

Informe de la Revisión Salarial 2024

13 de mayo de 2024

El 8 de mayo del presente año se firmó el Convenio de Revisión Salarial STAUS-UNISON 2024. El documento contiene 42 cláusulas y dos anexos. El anexo 1 es el tabulador de sueldos vigente a partir del 20 de marzo de 2024 y el anexo 2 es el Pliego de Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), con los acuerdos, y las respuestas institucionales en los puntos donde no hubo acuerdo.

El Convenio contiene los compromisos establecidos en la mesa de negociación, y en los documentos de respuesta de la administración universitaria, a las propuestas realizadas por el STAUS en diversos temas y problemas de interés de la planta académica de la Universidad.

El presente informe brinda un panorama de los resultados de la revisión salarial 2024, con el propósito de promover el análisis del gremio en su conjunto, y con ello precisar las tareas que permitan concretar soluciones a temas importantes, además de las tareas que nos preparen para la revisión contractual del próximo año.

AUMENTO DEL SALARIO TABULAR

El aumento al salario tabular de todas las categorías y niveles fue de 4.52% producto de un ajuste al tabulador de 0.5% y la posterior aplicación del tope salarial de 4.0%. Con ello se logró por segundo año consecutivo romper el tope salarial, aunque con un adicional que sigue siendo insuficiente para el rezago acumulado en la pérdida del poder adquisitivo del salario.

En la tabla 1 se presenta el tabulador de sueldos de 2023 y el vigente a partir del 20 de marzo de 2024. En esta tabla se puede observar el aumento mensual que se tuvo en cada una de las categorías y niveles del tabulador.

TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL ACADÉMICO		
Tiempo Completo	2023	2024
Asistente	\$15,324.99	\$16,017.68
Asociado "A"	\$17,189.88	\$17,966.86
Asociado "B"	\$19,272.30	\$20,143.41
Asociado "C"	\$21,597.56	\$22,573.77
Asociado "D"	\$24,198.67	\$25,292.45
Titular "A"	\$27,100.88	\$28,325.84
Titular "B"	\$30,344.97	\$31,716.56
Titular "C"	\$33,964.01	\$35,499.18
Medio tiempo		
Asociado "A"	\$8,594.92	\$8,983.41
Asociado "B"	\$9,636.15	\$10,071.70
Asociado "C"	\$10,798.78	\$11,286.88
Asociado "D"	\$12,099.32	\$12,646.21
Titular "A"	\$13,550.44	\$14,162.92
Titular "B"	\$15,172.49	\$15,858.29

Titular "C"	\$16,982.01	\$17,749.60
Técnicos académicos		
Básico	\$14,628.86	\$15,290.08
General "A"	\$16,383.69	\$17,124.23
General "B"	\$18,351.52	\$19,181.01
General "C"	\$20,552.45	\$21,481.42
Especializado "A"	\$23,019.54	\$24,060.02
Especializado "B"	\$25,782.07	\$26,947.42
Asignatura		
Nivel "A"	\$447.10	\$467.31
Nivel "B" anterior	\$519.39	\$542.87
Nivel "B"	\$561.76	\$587.15
Nivel "C"	\$687.70	\$718.78
Nivel "D"	\$861.85	\$900.81
Nivel "P"	\$1,282.82	\$1,340.80

Tabla 1. Tabulador de sueldos del sector académico de 2023 y 2024, a partir del 20 de marzo de cada año.

Por otra parte, utilizando la calculadora del INEGI, se encuentra la variación del índice nacional de precios al consumidor, por ejemplo, de marzo de 2014 a marzo de 2024 se obtiene una inflación de 57.79%, ver Figura 1.



Figura 1. Captura de pantalla del cálculo de la inflación acumulada de marzo de 2014 a marzo de 2024, utilizando la calculadora del INEGI

A su vez, en la Tabla 2 se muestra el tabulador de sueldos del sector académico de la Universidad de Sonora de los años 2014 y 2024, así como el aumento porcentual correspondiente a cada nivel en ese lapso de 10 años.

