

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Rectoría

Hermosillo, Sonora, a 08 de mayo de 2023
Oficio No. R/237/2023

Mtro. Juan Díaz Hilton
Secretario General del STAUS
Presente.



En respuesta a su oficio No. SG/071/2023, entregado a esta Rectoría la tarde del 7 de mayo de 2023, me permito hacer las siguientes consideraciones:

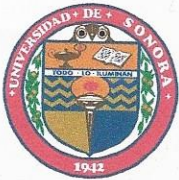
1. Respecto a la reiteración de las peticiones contempladas en los puntos 1, 2 y 3, le ratifico que la Universidad, con el apoyo financiero del Gobierno del Estado, ya ha realizado un ofrecimiento económico que supera los límites establecidos por la SEP y la SHCP, los cuales en conjunto representan el 4% de incremento a los salarios (\$48,354,067.00) y el aumento de 5% para prestaciones de monto fijo (\$24,947,792.61), aunque parte de esto en realidad se destinaría a incrementar directamente los salarios tabulares, con el consiguiente efecto en todas la prestaciones ligadas a él:

Aumento general de salarios	4.0%
Ajuste al tabulador de personal de carrera	0.5%
Ajuste al tabulador del personal de asignatura	1.0%
Retabulación del personal de asignatura	1.0%
Incremento de Rezonificación	0.5%

Con lo anterior, el salario integrado aumentaría entre 4.5% y 6.5%, más el incremento por la prima de antigüedad, ya pactado, de entre 1.5% y 2%, según los años de antigüedad de cada persona. De esta manera, en realidad en 2023 el **salario integrado** tendría aumento de 6.0% a 8.5% para la gran mayoría de los académicos de la Institución (2,070 académicos). Además de ello, los ingresos directos de los académicos también aumentarían con el aumento a prestaciones de monto fijo, ya ofrecidas, tales como complemento de material didáctico y estímulos a MHS, entre otros.

2. En particular, y como aclaración, respecto a la solicitud de aumento en la Rezonificación para los académicos de los Campus Caborca y Nogales, según lo establecido en la Cláusula 121, fracción 5 del C.C.T., la prestación se define como "la percepción asignada al personal académico de la Universidad cuyo objetivo es acercar las percepciones salariales de los mismos de la Zona II donde están ubicados, a los de la Zona III...". De manera que aumentar esa prestación para los campus Caborca y Nogales, que ya tienen un sobresueldo de 13.4% por ser considerados oficialmente como Zona Cara, estaría provocando que, por el contrario, se alejaran más las percepciones salariales de Zona II respecto a las de

1/6



UNIVERSIDAD DE SONORA

Rectoría

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

la Zona III. Enseguida se muestran algunos ejemplos de esas diferencias de sueldos.

ZONA	SUELDO TABULAR 2022	SUELDO INTEGRADO (10 AÑOS)	SUELDO INTEGRADO (20 AÑOS)	SUELDO INTEGRADO (30 AÑOS)
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "D"				
ZONA II	\$ 23,152.19	\$ 32,875.30	\$ 36,722.15	\$ 41,851.29
ZONA III (TABULAR + 13.4%)	\$ 26,254.59	\$ 35,867.17	\$ 40,104.27	\$ 45,753.73
VARIACIÓN	\$ 3,102.39	\$ 2,991.87	\$ 3,382.11	\$ 3,902.44
TIEMPO COMPLETO TITULAR "C"				
ZONA II	\$ 32,495.23	\$ 44,776.97	\$ 50,176.22	\$ 57,375.21
ZONA III (TABULAR + 13.4%)	\$ 36,849.59	\$ 48,976.21	\$ 54,923.18	\$ 62,852.48
VARIACIÓN	\$ 4,354.36	\$ 4,199.24	\$ 4,746.96	\$ 5,477.26
HORAS SUELTAS CATEGORÍA "D" 25 HSM				
ZONA II	\$ 20,309.50	\$ 29,793.53	\$ 33,238.42	\$ 37,831.60
ZONA III (TABULAR + 13.4%)	\$ 23,030.97	\$ 32,891.21	\$ 36,740.13	\$ 41,872.04
VARIACIÓN	\$ 2,721.47	\$ 3,097.67	\$ 3,501.72	\$ 4,040.44

