



OL. convenio de revisión contractual STAU5-ONISON con 03 anexos.

Expediente No. 13/2025 Colectivo  
Sindicato de Trabajadores  
Académicos de la  
Universidad de Sonora (STAUS)  
Vs.  
Universidad de Sonora  
Asunto: Se deposita convenio

**LIC. GUSTAVO ENRIQUE LLINAS SOTO, JUEZ DEL  
H. PRIMER TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL 1,  
CON SEDE EN HERMOSILLO, SONORA.  
P R E S E N T E**

**DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ Y MTRO. CUAUHTÉMOC NIEBLAS COTA,**  
en nuestro carácter de Titular de la Rectoría de la Universidad de Sonora y Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, según corresponde, personalidad que tenemos debidamente acreditada en autos del expediente al rubro indicado, con el debido respeto comparecemos para exponer lo siguiente:

Que mediante el presente escrito, venimos a poner en conocimiento de este H. Tribunal, que hemos convenido la revisión Contractual del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, y que sujetamos al tenor del convenio y sus anexos que en quintuplicado se exhibe, suscrito con fecha 9 de mayo del presente año, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y de las buenas costumbres.

Por su parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretario General manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del juicio colectivo No. 13/2025, solicitando su archivo definitivo. Asimismo, se solicita respectivamente a este H. Tribunal remitir un tanto del presente convenio y sus anexos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su registro y efectos legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto,  
A ESTE H. TRIBUNAL ATENTAMENTE PEDIMOS:

ÚNICO: Acordar de conformidad lo solicitado.

**PROTESTAMOS LO NECESARIO**

Hermosillo, Sonora, a 9 de mayo de 2025.

**POR LA UNIVERSIDAD**

**DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ**  
Titular de la Rectoría de la Universidad de Sonora

**POR EL STAUS**

**MTRO. CUAUHTÉMOC NIEBLAS COTA**  
Secretario General

## CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS-UNISON 2025

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 11:00 horas del día 9 de mayo de dos mil veinticinco, en la Sala de Juntas de Rectoría, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de su Rectora, **Dra. María Rita Plancarte Martínez**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), representado por su Secretario General, **Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota** y el Secretario de Trabajo y Conflictos **Mtro. Jesús Ignacio Ibarra Carmelo**. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado el conflicto colectivo, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado en forma integral y salarial el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) celebrado entre las mismas, por lo que, para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

### CLÁUSULAS:

**PRIMERA.** Las partes se reconocen recíprocamente el carácter y la personalidad con que comparecen a la celebración de este convenio, para todos los efectos legales a que haya lugar.

**SEGUNDA.** La Universidad de Sonora y el STAUS convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo, sean incrementados en un 4%. En el **Anexo 1** se presenta el Tabulador de Sueldos vigente a partir del 20 de marzo del año en curso.

El incremento mencionado, se otorga en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, y se harán efectivos en la nómina correspondiente a la segunda del mes de mayo. Por otro lado, la Administración Institucional manifiesta su compromiso de continuar realizando las gestiones y ajustes tendientes a lograr que los salarios del personal académico de la Universidad de Sonora sean competitivos en comparación con los de otras instituciones públicas de educación superior en el Estado.

**TERCERA.** La Universidad de Sonora otorgará el 2.0% de la nómina tabular anual de los académicos de la Institución en prestaciones de monto fijo. Este porcentaje representa \$11,216,340.10 (Once millones doscientos dieciséis mil trescientos cuarenta pesos 10/100 M.N.) anuales. Adicionalmente, la Universidad de Sonora otorgará la cantidad de \$11,762,855.11 (Once millones setecientos sesenta y dos mil ochocientos cincuenta y cinco pesos 11/100 M.N.) anuales. Ambas cantidades se utilizarán para incrementar las prestaciones consideradas en las cláusulas Cuarta a Décima Tercera de este Convenio, y que se resumen en el **Anexo 2** del mismo.

**CUARTA.** La Universidad de Sonora disminuirá de 15 a 10 hsm el requisito mínimo de carga académica impartida para que el personal de asignatura pueda recibir la prestación de reconocimiento para personal de asignatura por carga académica, establecida en el numeral 3 de la Cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, a partir del 20 de marzo de 2025.

**QUINTA.** La Universidad de Sonora incrementará de \$1,145.08 (Mil ciento cuarenta y cinco pesos 08/100 M.N.) a \$1,500.08 (Mil quinientos pesos 08/100 M.N.) el complemento de material didáctico, que estaba contemplado en el numeral 10 bis del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-

2025, y que en esta revisión se integrará al numeral 7 del Contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027 bajo el concepto de "7.2 Complemento de Material Didáctico".

El incremento será retroactivo al 20 de marzo de 2025. Adicionalmente el 50% de esta prestación se incorporará al salario base de cotización ante el ISSSTESON a partir del 20 de marzo de 2025, con el compromiso de incorporar el 50% restante a partir del 20 de marzo de 2026.

Por lo anterior, las partes acuerdan la modificación de la Cláusula 121 del CCT, en sus numerales 7 y 9, así como la eliminación del numeral 10 Bis de la misma cláusula, conforme se establece en el **Anexo 3** de este Convenio.

**SEXTA.** Con respecto a los estímulos para Profesores de Asignatura establecidos en la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora incrementará su importe, de acuerdo con lo siguiente:

- a. Primer estímulo: se incrementará de \$18,500.00 (Dieciocho mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a \$19,500.00 (Diecinueve mil quinientos pesos 00/100 M.N.), el estímulo a profesores de asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboran de 12 a 24 hsm, según lo establecido en el numeral 1 de la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- b. Segundo estímulo: se incrementará el estímulo a los profesores de asignatura con antigüedad de 5 años o más del servicio a la institución de \$550.00 (Quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) a \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.) por horas semana mes de la carga que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm, según lo establecido en la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo numeral 2.

**SÉPTIMA.** La Universidad de Sonora aumentará de \$1,700,000.00 (Un millón setecientos mil pesos 00/100 M.N.) a \$1,910,000.00 (un millón novecientos mil diez pesos 00/100 M.N.) la aportación anual al fondo para servicios médicos preventivos, establecidos en la Cláusula 143 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**OCTAVA.** La Universidad de Sonora aumentará de \$700,000.00 (Setecientos mil pesos 00/100 M.N.) a \$870,000.00 (Ochocientos setenta mil pesos 00/100 M.N.) la aportación anual al Fondo para Ayuda para Gastos Médicos Mayores establecido en la Cláusula 146 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**NOVENA.** La Universidad incrementará en \$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) su aportación anual permanente al pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores, contemplado en la Cláusula 148 del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que, a partir del 2025, la aportación será de \$15,363,522.67 (Quince millones trescientos sesenta y tres mil quinientos veintidós pesos 67/100 M.N.) anuales. Con ello, considerando la cantidad de \$8,862,324.86 (Ocho ha destinado de la bolsa para cláusulas de monto fijo, la cantidad total que se emplearía para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores a partir del 21 de noviembre del 2025 sería de \$24,225,847.53 (Veinticuatro millones doscientos veinticinco mil ochocientos cuarenta y siete pesos 53/100 M.N.).

**DÉCIMA.** La Universidad de Sonora incrementará el monto de ayuda por defunción en la Cláusula 151 del Contrato Colectivo de Trabajo de \$25,000.00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) a \$27,000.00 (Veintisiete mil pesos 00/100 M.N.), retroactivo al 20 de marzo de 2025.

**DÉCIMA PRIMERA.** La Universidad de Sonora incrementará el apoyo para guardería, establecido en la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo, de \$3,500.00 (Tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

**DÉCIMA SEGUNDA.** La Universidad de Sonora incrementará de \$3,500.00 (Tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.), el apoyo mensual en becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial, establecido en la Cláusula 153 del Contrato Colectivo de Trabajo, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

**DÉCIMA TERCERA.** La Universidad de Sonora incrementará de \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) a \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) el Fondo de Apoyo a Trabajadores Académicos Pensionados y Jubilados establecido en la Cláusula 160 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo.

**DÉCIMA CUARTA. Estabilidad laboral:**

- a. Con el propósito de establecer un mecanismo permanente para la indeterminación del personal académico de asignatura, la Administración Institucional y el STAUS acuerdan impulsar de manera conjunta ante el Colegio Universitario, la incorporación del Capítulo IV Bis, denominado "De la promoción del personal académico de asignatura de carácter determinado a personal de asignatura de carácter indeterminado", al Título V del Estatuto de Personal Académico, conforme a los términos acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA). Además, las partes están de acuerdo en la modificación de la Cláusula 36 del Contrato Colectivo de Trabajo, para establecer los procedimientos para la operación de este mecanismo de promoción, el cual entrará en vigor una vez que el Colegio Universitario apruebe dicho mecanismo. La Administración Institucional se compromete, además, a someter esta propuesta al Colegio Universitario, antes del 15 de junio de 2025.
- b. La Administración Institucional y el STAUS están de acuerdo en modificar la Cláusula XVII Transitoria del CCT, a fin de que el personal académico de asignatura pueda acceder, de manera automática, a los niveles de Profesor/a de Asignatura B o C, con base en su grado académico y experiencia docente en educación superior, en los términos acordados por la CMGAA, y en tanto las Comisiones Dictaminadoras determinan el nivel definitivo.
- c. La Administración Institucional y el STAUS están de acuerdo en que el personal académico pueda aspirar a ser beneficiario de una beca para realizar estudios de posgrado en los programas ofrecidos por la propia Universidad, independientemente del campus en el que se encuentre adscrito.
- d. Con respecto a la solicitud de incrementar el número de horas asignadas por proyecto a los equipos deportivos y grupos artísticos representativos en los campus donde opera este programa, la Administración Institucional está de acuerdo en aumentar dicho número de cinco a diez hsm por proyecto, siempre que éstos participen en ligas externas y en actividades de difusión cultural en la comunidad, respectivamente.
- e. La Administración Institucional implementará las acciones necesarias, en coordinación con las Jefaturas de Departamento correspondientes, con el fin de concluir los procesos de asignación de horas determinadas comprometidas, así como de horas gabinete vacantes, antes de finalizar el mes de mayo de 2025.

**DÉCIMA QUINTA. Modelo Educativo:** La Administración Institucional reitera el compromiso de no afectar laboralmente al personal académico de la Universidad de Sonora, con el cambio del modelo educativo y las modificaciones a los planes y programas de estudio, así como discutir con el STAUS los señalamientos que éste le haga al respecto. Asimismo, se compromete a revisar y buscar solución satisfactoria en el caso del personal académico que presente alguna afectación por este motivo. Además, la Administración Institucional acepta recibir propuestas que le haga el STAUS 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 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 CMGAA considere pertinente su 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.

**DÉCIMA SEXTA. Ocupación de plazas vacantes:** La Administración Institucional y el STAUS, a través de la CMGAA, se comprometen a dar seguimiento al Programa de Ocupación de Plazas Vacantes (POPV), hasta su conclusión, la cual incluirá la realización de un análisis de los resultados de éste y, en su caso, establecer acuerdos que conlleven a facilitar la ocupación de las plazas que continuaron vacantes, en el marco de la normatividad vigente.

Asimismo, las partes acuerdan que la CMGAA dé seguimiento puntual a la ocupación de plazas vacantes indeterminadas que se han desocupado con posterioridad al plazo establecido en el POPV, o que se desocupen en el futuro, con el objetivo de que se cumpla lo establecido en el EPA, el CCT y demás normatividad en los procesos de ocupación de las plazas. Para efecto de cumplir lo anterior, la Dirección de Recursos Humanos se compromete a informar al STAUS y a la CMGAA de cada una de las plazas académicas que queden vacantes de manera indeterminada, en un plazo que no exceda cinco días hábiles a partir de que se generó la vacante.

En caso de que la CMGAA detecte posibles incumplimientos a la normatividad, emitirá las observaciones o recomendaciones que correspondan, para que sean consideradas por las instancias competentes conforme a los procedimientos previstos en la normativa universitaria.

#### **DÉCIMA SÉPTIMA. Seguridad Social:**

- a) Con la finalidad de mejorar las condiciones de seguridad social del personal de asignatura, la Administración Institucional ofrece modificar la Cláusula XIII Transitoria del CCT, "Servicio ISSSTESON voluntario a maestros de horas sueltas", de manera que, el personal académico con una carga de al menos 12 HSM no aporte el total de la cuota (45%), sino el 12.5% del SMG de la zona correspondiente, y la Institución aportará el 32.5% restante.
- b) La Administración Institucional proporcionará de manera gratuita, a través del Laboratorio de Análisis Clínicos de la Universidad de Sonora (LACIUS), los análisis clínicos requeridos por el ISSSTESON para el reingreso del personal académico a los servicios de seguridad social que ofrece este organismo.
- c) La Administración Institucional se compromete a cubrir el costo de los análisis clínicos y médicos que no sean cubiertos por el ISSSTESON, en el caso de los 14 técnicos académicos que resultaron con presencia de metales pesados en sangre y orina, para efecto de que se les dé seguimiento y atención médica.

- d) La Administración Institucional y el STAUS acuerdan dar continuidad a los trabajos de la Comisión Mixta General de Riesgos Laborales, así como apoyar y dar seguimiento a sus acuerdos.

**DÉCIMA OCTAVA. ISSSTESON:**

- a) La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a dar seguimiento a la mesa tripartita con la dirección del ISSSTESON, propiciando al menos una reunión al mes. La Administración Institucional se compromete a proporcionar toda la información a su alcance para el análisis y decisión de los temas planteados por el STAUS ante dicho organismo.
- b) La Administración Institucional se compromete a gestionar ante ISSSTESON, la entrega de servicios de salud y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud que está obligado a otorgar el ISSSTESON.
- c) La Administración Institucional se compromete a proporcionar al ISSSTESON la información de las aportaciones necesarias para revisión y solución de los casos de reclamo de reconocimiento de tiempo de cotización que presenten académicos, así como, brindar las facilidades para llegar a acuerdos que permitan la solución de los casos. Asimismo, la Administración Institucional se compromete a gestionar con el ISSSTESON una reunión para abordar los casos que se han presentado, en un plazo que no exceda el mes de mayo del presente año.
- d) La Administración Institucional se compromete a dar seguimiento a los casos de académicos cuyos análisis clínicos mostraron la presencia de sustancias que pudieran causar daños a su salud. Asimismo, realizar una segunda fase de estudios clínicos y médicos al resto del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, para lo cual se compromete a enviar al ISSSTESON el listado completo de este personal antes de que concluya el mes de mayo del presente año. Además, se enviará a la brevedad un oficio a la Dirección del ISSSTESON con atención a Medicina del Trabajo, con el listado de los 14 técnicos académicos que resultaron con presencia de metales pesados en sangre y orina, para efecto de que se realice un segundo análisis químico-toxicológico, así como que se les dé seguimiento y atención por médicos especialistas, en particular médicos toxicólogos.
- e) En el caso particular de tres técnicos académicos del departamento de Ciencias Químico Biológicas del campus Hermosillo que presentan niveles altos de sustancias que pudieran causar daños a su salud, la Administración Institucional se compromete a ofrecer la reubicación temporal, en tanto se determina si la condición detectada es consecuencia de la exposición a agentes causales que manejan en su entorno laboral.
- f) La Administración Institucional se compromete a dar seguimiento, a través de una comisión tripartita especial, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes.

