

**INFORME DEL ESTADO DE LAS NEGOCIACIONES / REVISIÓN CONTRACTUAL 2015  
STAUS / 15 de abril de 2015**

**Introducción**

La solicitud de revisión contractual fue entregada por el STAUS a las autoridades universitarias y a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el viernes 16 de enero. Dicha solicitud comprende el Pliego Petitorio y la Propuesta de Modificación del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017, además se entregó posteriormente el Pliego de Violaciones al CCT.

Se realizaron 17 reuniones de trabajo de la mesa de negociación STAUS-UNISON. En dichas reuniones se analizaron y discutieron todas solicitudes del STAUS incluidas en el pliego petitorio y la propuesta de modificación del CCT. En términos generales la posición de la parte institucional ha sido cerrada al diálogo y a la posibilidad de llegar a acuerdos.

Sin embargo, pese a lo anterior, el estado actual de las negociaciones en relación a los temas principales es la siguiente:

**Salario y prestaciones económicas:**

Se ofrecen los topes federales, 3.4% de aumento salarial y 2.2% de aumento en cláusulas de monto fijo, que representa una bolsa de \$10'074,000.00. La tabla 1 muestra el tabulador de sueldos actual y el que se tendría si se aplica el ofrecimiento del 3.4% de aumento.

<b>Tabla 1. Aumento de 3.4% del salario tabular.</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO TABULAR ACTUAL</b>	<b>SALARIO TABULAR CON EL 3.4% DE AUMENTO</b>
<b>TIEMPO COMPLETO</b>		
ASISTENTE	\$11,277.79	\$ 11,661.24
ASOCIADO "A"	\$12,650.17	\$ 13,080.28
ASOCIADO "B"	\$14,182.66	\$ 14,664.87
ASOCIADO "C"	\$15,893.83	\$ 16,434.22
ASOCIADO "D"	\$17,808.01	\$ 18,413.49
TITULAR "A"	\$19,943.78	\$ 20,621.87
TITULAR "B"	\$22,331.14	\$ 23,090.40
TITULAR "C"	\$24,994.42	\$ 25,844.23
<b>MEDIO TIEMPO</b>		
ASISTENTE	\$ 6,400.14	\$6,617.74
ASOCIADO "A"	\$ 6,796.12	\$7,027.19
ASOCIADO "B"	\$ 7,124.93	\$7,367.18
ASOCIADO "C"	\$ 7,849.70	\$8,116.59
ASOCIADO "D"	\$ 8,903.29	\$9,206.00
TITULAR "A"	\$ 9,971.89	\$10,310.94
TITULAR "B"	\$11,165.57	\$11,545.20
TITULAR "C"	\$12,498.62	\$12,923.57
<b>TECNICO ACADEMICO</b>		
BÁSICO	\$10,765.51	\$ 11,131.54
GENERAL "A"	\$12,056.89	\$ 12,466.83
GENERAL "B"	\$13,505.03	\$13,964.20
GENERAL "C"	\$15,124.72	\$15,638.96
ESPECIALIZADO "A"	\$16,940.28	\$17,516.25
ESPECIALIZADO "B"	\$18,973.25	\$19,618.34
<b>ASIGNATURA</b>		
NIVEL "A" (25 HSM)	\$316.25	\$327.01
NIVEL "B" (25 HSM)	\$397.34	\$410.85
NIVEL "C" (25 HSM)	\$498.59	\$515.54
NIVEL "D" (25 HSM)	\$624.85	\$646.10

**Jubilación:**

El nuevo programa para mejorar las pensiones de los académicos contenido en el ofrecimiento de la administración universitaria, retoma en su mayor parte el Programa de Incentivo a la Jubilación, incluido por el STAU en los Pliegos Petitorios de las revisiones salarial 2014 y contractual 2015.

Si bien este programa no garantiza el justo derecho de los académicos de contar con una jubilación con el 100% del salario integrado, sí representa un avance al incrementarse la pensión jubilatoria en aproximadamente un 10% más del salario integrado. La tabla 2 muestra el ingreso total actual que recibe un académico al jubilarse, según su categoría y nivel, mientras que la tabla 3 muestra el ingreso total que recibiría un académico al jubilarse de implementarse la propuesta.