TABUADOR DE SUELDOS SECTOR ACADÉMICO			
Tiempo Completo	2014	2024	AUMENTO
Asistente	\$11,277.80	\$16,017.68	42.0%
Asociado "A"	\$12,650.17	\$17,966.86	42.0%
Asociado "B"	\$14,182.65	\$20,143.41	42.0%
Asociado "C"	\$15,893.83	\$22,573.77	42.0%
Asociado "D"	\$17,808.01	\$25,292.45	42.0%

Titular "A"	\$19,943.78	\$28,325.84	42.0%
Titular "B"	\$22,331.14	\$31,716.56	42.0%
Titular "C"	\$24,994.42	\$35,499.18	42.0%
Medio tiempo			
Asociado "A"	\$6,796.12	\$8,983.41	32.2%
Asociado "B"	\$7,124.92	\$10,071.70	41.4%
Asociado "C"	\$7,849.71	\$11,286.88	43.8%
Asociado "D"	\$8,903.29	\$12,646.21	42.0%
Titular "A"	\$9,971.89	\$14,162.92	42.0%
Titular "B"	\$11,165.57	\$15,858.29	42.0%
Titular "C"	\$12,498.62	\$17,749.60	42.0%
Técnicos académicos			
Básico	\$10,765.51	\$15,290.08	42.0%
General "A"	\$12,056.90	\$17,124.23	42.0%
General "B"	\$13,505.04	\$19,181.01	42.0%
General "C"	\$15,124.73	\$21,481.42	42.0%
Especializado "A"	\$16,940.28	\$24,060.02	42.0%
Especializado "B"	\$18,973.25	\$26,947.42	42.0%
Asignatura			
Nivel "A"	\$316.25	\$467.31	47.8%
Nivel "B" anterior	\$367.38	\$542.87	47.8%
Nivel "B"	\$397.34	\$587.15	47.8%
Nivel "C"	\$498.60	\$718.78	44.2%
Nivel "D"	\$624.85	\$900.81	44.2%
Nivel "P"	\$948.73	\$1,340.80	41.3%

Tabla 2. Comparativo de los sueldos tabulares de 2014 y de 2024, con el correspondiente cálculo del aumento de cada nivel

Comparando los aumentos al salario tabular de cada nivel de 2014 al 2024, con la inflación de ese mismo período, se obtiene que, para recuperar el poder adquisitivo de 2014, el personal de carrera requiere un aumento adicional de 11.12%, mientras que el personal de asignatura de los niveles A, B anterior y B un aumento de 6.76%, finalmente el personal de asignatura de los niveles C y D un aumento de 9.4%.

AUMENTO DE PRESTACIONES QUE SON PARTE DEL SALARIO INTEGRADO

En esta revisión salarial se obtuvieron aumentos a prestaciones que son parte del salario integrado, por lo que tendrán un impacto en lo que se percibe cada quincena. Es el caso de la rezonificación y el complemento de material didáctico.

En rezonificación se obtuvo un incremento de 1%, quedando en 3.5% para el personal de asignatura y de medio tiempo de los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, homologándose con ello al porcentaje de rezonificación del personal de tiempo completo de los mismos campus. También el personal de carrera y de asignatura de los campus Nogales y Caborca incrementó el porcentaje de rezonificación en 1%. El aumento acumulado de este personal es de 5.56%.

En el caso del complemento de material didáctico, el aumento fue del 11.12% al incrementarse en \$114.59 al mes, quedando en \$1,145.08 al mes.

Las Tablas 3 y 4 muestran el aumento en el salario integrado mensual, para cada una de las categorías y niveles del tabulador del personal académico, considerando los aumentos especificados anteriormente. En la Tabla 3 se consideran antigüedades de 5, 10 y 15 años, mientras que en la Tabla 4, antigüedades de 20, 25 y 30 años.