**DÉCIMA NOVENA. Asignación y promoción de nivel para personal académico determinado:** El personal académico de carrera o de asignatura determinado que haya ingresado por concurso de evaluación curricular tendrá derecho a que se le asigne nivel, además, adquiere el derecho a promoción de nivel siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el EPA y haya transcurrido, al menos, un año desde la última vez que una Comisión Dictaminadora le fijó categoría y nivel.

Según se establece en la cláusula XVII Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027, a partir del semestre 2025-2 la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática de nivel de manera temporal, al personal de asignatura que cumpla con los requisitos establecidos en dicha cláusula; este nivel permanecerá vigente en tanto la Comisión Dictaminadora correspondiente asigna el nivel definitivo. En los casos de contratación de nuevo personal

académico por asignación, prevista en la Cláusula 82, numeral 3, correspondiente a la Tercera Etapa de Programación, la asignación automática procederá por única ocasión, y no generará, por sí misma, derecho a promociones de nivel posteriores.

**VIGÉSIMA. Montos asignados a Cláusulas de prestaciones sociales:**

En el supuesto de que el STAUS considere necesario proponer un cambio en el destino de los montos asignados a una Cláusula relacionada con una prestación social, deberá plantearlo a la Administración Institucional, exponiendo las causas y el objeto de la modificación. El cambio en el destino de los recursos únicamente podrá realizarse previo acuerdo entre ambas partes.

**VIGÉSIMA PRIMERA. Fondos de pensiones:** La Universidad se compromete a contratar y pagar un estudio actuarial del fondo complementario de jubilaciones y pensiones, y otro del fondo del incentivo a la jubilación, antes de que finalice el mes de mayo de este año, de conformidad con la Cláusula 160 del CCT. Además, la Universidad y el STAUS se comprometen a revisar los objetivos y reglamentos de ambos programas, en función de los resultados de los estudios actuariales, y la modificación a la ley 38 del ISSSTESON de junio de 2005.

**VIGÉSIMA SEGUNDA. Asignación de horas gabinete:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a firmar un acuerdo de procedimiento para la asignación de horas gabinete a través de la CMGAA, y con base en ese acuerdo asignar las horas gabinete que al momento estén vacantes, antes de que finalice el mes de mayo. Las horas gabinete que se asignen se programarán a partir del semestre 2025-2.

**VIGÉSIMA TERCERA. Horas determinadas comprometidas:** La Administración Institucional se compromete a entregar a la representación sindical el informe de horas determinadas comprometidas antes de que finalice el mes de mayo. Además, la CMGAA dará seguimiento a los departamentos que no han acordado las horas determinadas comprometidas, con el fin de que se formalice y se puedan programar a partir del semestre 2025-2, y revisará y dará respuesta al Colegio Departamental de Física sobre el acuerdo tomado el 31 de mayo del 2024 en la sesión 22, sobre las horas determinadas comprometidas en el departamento, mismo que fue remitido a Recursos Humanos con fecha 20 de junio del 2024.

**VIGÉSIMA CUARTA. Instrumento de evaluación docente:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, con apoyo de la sub-comisión mixta correspondiente, a analizar las propuestas elaboradas por las partes y definir la modificación del instrumento de evaluación docente de acuerdo con el resultado del análisis realizado, el acuerdo al que se llegue se empezará a aplicar en el semestre 2025-2.

**VIGÉSIMA QUINTA. Cursos de idiomas en modalidad de educación remota:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a analizar y resolver sobre la propuesta realizada por el STAUS para regular los aspectos laborales de cursos de idiomas que se imparten en el Departamento de Lenguas Extranjeras en la modalidad de educación remota, en un plazo que no exceda el mes de mayo de 2025, y en tanto se emite la normatividad al respecto.

**VIGÉSIMA SEXTA. Modificación al Estatuto de Personal Académico:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a dar seguimiento al proceso de reforma o modificación del Estatuto de Personal Académico. La Administración Institucional se

compromete a discutir en la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos las propuestas de modificación al Estatuto de Personal Académico que presente la parte sindical y, en caso de consenso, turnarlas conjuntamente al Colegio Universitario. Asimismo, la Universidad canalizará, a través de la Secretaría Técnica del Colegio Universitario, las propuestas de modificación al EPA que reciba del STAUS, y turnará copia del proyecto respectivo al STAUS.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA. Mecanismo de promoción para indeterminación de carga académica:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a dar seguimiento al proceso de aprobación del mecanismo de promoción de Personal de Asignatura Determinado a Personal de Asignatura Indeterminado pactado de manera bilateral el 22 de abril del 2025.

**VIGÉSIMA OCTAVA. Sistema para asignación y promoción de nivel:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a analizar el establecimiento de un sistema que facilite el trámite y resolución de solicitudes de asignación y promoción de nivel.

**VIGÉSIMA NOVENA. Afectación por cambio del plan de estudios de Químico Biólogo Clínico (QBC):** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a dar seguimiento a los siguientes acuerdos para resolver los casos de afectación a personal académico del campus Cajeme, por la modificación de plan de estudios de QBC, incluyendo su capacitación y habilitación en los espacios educativos del área de formación integral a todos los programas educativos. Además, se solicitará a la Jefatura de Departamento que realice una propuesta de materias optativas para subsanar las afectaciones y la turne al Colegio Departamental para su posible aprobación.

**TRIGÉSIMA. Concursos de ingreso:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a revisar la problemática que se presenta en los concursos de ingreso para laborar en la Universidad de Sonora y elaborar propuestas para resolver dicha problemática que se turnarán a la instancia correspondiente.

**TRIGÉSIMA PRIMERA. Reconocimiento de antigüedad laboral:** La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a revisar los criterios para el reconocimiento de la antigüedad laboral, en un plazo que no exceda de la finalización del semestre 2025-1.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA. Terrenos:** La Administración Institucional se compromete a finalizar con el levantamiento topográfico para la subdivisión del terreno Valmo, mismo que deberá concluirse antes de que concluya el semestre 2025-1, para que se presente en la sesión inmediata posterior del Colegio Universitario para la aprobación de su desincorporación y titulación a nombre del STAUS.

**TRIGÉSIMA TERCERA. NOM-035-STPS-2018:** La Administración Institucional se compromete a través de la Comisión Mixta General de Riesgo Laboral, a determinar la forma en que se implementará la NOM-035-STPS-2018 en la Universidad de Sonora, en un plazo que no exceda el semestre 2025-2.

**TRIGÉSIMA CUARTA. Estacionamiento de Matemáticas:** La Administración Institucional se compromete a presentarle al STAUS una propuesta que reduzca la saturación del estacionamiento exclusivo que comparten los departamentos de Matemáticas, Física, DIFUS, Geología, Polímeros y

Materiales, Arquitectura y Diseño, y Bellas Artes, en un plazo que no exceda la finalización del semestre 2025-1.

**TRIGÉSIMA QUINTA. Regularización del pago de ISR:** La Administración Institucional se compromete a gestionar, ante la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Educación y Cultura del Gobierno del Estado, la instalación de una mesa de negociación interinstitucional, en la que participará el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), con el propósito de establecer estrategias para la regularización paulatina del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) correspondiente al personal académico, conforme a lo dispuesto en la legislación fiscal vigente.

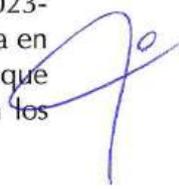
Asimismo, la Administración Institucional dará seguimiento a los acuerdos que se deriven de dicha mesa y mantendrá informado al STAUS sobre los avances alcanzados, adicionalmente, se compromete a capacitar y dar asesorías al personal académico para que presente su declaración fiscal. De igual forma, la Administración Institucional se compromete a continuar los trabajos de la Subcomisión Especial que se integró para este fin durante el proceso de negociación.

Adicionalmente, la Universidad de Sonora se compromete a gestionar con la compañía aseguradora que presta el servicio de la póliza el seguro de gastos médicos mayores, establecida en la Cláusula 148 del CCT, para resolver el tema de facturar de manera individual el pago que realiza cada uno del personal académico titular de la póliza.

**TRIGÉSIMA SEXTA. Ingreso de personal académico mediante concurso:** La CMGAA realizará un diagnóstico sobre la contratación de personal académico que no ingresó mediante concurso de evaluación curricular, para lo cual se revisará la situación de los departamentos de la Universidad de Sonora respecto a las contrataciones de personal académico por asignación durante los semestres 2023-1 hasta el 2025-1, la Dirección de Recursos Humanos aportará la información necesaria para la realización de este diagnóstico, el cual deberá concluirse antes de finalizar el mes de junio de 2025. Asimismo, la Administración Institucional y el STAUS se comprometen a dar seguimiento al numeral 1 de la tercera etapa de programación de la Cláusula 82 del CCT, para efecto de que se realicen concursos de evaluación curricular en todos los departamentos de la Institución en donde quede carga disponible para esa etapa, con el objetivo de evitar la contratación de personal académico por asignación.

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.** La Universidad y el STAUS acuerdan integrar una Comisión Mixta que dará seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el Convenio de Revisión Contractual 2025. 

**TRIGÉSIMA OCTAVA.** La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el clausulado de la presente revisión contractual 2025, en las fechas establecidas en las Cláusulas correspondientes.

**TRIGÉSIMA NOVENA.** Las modificaciones a las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025 se presentan en el **Anexo 3** de este Convenio, quedando su redacción como se presenta en el mismo, para que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027, en el entendido que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia, en los términos de su redacción. 

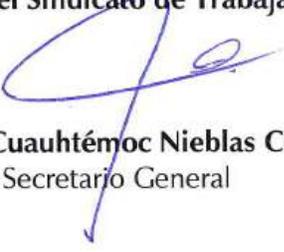
**CUADRAGÉSIMA.** Con respecto a los pliegos de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que el Sindicato considera violadas se muestran en el **Anexo 4** de este Convenio. Asimismo, en los casos, que hubieren quedado pendientes de acuerdo, la Administración Institucional se compromete a continuar su revisión y llegar a un acuerdo bilateral a más tardar 30 días después de firmado el Convenio de Revisión Contractual 2025.

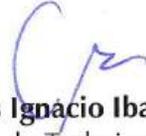
**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.** Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las Cláusulas anteriores han convenido la revisión integral y salarial del Contrato Colectivo de Trabajo del 2025, celebrado entre ellas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo que de común acuerdo lo depositan en el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora; solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contienen renuncia de derechos ni aspectos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretario General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del emplazamiento a huelga Expediente No. 13/2025 que se sometió ante el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora, solicitando su archivo definitivo. Asimismo, las partes solicitan respetuosamente a este H. Tribunal remitir un tanto de este convenio y sus anexos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su registro y efectos legales correspondientes.

**Por la Universidad de Sonora**

  
**Dra. María Rita Plancarte Martínez**  
Rectora

**Por el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora**

  
**Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota**  
Secretario General

  
**Mtro. Jesús Ignacio Ibarra Carmelo**  
Secretario de Trabajo y Conflictos

## Anexo 1.

### Tabulador de sueldos del personal académico vigente a partir del 20 de marzo de 2025

(Cantidades expresadas en moneda nacional)

Categoría	Sueldo tabular
<b>Tiempo Completo</b>	
Asistente	\$16,658.39
Asociado "A"	\$18,685.54
Asociado "B"	\$20,949.15
Asociado "C"	\$23,476.73
Asociado "D"	\$26,304.15
Titular "A"	\$29,458.86
Titular "B"	\$32,985.22
Titular "C"	\$36,919.15
<b>Medio tiempo</b>	
Asociado "A"	\$9,342.75
Asociado "B"	\$10,474.58
Asociado "C"	\$11,738.36
Asociado "D"	\$13,152.06
Titular "A"	\$14,729.44
Titular "B"	\$16,492.62
Titular "C"	\$18,459.58
<b>Técnicos académicos</b>	
Básico	\$15,901.68
General "A"	\$17,809.21
General "B"	\$19,948.25
General "C"	\$22,340.68
Especializado "A"	\$25,022.42
Especializado "B"	\$28,025.32
<b>Horas sueltas</b>	
Categoría "A"	\$486.00
Categoría "B" anterior	\$564.58
Categoría "B"	\$610.64
Categoría "C"	\$747.54
Categoría "D"	\$936.84
Categoría "P"	\$1,394.43

## Anexo 2.

### Distribución de la bolsa en Cláusulas de monto fijo

Cláusula	Concepto	Monto actual	Aumento	Nuevo monto
121, numeral 3	Reconocimiento para personal de asignatura por carga académica	Requisito mínimo: al menos 15 hsm	---	Requisito mínimo: al menos 10 hsm
121, numeral 7.2 antes 10 Bis	Complemento de material didáctico	\$1,145.08	\$355.00	\$1,500.08
136	Primer estímulo para Personal de Asignatura	\$18,500.00	\$1,000.00	\$19,500.00
136	Segundo estímulo para Personal de Asignatura	\$550.00 por hsm	\$50.00	\$600.00 por hsm
143	Fondo para servicios médicos preventivos	\$1,700,000.00	\$210,000.00	\$1,910,000.00
146	Fondo para Ayuda para Gastos Médicos Mayores	\$700,000.00	\$170,000.00	\$870,000.00
148	Seguro de Gastos Médicos Mayores	\$23,225,847.53	\$1,000,000.00	\$24,225,847.53
151	Ayuda por defunción	\$25,000.00	\$2,000.00	\$27,000.00
152	Apoyo para guardería	\$3,500.00	\$500.00	\$4,000.00
153	Becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial	\$3,500.00	\$500.00	\$4,000.00
160 Bis	Fondo de Apoyo a Trabajadores Académicos Pensionados y Jubilado	\$300,000.00	\$200,000.00	\$500,000.00

- El monto para distribuir en cláusulas de monto fijo de acuerdo a la política salarial 2025 es de \$11,216,340.10. Adicionalmente, la Administración Institucional otorga la cantidad de \$11,762,855.11 para los incrementos en las prestaciones acordadas.

### Anexo 3.

## Modificación de Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo

En este anexo se presentan las modificaciones a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025, quedando su redacción como se presenta en el mismo, para que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027, en el entendido que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia, en los términos de su redacción.

### CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Orgánica de la Universidad. Cuando las decisiones académicas de los órganos colegiados facultados tengan consecuencias directas sobre las condiciones laborales del personal académico, la Administración Universitaria y el STAUS lo tratarán bilateralmente.

### CLÁUSULA 27. NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

El presente tabulador será aplicable a los Profesores de Asignatura que imparten clases en la Universidad de Sonora.

El tabulador contará con cuatro niveles, los cuales se designarán como A, B, C, y D.

El salario para cada uno de los niveles que se establece, es el siguiente:

1. Para el nivel A, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado A dividido entre 40.
2. Para el nivel B, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Asociado C dividido entre 40.
3. Para el nivel C, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular A dividido entre 40.
4. Para el nivel D, el costo de la hsm será el salario tabular del Maestro de Tiempo Completo Titular C dividido entre 40.

Los requisitos para ocupar cualquiera de estos cuatro niveles estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del Colegio Universitario. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la Cláusula XVII Transitoria del presente Contrato.

### CLÁUSULA 29. VIGENCIA DEL EPA

Ambas partes reconocen que en tanto el Colegio Universitario, en uso de sus competencias, adapta el Estatuto de Personal Académico vigente a la Ley Orgánica de la Universidad, se debe mantener el espíritu de ese instrumento normativo en todo aquello que no se contraponga con las disposiciones emanadas de la nueva Ley Orgánica.

