



SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

Niños Héroes No. 101, entre Garmendia y Guerrero. Col. Centro. Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000
Teléfonos: (01 662) 311-28-02, 311-24-96 y 311-12-64.
www.staus.mx

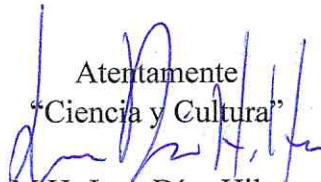
Hermosillo, Sonora, México. 28 de marzo de 2022



Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora de la Universidad de Sonora
Presente

Por este conducto, me permito hacerle llegar un documento con las respuestas respectivas a las propuestas vertidas por la administración institucional al pliego petitorio en el marco de la revisión salarial 2022 STAUS-UNISON expresadas en el oficio No. SGA/159/2022. En el mismo encontrará que consideramos las propuestas hasta el día de hoy previstas como insuficientes a las justas demandas de los académicos y académicas. Exigimos un mejoramiento en lo referente a lo económico, así como propuestas concretas que den solución integral a las problemáticas de estabilidad laboral, ocupación de plazas, salud, vivienda, entre otras. Seguimos en el mejor ánimo de apertura al diálogo y búsqueda de soluciones conjuntas, sin embargo, consideramos hasta la fecha insuficiente lo planteado en el citado documento. Es nuestra expectativa que, ante una nueva administración universitaria, se haga patente una nueva política en las revisiones salariales y contractuales que ante su gestión transcurran y que, finalmente, permitan la transformación y la actualización que nuestra institución merece.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier aclaración y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente
"Ciencia y Cultura"

M.H. Juan Díaz Hilton
Secretario General
STAUS



C.c.p.: Mtra. Olga Armida Grijalva Otero, Secretaria del Trabajo del Estado de Sonora.
C.c.p.: H. Junta Local de Conciliación de Arbitraje.
C.c.p.: Luis Enrique Riojas Duarte, Secretario General Administrativo UNISON.
C.c.p.: M.C. Fermín González Gaxiola, Director General de Recursos Humanos UNISON.
C.c.p.: Integrantes de la Comisión Negociadora STAUS.
C.c.p.: Archivo

Proceso de revisión salarial 2022
UNISON-ST AUS

Solicitud	Comentarios, observaciones y propuestas de la Administración Institucional	Respuesta ST AUS
<p>1. INCREMENTO SALARIAL</p>		
<p>1.1 Aumento salarial</p> <p>Solicitud:</p> <p>Un incremento directo al salario del 10% en cada una de la categorías y niveles del tabulador del personal académico, tomando en cuenta la pérdida del poder adquisitivo por la inflación de los últimos años, así como el incremento de descuentos como el de las cuotas del ISSSTESON. Además, considerando que el STUNAM pacta su incremento salarial a partir del 01 de noviembre del año anterior y que la mayoría de los sindicatos universitarios lo pactan a partir del 01 de enero de cada año, se solicita que el incremento sea retroactivo al 01 de enero del 2022.</p>	<p>El pasado 2 de febrero, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, notificó que a la institución le corresponde un aumento máximo del 3.5% directo al salario tabular para 2022, el cual se aplicaría a cada una de las categorías y niveles del tabulador. Toda vez que la Universidad depende del subsidio otorgado por los gobiernos federal y estatal, no es posible en este momento otorgar un incremento salarial superior al autorizado. La Administración Institucional solicitó a la Secretaría de Educación Pública una reconsideración de la política salarial, que permita mejorar la propuesta de incremento salarial para los trabajadores universitarios.</p>	<p>No se acepta la respuesta. Se considera que el ofrecimiento es insuficiente ya que está por muy debajo del índice inflacionario reconocido para el año 2021. Respecto a los oficios emitidos, señalamos que no incluyen gestiones de recursos para prestaciones.</p>
<p>1.2 Aumento salarial de emergencia</p> <p>Solicitud:</p> <p>Integrar una comisión mixta ST AUS-UNISON, que se reúna cada tres meses a partir del 20 de marzo del presente año, para determinar si el índice inflacionario anual ha superado el aumento salarial otorgado, en caso de que así sea, la Universidad otorgue un aumento salarial de emergencia a las y los trabajadores académicos para compensar la diferencia.</p>	<p>El Anexo de ejecución 2022 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, suscrito por la SEP, el Gobierno del Estado y la Universidad, establece que los recursos federales no podrán ser incrementados. De este modo, la Administración Institucional no puede comprometerse a otorgar</p>	<p>No se acepta la respuesta. Insistimos en la integración de la comisión mixta para que gestione recursos extraordinarios para el aumento salarial de emergencia ante las instancias competentes.</p>