Tiempo Completo	5 AÑOS		10 AÑOS		15 AÑOS	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Asistente	\$21,842.92	\$22,782.35	\$23,116.09	\$24,113.06	\$24,389.25	\$25,443.77
Asociado "A"	\$24,063.59	\$25,103.40	\$25,491.68	\$26,596.04	\$26,919.78	\$28,088.68
Asociado "B"	\$26,543.29	\$27,695.18	\$28,144.39	\$29,368.64	\$29,745.48	\$31,042.10
Asociado "C"	\$29,312.16	\$30,589.20	\$31,106.43	\$32,464.57	\$32,900.70	\$34,339.94
Asociado "D"	\$32,409.50	\$33,826.54	\$34,419.87	\$35,927.77	\$36,430.23	\$38,029.01
Titular "A"	\$35,865.39	\$37,438.63	\$38,116.86	\$39,791.87	\$40,368.33	\$42,145.11
Titular "B"	\$39,728.38	\$41,476.23	\$42,249.36	\$44,111.16	\$44,770.35	\$46,746.09
Titular "C"	\$44,037.85	\$45,980.49	\$46,859.49	\$48,929.67	\$49,681.14	\$51,878.86
Técnicos Académicos						
Básico	\$21,013.99	\$21,915.95	\$22,229.32	\$23,186.21	\$23,444.65	\$24,456.47
General "A"	\$23,103.60	\$24,100.01	\$24,464.72	\$25,522.65	\$25,825.83	\$26,945.29
General "B"	\$25,446.85	\$26,549.17	\$26,971.45	\$28,142.68	\$28,496.04	\$29,736.19
General "C"	\$28,067.67	\$29,288.45	\$29,775.11	\$31,073.08	\$31,482.56	\$32,857.70
Especializado "A"	\$31,005.42	\$32,358.99	\$32,917.83	\$34,357.84	\$34,830.23	\$36,356.69
Especializado "B"	\$34,294.98	\$35,797.24	\$36,436.89	\$38,035.97	\$38,578.80	\$40,274.69
Personal de Asignatura						
Nivel A	\$17,632.37	\$18,484.28	\$18,611.77	\$19,515.12	\$19,591.17	\$20,545.97
Nivel B anterior	\$19,763.81	\$20,733.59	\$20,891.92	\$21,921.36	\$22,020.02	\$23,109.13
Nivel B	\$21,013.07	\$22,051.93	\$22,228.33	\$23,331.68	\$23,443.60	\$24,611.43
Nivel C	\$24,726.35	\$25,970.55	\$26,200.69	\$27,523.70	\$27,675.02	\$29,076.84
Nivel D	\$29,861.09	\$31,389.23	\$31,693.66	\$33,320.42	\$33,526.23	\$35,251.61

Tabla 3. Comparativo de salarios integrados mensuales de 2023 y de 2024, para cada categoría y nivel, considerando 5, 10 y 15 años de antigüedad laboral. En el caso del personal de asignatura se considera una carga de 25 hsm

Tiempo Completo	20 AÑOS		25 AÑOS		30 AÑOS	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Asistente	\$25,662.41	\$26,774.48	\$27,359.96	\$28,548.76	\$29,057.51	\$30,323.04

Asociado "A"	\$28,347.87	\$29,581.32	\$30,251.99	\$31,571.51	\$32,156.12	\$33,561.70
Asociado "B"	\$31,346.57	\$32,715.57	\$33,481.37	\$34,946.85	\$35,616.16	\$37,178.14
Asociado "C"	\$34,694.97	\$36,215.31	\$37,087.33	\$38,715.81	\$39,479.70	\$41,216.31
Asociado "D"	\$38,440.60	\$40,130.24	\$41,121.08	\$42,931.89	\$43,801.57	\$45,733.53
Titular "A"	\$42,619.81	\$44,498.35	\$45,621.77	\$47,636.01	\$48,623.74	\$50,773.66
Titular "B"	\$47,291.33	\$49,381.03	\$50,652.64	\$52,894.27	\$54,013.95	\$56,407.51
Titular "C"	\$52,502.78	\$54,828.04	\$56,264.98	\$58,760.28	\$60,027.17	\$62,692.53
Técnicos Académicos						
Básico	\$24,659.97	\$25,726.73	\$26,280.41	\$27,420.42	\$27,900.85	\$29,114.10
General "A"	\$27,186.95	\$28,367.93	\$29,001.77	\$30,264.78	\$30,816.59	\$32,161.63
General "B"	\$30,020.64	\$31,329.70	\$32,053.44	\$33,454.38	\$34,086.24	\$35,579.07
General "C"	\$33,190.00	\$34,642.32	\$35,466.60	\$37,021.82	\$37,743.19	\$39,401.31
Especializado "A"	\$36,742.64	\$38,355.53	\$39,292.51	\$41,020.66	\$41,842.39	\$43,685.79
Especializado "B"	\$40,720.71	\$42,513.41	\$43,576.59	\$45,498.38	\$46,432.47	\$48,483.34
Personal de Asignatura						
Nivel A	\$20,570.58	\$21,576.81	\$21,876.45	\$22,951.27	\$23,182.31	\$24,325.73
Nivel B anterior	\$23,148.13	\$24,296.90	\$24,652.27	\$25,880.60	\$26,156.42	\$27,464.29
Nivel B	\$24,658.86	\$25,891.18	\$26,279.22	\$27,597.51	\$27,899.57	\$29,303.84
Nivel C	\$29,149.35	\$30,629.98	\$31,115.12	\$32,700.83	\$33,080.90	\$34,771.69
Nivel D	\$35,358.80	\$37,182.80	\$37,802.22	\$39,757.72	\$40,245.65	\$42,332.64