### CLÁUSULA 30. DE LAS COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

De acuerdo con la Ley Orgánica y el Estatuto General, las competencias de los órganos colegiados en el ingreso y promoción del personal académico son las siguientes:

1. Colegios de las Facultades Interdisciplinarias:
  - 1.1. Nombrar las Comisiones Dictaminadoras de Ingreso y Promoción, con base en las propuestas enviadas por los Colegios Departamentales, y evaluar su desempeño.
  - 1.2. Actuar como segunda instancia en las impugnaciones sobre el procedimiento de ingreso; en caso de procedencia ordena la reposición del procedimiento conforme al EPA.
  - 1.3. Resolver en segunda instancia impugnaciones sobre promoción y asignación de categoría y nivel del personal académico, con el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos como última instancia.
2. Colegios Departamentales:
  - 2.1. Proponer integrantes para la Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción.

2.2. Resolver como única instancia impugnaciones contra la resolución del jurado en los procesos de ingreso, y como primera instancia en impugnaciones relacionadas con el procedimiento seguido.

2.3. Resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico.

En todo momento, las resoluciones de los órganos colegiados deberán atender la Ley Orgánica, el Estatuto General, el EPA y demás normatividad aplicable.

### **CLÁUSULA 31. DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN**

La Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción coadyuvará en los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, y estará integrada en los términos establecidos en la Ley Orgánica, el Estatuto General y el EPA.

El número de Comisiones Dictaminadoras que pueden formarse en una Facultad será determinado por el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria, tomando en cuenta el tamaño y las características de la Facultad Interdisciplinaria de que se trate. Las Comisiones Dictaminadoras estarán integradas por tantos miembros como departamentos estén agrupados en cada una de ellas, de acuerdo con el Estatuto General y el EPA.

La Persona titular de la Coordinación General de la Facultad interdisciplinaria notificará al STAUS sobre el nombramiento de nuevas Comisiones Dictaminadoras o sobre los cambios de integrantes de las mismas a más tardar 5 días hábiles después de que esto ocurra.

Con el propósito de agilizar los trámites de promoción, la Universidad de Sonora otorgará una descarga del 50% en su jornada complementaria a los miembros de las Comisiones Dictaminadoras.

Para los efectos de este Contrato, se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica.

### **CLÁUSULA 32. DE LOS BANCOS DE JURADOS**

Los Colegios Departamentales serán los Órganos encargados de nombrar los jurados, tanto para los concursos de oposición como para los de evaluación curricular, cuyos integrantes serán seleccionados del Banco de Jurados que apruebe, semestralmente, cada uno de los Colegios Departamentales de la Universidad.

La Jefatura de Departamento integrará una propuesta de Banco de Jurados por academia o área de trabajo académico, avalada por la Comisión de Presidentes de Academia de cada Departamento. Cuando la propuesta incluya Personal de Asignatura o externo a la Universidad, deberá asegurarse que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 35 y 37 del EPA.

Los Colegios Departamentales son los responsables de integrar y actualizar los bancos de jurados por área de trabajo, para lo cual debe verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 35 y 37 del EPA.

El Banco de Jurados deberá estar disponible en la página electrónica de cada Departamento y será actualizado al menos una vez por semestre. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) revisará las actualizaciones en la reunión de verificación de la primera etapa de la programación. Las observaciones que tenga la CDVP se presentarán ante el Colegio Departamental para que este órgano las analice, y apruebe de forma definitiva el Banco de Jurados.

Los Colegios Departamentales deberán integrar nuevos bancos de jurado cuando se establezcan nuevas áreas de trabajo o se reestructuren las ya existentes.

Después de que el Banco de Jurados ha sido aprobado por el Colegio Departamental, la Jefatura de Departamento turnará una copia del mismo a la CMGAA, a la Comisión Dictaminadora y a la Delegación Sindical correspondientes.

Los Bancos de Jurados deberán ser actualizados semestralmente a través de los mecanismos que se indican en la presente Cláusula.

Las diferentes instancias involucradas en la formación y revisión del Banco de Jurados verificarán que el personal académico propuesto cumpla con los requisitos contenidos en los artículos 35 y 37 del EPA.

La no observancia de lo establecido en la presente Cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso establecidos en este Contrato, procediendo entonces el último párrafo de la Cláusula 50 del presente CCT. La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos vigilará el cumplimiento de la presente Cláusula.

### **CLÁUSULA 34. VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN**

Corresponde a la CMGAA vigilar que el ingreso y promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 169, el Estatuto General, el EPA, el Reglamento General de Evaluación Curricular, el Reglamento de Acreditación de Actividades Básicas y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La CMGAA por iniciativa propia, o a solicitud de alguna de las personas o instancias a que se refiere la Cláusula 69 de este CCT y/o a petición de alguno de los órganos involucrados en los procedimientos de ingreso y/o promoción, podrá hacer el análisis y emitir una opinión con respecto a casos en los que existan dudas de interpretación o se presuma que no se ha(n) aplicado correctamente alguno(s) de los pasos de estos procedimientos, según la reglamentación aplicable.

El análisis y opinión de la CMGAA serán sometidos a la consideración del Colegio Departamental correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta Cláusula.

El Colegio Departamental hará llegar a la CMGAA el acuerdo de referencia y los fundamentos en que lo sustenta.

### **CLÁUSULA 35. CREACIÓN DE PLAZAS**

Corresponde a los Colegios Departamentales acordar los planes y programas académicos del Departamento y someterlos para su dictamen e integración al Colegio de la Facultad Interdisciplinaria, todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Consecuentemente los Colegios Departamentales determinarán las necesidades de personal académico y las características académicas básicas de las plazas de nueva creación, señalando las áreas de trabajo académico de las mismas, sus objetivos y funciones, así como las características que deberán reunir quienes ingresen a ellas. Esta tarea se realizará por parte de los Colegios Departamentales en el período del 16 de mayo al 15 de junio de cada año.

Para hacer lo anterior, la Jefatura de cada Departamento, con base en el Plan de Desarrollo del Departamento, tomando en cuenta el punto de vista de las academias y de la Delegación Sindical, elaborará la propuesta anual de necesidades de personal académico misma que presentará al Colegio Departamental, enviando paralelamente copia a la CMGAA. Las necesidades de personal académico que presente la Jefatura Departamental y que sean apoyadas por el Colegio Departamental, se incluirán en la propuesta de presupuesto anual de Ingresos y Egresos que se presente a la Dirección Administrativa de Campus. Los aspectos laborales se determinarán entre la Universidad y el Sindicato.

### **CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS**

El personal de carrera de la Universidad de Sonora será contratado por tiempo indeterminado, excepto en los casos de contratación temporal contemplados por el EPA y la cláusula 42 del CCT. En los procedimientos de ingreso, la CMGAA revisará la propuesta de clasificación de plazas que le envíe, junto con la documentación comprobatoria, la Jefatura de Departamento, vigilando que se cumplan los requisitos del EPA y CCT. La clasificación de las plazas será comunicada a la Jefatura de Departamento en los períodos contemplados en la cláusula 50.

La clasificación de las plazas académicas de asignatura de ser por tiempo determinado o indeterminado se hará de común acuerdo entre la Universidad y el STAU a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo con lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:

1. La carga académica por área de trabajo académico (ATA), correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, durante los meses de febrero y marzo de cada año, en cada departamento de la Universidad, una comisión, integrada por la Jefatura del Departamento y la representación de la Delegación Sindical respectiva, analizará el total de carga académica impartida en cada ATA para establecer si existe carga académica disponible a indeterminar. Las comisiones de análisis de carga contarán con el apoyo de la CMGAA. Por su parte, la Dirección de Recursos proporcionará toda la información necesaria a cada comisión, además, la Universidad proporcionará un sistema automatizado para la realización de dicho análisis.

- 
2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, la Jefatura de Departamento elaborará los proyectos de convocatoria a concurso de promoción del personal académico de asignatura de carácter determinado a personal de asignatura de carácter indeterminado y los remitirá a la Delegación Sindical, instancia que tendrá 7 días hábiles para enviar a la Jefatura sus observaciones.
  3. Posteriormente, la Jefatura de Departamento enviará a la CMGAA las convocatorias a concurso de promoción, junto con el análisis de carga y la opinión de la Delegación Sindical, antes de que concluya el mes de abril de cada año.
  4. Una vez recibido el análisis de carga, las convocatorias a concurso y la opinión de la Delegación Sindical, la CMGAA elaborará un dictamen que remitirá a la Jefatura del Departamento con copia a la representación de la Delegación Sindical, en un plazo que no exceda 10 días hábiles a partir de recibida la documentación.
  5. Seguidamente, la Jefatura de Departamento presentará al Colegio Departamental los proyectos de convocatoria a concurso de promoción, anexando el análisis de carga, el dictamen de la CMGAA y la opinión de la Delegación Sindical, para su posible aprobación por este órgano colegiado.
  6. Si en un semestre se ofrece carga académica menor a la carga académica indeterminada, la asignación de carga se realizará conforme la cláusula 82 del CCT.
  7. El profesor recibirá su salario normal de acuerdo a su tipo de contratación o el número total de horas indeterminadas a las que tiene derecho, cuando sea programado en un número de horas menor a las que tenga derecho por indeterminación o por su categoría de Tiempo Completo. Para este efecto cumplirá su carga con una de las siguientes opciones:
    - a. Impartir cursos en periodos especiales (cursos de verano), de acuerdo a la normatividad aplicable.
    - b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 hsm equivale a 16 horas impartidas.

La Jefatura de Departamento presentará las opciones viables al académico quien decidirá en definitiva. Los casos y las opciones elegidas serán presentados ante la CDVP, en la reunión respectiva y finalmente ante el Colegio Departamental

#### **CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES**

La Universidad informará al STAU de las plazas vacantes por departamento, en un plazo de 15 días posteriores a que se genere la vacante, cualquiera que sea su motivo. Asimismo, al término de cada semestre, la Universidad le entregará al STAU el listado de plazas vacantes por departamento, lo que será informado a la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP).



Todas las plazas de carrera que queden vacantes (no temporales) debido a que el titular de la misma renuncia a ella, muere, se jubila o pensiona, queda incapacitado permanentemente para el desarrollo de las labores académicas o bien cualquier otro motivo que conduzca a tal situación, se ocuparán por alguno de los siguientes mecanismos establecidos en el EPA:

1. Concurso de oposición.
2. Promoción de personal de profesor de asignatura a personal de carrera.
3. Promoción de técnico académico a profesor investigador.
4. Ingreso de personal académico a través de la contratación de profesores investigadores beneficiarios de programas establecidos a nivel federal.
5. Becas para profesores de asignatura y técnicos académicos con opción a obtener plaza de profesor-investigador de tiempo completo de carácter indeterminado.

El procedimiento para definir el mecanismo por el cual se ocupará la plaza, es el siguiente:

En un plazo que no exceda un mes desde que se generó la vacante, la Jefatura de Departamento solicitará a la Presidencia de la Academia correspondiente, y a la representación de la Delegación Sindical que citen a reunión de Academia y de la Delegación Sindical respectivamente, para analizar y proponer, con base en la normatividad aplicable, el mecanismo de sustitución de la plaza, mismo que deberá fundamentarse en el Plan de Desarrollo Departamental.

La Jefatura del Departamento, tomando en consideración las propuestas de la Academia y de la delegación sindical, formulará y enviará a Colegio Departamental el proyecto de convocatoria correspondiente al mecanismo de sustitución propuesto, para que éste avale el procedimiento a utilizar y la convocatoria. Si el mecanismo aprobado por el Colegio Departamental es un concurso de oposición, la convocatoria se sujetará al procedimiento acordado por la CMGAA (Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual 2019). En caso de que no coincida la propuesta de la Jefatura de Departamento con las propuestas de la Academia o de la Delegación Sindical, las propuestas de cada instancia se presentarán al Colegio Departamental para que éste decida el procedimiento a utilizar, en estricto apego a la normatividad universitaria y al Estatuto de Personal Académico.

El plazo máximo para que se acuerde el procedimiento para la ocupación de la plaza vacante y se inicie con el mismo, será de dos meses a partir de que se generó la vacante.

En el caso de concursos de oposición, las plazas de profesor investigador se convocarán, en primera instancia, en la categoría de asociado.

En caso de que un concurso se declare desierto, se podrá modificar la categoría en que se convoca, siempre y cuando la academia respectiva determine que las necesidades del Departamento así lo ameritan.

#### **CLÁUSULA 41. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL**

Como lo establece el EPA, el personal académico ordinario por obra o tiempo determinado ingresará a la Universidad mediante concurso curricular. Los concursos de evaluación curricular deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el Reglamento General de Evaluación Curricular, en el presente Contrato y en la Ley.

En ningún momento podrán establecerse en las convocatorias para evaluaciones curriculares requisitos diferentes a los establecidos por el EPA.

Los lineamientos e instructivos particulares de evaluación curricular aprobados por el Colegio Departamental, deberán cumplir con lo establecido en el Reglamento General de Evaluación Curricular vigente, el EPA, el CCT y la Ley. Será competencia de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos verificar el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

En caso de que la CMGAA considere que el reglamento aprobado por un Colegio Departamental no cumple con la reglamentación mencionada, podrá someter su opinión al Colegio de la Facultad Interdisciplinaria correspondiente. De persistir las diferencias en interpretación, la CMGAA enviará sus observaciones al Colegio Universitario, que resolverá en definitiva.

En tanto el Colegio Universitario no acuerde la reglamentación correspondiente, cuando se convoque a concurso para ocupar una plaza de forma temporal, según los resultados que se obtengan, se procederá de acuerdo a los siguientes casos:

1. Si existen uno o varios académicos aptos para ocuparla, se procederá de acuerdo con lo que señala el Estatuto de Personal Académico.
2. Cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, y existan puntajes mínimos como requisito adicional, y el Departamento decida asignar la plaza, (en tanto se realiza el nuevo concurso por evaluación curricular) esta asignación se hará por un máximo de un semestre, aplicándose los siguientes criterios de priorización:
  - 2.1. Cuando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA, la asignación recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente con relación al puntaje obtenido.
  - 2.2. Si aplicado el criterio anterior ningún concursante ocupa la plaza, se procederá a asignar la misma a algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza y que reúna los requisitos mínimos. La asignación será por el resto del semestre, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.
  - 2.3. Si aplicado el criterio anterior no hubiera algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza que pudiera ser sujeto de la asignación, podrá asignarse por el semestre a un trabajador académico de otro departamento, que reúna los requisitos mínimos, en tanto se

realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.

3. Cuando se declare desierto un concurso debido a que los aspirantes no cumplen con los requisitos mínimos que establece el EPA o bien, porque no hubo aspirantes a la misma, la plaza no se asignará y se procederá a iniciar un nuevo concurso para ocuparla. Las plazas de carrera no podrán asignarse si no media un concurso y se procede de acuerdo con lo que establece la presente cláusula.

En el caso particular de las plazas por asignatura, si después de realizado el concurso éste se declara desierto, podrán asignarse hasta por un semestre, mediante el procedimiento establecido en las cláusulas 82 y 83. La Comisión Departamental Verificadora de la Programación será la instancia facultada para cuidar el cumplimiento de dicho procedimiento.