	aumentos no contemplados en dicho instrumento, a menos que la SEP autorice aumentos salariales de emergencia para las Instituciones Públicas de Educación Superior.	
<p>1.3 Programa de recuperación salarial</p> <p>Solicitud: Realizar un programa de recuperación salarial a cuatro años (de 2022 a 2026), que permita obtener aumentos salariales superiores a los topes salariales, con el propósito de recuperar el poder adquisitivo del salario de los académicos, que a la fecha presenta una pérdida mayor al 30% (acumulado desde 1988). El STAUS y las Autoridades Universitarias se obligan a realizar en conjunto las gestiones pertinentes.</p>	La Administración Institucional está realizando gestiones ante la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Estado, que contribuyan a recuperar el poder adquisitivo de los salarios del personal académico, administrativo y de servicios de la Universidad.	No se acepta la respuesta. Solicitamos se nos notifique el plan de gestiones mencionado, así como los avances obtenidos.
<p>1.4 Nivelación salarial</p> <p>Solicitud: Un incremento de 1% al concepto de nivelación salarial contemplado en el numeral 2 Bis de la cláusula 121 del CCT, para avanzar en la homologación de las percepciones salariales del personal académico que labora en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, con las percepciones salariales del personal académico que labora en los campus Caborca y Nogales.</p>	La atención a esta solicitud dependerá del resultado de las gestiones que se realizan a fin de incrementar la disponibilidad presupuestal.	No se acepta la respuesta. Solicitamos se nos notifique el plan de gestiones mencionado, así como los avances obtenidos.
<p>1.5 Rezonificación para los profesores de asignatura y los profesores de medio tiempo</p> <p>Solicitud: Un incremento de 1% al concepto de rezonificación contemplado en el numeral 5.2 de la cláusula 121 del CCT, para los profesores de asignatura y los profesores de medio tiempo que laboran en los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa.</p>	La atención a esta solicitud dependerá del resultado de las gestiones que se realizan a fin de incrementar la disponibilidad presupuestal.	No se acepta la respuesta. Solicitamos se nos notifique el plan de gestiones mencionado, así como los avances obtenidos. Igualmente, consideramos insostenible que los profesores de asignatura sigan rezagados en comparación a los PTC y al personal administrativo que gozan de 3.5% y 1.85% respectivamente.

2 CLÁUSULAS DE MONTO FIJO

Solicitud:

En lo que corresponde a las Cláusulas de Monto Fijo, un 5% de la nómina tabular anual de la planta académica, para que el STAUS lo distribuya entre las siguientes prestaciones:

Cláusula	Concepto
121, punto 10	Despensa
139	Programa de ahorro de los trabajadores académicos
146	Fondo de ayuda para gastos médicos mayores
148	Seguro de gastos médicos
154	Canastillas
155	Dote matrimonial
164	Becas para hijos de trabajadores académicos
199	Ayuda para asistir a eventos sindicales universitarios
201	Biblioteca sindical
202	Equipo y facilidades de imprenta
208	Apoyo para eventos académicos
213	Ayuda para programas deportivos, actividades culturales

Debido a que la revisión contractual con el STAUS es bienal non, para 2022 la Secretaría de Educación Pública no asignó recursos para incrementar las prestaciones no ligadas al salario del personal académico. Sin embargo, la Administración Institucional está realizando gestiones ante las autoridades federales y estatales, que permitan ofrecer una mejoría en este tipo de prestaciones.

No se acepta la respuesta. De acuerdo a la CLÁUSULA 256 del Contrato Colectivo de Trabajo "la Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo..." por lo tanto, exigimos el cabal cumplimiento de la Cláusula independientemente del resultado de las gestiones realizadas.

3 PRESTACIONES ECONÓMICAS CON INDEPENDENCIA DE LA BOLSA DESTINADA A CLÁUSULAS DE MONTO FIJO

Solicitud:

Los académicos solicitan a través del STAUS en lo que corresponde a otras prestaciones económicas, con independencia del monto que se otorgue en la bolsa económica (señalada en el punto II), lo siguiente:

Como se mencionó anteriormente, por tratarse de una revisión salarial, la Institución no recibió recursos presupuestales para atender prestaciones económicas adicionales para el personal académico durante 2022. Sin embargo, la Administración Institucional está analizando el costo de cada una de las peticiones incluidas en este numeral, a fin de determinar la factibilidad de ofrecer respuesta positiva en algunas de ellas, particularmente aquellas que implican mejoría para los profesores de asignatura, así como los aspectos de

No se acepta la respuesta. Solicitamos esfuerzos adicionales reales para cubrir las necesidades planteadas en estas cláusulas. Asimismo, solicitamos se nos notifique el plan de gestiones mencionado, así como los avances obtenidos.