**Tabla 2. Ingreso mensual total actual por jubilación.**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INGRESO TOTAL POR JUBILACIÓN URC, URS, SANTA ANA</b>	<b>% DEL SALARIO INTEGRADO</b>	<b>INGRESO TOTAL POR JUBILACIÓN CABORCA, NOGALES</b>	<b>% DEL SALARIO INTEGRADO</b>
<b>TIEMPO COMPLETO</b>				
ASISTENTE	\$16,229.28	78.7%	\$17,948.83	78.4%
ASOCIADO "A"	\$18,237.51	78.4%	\$19,860.18	78.2%
ASOCIADO "B"	\$20,175.26	78.2%	\$21,994.50	78.0%
ASOCIADO "C"	\$22,338.96	78.0%	\$24,377.69	77.8%
ASOCIADO "D"	\$24,759.34	77.8%	\$27,043.61	77.6%
TITULAR "A"	\$27,459.91	77.6%	\$30,018.14	77.5%
TITULAR "B"	\$30,478.61	77.5%	\$33,343.07	77.3%
TITULAR "C"	\$33,846.20	77.3%	\$37,052.28	77.2%
<b>MEDIO TIEMPO</b>				
ASISTENTE	\$10,179.77	80.3%	\$11,155.62	79.9%
ASOCIADO "A"	\$10,835.35	80.1%	\$11,707.11	79.8%
ASOCIADO "B"	\$11,251.12	79.9%	\$12,165.05	79.6%
ASOCIADO "C"	\$12,167.55	79.6%	\$13,174.45	79.3%
ASOCIADO "D"	\$13,499.76	79.2%	\$14,641.81	79.0%
TITULAR "A"	\$14,850.96	78.9%	\$16,130.08	78.7%
TITULAR "B"	\$16,360.30	78.7%	\$17,792.54	78.5%
TITULAR "C"	\$18,045.88	78.4%	\$19,649.10	78.2%
<b>TÉCNICO ACADÉMICO</b>				
BÁSICO	\$15,398.53	78.8%	\$17,235.37	78.5%
GENERAL "A"	\$16,976.73	78.6%	\$19,033.90	78.3%
GENERAL "B"	\$18,746.50	78.3%	\$21,050.76	78.1%
GENERAL "C"	\$20,725.93	78.1%	\$23,306.54	77.9%
ESPECIALIZADO "A"	\$22,944.72	77.9%	\$25,835.10	77.7%
ESPECIALIZADO "B"	\$25,429.21	77.7%	\$28,666.46	77.6%
<b>ASIGNATURA</b>				
NIVEL "A" (25 HSM)	\$12,214.99	74.9%	\$13,541.04	75.0%
NIVEL "B" (25 HSM)	\$14,729.03	75.1%	\$16,364.15	75.2%
NIVEL "C" (25 HSM)	\$17,868.54	75.3%	\$19,889.62	75.4%
NIVEL "D" (25 HSM)	\$21,783.38	75.4%	\$24,285.74	75.5%