#### **CLÁUSULA 43. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL**

De acuerdo con el Artículo 88 del Estatuto de Personal Académico, siempre que persistan los motivos que le dieron lugar a la contratación por tiempo determinado del Personal Académico Ordinario, el Colegio Departamental podrá prorrogarla semestralmente, sin que para ello se requiera un nuevo concurso de evaluación curricular

Las plazas cuya contratación pueda ser prorrogada en los términos del Artículo 88 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Colegio Departamental correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga.

La Jefatura de Departamento enviará un correo de recordatorio al personal académico con contrato temporal, 60 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa, indicándole que, en caso de requerir la prórroga de su contratación, deberá presentar su solicitud por escrito a la Jefatura de Departamento en el formato establecido para ello. Esta solicitud deberá realizarse al menos 55 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

La Jefatura de Departamento, a su vez, presentará la solicitud de prórroga ante el Colegio Departamental, incluyendo el formato de solicitud del personal académico solicitante y la documentación correspondiente, para su análisis y dictaminación.

Los criterios generales a partir de los cuales los Colegios Departamentales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse por el H. Colegio Universitario, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad. El STAU tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto. En tanto el H. Colegio Universitario define los criterios antes señalados, los Colegios Departamentales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los siguientes criterios transitorios:

1. Deberá tratarse de la misma plaza en el Área de Trabajo Académico.
2. Haya ingresado a la misma por evaluación curricular.
3. Haya cumplido durante el semestre inmediato anterior, impar o par según corresponda, con las funciones propias de la plaza y aquéllas para las que fue contratado, así como con las obligaciones establecidas en la Cláusula 114 de este Contrato.
4. No exista una sanción que implique la rescisión del contrato del trabajador.

De no cumplirse con alguno de estos criterios, para cubrir la plaza deberá realizarse un nuevo concurso por evaluación curricular, si se trata de una plaza de carrera. Si se trata de plaza de asignatura, la carga se cubrirá atendiendo el procedimiento establecido en la Cláusula 82 de este CCT.

Cuando un trabajador académico haya ingresado mediante un concurso por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura e impartir materias dentro de un área de trabajo académico (ATA) que el programa sólo ofrece en semestres terciados, se le podrá prorrogar la plaza en los semestres en los que éstas son impartidas, en los mismos términos establecidos en la presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 44. CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE**

De acuerdo al Estatuto de Personal Académico, compete a los Colegios Departamentales aprobar la contratación de Personal Académico Visitante. Sólo podrá contratarse para ser Profesor o Profesor-Investigador visitante a quien posea los requisitos mínimos de Asociado D.

El Personal Académico Visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable sólo hasta por un año más, por acuerdo del Colegio Departamental. La Jefatura Departamental enviará la solicitud al Colegio Departamental, turnando copia a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que podrán enviar su punto de vista al respecto, para ser considerados por el Colegio Departamental.

#### **CLÁUSULA 46. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO**

Compete al Colegio Universitario, a solicitud expresa de un Colegio Departamental, aprobar, de acuerdo al Estatuto de Personal Académico, la contratación de Personal Académico Extraordinario. En caso de que la contratación sea temporal, se estipulará si es por obra o por tiempo determinado, y podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario con las modalidades que el Colegio Universitario considere convenientes.

La Jefatura de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Colegio Departamental, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Colegio Departamental.

#### **CLÁUSULA 47. INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN**

Las nuevas plazas de personal académico de tiempo completo que se destinen a cubrir el ingreso del Personal Académico a través de los procedimientos de repatriación y retención de profesores investigadores, de acuerdo al convenio firmado por la Universidad de Sonora con la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) o la instancia correspondiente que cumpla las funciones de este órgano, se ajustarán al procedimiento establecido en el ANEXO 6 del presente contrato conforme a los siguientes lineamientos:

1. A partir del semestre 2007-2, al final de cada semestre, la Jefatura de Departamento presentará justificadamente al Colegio Departamental, las necesidades de ingreso mediante el mecanismo de retención o repatriación de SECIHTI, de personal académico del departamento a su cargo. Para ello se apoyará en las propuestas presentadas por las Academias a través de la Comisión de Presidentes de Academia.  
La Jefatura de Departamento turnará copia a la Delegación Sindical de la solicitud que se enviará al Colegio Departamental, a fin de que pueda enviar su punto de vista al respecto para ser considerado por el Colegio Departamental.
2. El Colegio Departamental evaluará las solicitudes de los departamentos y las priorizará de acuerdo a los criterios establecidos en el presente programa, considerando las necesidades de personal académico de los programas educativos de licenciatura y posgrado, y el programa de consolidación de Cuerpos Académicos del Departamento.
3. El Colegio Departamental presentará a la Comisión de Asignación de Plazas de Retención o Repatriación nombrada ex profeso por el Colegio Universitario, la solicitud correspondiente.
4. La comisión, con base en la disponibilidad de plazas y los criterios establecidos en el programa, asignará las plazas a los departamentos, respetando el orden de prioridad establecido por los Colegios Departamentales.
5. Los trámites ante SECIHTI se realizarán por parte de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado (DADIP). La persona titular de la dirección informará a los Departamentos beneficiados con plazas sobre la emisión de la convocatoria de SECIHTI para los Programas de Retención y Repatriación y sobre el plazo límite para que los departamentos cumplan ante la **DADIP** con la documentación requerida.
6. La persona titular de Rectoría enviará a la SECIHTI las solicitudes recabadas en tiempo y forma. Si una solicitud no es aprobada por SECIHTI la plaza disponible será reasignada a través de la Comisión mediante el procedimiento descrito anteriormente.
7. El Colegio Departamental evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el personal académico en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado

8. La Universidad turnará al STAUS, a través de la Secretaría General Académica, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Retención y Repatriación en la fecha en que éstos sean enviados a las Jefaturas de Departamento.

#### **CLÁUSULA 50. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA**

El proceso para la elaboración y aprobación de convocatorias, será el siguiente:

1. La Jefatura de Departamento redactará y firmará el proyecto de convocatoria de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Colegio Departamental. El proyecto de convocatoria deberá contener los requisitos establecidos en el EPA. La Jefatura de Departamento turnará el proyecto de convocatoria a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que contarán con 7 días hábiles para enviar al Departamento su punto de vista al respecto. En caso de no responder en este plazo, se considerará que están de acuerdo con los términos del proyecto de convocatoria.
2. Una vez que la Jefatura de Departamento ha elaborado el proyecto de convocatoria, lo turnará a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical, anexando las opiniones de la Academia y la Delegación Sindical.
3. La CMGAA procederá a evaluar la convocatoria para lo cual tendrá un plazo de cinco días hábiles y le comunicará a la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical el resultado de la evaluación.
4. Cuando la CMGAA reciba proyectos de convocatoria para plazas de nueva creación o en los que se propone el cambio de adscripción del área de trabajo académico o traslado de programa académico de la plaza, requerirá el punto de vista de las academias correspondientes para aprobarlos. Sin el punto de vista mencionado la CMGAA no aprobará la convocatoria.
5. Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical las observaciones que tuviere acerca del proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Colegio Departamental para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 68, 69, 70 Y 71 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta lo comunicará a la Jefatura de Departamento, a la Delegación Sindical y al STAUS.

De no cumplirse con el procedimiento de elaboración de la convocatoria señalada en esta Cláusula, los pasos que con posterioridad a esto se realicen serán nulos. Declarada la nulidad por la CMGAA, no se dará curso a ninguna contratación resultante de tal situación.

#### **CLÁUSULA 52. DE LA PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA**

Una vez aprobada la convocatoria, la Jefatura de Departamento procederá a publicarla en los términos señalados en el EPA y en este CCT. La publicación de ésta también deberá hacerse en los tableros especiales y en la red computacional de la Universidad.

Cuando la Jefatura de Departamento publique las convocatorias a puestos académicos de base, en el mismo día deberá entregar las copias de éstas y del dictamen del Colegio Departamental, al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA. Esta Comisión verificará que las convocatorias publicadas concuerden con el contenido autorizado por el Colegio Departamental.

En caso de error, la CMGAA lo hará saber por escrito al Departamento correspondiente, el cual en su caso, de inmediato lo informará a los aspirantes a los puestos convocados y enviará copias de estos avisos a dicha Comisión.

#### **CLÁUSULA 53. NOMBRAMIENTO DE JURADOS**

Una vez aprobada la convocatoria por el Colegio Departamental, la Jefatura de Departamento la turnará a la Comisión Dictaminadora correspondiente. El jurado será nombrado por el Colegio Departamental y deberá constar de cinco integrantes, incluyendo una representación de la Comisión Dictaminadora y cuatro personas seleccionadas del Banco de Jurados, atendiendo el área del concurso. Siempre que sea posible, al menos un/a integrante de los jurados estará adscrita al Departamento en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente cláusula.

En la selección de los miembros del jurado deberá observarse el principio de rotatividad en los mismos, para lo cual se sujetarán al siguiente criterio:

De los cuatro miembros que son seleccionados del banco de jurados, ninguno de ellos podrá repetir en dos concursos seguidos o simultáneos en un Departamento, a menos que no pueda llevarse a cabo en virtud del universo de académicos que componen el Banco de Jurados, situación que deberá ser justificada por el Órgano encargado de su nombramiento.

La Presidencia, Secretaría, Vocalía y Suplencia del Jurado, serán nombradas por la Comisión Dictaminadora. La Comisión Dictaminadora notificará el Jurado designado a la Jefatura de Departamento, a la CMGAA, a la Delegación Sindical y al STAUS.

Asimismo, con la finalidad de contar con una base para la conformación de los Bancos de Jurados, la Universidad, a través de la Secretaría General Académica, elaborará un Banco General de Académicos de la Universidad de Sonora, el cual contendrá las características del personal académico, como son: grado académico, perfil del posgrado, nivel en el tabulador, área en la que labora, entre otros criterios similares. Esta información se pondrá en la red computacional de la Universidad para que pueda ser consultada por las Jefaturas de Departamento, así como por las diferentes instancias universitarias que lo requieran. La representación sindical podrá solicitar la información de ese Banco General de Académicos ante la Dirección de Recursos Humanos.

El Banco General de Académicos estará elaborado y puesto en la red computacional de la Universidad en los meses de junio y diciembre de cada año.

La iniciativa antes señalada, será el primer paso hacia la integración de un Banco General de Académicos de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Sonora que servirá, entre otros, para los fines previamente mencionados.

La no observancia de lo establecido en la presente cláusula constituye una violación a los procedimientos de ingreso. El recurso de impugnación a la aplicación del principio de rotatividad deberá interponerse ante el Colegio Departamental, quien resolverá en definitiva. En caso de resultar procedente la inconformidad, el concurso deberá reiniciarse a partir del nombramiento del jurado.

#### **CLÁUSULA 55. PUBLICACIÓN DE LISTA DE CONCURSANTES**

En la calificación que realiza el jurado de los aspirantes a ocupar una plaza por tiempo indeterminado, mediante un concurso de oposición, se indicarán, además de los académicos que reúnen los requisitos mínimos de la categoría estipulada, los nombres de los aspirantes que no cumplen con dichos requisitos, indicándose para cada uno de ellos el o los requisitos que no cumplen.

El Jurado, una vez calificados a todos los aspirantes tal como se indica en el párrafo previo, lo notificará a la Jefatura de Departamento para que éste se encargue de publicarla en las fechas que indica el EPA, entregando al mismo tiempo una copia a la Delegación Sindical.

#### **CLÁUSULA 56. RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN**

La Secretaría del Jurado notificará la resolución del concurso a la Jefatura de Departamento, a la Delegación Sindical, y al STAUS, anexándole a la primera el expediente completo del concurso; y de forma simultánea, la misma Secretaría se encargará de publicar la resolución del jurado en los tableros del Departamento que se encuentran colocados para tal fin.

En ningún caso el dictamen podrá ser favorable a una persona que no aparezca en la relación de aspirantes que cumplen con los requisitos.

La Jefatura de Departamento presentará la resolución del Jurado al Colegio Departamental y una vez que dicho Órgano Colegiado ratifique o, en su caso, rectifique la resolución del Jurado, la notificará a la Jefatura de Departamento, a la Comisión Dictaminadora de la Facultad Interdisciplinaria, a la CMGAA, a la Delegación Sindical, al STAUS y a las personas concursantes. La resolución del Colegio Departamental en torno al concurso deberá ser publicada, de forma simultánea a su entrega a las diferentes instancias, en los tableros oficiales del Departamento correspondiente, por parte de la Jefatura de Departamento.

Una vez que la Jefatura de Departamento reciba la resolución del Colegio Departamental en torno al resultado del concurso, sea este por oposición o por evaluación curricular para ocupar una plaza de asignatura o de carrera, turnará la documentación de la persona ganadora y de todas las consideradas aptas para ocupar la plaza a la Comisión Dictaminadora de la Facultad Interdisciplinaria para que les asigne el nivel que les corresponda.

El envío de la documentación deberá realizarse a más tardar un día hábil después de la recepción de la resolución de los resultados del concurso que se indican en el párrafo previo.

Para el personal académico de asignatura que haya sido declarado apto en el concurso correspondiente y no sea programado con parte de la carga académica concursada, pero sí con otra carga académica, la asignación de nivel surtirá efecto en el mismo momento en que surta efectos para el concursante ganador. En caso de que no imparta carga académica en ese momento, la asignación de nivel surtirá efecto en el primer periodo en que sea programado

La asignación de nivel surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que el profesor haya ocupado la plaza concursada.

#### **CLÁUSULA 57. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UN CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR**

En los concursos de evaluación curricular para ocupar una plaza temporal se procederá del siguiente modo:

1. El dictamen de los Jurados contendrá el orden de prioridad de los concursantes aptos para ocupar la plaza, así como la lista de los que no cumplen con los requisitos mínimos para ocuparla, señalándose el o los requisitos que no cumplen.
2. El Jurado publicará el dictamen del concurso y lo entregará a la Jefatura de Departamento, quien proporcionará copia al delegado sindical y a cada uno de los concursantes, en un plazo no mayor a un día hábil posterior a la publicación del dictamen del concurso. El dictamen deberá incluir como anexos las actas de evaluación con la información desglosada del resultado de las evaluaciones practicadas a cada concursante, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total.

#### **CLÁUSULA 61. FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA**

Las Cláusulas del presente Contrato Colectivo que para su aplicación hagan referencia a los términos y mecanismos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, serán actualizadas cuando el mencionado Estatuto sea modificado.

La Universidad se obliga a discutir con el Sindicato las Cláusulas referidas en el párrafo anterior y las partes contarán con plazo de 60 días para llegar a acuerdo contados a partir de la fecha en que el Colegio Universitario apruebe las modificaciones al Estatuto.

La Universidad se compromete a discutir en la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos las propuestas de modificación al Estatuto de Personal Académico que presente la parte sindical y, en caso de consenso, turnarlas conjuntamente al Colegio Universitario. Asimismo, la Universidad canalizará, a través de la Secretaría Técnica del Colegio Universitario, las propuestas de modificación al EPA que reciba del STAU.

La Secretaría Técnica del Colegio Universitario proporcionará al STAU una copia del proyecto de modificaciones al Estatuto de Personal Académico elaborado por el Colegiado Permanente correspondiente, en cuanto ello sea posible y sin afectar el calendario de dictaminación, previo a la entrega del dictamen a la Presidencia del Colegio Universitario, con el fin de que el Sindicato pueda formular observaciones y propuestas, las cuales serán entregadas por la vía institucional al órgano colegiado correspondiente para su consideración.