	salud.	
<p>3.1 Cláusula 121, numeral 3. Reconocimiento para personal de asignatura por carga académica:</p> <p>Solicitud: <u>Disminuir el requisito de carga impartida de 15 a 12 hsm para tener derecho a esta prestación. Adicionalmente, aumentar la prestación actual de \$29.30 a \$31.50.</u></p>	No se dispone de recursos para incrementar esta prestación. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.	No se acepta la respuesta ya que esta prestación no se ha incrementado desde 2015.
<p>3.2 Cláusula 121, numeral 8. Ayuda para gastos de transportación</p> <p>Solicitud: Incrementar la ayuda para gastos de transportación considerando el aumento de la gasolina. En una primera fase de \$1,806.60 a \$3,153.30 a partir del 1º de marzo de 2022. La segunda fase contemplaría el aumento a \$4,500.00 a partir del 1º de enero de 2023.</p>	Ya está establecido en el CCT que la ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulares.	No se acepta la respuesta. El incremento pactado en el CCT resulta insuficiente para el incremento en gasolinas.
<p>3.3 Cláusula 136. Pago de estímulo a profesores de asignatura:</p> <p>Solicitud:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Se incremente de \$16,500.00 a \$17,500.00, el primer estímulo para profesores de asignatura y se disminuya el requisito a 10 hsm. b) Se incremente de \$470.00 a \$520.00 por hora-semana-mes, el segundo estímulo para profesores de asignatura y se disminuya el requisito de antigüedad a tres años o más en la Universidad de Sonora. 	La Administración Institucional está realizando el análisis para determinar la factibilidad de incrementar el monto del estímulo para profesores de asignatura en esos dos rubros.	Solicitamos el resultado del análisis donde se indique de manera concreta el ofrecimiento.
<p>3.4 Cláusula 143. Servicios médicos preventivos</p> <p>Solicitud: Se incremente la aportación de la Universidad de Sonora al fondo anual destinado al programa de medicina preventiva, para que pase de \$1,300,000.00 a \$1,450,000.00.</p>	La Administración Institucional revisará la posibilidad de realizar una aportación adicional al programa de medicina preventiva.	Solicitamos el resultado del análisis donde se indique de manera concreta el ofrecimiento.
<p>3.5 Cláusula 147. Seguro de vida</p> <p>Solicitud: Un incremento en la suma asegurada de \$950,000.00 a \$1,050,000.00. Adicionalmente, se otorgue esta prestación a los académicos jubilados o pensionados antes de la firma del Convenio de Revisión Salarial del año 2010.</p>	No se dispone de recursos para incrementar esta prestación. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.	No se acepta la respuesta ya que esta prestación no se ha incrementado desde 2010.

<p>3.6 Cláusula 148. Seguro de gastos médicos</p> <p>Solicitud:</p> <p>Un incremento de \$9, 850,000.00 a \$11, 850,000.00 de la aportación anual de la Universidad de Sonora al pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores de los trabajadores académicos, para el pago de la póliza anual del SGMM vigente (2021-2022); esta misma cantidad se empleará para el pago de las pólizas anuales subsecuentes, con el incremento correspondiente que se pacte de manera bilateral en las siguientes revisiones salariales o contractuales.</p>	<p>La Administración Institucional revisará la factibilidad de ofrecer un incremento de la aportación anual de la Universidad de Sonora al pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores.</p>	<p>No se acepta la respuesta ya que el precio de la póliza ha aumentado considerablemente, muy por encima de las aportaciones que ha otorgado la Universidad en las revisiones de los últimos años, llevando esto a un incremento significativo del descuento quincenal que se realiza a los académicos por este concepto.</p>
<p>3.7 Cláusula 149. Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales</p>		
<p>Solicitud 1:</p> <p>Que todos los académicos, en particular los Técnicos Académicos, que desarrollan sus labores en condiciones de riesgo para su salud reciban una compensación económica quincenal del 25% de salario integrado para riesgo alto y 14% de salario integrado para riesgo mediano, dependiendo de las condiciones laborales de la trabajadora o el trabajador y el riesgo que implica, y que así lo dictamine la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, además de contar con períodos adicionales de descanso acordados bilateralmente.</p>	<p>De acuerdo al convenio financiero 2022, firmado con los gobiernos estatal y federal, la Universidad se encuentra imposibilitada de otorgar nuevas prestaciones.</p>	<p>No se acepta la respuesta, considerando que está contemplado en la Ley Federal del Trabajo y existen instituciones educativas en el Estado que la otorgan.</p>
<p>Solicitud 2:</p> <p>Que la Universidad de Sonora difunda el protocolo de atención y registro para accidentes de trabajo del ISSSTESON.</p>	<p>La Administración Institucional realizará un proceso de difusión del protocolo de atención y registro para accidentes de trabajo del ISSSTESON.</p>	<p>Solicitamos se precisen fechas y programa de difusión.</p>
<p>Solicitud 3:</p> <p>Que en cada departamento se tomen medidas preventivas y se brinde el equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo que se detecten por parte de la CMGHS y la CMHS local.</p>	<p>La Administración Institucional realizará la instalación formal de la CMGHS y las CMHS locales, y brindará las facilidades requeridas para el cumplimiento de sus funciones y, en su caso, atención a sus recomendaciones.</p>	<p>Se considera que la respuesta es incompleta debido a que no se establece un compromiso claro de la administración universitaria de proporcionar, de acuerdo a una calendarización, el</p>