<b>Tabla 3. Ingreso mensual total por jubilación, incluyendo el ofrecimiento de la administración universitaria.</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>INGRESO TOTAL POR JUBILACIÓN URC, URS, SANTA ANA</b>	<b>% DEL SALARIO INTEGRADO</b>	<b>INGRESO TOTAL POR JUBILACIÓN CABORCA, NOGALES</b>	<b>% DEL SALARIO INTEGRADO</b>
<b>TIEMPO COMPLETO</b>				
ASISTENTE	\$ 17,963.25	87.1%	\$ 19,895.96	87.0%
ASOCIADO "A"	\$ 20,220.43	86.9%	\$ 22,044.25	86.8%
ASOCIADO "B"	\$ 22,398.39	86.8%	\$ 24,443.16	86.7%
ASOCIADO "C"	\$ 24,830.31	86.7%	\$ 27,121.79	86.6%
ASOCIADO "D"	\$ 27,550.75	86.6%	\$ 30,118.19	86.5%
TITULAR "A"	\$ 30,586.10	86.5%	\$ 33,461.46	86.4%
TITULAR "B"	\$ 33,979.02	86.4%	\$ 37,198.58	86.3%
TITULAR "C"	\$ 37,764.07	86.3%	\$ 41,367.61	86.2%
<b>MEDIO TIEMPO</b>				
ASISTENTE	\$ 11,163.79	88.1%	\$ 12,260.61	87.9%
ASOCIADO "A"	\$ 11,900.65	87.9%	\$ 12,880.47	87.7%
ASOCIADO "B"	\$ 12,367.95	87.8%	\$ 13,395.18	87.7%
ASOCIADO "C"	\$ 13,397.99	87.7%	\$ 14,529.71	87.5%
ASOCIADO "D"	\$ 14,895.35	87.4%	\$ 16,178.97	87.3%
TITULAR "A"	\$ 16,414.06	87.3%	\$ 17,851.74	87.1%
TITULAR "B"	\$ 18,110.51	87.1%	\$ 19,720.29	87.0%
TITULAR "C"	\$ 20,005.04	86.9%	\$ 21,807.01	86.8%
<b>TÉCNICO ACADÉMICO</b>				
BÁSICO	\$ 17,029.51	87.2%	\$ 19,094.05	87.0%
GENERAL "A"	\$ 18,803.35	87.0%	\$ 21,115.54	86.9%
GENERAL "B"	\$ 20,792.51	86.9%	\$ 23,382.42	86.7%
GENERAL "C"	\$ 23,017.32	86.8%	\$ 25,917.84	86.6%
ESPECIALIZADO "A"	\$ 25,511.17	86.6%	\$ 28,759.87	86.5%
ESPECIALIZADO "B"	\$ 28,303.65	86.5%	\$ 31,942.22	86.4%
<b>ASIGNATURA</b>				
NIVEL "A" (25 HSM)	\$ 13,542.12	83.0%	\$ 15,032.55	83.3%
NIVEL "B" (25 HSM)	\$ 16,367.82	83.5%	\$ 18,205.64	83.7%
NIVEL "C" (25 HSM)	\$ 19,896.52	83.8%	\$ 22,168.15	84.0%
NIVEL "D" (25 HSM)	\$ 24,296.67	84.1%	\$ 27,109.24	84.3%

Es importante recalcar que la propuesta implica que los académicos aportemos un 0.75% de nuestro salario integrado, además de que los montos de los programas de Estímulo a la Jubilación, \$1.8 millones, y de Estímulo a la Exclusividad, \$3.7 millones, se destinarían para este programa, el primero a partir de este año y el segundo a partir del 2016. La tabla 4 muestra el descuento mensual que representa el 0.75% del salario integrado para un académico según su categoría y nivel, considerando antigüedades laborales de 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años.