Las modificaciones al EPA que acuerde el Colegio Universitario no deberán lesionar ni disminuir los derechos alcanzados por los trabajadores académicos.

Los trabajadores académicos por tiempo indeterminado no perderán este carácter porque se modifique el Estatuto de Personal Académico.

#### **CLÁUSULA 67. IMPUGNACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO POR TIEMPO INDETERMINADO**

Las impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado serán presentadas ante el Colegio Departamental a través de la Jefatura del Departamento, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA. Cuando la impugnación se refiere a la resolución del jurado, el Colegio Departamental emitirá la resolución definitiva. En caso de impugnación al procedimiento seguido, el Colegio Departamental será la primera instancia, mientras que el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria actuará segunda instancia.

En todo momento, las resoluciones de los órganos colegiados deberán atender la Ley Orgánica, el Estatuto General, el EPA y demás normatividad aplicable.

#### **CLÁUSULA 68. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN Y ASIGNACIÓN DE NIVEL**

Las impugnaciones a la asignación de nivel en el ingreso o a la categoría y/o nivel en la promoción, serán presentadas ante el Colegio Departamental a través de la Jefatura del Departamento, en los plazos y términos contemplados en el Título VI del EPA. El Colegio Departamental resolverá en primera instancia, mientras que el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria actuará como segunda instancia. En caso de persistir la inconformidad, pasará al Colegiado Permanente de Asuntos Académicos para su resolución definitiva.

#### **CLÁUSULA 69. DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN**

Como lo señala el EPA, en los artículos 126 y 127, tendrán derecho de interponer el recurso de impugnación si se considera que hubo irregularidades en el procedimiento de ingreso por tiempo indeterminado o de promoción en los términos señalados en el EPA y en este Contrato, los siguientes:

##### **1. Para el procedimiento de ingreso:**

- 1.1. Los aspirantes a formar parte del personal académico.
- 1.2. Los concursantes.
- 1.3. Los miembros del personal académico de la Unidad Académica correspondiente.
- 1.4. La CMGAA.
- 1.5. La Delegación Sindical.

##### **2. Para los procedimientos de promoción y asignación de nivel:**

- 2.1. Los solicitantes.
- 2.2. La CMGAA.
- 2.3. La Delegación Sindical.

Los concursos de evaluación curricular podrán ser impugnados en cuanto al procedimiento y/o al resultado en caso de errores y/u omisiones en la asignación de puntaje, en los mismos plazos y términos que los establecidos para los concursos de oposición de plazas indeterminadas.

#### **CLÁUSULA 73. HOMOGENIZACIÓN DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN**

Con el objetivo de cumplir con lo que establece el Artículo 70 del EPA en el sentido de homogeneizar, en la medida de lo posible, su organización y método de trabajo, así como para intercambiar ideas y experiencias, la Universidad de Sonora, por conducto de la Secretaría General Académica, se compromete a llevar a cabo las reuniones conjuntas de las diferentes Comisiones Dictaminadoras de Facultades Interdisciplinarias, antes del período vacacional de verano de cada año. La Institución entregará al STAU, por escrito, los resultados de tal evento, así como todos aquellos acuerdos de aplicación general que se tomen por las diferentes instancias involucradas en la promoción, en un plazo de diez días hábiles.

#### **CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN**

La Universidad se obliga a respetar el derecho de del personal académico a conservar su adscripción en:

1. El centro de trabajo en el que fue contratado.
2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el Colegio Departamental, en las cuales haya sido contratado el trabajador.

Los Colegios Departamentales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con la Jefatura de Departamento y de acuerdo a su indeterminación, horas comprometidas y concursos de evaluación curricular ganados y derecho a prórroga, formación y trayectoria académica. El personal académico podrá adscribirse hasta en tres áreas de trabajo académico. En caso excepcional y por necesidades del Departamento, se permitirá hasta cuatro áreas. Asimismo, serán asignadas a estas mismas áreas las materias de cada plan de estudios.

La representación de la Delegación Sindical presentará sus observaciones, las cuales serán remitidas al Colegio Departamental, respecto a la adscripción del personal académico a las Áreas de Trabajo Académico.

El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación. Adicionalmente, podrá adscribirse temporalmente

por un semestre, por acuerdo del Colegio Departamental, en las Áreas de Trabajo Académico en que ha venido laborando, siempre y cuando se cumpla lo siguiente:

- a. Haya laborado en los últimos dos semestres pares o impares dependiendo de si el semestre de adscripción temporal es par o impar respectivamente, y
- b. Se asegure que su adscripción no afecta derechos del personal académico ya adscrito a esa ATA, para lo cual se deberá seguir el procedimiento establecido en el último párrafo de esta cláusula.

El Personal de Asignatura contratado por tiempo determinado será adscrito temporalmente a las Áreas de Trabajo Académico en las que ha sido programado producto de un concurso de evaluación curricular. Este mismo personal, que ha sido programado producto de concurso de evaluación curricular, podrá adscribirse temporalmente por un semestre, por acuerdo del Colegio Departamental, en las Áreas de Trabajo Académico en que ha venido laborando, siempre y cuando haya laborado en los últimos dos semestres pares o impares dependiendo de si el semestre de adscripción temporal es par o impar respectivamente.

Para los concursos de evaluación curricular de Profesor Investigador de Tiempo Completo determinado, así como para las prórrogas correspondientes a dicho concurso, la adscripción del ATA será por la duración que tenga dicha contratación.

Para los técnicos académicos y el personal académico de tiempo completo que tenga contratación en Departamentos distintos al que se programa, serán adscritos al área de trabajo académico: i) Quién haya sido considerado en los dictámenes del proceso de regularización con carga comprometida, ii) Quién haya impartido materias pertenecientes al área de trabajo considerada por un lapso de 2 semestres.

Los conflictos derivados de la aplicación de la presente cláusula serán resueltos por la CMGAA.

Al menos una vez cada tres años, la Jefatura de Departamento en conjunto con las Academias y la Delegación Sindical revisarán las Áreas de Trabajo Académico del Departamento, y en caso de que se requieran modificarlas, se procederá como lo establece el CCT.

Para la aprobación de la adscripción a un área de trabajo académico del personal académico por el Colegio Departamental, deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de adscripción con el fin de que no afecte al personal académico que ya se encuentra adscrito en ella. Para cumplir con lo anterior, se deberá de presentar al Colegio Departamental un análisis de carga académica en el área de trabajo académico, el cual debe de estar avalado por la representación de la Delegación Sindical y la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.

#### **CLÁUSULA 75. DERECHO A SER READSCRITO**

Cuando se modifiquen o supriman áreas de trabajo académico de algún Departamento debido a reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón, el personal académico de la Universidad, independientemente del carácter de su contratación, que resulte afectado en su materia de trabajo tendrá derecho a ser readscrito en áreas de trabajo académico equivalentes a las que tenía antes de la modificación o en otras áreas de acuerdo a su formación y trayectoria académica.

Si la modificación de los planes o programas de estudio incorpora materias que no son equivalentes a las que desaparecen, la Universidad, a través de los departamentos y con apoyo de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, implementará cursos de formación y actualización con base en lo establecido en la cláusula 175, con el objetivo de adscribir al área correspondiente al personal académico afectado.

Los casos donde no se llegue a un acuerdo con el personal afectado se revisarán en la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos para su resolución.

En caso de que se presente la situación indicada en los párrafos anteriores, el personal académico afectado podrá solicitar a la Jefatura de Departamento, de manera personal o a través de la representación de la Delegación Sindical y/o el Comité Ejecutivo, la revisión de la situación, con el fin de que se proceda a realizar un análisis que pueda derivar en una propuesta de readscripción en un plazo que no excederá 10 días hábiles, contados a partir de que se realizó la solicitud.

El análisis contemplado en el párrafo anterior se realizará por la Jefatura de Departamento y la representación de la Delegación Sindical considerando la opinión del académico/a afectado/a, y debe considerar los criterios que como mínimo se exponen a continuación:

1. Equivalencia de contenidos entre la materia impartida y las de nueva creación.
  2. Afinidad en el área, cuando la equivalencia de contenido específico no se ajuste directamente.
- En caso de que la Jefatura de Departamento y/o la representación de la Delegación Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción. En caso de que el trabajador dé una respuesta positiva a la propuesta, esta respuesta deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.
- En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con la Jefatura del Departamento, los académicos afectados a través de la representación de la Delegación Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quién en un término de 30 días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.
- En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.
- Todos los casos de readscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador afectado.
- Para la aprobación de la readscripción de áreas de trabajo académico del personal académico por el Colegio Departamental deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de readscripción con el fin de que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella. Para cumplir con lo anterior, se deberá de presentar al Colegio Departamental un análisis de carga académica en el área de trabajo académico, el cual debe de estar avalado por la representación de la Delegación Sindical y la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.
- Para la contratación de nuevo personal deberán seguirse los procedimientos establecidos en la normatividad.

#### **CLÁUSULA 76. MODIFICACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN AL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO**

Para modificar la adscripción al área de trabajo académico a la que está adscrito el trabajador académico, en forma temporal o definitiva, en casos distintos a los referidos en la cláusula 75, se debe de contar con una solicitud del trabajador académico, la cual deberá presentarse al Colegio Departamental, para su resolución. Cuando un trabajador considere que no se ha respetado su derecho a la adscripción, readscripción a un área de trabajo académico, podrá solicitar ante el Colegio Departamental se reconsidere su caso, el cual deberá resolver en un plazo máximo de 30 días hábiles. En caso de inconformidad con la resolución emitida por el Colegio Departamental, se puede recurrir a la CMGCR para que defina su situación en los aspectos arriba señalados.

La aprobación para modificar la adscripción en un ATA quedará sujeta a la existencia de carga disponible, la cual será demostrada mediante un análisis de carga de esa ATA que compruebe que no habrá afectación al personal académico que ya está adscrito a esa ATA, en los términos indicados en el último párrafo de la cláusula 74.

La excepción a lo anteriormente mencionado tendrá lugar en los casos de salud previamente diagnosticados y comprobados ante las instancias correspondientes. Lo anterior, siempre y cuando el personal académico cuente con el perfil del ATA solicitada.

#### **CLÁUSULA 77. CAMBIO DE DEPARTAMENTO**

Cuando un trabajador académico desee hacer un cambio de adscripción de un departamento a otro, se requerirán los acuerdos de las Jefaturas de Departamento de que se trate y de los Colegios Departamentales correspondientes.

El cambio de adscripción no genera plaza vacante.

La solicitud del personal académico para cambio de adscripción a otro departamento deberá incluir el o las áreas de trabajo académico a la que pretende se le adscriba. Esta solicitud deberá dirigirse a los Colegios Departamentales de los departamentos involucrados en el cambio.

Para la resolución de la solicitud referida, los Colegios Departamentales tendrán un máximo de tres meses después de recibida la solicitud. En esta resolución deberá incluirse el o las áreas de trabajo académico a la cual estará adscrito el personal académico.

La Universidad se obliga a otorgar el cambio de adscripción a un trabajador académico cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Solicitud de cambio del trabajador académico.
2. Informes de la Jefatura del Departamento en que está adscrito el personal académico y del Colegio Departamental correspondiente, en los cuales se acepte dicho cambio. Dentro de estos informes se incluirán las funciones del puesto que pretende dejar en su Departamento.
3. Informes de la Jefatura de Departamento al que se pretende adscribir el personal académico y del Colegio Departamental correspondiente, en los cuales se acepte el cambio. Dentro de estos informes se señalarán las funciones del puesto a desempeñar en el Departamento de nueva adscripción.
4. Resoluciones de los Colegios Departamentales involucrados.

A partir de la aprobación del cambio de adscripción del trabajador académico, la Universidad se obliga a presentar en un lapso de 15 días hábiles a la CMGAA, copia del expediente respectivo.

#### **CLÁUSULA 78. DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Con apego a lo establecido en el artículo 72 bis del EPA, se establece que para que pueda operar el derecho a la reincorporación de exmiembros del personal académico, el Colegio Departamental deberá observar los siguientes criterios para resolver si aprueba o no la reincorporación.

1. Los antecedentes laborales del solicitante.
2. Que no haya recibido pago por liquidación o indemnización por la terminación de la relación laboral con la Universidad.
3. Que no se afecten derechos del personal académico.

#### **CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS**

La programación semestral de la carga académica, incluyendo la carga de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, las materias que se impartan en la modalidad virtual, en línea o a distancia y los horarios de trabajo será realizada por las Jefaturas de Departamento de acuerdo con el procedimiento establecido en la presente cláusula, y demás normatividad aplicable. Asimismo, la programación semestral de la carga académica de las materias de posgrado y los correspondientes horarios de trabajo será realizada simultáneamente a la programación de la carga de licenciatura, por las Jefaturas de Departamento de acuerdo con el Reglamento de Estudios de Posgrado.

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

- a. La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los Colegios Departamentales.
- b. La Jefatura de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.
- c. Posteriormente, la Jefatura de Departamento asignará la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del académico o académica de mayor antigüedad académica en el Departamento, programando su carga previamente acordada con la o el académico en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito, y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.
- d. En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad académica en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA.

#### **I. EL ORDEN DE PROGRAMACIÓN EN CADA ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO SERÁ EL SIGUIENTE: PRIMERA ETAPA**

1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento y profesores de asignatura adscritos a otros Departamentos, indeterminados en alguna ATA del Departamento que se programa.
  - 1.1. Para la asignación de materias se atenderá inicialmente lo señalado en los incisos c) y d).
  - 1.2. Para la asignación de horarios se considerarán los horarios en los que hayan venido impartiendo clases, pudiéndose acordar posibles cambios entre la Jefatura de Departamento y el académico/a, notificando a la Representación de la Delegación Sindical.

Para asignar la carga académica a los profesores de asignatura de tiempo indeterminado, las Jefaturas de Departamento correspondientes, el personal académico y las Representaciones de la Delegación Sindical acordarán franjas de horarios, que permitan asegurar su programación en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados. Los posibles cambios deberán realizarse dentro de las franjas de horarios que previamente ha definido cada integrante del Personal Académico.

2. Personal académico visitante y extraordinario.
3. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el Colegio Académico, y dictaminado por el Colegio Departamental correspondiente.
4. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica. En el caso de que haya varios concursos de evaluación curricular en la misma ATA, tendrá prioridad el que corresponda a la fecha más antigua.
5. Investigadores de Tiempo Completo (ITC) indeterminados y Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PITC) indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente, siempre y cuando no alcancen a cubrir su carga académica ordinaria en su departamento. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.

#### **SEGUNDA ETAPA**

Antes de iniciar con la programación de la Segunda Etapa, todo el personal académico deberá tener asignada la carga académica que a derecho le corresponda con base en lo establecido en la Primera Etapa de la Programación.

