

Documento a análisis y discusión para elaborar el Pliego petitorio del STAUS, para la Revisión Salarial 2012

(Propuesta general, de la Comisión Revisora, al foro del 2 de febrero)

1. El gremio académico organizado en el STAUS, queda en alerta y movilización permanente, por solicitud e intención de emplazar a huelga a la UNISON, de ser necesario para el logro de sus intereses como Trabajadores Académicos de esta casa de estudios superiores.
2. Los Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, reclaman trabajar en esta Alma Mater UNISON bajo las condiciones económicas siguientes.
 - 2.1 Incremento directo al salario del 25% para cada una de las categorías y niveles del tabulador del personal académico.
 - 2.2 Adicionar por concepto de Nivelación Salarial, el 2.5% de incremento al salario tabular de los académicos de la Unidades en Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa. El concepto de Nivelación Salarial se entiende como la aspiración de los trabajadores académicos, de establecer un programa de incremento salarial multianual adicional del 2.5% durante cinco años, en las Unidades universitarias indicadas.
 - 2.3 Una bolsa económica equivalente al 5% de la nómina tabular del personal académico, que se utilizará por decisión de los trabajadores para incrementar las prestaciones establecidas en las cláusulas de monto fijo, del Contrato Colectivo que las ampara.
 - 2.4 Adicionar al salario de los académicos un incremento del 5% por concepto de retabulación.
 - 2.5 Adicionar una bolsa económica equivalente al 5% de la nómina tabular del personal académico, para aplicarse en otras prestaciones económicas en beneficio de los trabajadores académicos y del STAUS.
3. Los académicos del STAUS en beneficio del fortalecimiento del trabajo académico en la UNISON, y para mejorar el servicio educativo al pueblo de Sonora, exigimos que se implementen los programas siguientes:
 - 3.1 Programa de generación y acceso a plazas por antigüedad laboral: adicionar al programa de asignación y conversión de plazas, que el 30% se aplicarán tomando como criterio de justicia laboral “primero en tiempo, primero en derecho”, aplicando las plazas por antigüedad laboral académica; establecer el criterio de crear semestralmente 20 plazas nuevas para aplicarse en

apego al criterio de antigüedad laboral académica en la UNISON, en el entendido mutuo que, por la condición laboral, corresponderían a personal que percibe salarios que facilitan el esfuerzo financiero de la institución.

- 3.2 Programa de horas gabinete: para potenciar la capacidad académica en beneficio de los estudiantes, los maestros de horas sueltas se beneficiarán en la programación de la carga académica por cada 4 horas semana mes impartidas, con 1 hora semana mes adicional que será dedicada para tareas de preparación de cátedra y asesoría a los alumnos de los grupos que le sean programados. Este programa, al menos, añadirá anualmente las asignaturas comprendidas en uno de los “ejes curriculares”. El programa dará oportunidad a la UNISON para planear la aplicación de recursos financieros, dándose por concluido en un período de tres años, comprendidos de la programación del semestre 2012-2 a la programación del semestre 2016-2
- 3.3 Programa de jubileo y académico mayor: Con este programa la Universidad de Sonora, apoya a los académicos en retiro, y reconoce que su desarrollo institucional ha dado resultado académico trans-generacional, gracias al trabajo realizado por los maestros mayores, que con dedicación de su vida productiva han engrandecido a la UNISON. (Este programa es diferente del concepto de pensión por edad avanzada o por años de servicio, que tenemos convenida con ISSSTESON). La jubilación, o jubileo, es un derecho que pactan los trabajadores con la institución o empresa donde laboran. Este programa incluirá ordenar en el contrato aspectos pactados, y la creación de nuevos beneficios que incluyen: ceremonia anual de reconocimiento a pensionados y jubilados por su trayectoria de servicio a la institución; creación de cátedras temáticas auspiciadas con becas al compromiso académico trans-generacional; salas especiales equipadas para jubilados; apoyo institucional para desarrollar proyectos académicos y/o productivos; proyecto de recuperación de prestaciones contractuales o fondo de apoyo para sus equivalentes; como reconocimiento al maestro mayor se incentivará con el estímulo a la jubilación, al académico que habiendo completado los requisitos para pensionarse, por años de servicio o edad avanzada, y en su integridad disfrute de afortunadas condiciones de entera salud, si difiriere la pensión después de un año de servicio adicional, tendrá derecho pleno a que se le otorgue el estímulo a la jubilación; edición del manual de procedimientos de pensión y jubilación; la Universidad construirá la casa del académico pensionado y jubilado.
- 3.4 Programa de regularización por antigüedad laboral del Personal Académico: las trabajadoras y trabajadores académicos, en justicia del derecho de antigüedad, obtendrán la contratación definitiva, indeterminando su relación

laboral, a partir de acumular cinco años de antigüedad laboral académica en la UNISON. La cantidad de horas semana mes a indeterminar serán el promedio de la carga impartida durante el tiempo total laborado, o en el último año según convenga al trabajador. Cuando no haya carga suficiente para completar el promedio de carga establecido, en las materias o áreas donde se ha venido laborando, se completará la programación por ese semestre en áreas afines, y si no hubiera esta condición se completará la carga por el semestre en actividades equivalentes, de común acuerdo entre al menos una Academia, la Jefatura del Departamento y la correspondiente Delegación Sindical del STAUS.

