienda no haya retenido ese monto de su subsidio entonces la Universidad se compromete a pagarlo.

Sin embargo, ni el pago de la cantidad definida en el inciso a), ni el conjunto de acuerdos de la mencionada minuta resolvieron el problema de la retención de los trámites de jubilación de los empleados de la Universidad. Durante los meses de mayo, junio, julio y agosto la Junta Directiva aprobó solo quince solicitudes de jubilación o pensión de empleados de la Universidad, manteniéndose un rezago de más de cien solicitudes.

El 29 de agosto del presente año se realizó una reunión de sindicatos afiliados al ISSSTESON con el Secretario de Gobierno, en dicha reunión el STAUUS logró que se acordara una reunión con funcionarios del ISSSTESON para determinar el número exacto de expedientes completos de solicitudes de jubilación o pensión de académicos para su posterior aprobación.

El 31 de agosto se llevó a cabo la reunión con funcionarios del ISSSTESON y se determinó que el Instituto contaba con 69 expedientes completos de académicos y 10 más con posibilidades de completarse en breve tiempo. En dicha reunión el director del ISSSTESON se comprometió a convocar el lunes 4 de septiembre a

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

sesión extraordinaria de la Junta Directiva para dictaminar todas las solicitudes con expediente completo.

De nuevo el compromiso del director del ISSSTESON fue incumplido. Sin embargo, ante la insistencia del STAUS y el trabajo jurídico realizado por el asesor externo del Sindicato con los juicios de amparo, se logró que el 20 de septiembre la Junta Directiva del ISSSTESON aprobara la solicitud de 115 empleados de la Universidad, entre los que se encuentran 70 académicos. Respecto de estas solicitudes aprobadas todavía falta que se concluyan los trámites con la firma de la gobernadora y la emisión de los dictámenes correspondientes, lo que puede llevar otro par de meses.

Mientras tanto el ISSSTESON sigue reclamando el adeudo de 59 millones de pesos que no se ha logrado aclarar con la Secretaría de Hacienda del gobierno del estado. También sigue presionando a la Universidad para que firme un nuevo convenio, para lo cual ha fijado el plazo del 15 de noviembre para se defina la fecha de dicha firma.

10. Proyecto de Convenio del ISSSTESON

En abril del presente año, el ISSSTESON hizo llegar a la Universidad de Sonora su proyecto de nuevo convenio^{ix}. A su vez, la autoridad universitaria hizo llegar de manera oficial al STAUS dicho proyecto en septiembre del presente año.

Del análisis de dicho proyecto^x se desprenden los siguientes comentarios:

- a) La Ley 38 establece un porcentaje total a cubrir para servicio médico de 13 %, en el proyecto este porcentaje se fija en 20 %, es decir 7 % más que lo que dice la ley.
- b) La Ley 38 incrementó el porcentaje a cubrir por el trabajador para servicio médico en 0.5 %, mientras que en el proyecto ese porcentaje se incrementa en 4.5 %; este incremento es inadmisibile.
- c) La Ley 38 no contempla una aportación para riesgo de trabajo por lo que no hay sustento legal para que en el proyecto se incluya una aportación del 2.5 % para ese rubro.
- d) En el proyecto se define el “SUELDO BÁSICO INTEGRADO, como la suma TOTAL de todas las percepciones que reciban los empleados en forma permanente y continua, que se origine como remuneración por el trabajo desempeñado como empleados..., independientemente de la denominación que reciba para efectos contables internos”. Esta definición es demasiado amplia y no es la más conveniente, pues incluye conceptos como la despensa, la cual es otorgada en forma íntegra por la Universidad al jubilarse.
- e) En el proyecto no se establece un procedimiento para subsanar las omisiones de aportaciones por parte de la Universidad, ni se protege el derecho del trabajador a recibir las prestaciones con base al sueldo básico integrado.
- f) El proyecto contempla la aplicación del artículo 6° transitorio de la Ley 38, el cual aumenta el tiempo de cotización para tener derecho a jubilarse

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

- a los trabajadores que no tenían 15 años de antigüedad laboral al 29 de junio de 2005.
- g) Contempla que la pensión jubilatoria se calcule con el salario ponderado de los últimos tres años y no con el último salario como actualmente se hace.
 - h) Establece que la Secretaría de Hacienda le retenga subsidio a la Universidad para que este luego lo entere al ISSSTESON como aportaciones de la Universidad. La experiencia reciente es suficiente para negarse a este procedimiento.
 - i) Establece que las correcciones a las cotizaciones no surtirán efectos retroactivos en las prestaciones de los trabajadores afectados por esta situación.
 - j) Se niega el derecho a pensionarse a los trabajadores eventuales.
 - k) Contempla la suspensión de servicios y la baja de los trabajadores afiliados en caso de que la Universidad no realice el pago de cuotas y aportaciones. Este aspecto también es totalmente inadmisibles porque pone en riesgo un derecho humano básico que es la salud.

De las observaciones se puede concluir que el proyecto de nuevo convenio presentado por el ISSSTESON es inadmisibles ya que contempla aspectos que lesionan seriamente los derechos de los trabajadores, además de ser desventajoso para la Universidad, por lo que debe de rechazarse categóricamente.