Si agotada la Primera Etapa aún existe carga académica disponible, se procederá a la asignación de carga académica adicional en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito, en el siguiente orden de prioridad:

1. Personal de asignatura de tiempo indeterminado, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.
2. Personal de asignatura con horas determinadas comprometidas, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.
3. Personal de asignatura de tiempo determinado, que haya ingresado por concurso de evaluación curricular y con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.
4. Profesores de asignatura determinados en el semestre que se está programando, pero indeterminados en el otro semestre, con prioridad al de mayor antigüedad, a lo más en la carga promedio que han venido impartiendo en el semestre que tienen indeterminación.
5. Personal de carrera con carácter indeterminado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
6. Personal de carrera con carácter Indeterminado adscrito a otros Departamentos, con prioridad al de mayor antigüedad académica; previa solicitud ante la Jefatura de Departamento que programa. Lo anterior siempre y cuando el personal solicitante esté adscrito en el ATA y su carga académica ordinaria no esté completa en su departamento.
7. Personal de carrera con carácter determinado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.

#### **TERCERA ETAPA**

Antes de iniciar con la programación de la Tercera Etapa, todo el personal académico deberá tener asignada la carga académica que a derecho le corresponda con base en lo establecido en la Primera y Segunda Etapa de la Programación.

Si agotada la Segunda Etapa aún existe carga académica disponible, se procederá a efectuar el siguiente mecanismo:

1. Se convocará a concursos de evaluación curricular, por Área de Trabajo Académico, la materia de trabajo disponible. La programación de la carga académica concursada se hará respetando el orden establecido por el Jurado hasta agotar las Horas Semana Mes concursadas.
2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se procederá a programarse siguiendo el orden establecido en este numeral 2, partiendo del 2.1 hasta el 2.4, y si es necesario los numerales 3 y 4. Asimismo, esta carga podrá ser utilizada para realizar cambios de grupos o/y horarios si así le conviene a los académicos.
  - 2.1. Se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir los grupos en las Áreas de Trabajo Académico en las que están adscritos. La consulta se hará en el orden de prioridad previsto en la Segunda Etapa.
  - 2.2. Se consultará a profesores del Departamento con carga académica programada en las etapas anteriores, no adscritos al Área de Trabajo Académico y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.
  - 2.3. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa y que haya ganado o que fue declarado apto, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado. Esta carga se considerará para todos los efectos como parte del concurso realizado.
  - 2.4. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa y que no fueron declarados aptos, pero cumplieron con los requisitos mínimos de la convocatoria para participar en el concurso, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.
  - 2.5. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que no haya participado en los concursos de evaluación curricular, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
3. Se procederá a consultar al personal académico de asignatura indeterminado en 25 HSM en orden de antigüedad, su disposición de impartir un grupo adicional hasta completar 30 HSM, posteriormente en caso de existir materia de trabajo disponible se consultará al personal de asignatura que ingresó mediante concurso de evaluación curricular, y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM en orden de antigüedad, su disposición de impartir un grupo adicional hasta completar 30 HSM.
4. En caso de no poder cubrir la programación de los grupos disponibles con el personal adscrito al Departamento, la CDVP analizará y en su caso aprobará la propuesta de contratación de nuevo personal académico por asignación, que haga llegar la Jefatura de Departamento, previa consulta con la Representación de la Delegación Sindical, tomando como base el perfil académico de los propuestos. La CDVP emitirá un dictamen que establezca explícitamente la necesidad de contratación de nuevo personal académico, por haberse cumplido las primeras dos etapas y los puntos 1, 2 y 3 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los Colegios Departamentales aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.
5. Si una vez concluida la verificación de la programación existiera carga académica disponible, independientemente del motivo que la genera, la Jefatura de Departamento deberá publicarla y notificar a la representación sindical, y la programación de la carga académica debe de hacerse atendiendo lo establecido en los numerales 2, 3 y 4 de la Tercera Etapa de la programación.

La programación de la carga académica establecida en la presente cláusula atenderá en todo momento los límites establecidos en las Cláusulas 87, 88 y 89. Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos el vigilar el que estos límites sean respetados, aún en caso de académicos programados en diferentes Departamentos y Programas, debiendo atender las observaciones que en este marco haga el STAUS. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos, dará seguimiento a los procesos de ocupación de plazas vacantes que las Jefaturas de Departamento hayan declarado y queden establecidos en las minutas de la CDVP.

Cualquier contratación que se realice por fuera de lo establecido en esta cláusula, será improcedente.

## II. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

La programación semestral de la carga académica y horarios de trabajo de los Programas de Posgrado de la Universidad de Sonora corresponde ser realizada por las Jefaturas de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula XLI transitoria, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA, el CCT y las disposiciones reglamentarias emitidas por el Colegio Universitario, respetando los tiempos establecidos en la cláusula 83 del CCT.

La revisión y aprobación de la programación de los programas de posgrado formará parte integral del procedimiento descrito en la Cláusula 83 del presente Contrato Colectivo.

## III. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN DE LOS CURSOS DE VERANO

La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las Cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los cursos de verano podrán considerarse como carga impartida durante el semestre impar previo o el semestre par posterior, según acuerdo con el trabajador académico. En este último caso, de resultar alguna sobrecarga para el personal de carrera, dentro de los límites establecidos según su tipo de plaza, categoría y nivel, se le pagará conforme a lo establecido en este contrato, mientras que para los profesores de asignatura con los que se acuerde esta opción, se acumulará a su carga, que solo podrá ser en total hasta 25 H.S.M., pagándose con el nivel tabular del trabajador incluyendo las prestaciones correspondientes.

## CLÁUSULA 83. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. En la CDVP, se revisará la programación de los posgrados, verificando que se ajuste a los lineamientos que para tal efecto estableció el Colegio Universitario. La CDVP estará conformada por la Jefatura de Departamento, dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.

Aplicando las prioridades de la Cláusula 82, la Jefatura de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, para lo cual recibirá de las Coordinaciones de Programa el listado de grupos a ofertar con los horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:

Con el fin de llevar a cabo de la mejor manera el proyecto de programación, antes de iniciar las etapas de programación, la Jefatura de Departamento publicará y entregará al delegado y subdelegado la siguiente información:

1. Listado de Personal de Carrera indeterminados con su antigüedad, categoría y con especificación de las ATA en las cuales están adscritos, en formato de archivo de hoja de cálculo.
2. Listado de profesores de asignatura indeterminados con especificación de la antigüedad y las horas indeterminadas en cada una de las ATA, en formato de archivo de hoja de cálculo.
3. Listado de académicos ganadores de concursos curriculares y académicos que cuenten con prórroga con sus respectivas ATA en las que ganaron, especificando la antigüedad del académico y la fecha del concurso, en formato de archivo de hoja de cálculo.
4. Listado de profesores con horas comprometidas con sus antigüedades y respectivas ATA, en formato de archivo de hoja de cálculo.
5. Listado de académicos con incapacidad, licencia, beca de posgrado y sabático, especificando su tipo de contratación, categoría y antigüedad, en formato de archivo de hoja de cálculo.
6. Listado de grupos que se ofertarán, en formato de archivo de hoja de cálculo.

La Administración Institucional se compromete, en todo momento, a entregar de manera oportuna, a cada una de las representaciones delegacionales, toda la información requerida para verificar que la programación académica se realiza con base en lo establecido en este contrato colectivo de trabajo, incluyendo la información de los grupos por programar o programados en espera de autorización por parte Recursos Humanos. Lo anterior de acuerdo con los plazos establecidos en la cláusula 83 de este CCT.

1. La Jefatura de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga

académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos cincuenta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

2. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, la Jefatura de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, sin titular, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, cuarenta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
3. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte de la Jefatura de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, la Jefatura de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al Colegio Departamental correspondiente.

La carga académica disponible que surja posterior a la programación de cada una de las Etapas de Programación, deberá ser notificada a todo el personal académico adscrito al Departamento, quienes tendrán derecho a solicitar, por escrito, al titular de la jefatura de departamento modificación de su programación, la cual se hará en estricto apego a lo establecido en la cláusula 82.

4. Buscando asegurar lo establecido en el párrafo anterior, si existiera personal académico, que, en la Primera, en la Segunda o en la Tercera Etapa, según corresponda, no fue programado en el total de la carga académica a la que tiene derecho, se procederá inicialmente a ofrecer la carga disponible según el orden establecido en esa etapa, el personal académico podrá hacer cambios de horarios y/o materias en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados o adscritos. Por otra parte, el personal académico que fue programado en el total de su carga académica a la que tiene derecho, solo podrán modificar su programación para mejorar su horario o cambiar una materia por otra de la misma Área de Trabajo Académico.
5. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos treinta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del Colegio Departamental correspondiente.
6. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, la Jefatura de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, quince días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
7. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo treinta y cinco días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo diez días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.
8. La Jefatura de Departamento, el Delegado y Subdelegado Sindical analizarán conjuntamente la programación de cada una de las etapas, cuatro días hábiles posteriores a la entrega de la programación. Se elaborará un acta de acuerdo firmada por las partes y se entregará a cada uno de los miembros de la CDVP para su revisión en las reuniones correspondientes.  
Es obligación de la Jefatura de Departamento informar, en todo momento, a la representación sindical de la carga académica disponible que surja y de todas las modificaciones que se generen en la programación académica.
9. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, la Jefatura de Departamento enviará al Colegio Departamental la programación definitiva, incluyendo los

- grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP. Dicha programación definitiva se publicará y se entregará copia a cada uno de los miembros de la CDVP.
10. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se procurará establecer un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.
  11. Los Colegios Departamentales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán, en definitiva, a lo más diez días hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.

En caso de que se detecten omisiones o diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando en el ciclo escolar en cuestión, podrá solicitarse la realización de una reunión de la CDVP para analizar y acordar lo que proceda sobre el particular. Dicha reunión deberá ser solicitada por escrito por cualquiera de las partes, y se llevará a cabo a más tardar cinco días hábiles posteriores a la solicitud.

Los Formatos Oficiales de Programación y Banco de Jurados acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, serán entregados a las Jefaturas de Departamento en formato electrónico. En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 87. CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA**

La carga académica del Personal de Carrera se establecerá de acuerdo a las actividades a desarrollar y deberá ser aprobadas por los Colegios Departamentales correspondientes a los Departamentos en los que estén adscritos, teniendo los siguientes límites para impartir clase:

1. Para Profesores Investigadores de Tiempo Completo:
  - 1.1. Los Profesores Asistentes tendrán una carga académica de 14 horas aula a la semana.
  - 1.2. Los Profesores Investigadores Asociados tendrán una carga académica de 10 a 12 horas aula a la semana.
  - 1.3. Los Profesores Investigadores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.
2. Para los Profesores Investigadores de Medio Tiempo:
  - 2.1. Los Profesores Asistentes tendrán una carga académica de 12 horas aula a la semana.
  - 2.2. Los Profesores Investigadores Asociados tendrán una carga académica de 10 horas aula a la semana.
  - 2.3. Los Profesores Investigadores Titulares tendrán una carga académica de 5 a 9 horas aula a la semana.
3. Los Investigadores cualquiera que sea su categoría y nivel, tendrán una carga académica de 3 a 6 horas aula a la semana.
4. Los Técnicos Académicos, cualquiera que sea su categoría, solo tendrán sobrecarga académica.

La carga académica señalada en los puntos anteriores, que debe impartir el Personal Académico de Carrera, se considera como parte inherente a su nombramiento y no tendrá remuneración adicional.

#### **CLÁUSULA 89. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA**

Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Por motivos académicos estrictamente excepcionales, los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo tres horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el Colegio Departamental. Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.

Agotado el numeral 2 de la tercera etapa de la programación de la cláusula 82, en caso de subsistir materia de trabajo disponible y ya no se cuente con personal académico que pueda impartirla, la carga máxima para personal de asignatura será de cinco horas adicionales a 25 HSM, las cuales deberán programarse cumpliendo lo establecido en el numeral 3 de la tercera etapa de la programación establecido en la cláusula 82.

#### **CLÁUSULA 94. SERVICIOS DE APOYO EN VACACIONES**

La Universidad proporcionará durante el período de vacaciones los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de los trabajos académicos programados por la Institución, como son: proyectos de

investigación, cursos regulares de verano, eventos de difusión, entre otros. La solicitud de los servicios requeridos y su justificación deberán hacerse ante la Dirección de Recursos Humanos, con al menos treinta días de anticipación, por parte de los órganos responsables como son Jefaturas de Departamento y Coordinaciones Generales de Facultad Interdisciplinaria, entre otros.

#### **CLÁUSULA 97. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO**

El personal académico tendrá derecho a disfrutar de licencias con goce de sueldo, en los siguientes casos:

1. Hasta por ocho días hábiles en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, debidamente comprobada.

Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través de la representación de la Delegación Sindical respectiva, anexando la comprobación señalada, a la Jefatura de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que la Jefatura recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte de la Jefatura de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

2. Hasta por diez días hábiles por semestre, distribuidos en un máximo de cuatro solicitudes que no podrán ser consecutivas. En ningún caso la solicitud excederá de 5 días hábiles. Esta licencia es para asuntos particulares debiéndose tramitar por la Jefatura de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir a la Dirección de Recursos Humanos, en caso de que no se le atienda en forma oportuna.

Esta licencia se solicitará por escrito o por correo institucional por la persona interesada o la representación de la delegación sindical respectiva, ante la Jefatura de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito o por correo institucional a la persona solicitante y a la Dirección de Recursos Humanos sobre la procedencia del permiso en un plazo máximo de dos días hábiles, contados a partir de que la Jefatura de Departamento recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte de la Jefatura de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

3. Hasta por dos meses para personal académico por tiempo indeterminado que sean Pasantes de Licenciatura para la presentación de su examen profesional. Esta licencia podrá prorrogarse un mes más a juicio del Colegio Departamental y estará sujeta al Reglamento que para tal efecto se elabore bilateralmente. En caso de no cumplir con el compromiso anterior, deberá efectuar la devolución de las remuneraciones que recibió, de la Universidad.

4. Para los trabajadores académicos por tiempo indeterminado hasta por un semestre para la conclusión de la Tesis de Maestría o Doctorado o su respectivo examen de grado. Esta licencia podrá ser por un año en caso de que la descarga sea del 50% de la jornada completa en cada semestre.

Esta licencia será concedida una sola vez por cada grado, siempre que demuestre que la tesis y el examen de grado se concluyeron en dicho período. Esta licencia será disfrutada por el maestro, del inicio de un semestre al inicio del siguiente, con el fin de no afectar los cursos de su Departamento. De no concluirse el trabajo para el cual se otorga la licencia, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada, la cual deberá ser analizada y dictaminada por CMGFSPA.

Para personal de asignatura la licencia se pagará considerando su carga indeterminada o la carga promedio que ha impartido en los últimos cuatro semestres previos al inicio de sus estudios, la que resulte mayor.

5. Se otorgarán licencias con goce de salario hasta por un año para estancias de investigación a los miembros del personal académico con grado de doctor. El Colegio Departamental decidirá sobre la solicitud que realice el interesado basado en el cumplimiento de los siguientes requisitos que serán avalados por la Comisión de Presidentes de academias del Departamento de Adscripción del trabajador:

- 5.1. Exista congruencia disciplinaria entre el área de trabajo del investigador y la investigación que realizará en su estancia.

- 5.2. Exista un proyecto de investigación avalado por la Institución receptora, del o los investigadores con los que trabajará el académico de la Universidad de Sonora, otorgándosele los créditos correspondientes a la Universidad de Sonora.

