

SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA  
UNIVERSIDAD DE SONORA

# REVISIÓN SALARIAL 2018 INFORME FINAL

---

Comisión Negociadora del STAUS

Secretaría de Trabajo y Conflictos

20 de Abril de 2018





## 1. Contexto

La revisión salarial del STAUS se llevó a cabo, como ha ocurrido en las últimas dos décadas, en el contexto de una política de contención salarial, con la imposición de topes. En esta ocasión, la revisión tuvo la particularidad de desarrollarse en medio de un proceso electoral, lo que presentaba una oportunidad por la necesidad del gobierno de evitar conflictos sociales, pero por otra parte, con la desventaja por la presión que se provoca en las finanzas públicas.

A nivel estatal, la crisis del ISSSTESON y el rezago de la aportación estatal respecto de la federal al presupuesto de la Universidad establecieron un escenario desfavorable.

Al interior de la Universidad, la carga de las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, provocadas por la anterior administración universitaria y continuadas por la actual, presentaron un fuerte reto para el STAUS, sobre todo por la visión de la administración de separar artificialmente lo académico de lo laboral.

A nivel nacional y estatal la dispersión y falta de articulación de las luchas sindicales y sociales es la norma, esto a pesar de los loables intentos de coordinación. Cada sindicato universitario enfrentó a la autoridad universitaria y al gobierno, de manera casi aislada, lo que llevó a que solo ocho sindicatos de académicos de universidades públicas lograron romper el tope salarial, la mayoría (siete) con márgenes menores al 1% adicional.

## 2. Balance general

A pesar del difícil contexto, el proceso de revisión salarial presenta un saldo positivo para el STAUS, en lo que respecta al avance que se tuvo en demandas que se venían planteando desde hace algunos años. Tales son los casos de: la apertura a discutir bilateralmente los temas del EPA y el reglamento de becas; la inclusión de una parte de la prima de antigüedad en el salario de cotización al ISSSTESON para mejorar la jubilación; la ocupación de las plazas vacantes; la regularización de profesores de Cajeme y Nogales; la posibilidad de definir un mecanismo alternativo para aumentar la carga indeterminada de un profesor; los módulos de atención a la salud en las unidades regionales; el funcionamiento de la CMGAA en la vigilancia del ingreso y promoción; varias demandas de los Técnicos Académicos; así como diversos temas de higiene y seguridad e instalaciones.

También el balance es positivo en lo que respecta al trabajo realizado por las diferentes instancias que participaron en la conducción y negociación de la revisión salarial: Consejo General de Delegados, Comisión Negociadora y Comité Ejecutivo.

Sin embargo, es importante señalar que en algunas demandas no se tuvieron avances significativos, por ejemplo el aumento salarial no superó el tope y varias de las violaciones individuales no tuvieron respuesta positiva. Respecto al funcionamiento de las instancias sindicales, hay que reconocer la necesidad de reforzar a las delegaciones y a la Asamblea General.

## 3. Salario y prestaciones económicas

**Aumento salarial:** un 3.4% de incremento salarial a partir del 20 de marzo del presente año.

**Rezonificación para los Técnicos Académicos:** un 1.75% adicional por concepto de rezonificación, para completar 3.5%, a partir del 20 de marzo del presente año, para los técnicos académicos que laboran en los campus de Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa.

**Material didáctico:** se otorgar la cantidad de \$3'500,000.00 como complemento para material didáctico.

**Gestión de recursos para aumentos adicionales:** la Universidad se compromete a realizar gestiones ante los gobiernos federal y estatal para solicitar se autoricen recursos para un

aumento salarial de emergencia y para un aumento salarial adicional en caso de un incremento en las cuotas que los académicos pagamos al ISSSTESON.

### 4. Temas Académico-laborales

**Reforma unilateral al EPA:** acuerdo para analizar aspectos puntuales de la normatividad establecida en el EPA, con el objetivo de presentar una propuesta al Colegio Académico antes de que finalice el semestre 2018-2.