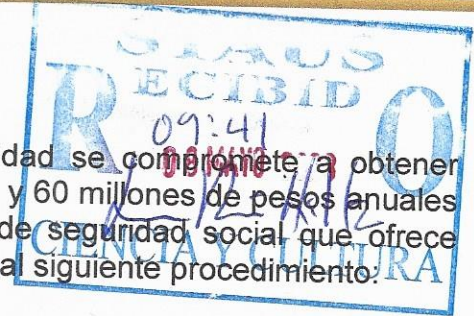
3. Por la magnitud de los ofrecimientos económicos en conjunto, que incluye una propuesta de incorporación gradual a alguna Institución que proporcione los servicios de vivienda (con un costo de entre 42 y 60 millones de pesos), los montos requeridos para atenderlos superan con mucho lo pactado en cualquier otra revisión contractual o salarial de los últimos años. Dado que tales recursos son mayores a los establecidos por la política salarial definida por la SEP y la SHCP, se espera financiar ese diferencial con apoyos comprometidos por el Gobierno del Estado y con ajustes en el gasto que realizará la propia Universidad.
4. Tomando en cuenta lo establecido en los puntos anteriores, le reitero que con los ofrecimientos económicos realizados ya se llegó al límite de las posibilidades presupuestales de la Institución y de los apoyos disponibles del Gobierno del Estado, de manera que **no es posible** atender estas solicitudes adicionales. Lo que sí se podría realizar, a petición del gremio que usted representa, es una reasignación en las propuestas, respetando los montos totales ya ofrecidos. Por ejemplo, en caso de que deseara aumentar la propuesta de ajuste al tabulador del personal de carrera de 0.5% al 1%, se podría ajustar la propuesta de aumento de la prestación de Complemento de material didáctico (tener un aumento de \$88.46 pesos en lugar de los \$211.51).



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Rectoría



5. Con respecto al tema de vivienda, La Universidad se compromete a obtener recursos, que tendría un costo estimado entre 42 y 60 millones de pesos anuales para afiliar al personal universitario al sistema de seguridad social que ofrece prestación de vivienda que se decida de acuerdo al siguiente procedimiento:
- Se integrará una Comisión Técnica de Vivienda bilateral UNISON-ST AUS, para realizar reuniones con los directivos de los diversos sistemas de seguridad social que ofrecen la prestación de vivienda, analizará las ventajas y desventajas de las distintas opciones y elaborará un dictamen, en un plazo que no exceda 10 días hábiles después del levantamiento de huelga.
 - El dictamen se publicará para conocimiento de todo el personal académico de la Institución, para que en un plazo de 10 días hábiles haga llegar a la Comisión Técnica de Vivienda sus observaciones, en caso de que las hubiera. A partir de ello, la Comisión acordará la mejor opción para que se otorgue la prestación de vivienda en un plazo máximo de 5 días hábiles.
 - La Universidad procederá de manera inmediata a formalizar el convenio o convenios requeridos para la operación de la opción acordada por la Comisión, de manera que la incorporación del personal pueda iniciarse en el menor tiempo posible.
 - La Comisión Técnica de Vivienda bilateral definirá los criterios para la incorporación gradual del personal, priorizando al personal académico que no cuenta con vivienda propia.
 - La incorporación del personal académico iniciará con la tercera parte del total de la planta académica, continuará el 2024 con otra tercera parte, y concluirá en 2025 con la incorporación del resto del personal académico.
 - La incorporación del personal académico al sistema de seguridad social que ofrece la prestación de vivienda no implicará la afectación del salario ni de ninguna otra prestación.

Adicionalmente, la Universidad se compromete a otorgar todos los apoyos administrativos que aseguren la correcta operación del convenio STAUS-COVES, así como continuar con las gestiones necesarias para proveer terrenos y los trámites requeridos para que estén en condiciones de uso habitacional de las y los académicos, tales como:

- En el caso del terreno asignado de la colonia Gómez Morin en Hermosillo, Sonora que se concluya, con la rectificación de la escritura en Bienes y Concesiones para que cambie el motivo de donación a carácter amplio (ya se cumplió con los requisitos establecidos por esta dependencia desde abril de 2021).



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

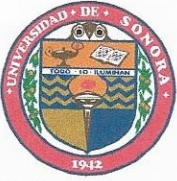
UNIVERSIDAD DE SONORA

Rectoría

- b. El caso del terreno de la colonia la Ferrocarrilera de Navojoa, Sonora que se concluya con el trámite notarial de donación al STAUS.
- c. La Universidad se compromete a realizar gestiones para otorgar en donación, terrenos para vivienda en Ciudad Obregón, Gaborca y Nogales.
- d. En el caso del terreno ubicado en la inmediación del vado de la presa Gral. Abelardo L. Rodríguez, denominado como terreno Valmo, la Universidad se compromete gestionar el destino de la fracción de 4 hectáreas donadas al STAUS, y gestionar el acceso o servidumbre a dicho predio.

En los cuatro casos el compromiso de la Universidad es realizar las gestiones que se requieran de manera inmediata, para lograr a la brevedad posible la regularización de los predios donados.