		equipo, ropa y uniforme de trabajo solicitado por los académicos a través de la CMGHS.
<p>Solicitud 4:</p> <p>Que la CMGHS, con apoyo de las CMHS locales, determinen los estudios que deberán de realizarse los académicos que trabajan con sustancias que presentan riesgo para su salud, así como su periodicidad; la institución cubrirá los gastos de los estudios y acatará las recomendaciones derivadas de ellos.</p>	<p>La Administración Institucional brindará las facilidades para la determinación de los estudios que requieran los académicos que trabajan con sustancias que representen un riesgo para su salud y gestionará su realización.</p>	<p>Consideramos insuficiente la respuesta al ser obligación permanente de la Universidad el realizar los estudios por riesgo a la salud por el manejo de sustancias peligrosas.</p>
<p>Solicitud 5:</p> <p>Que la Universidad de Sonora reconozca la Covid-19 y sus complicaciones futuras como enfermedad profesional.</p>	<p>No es facultad de la Universidad hacer ese reconocimiento.</p>	<p>Se considera que la respuesta es incompleta ya que carece de sustento normativo. Aunado a esto, señalamos que en los dos últimos años han ocurrido varios decesos de personal académico activo por esta enfermedad.</p>
<p>3.8 Cláusula 151. Ayuda por defunción</p> <p>Solicitud:</p> <p>Se incremente a \$25,000.00 la ayuda por defunción. Adicionalmente, se lleven a cabo convenios con funerarias que otorguen servicio en las ciudades donde hay campus de la Universidad de Sonora, en adición a Hermosillo.</p>	<p>La Administración Institucional revisará la posibilidad de incrementar esta prestación.</p>	<p>No se acepta la respuesta. Se solicita que, en adición al incremento de esta prestación se gestionen convenios con empresas de servicios funerarios en las ciudades donde se ubican los demás campus.</p>
<p>3.9 Cláusula 152. Guardería</p> <p>Solicitud:</p> <p>Se incremente la ayuda para guardería a \$2,500.00 mensuales.</p>	<p>No se dispone de recursos para incrementar esta prestación. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.</p>	<p>No se acepta la respuesta. Se solicita que se notifique el plan de gestiones mencionado, así como los avances obtenidos.</p>

<p>3.10 Cláusula 157. Vivienda</p> <p>Solicitud: Que la Universidad de Sonora:</p> <p>a) Cumpla con lo establecido en el Convenio de financiamiento que firma con los gobiernos federal y estatal, y otorgue el 4% del salario integrado de los trabajadores académicos para crear un fondo de vivienda que otorgue préstamos para adquisición, ampliación y remodelación de vivienda.</p>	<p>Con fecha 21 de junio de 2019, la Universidad de Sonora y el STAUSSON convinieron, en el marco del Convenio firmado con el ISSSTESON el 3 de junio del mismo año, que para cubrir el 5.5% de cuotas por servicio médico establecido para el trabajador en la Cláusula Primera Transitoria, la Universidad de Sonora continuaría aportando el 4% del salario base de cotización para la cuota que los trabajadores tendrían que pagar al ISSSTESON por concepto del servicio médico. Lo anterior con base en los recursos recibidos para Prestaciones Ligadas a Salario en el Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero.</p>	<p>No se acepta la respuesta debido a que es la obligación del patrón, según la Constitución y la LFT, otorgar la prestación de vivienda.</p>
<p>b) Realice el trámite correspondiente para afiliarse al Infonavit a todos los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora.</p>		
<p>c) Lleve a cabo la urbanización y lotificación de los terrenos que se utilizarán para proyectos de vivienda en Hermosillo, Nogales y Navojoa.</p>	<p>Se reiteran los compromisos de la Institución, para atender la problemática relacionada con la vivienda del personal académico, establecidos en las cláusulas décima, décima primera, décima segunda y décima tercera del convenio de revisión salarial 2020.</p>	<p>No se acepta la respuesta debido a que los compromisos se establecieron hace dos años sin que hasta el momento se hayan cumplido. Se exige un plan donde se especifiquen las fechas de ejecución del programa de vivienda.</p>
<p>d) Otorgue terrenos para realizar proyectos de vivienda en Santa Ana, Cajeme y Caborca.</p>	<p>Adicionalmente la Administración Institucional ofrece gestionar el otorgamiento de créditos hipotecarios con instituciones financieras, en condiciones preferenciales.</p>	
<p>3.11 Cláusula 160. Programa complementario de pensiones y jubilaciones</p> <p>Solicitud: Incrementar la aportación de la Universidad de Sonora al fondo del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones a 2.5% del salario integrado de todos y cada uno de los integrantes de la planta académica, con el propósito de fortalecer el fondo.</p>	<p>No se dispone de recursos para atender esta solicitud.</p>	<p>No se acepta la respuesta. La Universidad aporta una cantidad al Fondo, que representa solo el 0.36% del total del salario integrado de</p>