- 5.3. Se presente un plan de trabajo por parte del académico, avalado por el o los investigadores con los que laborará y la Institución receptora.
- 5.4. Exista aceptación de la Institución receptora para que el trabajador académico realice su estancia de investigación.
- 5.5. Hayan transcurrido tres años o más de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado tres años consecutivos como académico, posteriores a la obtención de su grado de doctor. En caso de haber sido becado para la obtención de este grado, ya sea por la Universidad de Sonora u otro organismo que requiera el aval de la Institución, por ser miembro de la misma, para el disfrute de esta licencia deberá laborar en la Institución un tiempo igual al del disfrute de su beca, de acuerdo a los convenios suscritos para tal fin.

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico elaborará los lineamientos para la asignación de las licencias establecidas en los puntos 3 y 4 de la presente Cláusula, en un plazo que no exceda 30 días hábiles, contados a partir de la firma de Convenio de la presente Revisión Contractual.

Durante el goce de estas licencias el trabajador académico mantendrá todos los derechos y prestaciones.

En caso de que se presenten diferencias entre el interesado y la instancia que decidirá sobre las licencias, el STAES y la Universidad tratarán de llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes.

6. Hasta por cinco días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, debidamente comprobada.  
Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través de la Representación de la Delegación Sindical respectiva, anexando la comprobación señalada, a la Jefatura de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que la Jefatura recibió la solicitud. En caso de que la solicitud sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte de la Jefatura de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.
7. Licencia con goce de salario a la madre trabajadora o padre trabajador con hijos cuyas edades fluctúen entre cero y seis años. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, en un plazo no mayor a tres días, anexando la constancia de cuidados maternos expedida por ISSSTESON, a la Jefatura de Departamento, quien la deberá turnar a la Dirección de Recursos Humanos para su registro.
8. Cuando el Centro de Desarrollo Infantil de la UNISON no preste servicio, por cualquier motivo, el padre o madre trabajador académico podrá hacer uso de un día de permiso con goce de salario del numeral 2 de la Cláusula 97, sin que se considere dentro de las cuatro solicitudes que establece dicha cláusula.

#### **CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES**

Para el mejor desempeño de sus actividades académicas, el trabajador académico tendrá derecho a:

1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.
2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.
3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.
4. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.
5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellas, cuando así lo crea conveniente.
6. Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial. Asimismo a que la Institución financie los trámites para el registro de patentes generadas por el trabajo del académico, atendiendo a la normatividad aplicable.
7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Colegio Departamental u otro órgano de

dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del personal académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del personal interesado.

8. Solicitar le sea asignado un/a Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Colegio Departamental.
9. Que la Universidad le proporcione un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres).
10. Que le sean asignadas sus cargas académicas y horarios de trabajo de acuerdo a este Contrato, al Reglamento Interior de Trabajo u otra reglamentación que acuerden la Universidad y el Sindicato.
11. Que el número máximo de alumnos inscritos por grupo sea de 40. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, se procederá a llevar a cabo el siguiente mecanismo:

11.1 Se conformará una Comisión Mixta integrada por el Representación de la Delegación Sindical, la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS, la Jefatura de Departamento y la Coordinación de Programa correspondiente, que se reunirá a más tardar una semana después de concluido el proceso de reinscripción, para tratar los casos de los grupos que excedan el límite, la necesidad de creación de nuevos grupos u otras alternativas de solución. Las Jefaturas de Departamento se comprometen a entregar las listas de los alumnos de primer ingreso inscritos. La Dirección de Servicios Escolares entregará la información correspondiente a dicha comisión, para que ésta pueda llevar a cabo el trabajo antes señalado.

11.2 En los primeros 2 días hábiles de inicio del semestre, la Jefatura de Departamento entregará a los Profesores las prelistas de los grupos a su cargo.

11.3 Los Profesores que mediante las prelistas u otro medio detecten grupos con más de 40 alumnos, acudirán y entregarán la información al Delegado y/o al Comité Ejecutivo, para que la presenten ante el Coordinador de Programa correspondiente y éste a su vez regularice la situación antes descrita.

En el caso particular de materias que requieran atención individualizada como son talleres, laboratorios y seminarios, o cuando las limitaciones de infraestructura (equipo, materiales, espacios, etc.) no permitan el adecuado desempeño de las actividades académicas, el número de estudiantes por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Para el caso antes descrito, los Colegios Departamentales analizarán la situación de la infraestructura existente y las materias y determinarán el número máximo de estudiantes por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 estudiantes inscritos.

12. Que se le proporcione, si el desempeño normal de su trabajo lo requiere, ropa, uniformes y el equipo necesario.

Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la Cláusula 101 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

13. Que cada Departamento de la Universidad cuente, en cada una de sus aulas, con un proyector y una computadora con conexión a internet, en perfectas condiciones de uso y en concordancia con los avances tecnológicos.

14. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.

15. Que la Universidad asigne estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este punto, las partes se sujetarán a lo que establece el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 y Anexo 5 del Convenio de la Revisión Salarial del año 2002, correspondiente al Programa de Estacionamientos.

16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo. En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería del campus Hermosillo, deberá contarse con acceso al servicio de internet en todas sus instalaciones.

17. Que la Universidad le proporcione el servicio de internet en su domicilio particular con un descuento del 20% del precio del servicio comercial y descontable por nómina.

18. La Universidad le proporcionará gratuitamente la credencial de maestro al trabajador académico desde su ingreso a la Institución, y en caso de que tuviera que realizar alguna renovación por deterioro o

- extravío, ésta será sin costo para el trabajador por una sola ocasión. Dicha credencial deberá expresar el nivel y la categoría tabular de que se trate, tal y como se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo.
19. Que la Universidad le proporcione una dirección de correo electrónico en servidores de la Institución.
  20. Recibir el apoyo del personal administrativo y de confianza para la realización de sus trámites administrativos.

## **CLÁUSULA 100. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS**

### **1. Programa de Cubículos y Salas de Maestros.**

La Universidad y el Sindicato, en el mes de enero de cada año, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, revisarán las necesidades existentes de cubículos y salas de maestros, tanto en lo que se refiere a su cantidad como a las condiciones en las que se encuentran. La Universidad adquiere el compromiso de ejecutar las acciones derivadas de los acuerdos de dicha Comisión.

### **2. Características y Criterios de Asignación de los Cubículos.**

**2.1.** La Universidad le proporcionará un cubículo en su Unidad Académica que no deberá encontrarse en áreas de trabajo colectivo (laboratorios, talleres). Dicho cubículo deberá encontrarse en buenas condiciones, con equipo de aire acondicionado, escritorio, silla y otros instrumentos y mobiliario necesario para el buen desempeño de las actividades. En los cubículos no deberá haber más de dos trabajadores académicos y el área mínima por trabajador será de cinco metros cuadrados. Bilateralmente se asignarán los cubículos de acuerdo a los siguientes criterios de priorización: primero antigüedad, segundo categoría, tercero carga de trabajo; si habiéndose aplicado los anteriores subsistiera conflicto, se podrán aplicar otros acordados por la delegación y la Jefatura de Departamento. Los aspectos particulares se revisarán bilateralmente. Para el Personal de Asignatura con carga de al menos 15 horas, se realizará un estudio que será la base para la gestión de cubículos y mientras tanto se les proporcionarán lockers en las salas de maestros de asignatura de cada Departamento.

En caso de que al distribuir los cubículos entre el Personal de Carrera queden aún disponibles, se asignarán al Personal Académico de Asignatura con al menos 20 horas indeterminadas, empleando los criterios antes señalados.

Para el cumplimiento del presente punto, las partes se sujetarán a lo que establece la presente Cláusula.

**2.2.** Cubículos que se desocupan en forma temporal.

En relación a los cubículos que desocupan de forma temporal los trabajadores académicos de la Universidad, que se separan de la misma por un período no menor de seis meses, las partes se sujetarán a los acuerdos establecidos en el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo.

### **3. Salas de Profesores de Asignatura.**

La Universidad se obliga a acondicionar espacios para salas de profesores de asignatura en cada uno de los departamentos.

Los profesores de asignatura con carga indeterminada que posean al menos 15 horas-semana-mes en promedio, a la fecha de la firma del presente Convenio, contarán en las Salas de Profesores de Asignatura con un espacio propio (reservado y locker), de acuerdo a los plazos establecidos en el programa señalado en el punto 4 de la presente Cláusula.

El espacio propio será seleccionado por los profesores de asignatura contemplados en esta Cláusula, con base en el siguiente orden de prioridad:

**3.1.** Carga académica indeterminada promedio.

**3.2.** Antigüedad académica en el Departamento.

### **4. Con respecto a los cubículos y salas de maestros de asignatura, se instrumentará el siguiente programa:**

**4.1.** CMGHS realizará un diagnóstico de necesidades de cubículos y salas de profesores de asignatura que estará culminado a más tardar en el mes enero de cada año

**4.2.** Tomando como base el diagnóstico señalado en el punto previo, en el mes de febrero de cada año se elaborará el calendario de acciones considerando las prioridades en cada uno de los casos.

- 4.3. En dicha calendarización se dejará previsto que los trabajos se llevarán a cabo a partir del mes de marzo para terminar en diciembre de cada año.

El objeto de este programa es que al culminar el mismo, todo el Personal de Carrera tenga un cubículo y los maestros de asignatura dispongan de una sala de profesores en los Departamentos correspondientes. La CMGHS definirá la Sala Tipo requerida para profesores de asignatura, tomando como base la que se incluye en el Anexo 2 del presente Contrato.

Todos los aspectos particulares o situaciones no previstos, serán revisados y acordados bilateralmente.

#### **CLÁUSULA 102. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA**

Con el objeto de realizar organizadamente el desarrollo del trabajo académico de los Departamentos, el personal académico, tanto de carrera como de asignatura, tiene el derecho de pertenecer a una academia acorde con el área de trabajo académico para la cual fue contratado. Esta pertenencia se ajustará a las disposiciones reglamentarias que establezca el Colegio Universitario.

Los Colegios Departamentales aprobarán la creación de academias en los departamentos, de acuerdo a la Ley Orgánica, señalando las ramas de la disciplina de que se trate y, en función de ello, identificarán las áreas de trabajo académico que correspondan.

Las Jefaturas de Departamentos entregarán por escrito al personal académico del Departamento, una constancia oficial donde se especifique la academia en la que se encuentra adscrita/o, a más tardar 5 días después de que el personal académico lo solicite.

#### **CLÁUSULA 103. DERECHO A CAMBIO DE ACADEMIA**

Cuando los Colegios Departamentales modifiquen o supriman academias de algún departamento, por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico afectado tendrá el derecho de pertenecer a otra academia de las existentes que sea afín al área de trabajo académico para la cual fue contratado.

#### **CLÁUSULA 108. APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO INDETERMINADO**

1. Cuando un trabajador académico de carrera (Técnico Académico o Profesor), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental del Departamento al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor-Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.
2. Cuando un Profesor de Asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 15 o más hsm, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental del Departamento al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Colegio Departamental, en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de hsm que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.
3. El acuerdo de un Colegio Departamental para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:
  - 3.1. La solicitud del trabajador académico, integrada por:
    - 3.1.1. Constancia de contratación por tiempo indeterminado expedida por la Dirección de Recursos Humanos.
    - 3.1.2. Apoyo de la Jefatura de Departamento y de la academia de la que forma parte el área de trabajo académico de su adscripción.

- 3.1.3. Tiempo que solicita para desarrollar el proyecto.
    - 3.1.4. Tiempo y forma de dedicación de su jornada que requiere para desarrollar el proyecto.
    - 3.1.5. Los apoyos con los que cuenta y /o los que requiera de la Universidad.
    - 3.1.6. Cronograma de actividades a desarrollar durante el tiempo que dure el proyecto.
  - 3.2. Propuesta de proyecto de Investigación.
  - 3.3. Tiempo aprobado de duración del proyecto, cuyo inicio deberá coincidir con el del período escolar que corresponda.
  - 3.4. Tiempo y forma aprobado de dedicación de la jornada del trabajador al desarrollo del proyecto. Cuando se trate de un Profesor de Asignatura, número de hsm.
  - 3.5. Apoyos aprobados para el desarrollo del proyecto.
  - 3.6. Designación de la comisión que corresponda para la evaluación del proyecto de investigación de que se trate.
  - 3.7. Forma en que se sustituirán las labores académicas que resulten vacantes por la aprobación del proyecto, apegándose a la reglamentación aplicable.
4. Cuando un Técnico Académico resulte apoyado para el desarrollo de un proyecto de investigación con el nombramiento de Profesor-Investigador, la Comisión Dictaminadora correspondiente deberá determinar el nivel y categoría que tendrá provisionalmente.  
El Personal Académico que desarrollen proyectos de investigación de acuerdo con esta Cláusula, deberán presentar informes del avance del proyecto aprobado y de su conclusión. Los informes de los avances de los proyectos serán presentados en los meses de mayo y de diciembre, ante la Jefatura de Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto, quienes vigilarán el cumplimiento del desarrollo y conclusión del propio proyecto, en los términos aprobados.
  5. En caso de que la Jefatura del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto no aprueben un informe de avance del proyecto, se suspenderá el desarrollo del mismo y el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.  
De no existir acuerdo entre la Jefatura de Departamento y la Comisión de Evaluación en el sentido de que ambos aprueben el informe de avance de un proyecto, lo harán del conocimiento del Colegio Departamental para que éste resuelva lo que estime procedente. En este caso de controversia, el personal académico continuará en el desarrollo del proyecto mientras el Colegio Departamental emite su resolución.
  6. Una vez concluido el proyecto de investigación, el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.  
Los Colegios Departamentales deberán establecer lineamientos académicos mínimos para los proyectos de investigación, a partir de los cuales se elaborarán los formatos para la presentación de los mismos.  
Los Colegios Departamentales podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios para evaluar la viabilidad y desarrollo de los proyectos que se les presenten.
  7. Los Colegios Departamentales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.  
En el caso de que un miembro del personal académico de la Universidad, que no tenga nombramiento de Profesor-Investigador, reciba la aprobación y financiamiento para un proyecto de investigación por un organismo externo a la Universidad, una vez verificado el beneficio y la pertinencia institucional por la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado, se considerará cumplido el trámite de aprobación del proyecto contenido en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula. Entonces procederá ser presentado al Colegio Departamental para efectos de la definición del tiempo de duración y cantidad de descarga que proceda  
Además, la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado se obliga a mantener la información actualizada sobre los requisitos mínimos para los proyectos de investigación, en la página electrónica de dicha Dirección.