6. En el caso de plazas académicas vacantes, la Administración Institucional propone elaborar de manera bilateral, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, un programa para la ocupación de plazas vacantes disponibles al 28 de abril de 2023, a partir de un diagnóstico sobre la situación de cada Departamento, y que privilegie el uso de mecanismos que permitan la incorporación de académicos de la Institución, profesores de asignatura y técnicos académicos), a más tardar treinta días después del levantamiento de la huelga; el programa deberá contemplar, al menos, los siguientes procedimientos:
 - a. Para Profesor Investigador de Tiempo Completo, dar prioridad, en orden sucesivo de plazas a los siguientes procedimientos:
 - i. Promoción del personal académico de asignatura o Técnico Académico, a Profesor Investigador de Tiempo Completo.
 - ii. Beca para estudios de doctorado con opción a plaza para personal académico de asignatura y Técnicos Académicos.
 - iii. Concurso de oposición con el grado académico de maestría o doctorado, de acuerdo con lo establecido en el EPA.
 - b. Para plazas vacantes de Técnicos Académicos:
 - i. Promoción de profesor de asignatura a técnico académico.
 - ii. Concurso de oposición, sólo en caso de no haber académicos con los requisitos para promoción.
 - c. La CMGAA dará seguimiento al proceso de ocupación de plazas, desde que se genere la vacante. Para ello, la Dirección de Recursos Humanos deberá notificar dichas vacantes a la CMGAA.
 - d. Este programa se llevará a cabo, durante los semestres 2023-2 y 2024-1

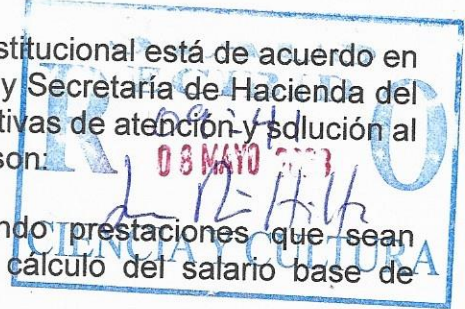


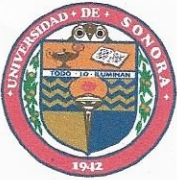
UNIVERSIDAD DE SONORA

Rectoría

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

7. En relación con el tema del ISR la Administración Institucional está de acuerdo en continuar las reuniones tripartitas UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda 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:
- Realizar una reingeniería del CCT, utilizando prestaciones que sean exentas de pago de ISR, cuidando que el cálculo del salario base de cotización al ISSSTESON no se afecte.
 - Gestionar un acuerdo para un programa gradual de adecuación a la Ley del ISR.
 - 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.
 - Este proceso se realizará con la mayor transparencia, de tal manera que todos los académicos puedan enterarse-
8. En cuanto al programa de Indeterminación de Profesores, la Administración Institucional está de acuerdo en definir, acordar y otorgar las horas comprometidas a las que tienen derecho el personal de asignatura según el Programa de Indeterminación, en un plazo que no exceda 30 días después del levantamiento de la huelga.
9. Con respecto al compromiso de que los módulos del ISSSTESON en los campus de Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales funcionen con todos los servicios pactados en la cláusula 142 del CCT, se propone acordar en la mesa de trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, a más tardar 15 días a partir del levantamiento de huelga
10. La Administración Institucional está de acuerdo en discutir, dentro de los 15 días hábiles a partir del levantamiento de la huelga a través de las Comisiones Mixtas correspondientes, la problemática laboral de los campus Caborca, Santa Ana, Nogales y Navojoa.
11. Las Administración Institucional está de acuerdo en revisar los puntos en el Pliego de Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo donde no hubo acuerdo en un plazo que no exceda 30 días después del levantamiento de huelga.



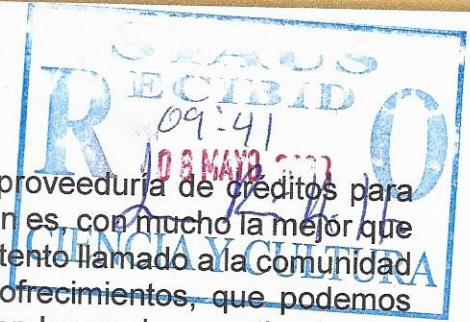


"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Rectoría

Con el solo compromiso de otorgar la afiliación a una proveeduría de créditos para vivienda para los trabajadores universitarios, esta revisión es, con mucho la mejor que ha obtenido el STAUS en los últimos años. Se hace un atento llamado a la comunidad académica a valorar el esfuerzo que significan estos ofrecimientos, que podemos hacer sólo en conjunto con el Gobierno del Estado, y con los cuales se atienden las demandas más sentidas del personal académico.



Atentamente
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora



El saber de mis hijos
hará mi grandeza
RECTORÍA

C.c.p. Expediente y minutarío
MRPM/pysm