Tabla 4. Comparativo de salarios integrados mensuales de 2023 y de 2024, para cada categoría y nivel, considerando 20, 25 y 30 años de antigüedad laboral. En el caso del personal de asignatura se considera una carga de 25 hsm

De las tablas se puede observar que a mayor categoría, nivel y antigüedad el aumento absoluto del salario integrado mensual es mayor, por ejemplo, un profesor de asignatura nivel A con 25 hsm de carga y una antigüedad de 5 años, tiene un aumento absoluto mensual en su salario integrado de \$851.91, mientras que un profesor investigador de tiempo completo titular C con 30 años o más de antigüedad laboral, tiene un aumento absoluto mensual de \$2,086.99.

INCREMENTO DE OTRAS PRESTACIONES

A pesar de que la federación no otorgó recursos para un incremento en prestaciones no ligadas al salario, bajo el argumento de que los académicos teníamos revisión salarial, se logró pactar un 2% de la nómina tabular anual del personal académico, equivalente a \$10'442,121.90, para aumentar prestaciones.

Además del aumento del complemento al material didáctico, las otras prestaciones que se incrementaron fueron:

- Primer estímulo para profesores de asignatura de \$17,500 a \$18,500

- Segundo estímulo para profesores de asignatura de \$510/hsm a \$550/hsm
- Fondo medicina preventiva de \$1,510,000 a \$1,700,000
- Fondo de gastos médicos mayores de \$500,000 a \$700,000
- Seguro de gastos médicos mayores aumenta en \$3,013,522.67
- Ayuda por defunción de \$23,500 a \$25,000
- Ayuda para Guardería de \$3,000 a \$3,500 al mes
- Becas para educación especial de hijos/as de \$3,000 a \$3,500 al mes
- Fondo de apoyo a pensionados de \$200,000 a \$300,000
- Apoyo para actividades sindicales de \$500,000 a \$837,994.50
- Apoyo para contratación de personal administrativo del STAUS de \$400,000 a \$650,000