**Vigilancia del ingreso y funcionamiento de la CMGAA:** acuerdo para que la CMGAA vigile que el procedimiento de ingreso y promoción se realice de acuerdo al EPA y la normatividad aplicable; para el caso del ingreso la CMGAA elaborará el procedimiento correspondiente, además se reunirá con la frecuencia que se requiera, en función de los asuntos que deba atender, siendo al menos una vez cada quince días.

**Análisis de la carga impartida:** acuerdo para que a la firma del convenio se inicie el análisis de la carga impartida y que se concluya en un plazo que determine la CMGAA; por su parte el STAUS envió oficio a los jefes de departamento donde se les solicitó la información de las programaciones académicas de los últimos seis semestres, así como de las áreas de trabajo académico aprobadas por los Consejos Divisionales, esto para avanzar en dicho análisis.

**Mecanismo para indeterminación de carga:** acuerdo para presentar una propuesta al Colegio Académico, que establezca los requisitos y criterios bajo los cuales un profesor de asignatura que ya es indeterminado pueda adquirir, mediante un mecanismo diferente al concurso, mayor carga indeterminada en la misma área de trabajo académico en que sea indeterminado.

**Estabilidad laboral para profesores de Cajeme y Nogales:** acuerdo para llevar a cabo un programa especial de regularización, que apruebe el Colegio Académico, para los campus Cajeme y Nogales. Se tratará que dicho programa entre en funcionamiento en el semestre 2018-2.

**Plazas vacantes:** acuerdo para analizar, de los mecanismos de ocupación de plazas contemplados en el EPA, la distribución de las plazas vacantes, en un plazo que no exceda 30 días hábiles posteriores a la firma del Convenio de Revisión.

**Plazas de nueva creación:** la Universidad destinará 12 plazas de las cuales 7 serán del banco de plazas determinadas, para ser ocupadas, seis por el mecanismo de becas plaza y seis para profesores de asignatura que cuenten con la distinción que otorga el Sistema Nacional de Investigadores.

## REVISIÓN SALARIAL 2018 INFORME FINAL

---

**Número de alumnos por grupo:** cumplimiento del numeral 11 de la cláusula 99, con el envío de un comunicado a los coordinadores de programa, jefes de departamento y directores de división para que no permitan la inscripción de más de 40 alumnos por grupo. Acuerdo para revisar los casos de las materias de talleres, prácticas y seminarios de la división de Cs. Sociales de la URC.

**Becas de posgrado:** acuerdo para analizar aspectos puntuales del Reglamento General de Becas de Posgrado, con el objetivo de presentar una propuesta al Colegio Académico, antes de que finalice el semestre 2018-2.

**Matrícula de nuevo ingreso:** propuestas de ampliación de la oferta educativa para los campus Caborca y Santa Ana y propuesta de otorgar becas de inscripción a estudiantes de nuevo ingreso en el campus Navojoa.

### 5. Técnicos Académicos

**Indeterminación de Técnicos Académicos:** para los casos de técnicos académicos que han ocupado una plaza de manera determinada por varios años, se elaborará una propuesta para que el Colegio Académico defina un mecanismo para su indeterminación, antes de que finalice el semestre 2018-2.

**Promoción de Técnico Académico a Profesor Investigador:** acuerdo para presentar una propuesta al Colegio Académico para la promoción de Técnico Académico Indeterminado a Profesor Investigador, antes de que finalice el semestre 2018-2.

**Reclasificación de categoría:** se acuerda analizar los casos de solicitudes de reclasificación de categoría de técnicos académicos en una comisión mixta especial.

**Premio Anual al Técnico Académico:** con base en la propuesta presentada por los técnicos académicos, la Universidad y el STAUS elaborarán una propuesta a presentar al Colegio Académico relativa a establecer el Premio Anual al Técnico Académico.

**Apoyo para proyectos de investigación:** la Universidad reitera la vigencia de la cláusula 108, en lo que respecta a los apoyos para proyectos de investigación tanto de profesores como de técnicos académicos y notificará a las instancias correspondientes.