- 3.5 Programa para alcanzar la pensión por años de servicio y edad avanzada con el 100% del salario integrado: se incluirá, de manera voluntaria por el trabajador la prima de antigüedad, con la respectiva aportación de la institución, en el salario base de cotización al ISSSTESON; y, la Universidad aportará al fondo complementario de pensiones y jubilaciones, gradualmente en un período de tres años, una suma que permita alcanzar el equivalente al 2.5% del salario integrado que aporta el personal académico.
- 3.6 Programa de estímulo a la exclusividad: ese estímulo se compone de dos modalidades: el estímulo pactado en la cláusula ññññ, al que se adicionará 1 millón de pesos; y, un estímulo de exclusividad excepcional, que es un estímulo especial para reconocer la dedicación laboral absoluta del trabajador académico a la UNISON, y que se integra con un fondo de 10 millones de pesos, el cual será reglamentado por una comisión bilateral.
4. Los trabajadores Académicos, en consideración de que la soberanía de la comunidad universitaria está por encima de los órganos colegiados de la UNISON, por conducto del STAUS demandamos que las instancias de autoridad correspondientes, en todo nombramiento de autoridades y cargos honoríficos, cuiden de poner en los puestos a personas distinguidas por su capacidad académica, el respeto a la normatividad y los compromisos laborales, y ser conocidos por sus buenos modales en el trato a las personas para evitar enojos e irritaciones en el ambiente laboral. Para favorecer la cultura de los buenos modales y el buen trato en las relaciones de trabajo, se integrará la Comisión Bilateral de Código de Conducta en las Relaciones de Trabajo. Esta comisión elaborará el código de conducta y buenos modales en las relaciones de trabajo en la UNISON, para su difusión a inicios del semestre 2012-2;
5. Favorecerse con servicios médicos eficaces, cordiales en la atención, del más alto nivel profesional y técnico, es tema del mayor interés de los trabajadores académicos. Este sindicato hace notar con meridiana claridad que corresponde, en cumplimiento de la Ley ññññ, a la autoridad universitaria en tanto patrón garantizar el servicio médico a los académicos; sin que tal obligación exima la

obligación pública del ISSSTESON de dotar a los trabajadores académicos y sus dependientes, de los servicios médicos suficientes y de calidad, entre los beneficios de la seguridad social que por obligación constitucional corresponde al Estado. Sin embargo, solventar el esquema de servicio médico vigente resulta oneroso a los académicos que transfieren por este concepto 12 millones de pesos anuales al ISSSTESON y 30 millones de pesos anuales a aseguradora privada. Entendiendo que proporcionar un servicio médico en las condiciones que reclama la comunidad académica de la Universidad de Sonora, requiere de la confluencia del arrojo y el talento de actores sociales de diversa procedencia e interés, los trabajadores académicos aglutinados en el STAUS demandamos a la UNISON, crear un sistema de servicio médico integral que incorpore: contratar pólizas de seguro de gastos médicos mayores exclusivas de los académicos y sus dependientes, subsidiadas con el 70% de su costo por la institución y el 30% por los trabajadores; escalar el módulo de salud del ISSSTESON ubicado en las instalaciones universitarias de la Unidad Centro, a Clínica Universitaria de Especialidades y Enfermedades Crónico Degenerativas, adicionando en término anual al menos una nueva especialidad médica o servicio de salud, y las respectivas áreas para cuidado y convalecencia diseñadas en comodidad del paciente, y que se sustente en convenios con diversas instituciones de salud, todo diseñado para garantizar la más alta calidad del servicio médico al menor precio para el trabajador académico, y que disminuya de manera paulatina el costo del seguro de gastos médicos mayores; para contribuir a mejorar la vida de los trabajadores académicos y sus familias, y como medio para favorecer la equidad y solidaridad en la seguridad social, la UNISON facilitará el respaldo institucional, la infraestructura, y el inmueble para que los académicos del STAUS creen, durante el ciclo 2012-2, la Mutual Farmacéutica y de Salud que abarate costos en los suministros de tratamientos médicos y de salud; aceptando la necesidad real de atención en asuntos de salud, que se exponen con insistente ánimo por los académicos que laboran en la universidad, y que incluye la esperanza de cubrir sus expectativas de servicio médico y de salud de manera oportuna, se instalará para tales efectos un consultorio médico integral en cada Unidad Foránea de la Unison, acción que enaltece al Alma Mater al procurar el bienestar de sus trabajadores y sus familias.