COMPARATIVO DE REVISIONES DE 2022, 2023 Y 2024

	RS-2022	RC-2023	RS-2024
Aumento salarial	3.5%	4%	4%
Ajuste al Tabulador PA A, B y V	2.5%	0%	0%
Ajuste al Tabulador PA A, B, V, C y D	0%	2%	0%
Retabulación personal de carrera	0%	0.5%	0%
Retabulación	0%	0%	0.5%
Rezonificación PA Zona II	0.5%	0.5%	1%
Rezonificación zona III	0%	0%	1%
Ayuda para transportación	7%	4%	4.5%
Complemento de Material Didáctico	\$54.31	\$211.51	\$114.59
Primer Estímulo PA	\$500.00	\$500.00	\$1,000.00
Segundo Estímulo PA	\$20.00/hsm	\$20.00/hsm	\$40.00/hsm
Fondo de Medicina Preventiva	\$100,000.00	\$110,000.00	\$190,000.00
Fondo para gastos médicos mayores			\$200,000.00
SGMM	\$500,000.00	\$2,000,000.00	\$3,013,552.67
Ayuda por defunción	\$1,500.00	\$1,500.00	\$1,500.00
Apoyo para guardería	\$250.00	\$750.00	\$500.00
Becas para educación especial		\$750.00	\$500.00
Canastilla		\$8,500.00	
Dote matrimonial		\$2,500.00	
Becas para hijos		\$500,000.00	
Fondo apoyo a jubilados			\$100,000.00
Eventos sindicales		\$500,000.00	\$337,994.50
Ayuda para asistir a eventos sindicales		\$110,000.00	
Equipo de imprenta		\$80,000.00	
Empleados administrativos STAUS		\$400,000.00	\$250,000.00
Ayuda para programas deportivos y culturales		\$405,000.00	

Tabla 5. Comparativo de revisiones de 2022, 2023 y 2024

La Tabla 5 muestra los aumentos en salario y prestaciones obtenidos en las revisiones de 2022, 2023 y 2024. Se puede observar que los mejores resultados se obtuvieron en 2023, esto debido a que la revisión fue contractual y además se estalló a huelga. Aún así, la

revisión de este año obtuvo mejores incrementos en rezonificación, estímulos a profesores de asignatura, fondo de medicina preventiva, fondo y seguro de gastos médicos mayores y fondo para apoyo a jubilados. En comparación con la revisión salarial de 2022, la revisión de 2024 produjo un mayor incremento salarial, con excepción del personal de asignatura de los niveles A, B anterior y B, e incrementos superiores en la mayoría de las prestaciones.

MODELO EDUCATIVO

Respecto de la problemática generada por el nuevo modelo educativo y las reformas a los planes de estudio, se logró que el Colegio Universitario derogara el lineamiento que le otorgaba 30 créditos al servicio social, con lo cual estos créditos quedan disponibles para incluir materias que se estaban sacrificando. Se logró también detener la aprobación de los proyectos de modificación de planes de estudio de tres licenciaturas, Arquitectura, Diseño Gráfico y Enseñanza del Inglés, esto da un poco de margen para que las plantas docentes que imparten clases en esas licenciaturas revisen los proyectos y demanden modificaciones a los mismos en caso de considerarse necesario.

Además, se pactaron los siguientes acuerdos:

- a) La Administración Institucional reitera el compromiso de no afectar laboralmente al personal académico de la Universidad de Sonora, con el cambio de modelo educativo y las modificaciones a los planes y programas de estudio, así como discutir con el STAU los señalamientos que éste le haga al respecto. Asimismo, se compromete a revisar y buscar a una solución satisfactoria en el caso del personal académico del campus Cajeme que haya resultado afectado por la reestructuración del plan de estudios del programa de Químico Biólogo Clínico.
- b) La Administración Institucional acepta recibir propuestas que le haga el STAU sobre modificaciones al Modelo Educativo y los Lineamientos para el Componente Curricular del Modelo Educativo y sus procedimientos, que tengan relación con las cuestiones laborales, así como discutirlos en el seno de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) y someter aquellos aspectos en que exista consenso entre las partes, a la consideración del Colegio Universitario en el momento en que este órgano colegiado se encuentre en proceso de revisión de dicha normatividad. Aquellas propuestas puntuales que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos considere de urgente aprobación, se turnarán al Colegio Universitario para abordarse como puntos de acuerdo en la siguiente sesión del órgano colegiado posterior al acuerdo de la CMGAA.

PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES

En este tema se refrendó el compromiso de dar seguimiento al Programa de Ocupación de Plazas Vacantes, a través de la CMGAA, para efecto de que el mismo se cumpla en todos los departamentos de la Universidad, incluyendo el departamento de Física, durante el semestre 2024-1 y el semestre 2024-2, así como, a resolver los casos que se presenten.

Además, se ganó la suspensión definitiva en el amparo interpuesto respecto de las plazas del departamento de Economía, y la suspensión provisional en el amparo contra el acuerdo del Colegio Universitario de disminuir el número de plazas que la SEP reconoce.