## 6. ISSSTESON y Jubilación

**Jubilación:** para incrementar la jubilación que otorga el ISSSTESON a los académicos, la Universidad acepta incluir en el sueldo básico integrado con el que se cotiza a ese Instituto, el 15% de la prima de antigüedad de los académicos, además de incrementar su aportación en 1%.

**Módulos de salud en las unidades regionales:** compromiso de habilitar y equipar un espacio en los campus Caborca, Nogales y Navojoa para el funcionamiento de un módulo de atención a la salud y a gestionar ante el ISSSTESON que se proporcione el recurso humano para su puesta en marcha en el mes de octubre del presente año.

**Módulo del Isssteson en la URC:** la autoridad universitaria solicitó por oficio al ISSSTESON la asignación de una enfermera en el módulo del Isssteson en el campus Hermosillo. El STAUS insiste en la necesidad de contar con dicha enfermera en el módulo, entre otros aspectos para aprovechar los programas de medicina preventiva con los que cuenta el Isssteson.

**Estudio actuarial y de prospectiva:** la Universidad aportará la cantidad de \$694,058.00, para la realización de un estudio para llevar a cabo las Valuaciones Actuariales de los Sistemas de pensiones pactadas entre el STAUS y la Universidad de Sonora, así como de un posible nuevo acuerdo que se tenga con el ISSSTESON.

**Servicios médicos y medicamentos:** la Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSTESON para que brinde la atención que se requiera por parte de los académicos y sus familias. Se analizará la posibilidad de contar con enlaces con el ISSSTESON en las unidades regionales. Respecto al problema de desabasto de medicamentos la Universidad averiguará el procedimiento de reembolso ante el ISSSTESON.

**Tiempo de cotización:** se acuerda revisar y gestionar el reconocimiento de tiempo de cotización ante el ISSSTESON de los casos presentados. Además, la Universidad solicitó al ISSSTESON un listado general que contenga las antigüedades de cotización del personal académico.

## 7. Prestaciones sociales

**Seguro de Gastos Médicos Mayores:** la Universidad aportará, para esta Revisión Salarial 2018, la cantidad adicional de \$5'200,000.00 (\$500,000.00 más que al año pasado), para sumar \$15'062,324.86 el total de recursos que se destinarán para la contratación de la póliza del SGMM, que inicia a partir del 21 de noviembre de 2018.

## REVISIÓN SALARIAL 2018 INFORME FINAL

---

**Fondo para Servicios Médicos Preventivos:** la Universidad incrementará de \$600,000.00 a \$800,000.00 el Fondo para Servicios Médicos Preventivos. En caso de haber remanentes de este fondo, en el mes de septiembre de cada año las partes se pondrán de acuerdo, a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, para destinar los recursos al equipamiento de los módulos de ISSSTESON, al Plan de Seguridad e Higiene de la CMGHS, al Programa de Salud Preventiva o a alguna otra cláusula relativa a la salud.

**Fondo Revolvente de Vivienda:** la Universidad aportará \$200,000.00 adicionales, de manera que en total para el año 2018 la Universidad depositará \$1'700,000.00 a dicho Fondo.

**Trámites de prestaciones:** se atenderán los trámites de los casos que se hayan originado a lo más dos semanas antes de la fecha de cierre de Contraloría y que se presenten en fecha posterior a la fecha de cierre, sin exceder el año fiscal. Así mismo, se atenderán los trámites de casos de emergencia que se hayan presentado en fecha posterior a la fecha de cierre.

## 8. Seguridad, higiene e instalaciones

**Plan de Seguridad e Higiene:** la Universidad aportará \$300,000.00 para el Plan de Seguridad e Higiene que elabore la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS). Las partes acuerdan que dentro de los aspectos importantes que debe de considerar el Plan de seguridad e higiene se encuentran: almacenamiento de reactivos, delimitación de áreas de riesgo, reubicación de cubículos, señalización, entre otros. Además se establece el compromiso de que la CMGHS de contemplar la visita de inspección a las unidades regionales y de valorar la solicitud de otorgar una descarga parcial a los integrantes de la CMGHS.