**Tabla 4. Descuento mensual que representa el 0.75% del salario integrado.**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>5 AÑOS DE ANTI-GÜEDAD</b>	<b>10 AÑOS DE ANTI-GÜEDAD</b>	<b>15 AÑOS DE ANTI-GÜEDAD</b>	<b>20 AÑOS DE ANTI-GÜEDAD</b>	<b>25 AÑOS DE ANTI-GÜEDAD</b>	<b>30 AÑOS DE ANTI-GÜEDAD</b>
<b>TIEMPO COMPLETO</b>						
ASISTENTE	\$115.61	\$122.50	\$129.39	\$136.28	\$145.47	\$154.66
ASOCIADO "A"	\$129.79	\$137.67	\$145.56	\$153.44	\$163.95	\$174.46
ASOCIADO "B"	\$143.48	\$152.31	\$161.15	\$169.99	\$181.77	\$193.55
ASOCIADO "C"	\$158.76	\$168.66	\$178.57	\$188.47	\$201.67	\$214.88
ASOCIADO "D"	\$175.86	\$186.95	\$198.05	\$209.14	\$223.94	\$238.73
TITULAR "A"	\$194.93	\$207.36	\$219.78	\$232.21	\$248.78	\$265.35
TITULAR "B"	\$216.25	\$230.16	\$244.08	\$257.99	\$276.55	\$295.10
TITULAR "C"	\$240.04	\$255.61	\$271.18	\$286.76	\$307.52	\$328.29
<b>MEDIO TIEMPO</b>						
ASISTENTE	\$72.88	\$76.79	\$80.70	\$84.61	\$89.83	\$95.04
ASOCIADO "A"	\$77.51	\$81.74	\$85.98	\$90.21	\$95.86	\$101.51
ASOCIADO "B"	\$80.45	\$84.89	\$89.33	\$93.76	\$99.68	\$105.60
ASOCIADO "C"	\$86.92	\$91.81	\$96.70	\$101.59	\$108.11	\$114.64
ASOCIADO "D"	\$96.33	\$101.88	\$107.42	\$112.97	\$120.37	\$127.76
TITULAR "A"	\$105.87	\$112.09	\$118.30	\$124.51	\$132.80	\$141.08
TITULAR "B"	\$116.53	\$123.49	\$130.45	\$137.40	\$146.68	\$155.96
TITULAR "C"	\$128.44	\$136.23	\$144.01	\$151.80	\$162.18	\$172.57
<b>TÉCNICO ACADÉMICO</b>						
BÁSICO	\$109.74	\$116.22	\$122.71	\$129.19	\$137.83	\$146.48
GENERAL "A"	\$120.89	\$128.15	\$135.41	\$142.67	\$152.35	\$162.03
GENERAL "B"	\$133.39	\$141.52	\$149.65	\$157.79	\$168.63	\$179.47
GENERAL "C"	\$147.37	\$156.48	\$165.58	\$174.69	\$186.84	\$198.98
ESPECIALIZADO "A"	\$163.04	\$173.24	\$183.44	\$193.64	\$207.25	\$220.85
ESPECIALIZADO "B"	\$180.59	\$192.01	\$203.44	\$214.86	\$230.10	\$245.33
<b>ASIGNATURA</b>						
NIVEL "A" (25 HSM)	\$92.43	\$97.70	\$102.98	\$108.25	\$115.29	\$122.32
NIVEL "B" (25 HSM)	\$110.18	\$116.70	\$123.21	\$129.73	\$138.41	\$147.10
NIVEL "C" (25 HSM)	\$132.36	\$140.42	\$148.48	\$156.54	\$167.29	\$178.04
NIVEL "D" (25 HSM)	\$160.01	\$170.00	\$179.99	\$189.98	\$203.30	\$216.62

\* El cómputo se realizó con base en la cláusula 121 del CCT para obtener el salario integrado de todas las categorías y niveles del tabulador, considerando sólo algunas antigüedades laborales (5, 10, 15, 20, 25 y 30 años), y posteriormente se multiplicó el salario integrado por el 0.75%.

Otros aspectos de la propuesta que es pertinente mencionar son los siguientes: el programa de pensiones y jubilaciones deberá cubrir al menos 50 académicos por año, los cuales recibirían el apoyo por un período de hasta diez años posteriores a su jubilación.

Cabe mencionar que los datos expuestos por el STAU S presentan diferencias con respecto a los publicados por la administración universitaria, debido a que éstos últimos se realizaron considerando los ingresos netos tanto en activo como jubilado, es decir los ingresos totales menos los descuentos por ley o contrato. En cambio el STAU S formula cálculos del incremento de la pensión jubilatoria con base en el salario integrado sin descuentos.

Como ya se anticipó, esta propuesta no satisface la aspiración de los académicos consistente en jubilarse con una pensión que cubra el 100% de su salario integrado, por lo que pese a que significa un avance, debe quedar claro que el STAU S reivindica la intención de permanecer a futuro en el reclamo de esta prestación hasta no verla satisfecha.

### Vivienda:

En cuanto a la demanda del ST AUS en materia de vivienda, las autoridades universitarias permanecen en la postura de negarse a cumplir la obligación constitucionalmente establecida a título de derecho humano, de proporcionar vivienda digna a sus trabajadores, bajo el argumento de falta de recursos financieros para soportar el costo correspondiente; lo que se traduce en realidad a la falta de previsión en el ejercicio del presupuesto de egresos universitario, de manera histórica. A lo anterior, se adiciona la falta de voluntad política por parte de la autoridad universitaria para gestionar de manera conjunta con ST AUS, ante Infonavit, el diseño de soluciones a esta demanda.