ISSSTESON

En relación con la problemática con el ISSSTESON se establecieron los siguientes acuerdos:

- a) **Mesa tripartita STAUS-UNISON-ISSSTESON:** propiciar al menos una reunión al mes.
- b) **Profesores de asignatura con salario inferior al mínimo:** Compromiso bilateral para realizar un estudio y resolver la problemática de su afiliación al ISSSTESON, en un plazo que no exceda 20 días hábiles posteriores a la firma del convenio de RS-2024. Se logró la reafiliación de 34 profesores de asignatura.
- c) **Reconocimiento de tiempo de cotización:** Compromiso institucional a proporcionar información al ISSSTESON y brindar las facilidades para la solución de los casos.
- d) **Académicas/os que laboran en condiciones de riesgo para su salud:** Compromiso institucional a dar seguimiento a casos detectados y realizar estudios clínicos y médicos al resto del personal, antes de que concluya el semestre 2024-1.
- e) **Comisión Mixta General de Riesgos Laborales:** conformar la comisión, en un plazo que no exceda 20 días hábiles posteriores a la firma del convenio RS-2024, con una primera actividad de revisar y actualizar los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios de la Universidad.
- f) **Cuatro técnicos académicos que presentan niveles altos de metales pesados en sangre:** Compromiso de ofrecer la reubicación temporal.
- g) **Hijos e hijas con condiciones neurodivergentes:** compromiso de seguimiento y apoyo de las actividades para concretar la atención a los casos.

TERRENOS

Con respecto a terrenos se pactó lo siguiente:

- a) Navojoa: la autoridad universitaria se comprometió a solicitar la desincorporación del terreno al Colegio Universitario en su siguiente sesión. Una vez cubierto ese requisito el terreno se cederá al STAUS para un programa de vivienda.
- b) Hermosillo: la Administración Institucional se compromete a realizar las gestiones ante la Dirección de Bienes y Concesiones, y ante el Colegio Universitario para la donación al STAUS de los terrenos en la colonia Gómez Morín y en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez, ampliando el área donada a 10 hectáreas, y a apoyar la gestión para mejorar el acceso al terreno en el vaso de la presa.
- c) Obregón, Caborca y Nogales: la Administración Institucional se compromete a realizar gestiones para otorgar en donación terrenos para vivienda.

APARATOS PARA ENFERMOS

Se estableció el compromiso de la Administración Institucional a cumplir con la cláusula 168 del CCT, con el pago del 50% del costo de lentes, aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas. En los casos en los que Recursos Humanos considere que exceden el costo promedio, sin causa justificada, la CMGPS revisará el caso para definir el monto que se pagará, además, la CMGPS realizará un estudio de mercado para actualizar el costo promedio para los aspectos contemplados en esta cláusula a más tardar 30 días después de la firma del convenio de RS-2024.

PRÓRROGA DE CONTRATACIÓN

Respecto de la prórroga de contratación, la Universidad de Sonora estableció los siguientes compromisos:

- a) Solicitar a los Colegios Departamentales no utilizar el criterio de una calificación mínima en la calificación de los estudiantes, en tanto se define lo conducente en el Estatuto de Personal Académico.
- b) Revisar y en su caso modificar, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos, el instrumento de Evaluación de los Alumnos, que coadyuven a la toma de decisión de la prórroga de contratación por parte del Órgano Colegiado competente.
- c) Que sea la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos la instancia en la cual se analicen y discutan las propuestas que presente el STAUS sobre criterios de evaluación del desempeño del personal académico y someter aquellos en que haya consenso a la consideración del Colegio Universitario, antes de que concluya el semestre 2024-1, de manera que no haya académicos con posibles afectaciones en la programación del semestre 2024-2.