		la planta académica.
<p>3.12 Cláusula 160 bis fondo para apoyo a trabajadores académicos pensionados y jubilados</p> <p>Solicitud: Se incremente a \$300,000.00 la aportación de la Universidad al fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados y jubilados.</p>	El monto de gasto anual de ese Fondo es menor a la cantidad convenida.	No se acepta la repuesta, ya que la cantidad de pensionados y jubilados se ha incrementado significativamente y se espera siga incrementándose la cifra.
<p>3.13 Cláusula 168. Aparatos para enfermos</p> <p>Solicitud: Se incluyan como parte de la cláusula: coronas, nebulizadores y/o aparatos para vías respiratorias. Además, por equidad de género, se otorgue el beneficio de esta cláusula a los cónyuges de las trabajadoras académicas.</p>	La cláusula señala una forma de validación que no podría cumplirse en el caso de los cónyuges de las trabajadoras académicas.	No se acepta la respuesta. No se responde a la solicitud sobre la inclusión de coronas, nebulizadores y/o aparatos para vías respiratorias. Además, no responde a las expectativas de equidad de género contempladas en la normatividad nacional.
<p>3.14 Cláusula 170. Librería y vales para la adquisición de libros</p> <p>Solicitud: Homologar el vale de libros del personal de asignatura al vale de libros del personal académico de carrera, para que pase de \$600.00 a \$1000.00. Además, hacer extensiva esta prestación a los trabajadores académicos pensionados y jubilados.</p>	No se dispone de recursos para atender esa solicitud. En todo caso dependerá de los resultados de la gestión de recursos adicionales.	No se acepta la respuesta. Por muchos años se ha mantenido la inequidad en esta prestación así como los montos establecidos.
<p>3.15 Afiliación al ISSSTESON de cónyuges de las trabajadoras académicas</p> <p>Solicitud: Que la Universidad de Sonora se obligue a gestionar ante el ISSSTESON el otorgamiento de los servicios y prestaciones que otorga dicho instituto, sin discriminación de género, ni de preferencia sexual.</p>	La Administración Institucional está de acuerdo en solicitar al ISSSTESON la instalación de una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el	La respuesta es insuficiente. Exigimos una agenda de trabajo así como la instalación inmediata de la

	STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.	mesa de trabajo con el ISSSTESON.
3.16 Solución a la problemática con el ISSSTESON Solicitud: Que la Universidad se obligue a solucionar con el ISSSTESON los siguientes problemas:		
a) Abasto de medicamentos; b) Deterioro de los servicios médicos; c) Casos de trámites de jubilación o pensión atrasados;	Con referencia al abasto de medicamentos, la Administración Institucional propone revisar el alcance del fondo revolvente temporal creado por la Universidad de Sonora en el marco del Convenio de Revisión Salarial STAUS-UNISON 2020, para medicamentos y prótesis de enfermedades catastróficas, de manera que puedan incluirse otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónicas, bajo un mecanismo de reembolso del costo al fondo, por parte de ISSSTESON.	La respuesta es insuficiente. Exigimos una agenda de trabajo así como la instalación inmediata de la mesa de trabajo con el ISSSTESON. En el caso del fondo, de manera inmediata funcione para todos los casos de desabasto de medicamentos y prótesis.
d) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio;		
e) Garantizar el pago puntual de las pensiones a pensionados y jubilados.		
En caso de que los problemas no se solucionen, que la Universidad asuma su responsabilidad como patrón y se obligue a pagar en su totalidad los gastos derivados de:		
a) Falta de medicamentos;		
b) Falta de atención médica;		
c) Falta de servicios y estudios médicos.		