6. La comunidad académica por conducto del STAUS reclama a la autoridad universitaria la reparación de las violaciones a los derechos contractuales de que son objeto los trabajadores académicos, y presenta en proceso jurídico alterno para su solución, pliego de violaciones. Empero, siendo el más noble interés de los académicos, establecer un procedimiento que ayude a propiciar un máximo de justicia laboral, y prevenga violaciones al CCT, se enviará un documento

bilateral, antes del inicio de cada semestre, a toda autoridad universitaria y sindical para honrar con el respeto absoluto los compromisos laborales; se establecerán plazos perentorios a todo convenio y de no ejecutarse en tiempo, se tendrá por cumplido a favor del trabajador;

7. El gremio académico por objeto del proceso de revisión, se esfuerza de manera extraordinaria en sus aportaciones y destinaciones pecuniarias para solventar gastos de gestión jurídica, sustentar la comunicación social e interna, y auspiciar eventos de participación colectiva. Esta particularidad en los gastos tiene su origen en las vicisitudes que genera la reticencia de la autoridad universitaria a responder el pliego de peticiones del sindicato en términos que le sean aceptables. Cimentados en esta razón, es demanda de este sindicato académico que se reintegren por Gastos de Revisión al STAUS la cantidad de 500 mil pesos M. N.
8. puntos pendientes a desarrollar:

8.1 Para favorecer el posicionamiento y recuperación social de la autoridad científica y tecnológica de los académicos, acercando su trabajo al pueblo: la institución aportará la cantidad de 200 mil pesos, para costear la publicación del semanario de divulgación de los productos académicos, que contribuyen a la explicación y solución de problemas de interés público y social. El periódico se editará en los talleres gráficos del STAUS, y se nombrará con el título "Ciencia y Cultura".

8.2 Reconocimiento de la antigüedad laboral: como principio básico, la institución reconocerá como antigüedad laboral de los trabajadores académicos todo tiempo laborado no finiquitado al trabajador; habiendo suspendido el trabajador la relación laboral por motivos de estudios de postgrado, al recontratarlo la institución le reconocerá como antigüedad laboral el tiempo dedicado al período de cumplimiento del 100% de los créditos correspondientes, al momento de exhibir el título correspondiente;

8.3 La mesa tripartita ISSSTESON-UNISON-STAUS, convendrá un procedimiento de análisis del convenio ISSSTESON-UNISON, tendiente a mejorar las condiciones del servicio médico y la seguridad social de los trabajadores académicos;

8.4 En las sesiones del Colegio Académico, Consejos Académicos y Consejos Divisionales, se tendrá presencia en calidad de observador de un representante sindical, que opinará sobre los aspectos que el órgano colegiado deba decidir con implicaciones en la relación y condiciones laborales;

- 8.5 En los Departamentos en los cuales se haya contratado personal académico con estudios afines a la disciplina básica que se ofrece, se conviene que las plazas de carrera que se otorguen por los mecanismos normados, se distribuyan a quienes cumplen los requisitos en proporción del 50% a quienes tienen título en la disciplina base, y 50% a quienes ostentan título en disciplina afín, mientras esta situación persista.
- 8.6 Ex-becarios: entendiendo las partes que la beca es un apoyo y no un crédito, la única sanción será la suspensión del derecho de beca para estudios, por un período de cinco años a quienes no cumplan el 100% de los créditos de estudios, y la suspensión por un período de 3 años en el derecho de beca para quienes no obtengan el título correspondiente en el término establecido; los trabajadores que habiendo sido afectados con descuentos a su salario, por este motivo, les será reintegrado en emisiones que acumulen la cantidad total en la mitad del tiempo en que se ejecutaron los descuentos; los académicos en esta situación podrán optar por utilizar la parte descontada para solventar su habilitación hasta obtener el título correspondiente por un mecanismo de inclusión en postgrados de mérito académico, que la institución ofrecerá por acuerdo de la CMGFSPA;
- 8.7 Dada la necesidad de contar con información especializada sobre la situación de los académicos, la universidad aportará la cantidad de 300 mil pesos M. N., para equipamiento del Centro de estudios sindicales del STAUS;
- 8.8 Reparar la injusticia laboral acaecida al personal Técnico Académico, al aplicarles un tabulador que no permite la promoción entre categorías.
- 8.9 Para garantizar la participación colectiva como apoyo tendiente a mejorar la toma de decisiones, la institución creará por aprobación del Colegio Académico los Consejo Consultivos Departamentales,
- 8.10 Proyecto productivo: la universidad donará 3 millones de pesos para iniciar la capitalización de la Caja de Ahorro del personal Académico,
- 8.11