Respecto al ofrecimiento, éste contempla un incremento en el Fondo Revolvente de Vivienda establecido en la cláusula 157 del CCT de forma que éste se aumentará del 2015 al 2017 en \$4'150,000.00, quedando la distribución de la siguiente forma:

- a) \$1'700,000.00 en el 2015
- b) \$1'350,000.00 en el 2016
- c) \$1'100,000.00 en el 2017

Cabe aclarar, que de manera verbal, se acordó que este incremento del fondo permita hacer efectiva la propuesta del ST AUS de aumentar el monto máximo del préstamo, pasando de \$70,000.00 a seis veces el salario tabular de un profesor de tiempo completo titular C (aproximadamente \$155,000.00), con una reducción en el interés al 3% y una ampliación del plazo para liquidar el préstamo a 48 meses.

En las reuniones de la comisión negociadora, la administración universitaria propuso, de manera no oficial, la dotación de un terreno de 3 hectáreas para construcción de vivienda, lo cual equivale según expertos en vivienda a 62 lotes fraccionados. Dicho terreno, está ubicado al extremo norponiente de esta ciudad, cercano al entronque de Blvd. Progreso y Blvd. Quiroga, colonia "Gómez Morín". También la administración universitaria informó que se están haciendo gestiones para la obtención de terrenos para vivienda en las otras ciudades del Estado en donde existen campus de la Universidad de Sonora.

### Materia de trabajo y estabilidad laboral:

- a) **Bilateralidad y Plazas de Tiempo Completo:** la administración universitaria sigue negando la solicitud de discutir las cláusulas relativas al ingreso, promoción, estabilidad laboral y acceso a plazas de tiempo completo, argumentando que son aspectos académicos reservados; esto con base en una interpretación sesgada de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Ante ello, el ST AUS dio respuesta por escrito, desde el punto de visto legal, argumentando que el ingreso, promoción, estabilidad laboral y acceso a plazas de tiempo completo tienen un fuerte componente laboral y que no pueden sustraerse de la actual mesa de negociación. Además, se aclaró que la Universidad no es sólo el Rector y su administración, sino que somos toda la comunidad universitaria.
- b) **Programa de regularización:** la autoridad universitaria aceptó la propuesta del ST AUS de reducir de siete a cinco años la antigüedad requerida para participar en el programa de la tercera etapa de regularización para los profesores de asignatura.

### Acuerdos en las cláusulas tratadas:

De las 73 cláusulas que el ST AUS propuso modificar, las autoridades dieron respuesta a la totalidad, y en la mesa se discutieron la mayoría de ellas. De las respuestas y de la discusión se cuenta con la siguiente estadística:

RESPUESTA O ESTATUS	CLÁUSULAS	TOTAL
No se modifican	16, 30, 35, 36, 38, 40, 43, 47, 49, 50, 51, 61, 62, 68, 84, 88, 99, 112, 114, 125, 129, 132, 133, 136, 136 Bis, 153, 156, 160 Bis, 162 Bis, 168, 173, 176, 178, 186 Bis, 191, 192, 195, 198, 199, 201, 202, 203, 204, 205, 208, 213, XXXVI, XLII, XLIII, XLIV, XLV	52
Con acuerdo de modificación	74, 82, 83, 89, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 162, 164, 185, 194, 216, 218	16
Acuerdo parcial	121, 157, 160, 256	4
Acuerdo para incluir en el Convenio	142	1
Total		73

De las cláusulas modificadas, se pueden rescatar los siguientes acuerdos:

- La definición de la adscripción de profesores de asignatura determinados a las áreas de trabajo académico.
- Inclusión de las materias del Eje de Formación Común en la programación académica de los departamentos.
- Pago a los profesores de asignatura con carga adicional a las 25 HSM.
- Programa de atención a casos de urgencias que incluye una unidad móvil de fácil acceso a todas las áreas del campus de la URC, con la atención de paramédicos y personal de vigilancia capacitado para atención en primeros auxilios y protección civil.