<p>3.17 Programa de estímulos para Técnicos Académicos</p> <p>Solicitud: Crear un Programa de Estímulo al Desempeño de Técnico Académico, de acuerdo a la experiencia dentro de la Universidad de Sonora. El cual otorgue un pago semestral a los Técnicos académicos, según su antigüedad laboral de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="226 316 1012 456"> <thead> <tr> <th>Antigüedad en el servicio</th> <th>Monto económico en pesos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 a 10 años</td> <td>5,000 a 10,000</td> </tr> <tr> <td>10 a 20 años</td> <td>11,000 a 13,000</td> </tr> <tr> <td>20 a 30 años</td> <td>14,000 a 16,000</td> </tr> </tbody> </table>	Antigüedad en el servicio	Monto económico en pesos	5 a 10 años	5,000 a 10,000	10 a 20 años	11,000 a 13,000	20 a 30 años	14,000 a 16,000	<p>De acuerdo al convenio financiero 2022, firmado con los gobiernos estatal y federal, la Universidad se encuentra imposibilitada de otorgar nuevas prestaciones.</p>	<p>No se acepta la respuesta. La Universidad tiene la facultad de realizar gestiones para procurar recursos adicionales que atiendan esta necesidad.</p>
Antigüedad en el servicio	Monto económico en pesos									
5 a 10 años	5,000 a 10,000									
10 a 20 años	11,000 a 13,000									
20 a 30 años	14,000 a 16,000									
<p>3.18 Programa de Incentivo a la Jubilación</p> <p>Solicitud: Que se otorgue el beneficio del incentivo a la jubilación por 15 años. Además, que se considere a las y los académicos jubilados o pensionados con anticipación al inicio de este programa, para que puedan también ser beneficiarios del mismo.</p>	<p>El Programa de Incentivo a la Jubilación, bajo las condiciones de los ingresos actuales al Fondo con que se sustenta, permite otorgar los beneficios sólo por 10 años.</p>	<p>No se acepta la respuesta ya que no se respalda en un estudio que la sustente.</p>								
<p>4 OTROS TEMAS RELEVANTES PARA LA PLANTA ACADÉMICA</p>										
<p>4.1 Modelo educativo y componente curricular</p> <p>Solicitud: El modelo educativo 2030 y su componente curricular aprobado por el Colegio Académico no fueron ampliamente discutidos por la comunidad académica de la Universidad de Sonora, incumpliendo con ello las directrices que marcan la UNESCO y la ANUIES, las cuales establecen la importancia de que los académicos participen activamente en la definición de estos. Por tal motivo demandamos que:</p> <p>a) La Universidad de Sonora promueva una discusión amplia de la comunidad universitaria, que defina el modelo educativo de la institución y su componente curricular;</p> <p>b) No se implemente ninguna modificación a los planes de estudio, hasta que no se someta a discusión y se apruebe por la planta académica el modelo educativo que requiere la Universidad de Sonora.</p> <p>c) No se afecte laboral ni académicamente a la planta académica por un cambio de modelo educativo o modificación de los planes de estudio.</p>		<p>Se solicita se dé respuesta por escrito a este punto, incluyendo lo expresado en la Mesa de Negociación por la Comisión Negociadora Institucional en el sentido de que el Modelo Educativo 2030 se encuentra detenido por encontrarse numerosas inconsistencias y fallas en el mismo, que además no es prioridad de esta Administración y se comprometen a no aprobar ninguna modificación de planes de estudio en los órganos colegiados durante el actual semestre 2022-1.</p>								

		Adicionalmente, demandamos que se entregue toda la información al STAU del diagnóstico que se está realizando respecto al Modelo Educativo 2030 y que se integre una comisión bilateral para llevar a cabo un proceso de análisis y discusión de la planta académica que determine el modelo educativo que requiere la Universidad de Sonora.
4.2 Normatividad para los técnicos académicos Solicitud:		
a) Modificar la normatividad para que los técnicos académicos se puedan promover de categoría.		Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones a la problemática expresada por los Técnicos Académicos.
b) Modificar el reglamento de becas para que los técnicos académicos puedan obtener una beca para estudios de doctorado, sin el requisito de que se reserve una plaza vacante por el Consejo Divisional.		
c) Reconocimiento del derecho a realizar estancias de investigación y actualización.		
4.3 Programa de renovación de la planta académica Solicitud: La Universidad de Sonora cuenta con cientos de profesores de asignatura, que han venido desempeñando con esmero sus labores, algunos de ellos con estudios de posgrado; además, en la institución se han incrementado las solicitudes de pensión y jubilación por parte de académicos, generando una cantidad importante de plazas de profesor de tiempo completo vacantes. Considerando esos dos aspectos se requiere un programa de renovación de la planta académica que contemple la experiencia de los académicos en proceso de retiro, para la formación de profesores de asignatura que aspiran a ocupar una plaza, así como mecanismos que otorguen a dichos profesores la oportunidad de acceder a las plazas vacantes. Adicionalmente se solicita se lleve a cabo un programa de nuevas plazas de tiempo completo dirigidas a profesores de asignatura y técnicos académicos, similar al programa de ajustes de contratación que se llevó a cabo hace 20		Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones a la problemática expresada por los Profesores de Asignatura y los Técnicos Académicos.