11. Posición de la autoridad universitaria ante la firma de un nuevo convenio con el ISSSTESON

Durante el proceso de revisión contractual de 2017, la comisión negociadora del STAUS solicitó por escrito a la comisión negociadora institucional la posición de la autoridad universitaria respecto a la situación jurídica del convenio vigente y la alternativa de firmar un nuevo convenio con el ISSSTESON. La autoridad respondió mediante oficio^{xi} de fecha 27 de febrero del presente año, del análisis de dicho escrito se desprende lo siguiente:

- a) La autoridad afirma, con base en un oficio del ISSSTESON, de fecha 5 de marzo de 2015, que incorporarse a la ley reformada se tendría que aportar al Instituto por parte de la Universidad y sus trabajadores la cantidad de \$963'569,525.69 por concepto de diferencias de cuotas y aportaciones, que corresponden al período del año 2006 a diciembre de 2012, más lo que se acumule de esa fecha a la actualidad.
- b) El convenio firmado entre la Universidad y el ISSSTESON sigue vigente legalmente.
- c) La Universidad firmará un nuevo convenio cuando se tenga asegurado el monto requerido para tal fin como aportaciones adicionales en los subsidios ordinarios regularizables de los gobiernos estatal y federal.

Es evidente que la autoridad universitaria no había tenido interés en resolver el problema de la falta de firma de un nuevo convenio con el ISSSTESON. Para resolverlo se requiere que el rector gestione y obtenga recursos del orden de cientos de millones de pesos adicionales en el presupuesto de la Universidad, los que pasarían a las arcas del ISSSTESON. Eso limitaría los márgenes de gestión de recursos para otros fines. Adicionalmente, la ventaja de contar con un alto salario tabular y cotizar sobre esa base, le garantiza a la alta burocracia

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

universitaria una jubilación bastante superior en monto a la que se tiene como académico, razón de más para no preocuparse por este tema.

Sin embargo, a partir de que concluyó la revisión contractual, el ISSSTESON ha incrementado la presión para que la Universidad firme un nuevo convenio y esto lo ha hecho principalmente reteniendo los trámites de pensión y jubilación de cientos de trabajadores de la Universidad.

Ante ello las autoridades universitarias han modificado su posición y han elaborado una propuesta de esquema gradual para incorporar a los trabajadores universitarios a la reforma a la Ley 38.

La propuesta en mención requiere, entre otras cosas, de la gestión por parte del rector de recursos adicionales en el presupuesto de la Universidad para hacer frente a los incrementos de las aportaciones de la institución al ISSSTESON, recursos que de no conseguirse pondrán en duda su viabilidad, lo que llevaría a un escenario similar al del 2006-2007 cuando la discusión de la firma de un nuevo convenio se congeló ante la negativa del gobierno de ampliar el presupuesto de la Universidad.

Se tiene conocimiento que el actual rector se encuentra gestionando la aprobación de recursos adicionales en el subsidio federal y estatal de la Universidad de Sonora para este fin, habrá que solicitar que el rector informe de manera oportuna el resultado de dichas gestiones.

12. Propuesta de esquema de cotización de la autoridad universitaria

En respuesta al proyecto de convenio presentado por el ISSSTESON, las autoridades universitarias elaboraron una propuesta^{xiii} de esquema de incremento gradual de cotización al ISSSTESON, para adecuar, en un plazo de 6 años, los porcentajes de cotización a los que establece la Ley 38 reformada.

El 26 de septiembre las autoridades universitarias hicieron llegar al STAUS dicha propuesta, la cual consiste en incluir la prima de antigüedad al salario de cotización al ISSSTESON de manera gradual, según la siguiente tabla:

AÑO	PORCENTAJE DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD
2018	Se inicia incluyendo el 10 % de la prima de antigüedad
2019	Se incluye un 18 % adicional, para un total de 28 % de la prima de antigüedad
2020	Se incluye un 18 % adicional, para un total de 46 % de la prima de antigüedad
2021	Se incluye un 18 % adicional, para un total de 64 % de la prima de antigüedad
2022	Se incluye un 18 % adicional, para un total de 82 % de la prima de antigüedad
2023	Se incluye un 18 % adicional, para un total de 100 % de la prima de antigüedad

Tabla 7. Propuesta de la autoridad universitaria de incluir gradualmente la prima de antigüedad al salario de cotización al ISSSTESON

También incluye el aumento gradual de los porcentajes de cotización al ISSSTESON de los trabajadores y de la Universidad, para adecuarlos a la Ley 38 reformada, según las siguientes tablas:

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

EMPLEADO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Servicio Médico	1.0 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %
Fondo de Pensiones	4.0 %	5.0 %	6.0 %	7.0 %	8.0 %	9.0 %	10.0 %
Préstamos Prendarios	0.5 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Préstamos Corto Plazo	0.5 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Infraestructura y Equipamiento	0.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %
Total	6.0 %	7.5 %	8.5 %	9.5 %	10.5 %	11.5 %	12.5 %
Incremento Anual	0.0 %	1.5 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %

Tabla 8. Propuesta de la autoridad universitaria de incremento gradual del porcentaje de cotización de los trabajadores al ISSSTESON

UNISON	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Servicio Médico	10.0 %	11.5 %	11.5 %	11.5 %	11.5 %	11.5 %	11.5 %
Fondo de Pensiones	4.0 %	7.0 %	9.0 %	11.0 %	13.0 %	15.0 %	17.0 %
Préstamos Prendarios	0.5 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Préstamos Corto Plazo	0.5 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Indemnización Global	0.4 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %
Ayuda para Funeral	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %
Gastos de Administración	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %
Infraestructura y Equipamiento	0.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %
Pensión Mínima	2.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Total	20.0 %	22.5 %	24.5 %	26.5 %	28.5 %	30.5 %	32.5 %
Incremento Anual	0.0 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %

Tabla 9. Propuesta de la autoridad universitaria de incremento gradual del porcentaje de cotización de la UNISON al ISSSTESON

Es importante realizar un análisis del impacto de esta propuesta al salario neto de cada uno de los trabajadores académicos, antes de tomar una decisión respecto de la misma.

Cabe señalar que la propuesta que hizo llegar la autoridad universitaria al STAUS no incluye aspectos relevantes como el análisis del clausulado del proyecto de contrato presentado por el ISSSTESON, entre otros aspectos. En ese sentido la propuesta es parcial e incompleta.

13. Lineamientos para una posición del STAUS

Ante la problemática con el ISSSTESON consideramos que la posición del STAUS debe de elaborarse con base en los siguientes lineamientos:

- a) Exigir que se respete en todo momento lo establecido en la cláusula 141 del CCT. Esto implica el rechazo categórico de todo intento unilateral de las autoridades universitarias o del ISSSTESON por modificar el convenio de prestación de servicios.
- b) Organizar como STAUS una amplia consulta sobre esta problemática, la cual debe proponerse involucrar a la totalidad de la base sindical y cuyo objetivo es la elaboración de una posición consensuada del Sindicato para resolver la problemática con el ISSSTESON.
- c) Demandar que el plazo para realizar la consulta sea lo suficientemente amplio para que se logre la participación activa de la gran mayoría de la base sindical, estableciendo como inadmisibles cualquier ultimátum que provenga del ISSSTESON o de la Universidad que pretenda fijar de manera unilateral una fecha para dicha firma.
- d) Insistir en que se transparente la administración del patrimonio del Instituto y acordar mecanismos efectivos de vigilancia para que lo anterior se cumpla. En ese sentido es válido plantear que las reuniones de la Junta Directiva sean públicas y que asista un representante del STAUS, al menos como observador.
- e) Exigir que se realicen todas las medidas necesarias para recuperar los recursos que fueron sustraídos o no entregados al ISSSTESON durante la administración estatal anterior, incluyendo acciones legales contra quienes resulten responsables.
- f) Demandar el mejoramiento de los servicios de salud que otorga el ISSSTESON, incluyendo la ampliación de la cobertura médica, la

Análisis de la Problemática con el ISSSTESON

instalación de módulos en las unidades regionales norte y sur, la ampliación de los servicios que otorga el módulo de la unidad centro y la afiliación de los cónyuges de las trabajadoras.

- g) Establecer con la Universidad un procedimiento efectivo y expedito para resolver los casos de deficiencias o negación de servicios de salud por el ISSSTESON.
- h) Lograr que el ISSSTESON informe de manera regular el tiempo de cotización que reconoce a cada uno de los académicos y establecer un procedimiento para resolver los casos en los que se presente una discrepancia entre la antigüedad laboral y el tiempo de cotización reconocido.
- i) Lograr una jubilación con el 100 % del salario integrado-
- j) En caso de que la base sindical decida que se avance en la adecuación del convenio a la Ley 38, se requerirían medidas alternativas para disminuir los efectos negativos que eso implicaría.
- k) Disminuir el plazo para la realización del trámite de jubilación y valorar la opción de pactar la figura de licencia prejubilatoria.

Referencias

-
- ⁱ Ley 38 del ISSSTESON reformada el 29 de junio de 1989
- ⁱⁱ Convenio vigente entre la Universidad de Sonora y el ISSSTESON firmado en marzo de 1990
- ⁱⁱⁱ Adendum al Convenio firmado entre la Universidad de Sonora y el ISSSTESON
- ^{iv} Ley 38 del ISSSTESON reformada el 28 de junio de 2005
- ^v Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2011
- ^{vi} Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON 2015-2017
- ^{vii} ISSSTESON Presupuesto 2017 y Requerimientos
- ^{viii} Minuta de acuerdos sobre el adeudo de la Universidad con el ISSSTESON
- ^{ix} Proyecto de nuevo convenio presentado por el ISSSTESON
- ^x Análisis del proyecto de convenio UNISON-ISSSTESON
- ^{xi} Oficio No. SGA/213/2017 del 27 de febrero de 2017
- ^{xii} Propuesta de la Universidad de esquema gradual de aumento de la cotización al ISSSTESON