- Acuerdo para tratar en la CMGPS los casos especiales de atención de emergencia en hospitales no afiliados al ISSSTESON y traslado de pacientes.
- Reducir de 15 HSM a 10 HSM el requisito a profesores de asignatura para ingresar al SGMM.
- Definición de apoyos para realización de la Ceremonia de Pensionados y Jubilados.
- Entrega del recurso de becas-hijos para que lo administre el STAUS.

### **Resumen de Respuestas institucionales al Pliego de Violaciones a cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo**

En lo relacionado al tema de las violaciones, la disminución de materia de trabajo durante los semestres 2014-1 y 2015-1 provocó un aumento considerable de las relacionadas con programación, pagos de salario, y descuentos injustificados. La práctica de algunos jefes de departamento de distribuir la carga disponible conforme a criterios ajenos al CCT agudizó la situación, sumado a una dirección de recursos humanos que permaneció pasiva ante las denuncias recurrentes del STAUS, que motivó los reclamos y algunas acciones individuales de demanda por parte de los académicos involucrados.

Respecto a las convocatorias a concursos de oposición y de evaluación curricular, de manera inédita surgieron problemas que se creían superados, tales como cambio de destino y adscripción de plazas, y modificación unilateral por parte de los órganos colegiados y demás estructuras de la administración universitaria sobre los requisitos mínimos y criterios ya aprobados por las comisiones mixtas, normatividad universitaria y el CCT, que en su conjunto debieran de otorgar seguridad e imparcialidad para los concursantes, no así generar incertidumbre en los procesos de ingreso, permanencia y promoción del cuerpo académico.

En general, la administración universitaria, ha intentado disminuir los derechos ya alcanzados de los académicos, las reuniones solicitadas a las instancias de la administración universitaria se dilatan de manera intencional para postergar la resolución de violaciones fundadas que no debieran llegar a los actuales procesos de revisión contractual.

Como personal académico, debemos ir avanzando en el conocimiento de nuestros derechos contenidos en el CCT, para ello el STAUS, durante el 2014, puso a disposición de todos sus afiliados el Manual de Programación y el Manual de Proceso de Jubilación o Pensión, documentos que amplían y aclaran de manera sencilla el compendio de cláusulas y reglamentos más utilizados por los académicos.

A continuación se presenta para su análisis el estado de los numerales del pliego de violaciones presentado a la H. Junta Local de Conciliación y las autoridades universitarias:

<b>RESPUESTA O ESTATUS</b>	<b>NUMERALES</b>	<b>TOTAL</b>
No se aceptan	1, 2, 4, 5, 14, 22, 29, 30, 33, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53	18
Se aceptan	21, 27, 35, 36, 39	5
Se mandan a comisiones	6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 31, 37, 38, 43, 46	17
Se aceptan parcialmente	3, 8, 12, 16, 17, 25, 26, 28, 32, 34, 40, 41, 42	13
<b>Total</b>		<b>53</b>

### **Conclusiones**

El esfuerzo del STAUS en gestión, negociación y movilización tiene como resultado los ofrecimientos en los ejes centrales que representan avances en este proceso de Revisión Contractual 2015. Aún con limitaciones, es importante que la Asamblea General evalúe las propuestas, sin dejar de señalar que no se solucionan completamente las demandas más sentidas de los académicos.

El retraso deliberado del inicio de las negociaciones, el argumento de la falta de recursos, la opacidad en la información financiera y la posición de negar la discusión de los temas de ingreso, promoción, estabilidad laboral y acceso a plazas de tiempo completo, son claros elementos que nos indican que las autoridades universitarias pretenden reducir el cumplimiento y mejoramiento de nuestras condiciones de trabajo. Por ello se necesita la participación constante y decidida de todos los miembros STAUS para defender y ampliar los derechos de los académicos.

**Fraternalmente**  
**“Ciencia y Cultura”**  
**Comisión Negociadora del STAUS**