años.		
4.4 Atención a temas derivados de la pandemia		
Solicitud:		
Que la Universidad se obligue a:		Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones a la problemática expresada por los temas derivados de la pandemia.
a) Llevar a cabo una evaluación de los resultados del programa de continuidad académica.		
b) Incluir a la comunidad académica en la decisión de la forma en que se va a trabajar.		
c) Atender y solucionar aspectos relativos a continuidad de las clases en línea: capacitación; uso de plataformas; acompañamiento continuo a los profesores; equipo de asesoría técnico-pedagógico de soporte, al menos uno por programa educativo, dependiendo del número de matrícula y las características de los estudiantes (discapacidad); equipamiento para los profesores y estudiantes con programas de adquisición o préstamo de equipo de cómputo.		
d) Realizar las acciones necesarias para brindar condiciones seguras para el regreso a clases presenciales, de acuerdo al listado de temas presentado por el STAUS.		
e) Brindar las condiciones necesarias para que se puedan llevar a cabo las clases en la modalidad híbrida, donde así se decida; particularmente el equipamiento en las aulas con computadora, cámara y micrófono, proyector, conexión estable a internet y que soporte una gran cantidad de usuarios, además de las condiciones de higiene y seguridad en los salones como ventilación, sanitización, gel, entre otros.		
f) Reunir a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) STAUS-UNISON a la brevedad para establecer un plan de verificación de las condiciones para un regreso seguro a actividades presenciales en todos los departamentos y campus de la Institución.		
g) Otorgar una compensación económica al personal académico por el uso de servicios por trabajar en casa.		
h) Cumplir con protocolos para acceder a los campus de la Universidad y preparar las instalaciones para atender de manera presencial en donde sea posible a los estudiantes y para la eventualidad de regreso parcial a la actividad presencial.		

<p>4.5 Cláusula 13 Bis. Proyecto Educativo (nueva)</p> <p>Solicitud: Que la Universidad se obligue a incluir en su proyecto educativo: a) Educación como un derecho, bien público y común; b) gratuidad de la educación; c) Autonomía como el autogobierno de la comunidad universitaria con la libertad de cátedra y de investigación; d) Formación Integral con Equidad e Inclusión; e) Aprendizaje dialógico, social y situado; f) Vinculación con compromiso social; g) Participación democrática; h) Docencia inclusiva, pertinente, reflexiva y colaborativa; i) Incorporar perspectivas altermundistas de los movimientos sociales; j) Regreso a los vínculos horizontales de la cohesión social, del colectivismo educativo; k) Orientación al mismo nivel de la economía financierista a la economía colaborativa; l) Prácticas colectivas de proyectos multidisciplinarios; m) Por una orientación hacia el compromiso activo, pertenencia a activa y confianza activa, el autogobierno de El Común.</p>		<p>Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones a los temas planteados en este punto del Pliego Petitorio.</p>
<p>4.6 Educación en línea, virtual o a distancia</p>	<p>Se informa que la Administración Institucional está trabajando en una propuesta para normar los aspectos relacionados con la educación en línea, virtual o a distancia.</p>	<p>No se acepta la respuesta debido a que es unilateral, demandamos acuerdos bilaterales en esta modalidad de trabajo académico que den solución a las problemáticas en este punto.</p>
<p>Solicitud:</p>		
<p>a) Que la Universidad reconozca la modalidad de Teletrabajo para el desarrollo de las actividades académicas en línea.</p>		
<p>b) Se mantenga un programa de formación-capacitación amplio para el desarrollo de las actividades académicas, que incluya: uso de NTICs; diseño didáctico para la modalidad en línea; pedagogías y didácticas críticas y alternativas.</p>		
<p>c) Se otorgue equipo de cómputo, mobiliario, software, plataformas y conectividad.</p>		
<p>d) Se otorgue una compensación económica por el uso de servicios por trabajar en casa.</p>		
<p>e) Realizar un estudio de las enfermedades y riesgos de trabajo por trabajar en casa y con la modalidad en línea, ya que, de conformidad con “ la reforma, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), dispondrá de un plazo de 18 meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto en materia de teletrabajo para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones de los patrones en materia de seguridad y salud en el trabajo tratándose de teletrabajo, considerando los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran afectar la vida, la integridad física o la salud de los</p>		