**Ropa, uniformes y equipo de trabajo:** la Universidad proporcionará al personal que determine la CMGHS la ropa, uniformes (batas de laboratorio, filipinas, etcétera), calzado requerido y equipo de protección, según lo establece la cláusula 101 del CCT.

**Materiales básicos de protección:** la Secretaria General Administrativa envió un oficio a las Jefaturas de los Departamentos informándoles de su responsabilidad de suministrar materiales básicos de protección como son guantes de látex, guantes de nitrilo, cubrebocas desechables y googles, así como el aseguramiento de la suficiencia y vigencia de extintores de fuego en las instalaciones a su cargo.

**Personal que labora en condiciones de riesgo para su salud:** Antes de finalizar el semestre 2018-1 la CMGHS, apoyada por los jefes de departamento, determinará el listado

## REVISIÓN SALARIAL 2018 INFORME FINAL

---

del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud y definirá los exámenes a los que deben sujetarse.

**Botiquines:** la Secretaria General Administrativa envió un oficio a las Jefaturas de los Departamentos informándoles de su responsabilidad de mantener surtidos los botiquines con el material de curación necesario.

**Cubículos para clases individualizadas de Música y cubículos en áreas colectivas:** se elaborará un diagnóstico y un plan para resolver los problemas que se detecten, antes de que finalice el semestre 2018-1, además de llevar a cabo las acciones que por su costo y disponibilidad de recursos sea posible realizar y en los otros casos a gestionar los recursos necesarios.

**Sala de maestros en Economía y cubículos para técnicos académicos en Agricultura y Ganadería:** la Universidad se compromete a presentar un diagnóstico y un plan para resolver los problemas que se detecten antes de que finalice el semestre 2018-1.

**Estacionamientos:** para el caso del estacionamiento de agricultura se trabajará en anteproyecto para valorar la inversión necesaria por gestionar. Para el caso de los estacionamientos de la División de Ciencias Exactas y de Bellas Artes, las partes acuerdan reunirse para analizar e implementar medidas que coadyuven a la solución de esta problemática.

**Ampliación de instalaciones en el DICTUS:** se cuenta con un anteproyecto para ampliación del edificio 7G, mismo que se incluirá a concurso de recursos en el marco del FAM 2019.

**Elevadores:** la autoridad universitaria se comprometió a entregar al STAUS información de los proyectos de instalación de elevadores en edificios de la institución y de conectividad entre edificios para el uso compartido de elevadores. Se reparó al elevador del edificio 9Q2.

## 9. Otras violaciones

**Pago de sobrecarga de programas de posgrado:** la autoridad universitaria informó que se ha llegado a un acuerdo de pago de la sobrecarga en 4 de los 6 casos de académicos que interpusieron demanda laboral. La autoridad insiste en no respetar el acuerdo firmado el 2003 respecto a la forma de contabilizar y pagar las horas de posgrado.

**Licencias con goce de salario:** la autoridad universitaria acepta dejar sin efecto el oficio No. DRH/096/2018, del 23 de enero de 2018, que negaba otorgar licencia por cinco días con goce de salario junto a un período vacacional.



## REVISIÓN SALARIAL 2018 INFORME FINAL

---

**Licencias sin goce de salario:** se acuerda revisar los casos en los que se ha negado este tipo de licencias.

**Acoso laboral:** se acuerda revisar los casos de acoso laboral por el sistema de verificación de asistencia.

**Descuento injustificado de salario:** se acuerda citar a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución para que aborde la violación al procedimiento durante el descuento efectuado a la mayoría de los académicos sindicalizados en la primera quincena del mes de abril del 2017.

**Descuentos a eventos:** la autoridad universitaria se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula. Se resolvió el caso planteado del evento de la semana de investigación y docencia en Matemáticas.

**Local para Comisiones Mixtas:** se analiza la asignación de un espacio a las comisiones mixtas.

Handwritten text at the top center, possibly a title or date.

Handwritten text at the top right corner.

Small handwritten mark or character at the bottom left.