HORAS DETERMINADAS COMPROMETIDAS

La Administración Institucional, se comprometió a elaborar un informe de los Departamentos que a la fecha ya dictaminaron las Horas Determinadas Comprometidas y con base en el informe se asume el compromiso de que, los Departamentos que no tienen el citado dictamen lo elaboren y sea dictaminado por el Colegio departamental, correspondiente, antes de finalizar el mes de mayo de 2024, dictamen que será enviado a la CMGAA y a la DRH, para verificar que cumpla con lo establecido en el numeral 4, del acuerdo 04-186/2021 del Colegio Académico, corroborado lo anterior se procederá a su registro en el sistema de programación. Las Horas Determinadas Comprometidas del personal académico que resulte beneficiado serán programadas en el semestre 2024-2.

RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

Se estableció el acuerdo de revisar y acordar posibles modificaciones a los criterios de reconocimiento de antigüedad laboral en la Universidad, a través de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, a más tardar 20 días hábiles posteriores a la firma del convenio. Una vez acordados los cambios, y a petición de la persona interesada, se revisarán nuevamente aquellos casos dictaminados previamente bajo los criterios anteriores, en los cuales haya inconformidad.

OTROS TEMAS

Pertenencia a una Academia: la Administración Institucional y el STAUS están de acuerdo en analizar y discutir, a través de la CMGAA, propuestas de modificación al Reglamento de Academias tendientes a fomentar y reconocer la participación de técnicos académicos y personal académico de asignatura en estas instancias, y turnarlas al Colegio Universitario para su análisis.

ISR: se refrenda el acuerdo del año pasado consistente en realizar reuniones tripartitas UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda del Estado del Gobierno del Estado, con el objeto de buscar alternativas de atención y solución al tema del ISR, entre las propuestas que se incluirán son: a) una reingeniería del Contrato Colectivo de Trabajo, utilizando prestaciones que sean exentas de pago de ISR; b) gestionar un acuerdo para un programa gradual de adecuación a la Ley del ISR; y c) la administración Institucional se compromete a realizar gestiones ante el Departamento de Contabilidad que permitan poner a disposición de la planta académica servicios de asesoría fiscal gratuita a partir del mes de junio.

Normatividad de Técnicos Académicos: se discutirá para incorporarla al EPA, después de aprobarse el Estatuto General.

Equipo de protección, ropa y uniformes de trabajo: la Administración Institucional se compromete a adquirir todo el equipo de protección personal, ropa y uniformes de trabajo que presentó la CMGHS parte STAUS y entregarlo en el plazo establecido en la cláusula 101 del Contrato Colectivo de Trabajo

Guardería: se resolvieron dos casos donde se pretendió quitar el derecho por el número de horas de carga académica. Se autoriza permiso para cuidado de hijo/a cuando se suspenda el servicio de CDI por motivo de reunión de Consejo Técnico Escolar, normadas por la Secretaría de Educación y Cultura, o por reuniones del STEUS autorizadas por RH.

Problemática laboral de otros campus: se acordó recibir listado de problemáticas laborales de Nogales, Caborca, Santa Ana, Cajeme y Navojoa para agendar reuniones de trabajo.

Estacionamiento: la autoridad ya cuenta con la información del uso del estacionamiento de Matemáticas y se trabajará en una propuesta.

Gimnasios y Salas de maestros: se otorgan \$200,000 para amueblar la sala de maestros de Arquitectura y Diseño y compra de equipo para el Gimnasio STAUS. Además, compromiso de gestión para asignación de un área apropiada para la creación de gimnasios en los Campus Nogales y Cajeme, y disponibilidad de horarios en los gimnasios de los campus Caborca, Navojoa y Santa Ana.

Becas de posgrado: incluir en las convocatorias a profesores de asignatura determinados con al menos 5 años de antigüedad y un promedio de carga de 15 hsm.

Infonavit: se realizó el trámite de afiliación de los académicos que cumplieron con enviar su número de seguro social (NSS), su afiliación será retroactiva al 1 de marzo del presente año. Además, la autoridad se compromete a gestionar mesas para tramitar el NSS para los que han tenido dificultad para obtenerlo.

PLIEGO DE VIOLACIONES AL CCT

Respecto del Pliego de Violaciones al CCT, de un total de 51 puntos, se logró acuerdo en 37 puntos, mientras que en 2 puntos se tuvo un acuerdo parcial y en 12 puntos no hubo acuerdo.