trabajadores en la modalidad de teletrabajo.”		
f) Respetar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, garantizando el derecho humano, básico y fundamental del respeto de la vida privada en una sociedad digital y el derecho al descanso.		
g) Respetar el derecho a la privacidad y la protección de datos.		
h) Compensación o reconocimiento curricular por diseño instruccional de asignaturas en plataformas virtuales de aprendizaje.		
<p>4.7 Cláusula 14 Bis. Bufetes Públicos (nueva)</p> <p>Solicitud: Con el objetivo de desarrollar y extender las actividades profesionales y de vinculación que se enuncian en la Cláusula 14, en beneficio de la comunidad, la Universidad creará bufetes públicos en cada Departamento, para ofrecer los servicios universitarios de cada área de conocimiento. Dichos bufetes serán atendidos por personal de asignatura y por estudiantes que presten su servicio social. Para los profesores que brinden su servicio en los bufetes, contarán como 15 horas semana mes de carga académica. El programa iniciará con la creación, entre otros, del bufete de redacción y corrección de estilo en el departamento de Letras y Lingüística, para lo cual se integrará una comisión mixta que presentará el proyecto al órgano colegiado facultado antes de que concluya el mes de septiembre de 2022.</p>		<p>Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya lo externado por el Director de Recursos Humanos en el sentido de estar de acuerdo en la necesidad de que la Universidad ofrezca este tipo de servicios tanto a la comunidad universitaria como a la comunidad sonorenses.</p>
<p>4.8 Democratización de la Universidad de Sonora y cambio a la Ley 4</p> <p>Solicitud: Que la Universidad se obligue a democratizar su vida interna, promoviendo un cambio de la Ley orgánica durante el semestre 2022-1.</p>	<p>Se informa que el Colegio Académico conformó una comisión especial integrada por autoridades, académicos, estudiantes y representaciones sindicales y de las sociedades de alumnos, para la elaboración de un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora. De acuerdo con el cronograma de actividades publicado en la página del Colegio Académico, el proyecto deberá ser presentado a este órgano colegiado a finales del mes de marzo, para posteriormente iniciar un proceso de socialización y retroalimentación por</p>	<p>No se acepta la respuesta debido a que es unilateral, demandamos una consulta conjunta, amplia y directa a la comunidad universitaria.</p>

	parte de la comunidad universitaria y sectores externos. Después de las adecuaciones surgidas a partir del proceso anterior, se plantea enviar el proyecto al H. Congreso del Estado a finales del mes de mayo de 2022.	
<p>4.9 Estabilidad Laboral para Profesores de Asignatura</p> <p>Solicitud: Establecer un mecanismo permanente de indeterminación, de forma que los profesores de asignatura por tiempo determinado se indeterminen en la carga promedio que han venido laborando al cumplir tres años de labores académicas en la Institución. En caso de que del análisis de carga no se cuente con carga disponible a indeterminar en algún departamento, a los profesores que generen derecho a indeterminarse en ese departamento, se les asignarán horas comprometidas, las cuales pasarán a ser horas indeterminadas cuando se genere carga disponible a indeterminar.</p>		Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones al tema de la estabilidad laboral de Profesores de Asignatura.
<p>4.10 Mecanismo de ingreso de profesores</p> <p>Solicitud: Se modifique el mecanismo por el cual ingresan nuevos profesores a la Universidad, para efecto que se verifiquen sus habilidades docentes antes de la contratación.</p>		Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones a los temas planteados en este punto del Pliego Petitorio.
<p>4.11 Estatuto de Personal Académico</p> <p>Solicitud: Que la Universidad se obligue a modificar el EPA de manera consensuada con el STAU, para que esté acorde a la situación de la planta académica y a una universidad comprometida con una formación integral de los estudiantes y con la vinculación y transformación del entorno regional, revalorando la función docente y orientando las funciones de investigación y de extensión hacia la atención y solución de la problemática social regional, sin menoscabo de la investigación básica. El proceso de modificación deberá iniciar con la integración de una comisión mixta a más tardar en el mes de abril del presente año, para proceder a realizar una consulta a la planta académica la cual deberá concluir con la presentación de una propuesta al órgano colegiado durante el semestre 2022-2.</p>		Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones a los temas planteados en este punto del Pliego Petitorio.

<p>4.12 Número máximo de alumnos por grupo</p> <p>Solicitud:</p> <p>Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 35 en la modalidad presencial y de 30 en la modalidad virtual, en línea o a distancia, para lo cual se realizará la siguiente reducción gradual: el semestre 2022-2 el número máximo de alumnos por grupo se reducirá de 40 a 38 alumnos en la modalidad presencial y de 40 a 35 para la modalidad en línea, y el semestre 2023-1 se reduzca a 35 en la modalidad presencial y a 30 en la modalidad virtual, en línea o a distancia.</p>		<p>Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya soluciones a los temas planteados en este punto del Pliego Petitorio.</p>
<p>4.13 Cláusula 162 del CCT. Derechos del Trabajador Académico al momento de jubilarse o pensionarse</p> <p>Solicitud:</p> <p>Que se agregue a esta cláusula el pago proporcional de la prima por años de servicio que establece la cláusula 129 del CCT vigente.</p>		<p>Se solicita una respuesta por escrito a la brevedad, que incluya una propuesta que solucione el tema planteado en este punto del Pliego Petitorio.</p>

Atentamente

“Ciencia y Cultura”

Comisión Negociadora STAUS