### **CLÁUSULA 110. ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO**

Cuando el Personal Académico sea comisionado por la Jefatura de Departamento, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, para realizar actividades académicas fuera de las instalaciones de la Universidad, tendrá derecho a:

1. Recibir notificación por escrito.
2. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
3. Recibir los viáticos diarios correspondientes, de acuerdo con la zona y el tiempo de que se trate.
4. Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.
5. El equipo y viáticos correspondientes deberán ser entregados al trabajador académico por la Jefatura de Departamento o el responsable de la dependencia que corresponda, tres días antes del inicio de la actividad, de lo contrario, quedará liberado de la comisión sin responsabilidad a su cargo.
6. Que los viáticos que se le entreguen estén de acuerdo con tabulador de viáticos que se muestra en el Anexo 3 del presente Contrato.
7. A contar con un seguro de viaje en cada ocasión que su trabajo requiera que viaje. Las Jefaturas de Departamento autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias, con el fin de garantizar que quede asegurado el maestro al momento de su salida. El costo de la póliza será con cargo al presupuesto del Departamento. El monto de seguro de viaje será por la misma cantidad que la que corresponde por el seguro de vida colectivo que tienen los trabajadores académicos.
8. Que se le paguen las compensaciones establecidas en las Cláusulas 85 y/o 86 del CCT vigente, en caso de que la comisión que realice el trabajador académico implique su derecho a gozar de las mismas. Cuando los profesores asistan a Congresos o Simposios en calidad de ponentes, podrán justificar anticipadamente su inasistencia a clases, a través de la Jefatura del Departamento, de acuerdo con lo siguiente:
  - Profesores que participen en Congresos Internacionales o Congresos Nacionales fuera de la localidad. Una semana antes de iniciado el congreso, la Jefatura de Departamento notificará a Recursos Humanos la autorización de un permiso hasta por cinco días hábiles consecutivos para que el profesor acuda a presentar su trabajo.
  - Profesores que participen en Congresos Locales o Nacionales que se realicen en la entidad. Una semana antes de iniciado el Congreso, la Jefatura de Departamento notificará a Recursos Humanos la autorización de un permiso que justifique la inasistencia por presentación de trabajo en un horario que no permita la impartición de su carga académica.

En ambos casos, al término del evento y en un plazo no mayor de 7 días hábiles, la Jefatura de Departamento hará llegar a Recursos Humanos constancia de participación del profesor en el mismo. De no hacerlo se procederá a realizar los descuentos correspondientes.

El número de eventos en los que se podrá hacer uso de esta justificación no deberán ser más de dos en el año.

### **CLÁUSULA 112. AÑO SABÁTICO**

El Personal Académico de Carrera tendrá derecho a gozar de un año sabático de acuerdo con el Reglamento de Año Sabático expedido y aprobado por el Colegio Universitario. El salario integrado que devengue el personal académico en período sabático, incluirá el pago por sobrecarga cuando éste haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al ejercicio de su año sabático. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.

### **CLÁUSULA 114. OBLIGACIONES GENERALES**

#### **1. Son obligaciones del Personal Académico:**

- 1.1. Desempeñar sus funciones de acuerdo a los planes y programas académicos aprobados por las instancias universitarias correspondientes (Academias, Colegios Departamentales, Colegios de las Facultades Interdisciplinarias y Colegio Universitario).

- 1.2. Asistir puntualmente a sus labores de acuerdo con la jornada de trabajo y a los horarios asignados en la programación de la carga académica semestral.
  - 1.3. Cumplir con las comisiones académicas encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, siempre y cuando sean éstas referidas a las labores y en las condiciones para las que fue contratado.
  - 1.4. Cumplir con el 100% del contenido programático de la(s) materia(s) que imparte. En caso de presentarse eventualidades que impidan lo anterior, deberá establecerse el porcentaje alcanzado y las causas de ello en el informe de actividades semestral.
- 2. Son obligaciones del Personal de Carrera:**
- 2.1. Asistir puntualmente a las reuniones citadas por las autoridades universitarias en horas de su jornada de trabajo.
  - 2.2. Presentar cada semestre a la Jefatura del Departamento y a la Academia correspondiente, para su aprobación, un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos por el Colegio Departamental, en concordancia con lo señalado en el Estatuto de Personal Académico. Para ello se aplicará el siguiente procedimiento:
    - 2.2.1. La Jefatura de Departamento solicitará al Personal de Carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por el Colegio Departamental, a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.
    - 2.2.2. El Académico de Carrera tendrá los primeros 10 días hábiles del semestre que se planifica para entregar su plan de actividades.
    - 2.2.3. El Plan de trabajo semestral incluirá las actividades que realizará y los tiempos que dedicará a cada una de ellas, especificándose el tiempo que empleará en la impartición de la carga académica, el tiempo dedicado a la carga complementaria y, cuando se posea, el tiempo dedicado a la sobrecarga académica. La sobrecarga de horas del Personal de Carrera no exime del cumplimiento de los planes de actividades académicas.
  - 2.3. Presentar, dentro de los últimos cinco días hábiles del semestre que concluye, un informe semestral de las actividades académicas realizadas en el semestre que finaliza, dirigido a la Jefatura de Departamento y a la Academia que corresponda. La Jefatura de Departamento deberá solicitar dicho informe de trabajo al Personal de Carrera en el mismo comunicado que se indica la fracción 2.2.1 de la presente Cláusula.
  - 2.4. En caso de que la Jefatura de Departamento no cumpla con lo que se indica en la fracción 2.2.1 y con lo que establece la fracción 2.3, el académico presentará su plan de actividades y el informe académico conforme a los usos y costumbres existentes en la Unidad Académica sobre el particular, en los plazos señalados.
- 3. Son obligaciones del Personal de Asignatura:**
- 3.1. Presentar al inicio de cada semestre a la Jefatura del Departamento un plan de actividades académicas. Como lo establece el EPA, este plan contemplará lo concerniente a la planeación, impartición de su cátedra, y en el caso de profesores de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y de los beneficiarios del Programa de Horas Gabinete, también deberá contemplar las actividades a desarrollar en las horas gabinete; su informe podrá restringirse al desarrollo de dicho plan.
  - 3.2. En el período intersemestral y que no sean vacaciones del personal académico, el Personal de Asignatura deberá presentarse a sus labores en el horario asignado. A solicitud del (los) interesado(s), el horario de asistencia y las labores y tareas a desarrollar podrán ser cambiadas y fijadas de común acuerdo entre el interesado (s), la delegación sindical y la Jefatura de Departamento. En caso de no haber acuerdo, el personal académico se ajustará al horario que tiene asignado.

## CLÁUSULA 121. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS

### 1. Salario tabular:

Para el Personal de Carrera: el salario tabular es aquél que le corresponde al trabajador académico por su ubicación en la categoría y/o nivel correspondiente del tabulador, de acuerdo al tipo de plaza en que se encuentre contratado.

Para el Personal de Asignatura: Es el producto del monto económico del nivel tabular de la hora semana mes y el número de horas semana mes en que esté contratado el trabajador.

En el salario tabular no se contempla ningún tipo de primas, comisiones, prestaciones ni gratificaciones.

**Tabulador de sueldos del personal académico  
vigente a partir del 20 de marzo de 2025  
(Cantidades expresadas en moneda nacional)**

Categoría	Sueldo tabular
<b>Tiempo Completo</b>	
Asistente	\$16,658.39
Asociado "A"	\$18,685.54
Asociado "B"	\$20,949.15
Asociado "C"	\$23,476.73
Asociado "D"	\$26,304.15
Titular "A"	\$29,458.86
Titular "B"	\$32,985.22
Titular "C"	\$36,919.15
<b>Medio tiempo</b>	
Asociado "A"	\$9,342.75
Asociado "B"	\$10,474.58
Asociado "C"	\$11,738.36
Asociado "D"	\$13,152.06
Titular "A"	\$14,729.44
Titular "B"	\$16,492.62
Titular "C"	\$18,459.58
<b>Técnicos académicos</b>	
Básico	\$15,901.68
General "A"	\$17,809.21
General "B"	\$19,948.25
General "C"	\$22,340.68
Especializado "A"	\$25,022.42
Especializado "B"	\$28,025.32
<b>Horas sueltas</b>	
Categoría "A"	\$486.00
Categoría "B" anterior	\$564.58
Categoría "B"	\$610.64
Categoría "C"	\$747.54
Categoría "D"	\$936.84
Categoría "P"	\$1,394.43

### 2. Sobrecarga:

Es la carga académica adicional a la que se señala en la Cláusula 87 y reglamentada en la Cláusula 88 del CCT.

En el caso de la sobrecarga académica que imparten los trabajadores académicos se pagará de la siguiente forma:

2.1. Si es de categoría de Asociado, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura Nivel A.

2.2. Si es de categoría Titular, la sobrecarga se pagará como Maestro de Asignatura nivel B.

Esta sobrecarga es producto del valor de la hsm del nivel de la categoría correspondiente y el número de horas adicionales a la carga normal del Personal de Carrera, en concordancia con lo establecido en las Cláusulas 87 y 88 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**2. BIS. Nivelación Salarial:**

Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos del campus Santa Ana y las Unidades Regionales Centro y Sur, para efecto de homologar las percepciones salariales del personal académico. Dicha cuota equivale al 1.0% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1 y 2.

**3. Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:**

Es la percepción económica que la Universidad paga como reconocimiento al Personal Académico de Asignatura que posee una carga académica de al menos 10 hsm. Esta cantidad económica adicional será de \$29.30 (Veintinueve pesos 30/100 M.N.) mensuales por cada hsm impartida, bajo la condición previamente establecida en este mismo punto.

**4. Complementos:**

Es la cantidad económica que devenga el trabajador académico por actividades administrativas o comisiones especiales.

**5. Rezonificación:**

Es 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, según los siguientes casos:

- 5.1. Para el Personal de Carrera de tiempo completo que se encuentran ubicados en la categoría de Asociado o Titular y Técnicos Académicos de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa el porcentaje será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.
- 5.2. Para el Personal de Carrera de tiempo completo Asistente, el personal académico de medio tiempo y los Profesores de Asignatura de las Unidades Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.
- 5.3. Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales será de 2.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

**6. Zona cara:**

Es la cantidad devengada por los trabajadores académicos de los campus Caborca y Nogales por estar ubicados en una zona de vida cara. Dicha cuota equivale al 13.4% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3, 4 y 5.

Las cuotas extraordinarias y el estímulo mencionado en los puntos 5 y 6 de la presente cláusula, no se consideran incrementos al tabulador de los maestros, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.

**7. Material didáctico:**

Es la prestación devengada por el personal académico para adquisición de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad. Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios, que la Universidad proporciona a su personal académico para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.

La prestación de Material Didáctico consistirá en los siguientes rubros:

- 7.1. **Prima de Material didáctico:** es el monto del apoyo será equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6.
- 7.2. **Complemento de Material Didáctico:** es la cantidad de \$1,500.08 (Mil quinientos pesos 08/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2025 para el personal académico de carrera. A los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana. El monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.  
Este numeral sustituye a la cláusula 10 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025.

### 8. Ayuda para gastos de transportación:

Es la ayuda que otorga la Universidad de Sonora como apoyo para la transportación de los trabajadores académicos adscritos al Departamento de Agricultura y Ganadería, que laboran en el área del campo del propio Departamento, así como a los trabajadores académicos que lo hacen en el campo experimental en Bahía de Kino. Incluye también al personal académico que labora en la Plataforma Solar Hermosillo, previa notificación que semestralmente deberá presentar la Jefatura de Departamento ante la Secretaría General Administrativa.

La ayuda para gastos de transportación se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulares del personal académico.

Esta prestación sustituye a la que se viene proporcionando por concepto de pago por distancia a los trabajadores académicos que laboran en el Departamento de Agricultura y Ganadería.

En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2025, la ayuda será de \$2,184.88 (Dos mil ciento ochenta y cuatro pesos 88/100 M.N.) mensuales conforme a lo pactado en este punto.

### 9. Complemento por antigüedad:

Es la prestación devengada por los trabajadores académicos por concepto de antigüedad en la Institución de acuerdo a los porcentajes que aparecen en la siguiente tabla y que se calculará sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5, 6, 7.1 y 8. La cantidad obtenida al aplicar dicho porcentaje, será el complemento por antigüedad.



Año	%	Año	%	Año	%
		11	16.5	21	32.0
2	3.0	12	18.0	22	34.0
3	4.5	13	19.5	23	36.0
4	6.0	14	21.0	24	38.0
5	7.5	15	22.5	25	40.0
6	9.0	16	24.0	26	42.0
7	10.5	17	25.5	27	44.0
8	12.0	18	27.0	28	46.0
9	13.5	19	28.5	29	48.0
10	15.0	20	30.0	30	50.0

Este complemento por antigüedad se pagará a partir del segundo año de servicios y el incremento de esta prestación deberá ser automático en el mismo mes que se cumpla un año más de servicios.

### 10. Despensa:



Es la cantidad devengada por el trabajador académico de la Universidad por concepto de despensa y será de \$2,563.78 (Dos mil quinientos sesenta y tres pesos 78/100 M.N.) mensuales para el Personal Académico de Carrera. A los Profesores de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

### 11. Otros conceptos que se pacten bilateralmente y que de forma expresa se determine que integran el salario:

El trabajador académico percibirá unos u otros conceptos dependiendo de sus características específicas, establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El resultado de la suma de los Conceptos definidos en la presente cláusula será el Salario Integrado Mensual.

### CLÁUSULA 128. PAGO POR RECIBO

En caso de no cumplirse el pago en el período establecido en la Cláusula anterior, la Universidad pagará provisionalmente al interesado, mediante recibo que se tramitará en la Dirección de Recursos Humanos y se cubrirá por la Tesorería dentro de los tres días siguientes.

Para los campus fuera de la capital del Estado, este pago se hará en sus respectivos campus.



### CLÁUSULA 129. PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO

La Universidad otorgará al personal académico un estímulo económico al cumplir los 15, 20, 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio en la Universidad de Sonora, el cual se cubrirá el día 15 de mayo del año que corresponda. El estímulo consistirá en el pago de días de salario integrado conforme a la siguiente tabla:

Años de servicio	Días de salario
15	13
20	18
25	23
30	28
35	35
40	40
45	45

### CLÁUSULA 131. PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES

La Universidad pagará a los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales, el 65% del costo del examen para que se distribuya entre todos ellos de la siguiente forma: la mitad de este porcentaje será para el asesor (responsable de la dirección y desarrollo) del trabajo de titulación y el resto se distribuirá de manera equitativa entre los demás sinodales del jurado.

Además se asegurará que se cumpla esta disposición a través de un mecanismo administrativo que se lleve a cabo por conducto de la Dirección Administrativa de Campus.

El pago que se señala en el párrafo anterior se tramitará por la Jefatura de Departamento en los meses de junio y diciembre del año que corresponda, mediante una relación del personal académico que participó en cada uno de los exámenes profesionales que se llevaron a cabo durante los períodos comprendidos de enero a junio y de julio a diciembre. Tal relación deberá contener: el nombre y el número de académicos participantes, el carácter con el que participó (Director de tesis, sinodal) y el nombre del sustentante.

El pago correspondiente se hará efectivo en la quincena inmediata posterior a la fecha de recibido de la solicitud por la Dirección de Recursos Humanos.

Para la asignación de las asesorías de trabajos de titulación y sinodalías, los Colegios Departamentales deberán de seguir siempre el principio de igualdad del personal académico y la normatividad aplicable.

### CLÁUSULA 132. AGUINALDO

El personal académico tendrá derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario integrado mensual. Esta prestación se cubrirá con el importe de 30 días de salario a más tardar el día 30 de noviembre y 20 días de salario a más tardar el primer viernes después de terminadas las vacaciones de invierno. En caso de que el día 30 de noviembre sea inhábil, la primera parte del aguinaldo se pagará a más tardar el día hábil previo al 30 de noviembre.

Para el cálculo de esta prestación se atenderá a los siguientes puntos:

1. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, contratado por tiempo indeterminado y que lograra una promoción de nivel y/o categoría antes del mes de noviembre, el cálculo del aguinaldo será a partir del salario del nuevo nivel y/o categoría.
2. El Personal Académico de Carrera y Asignatura, que durante el año hubiera tenido un cambio en la carga académica o categoría, que no derive de una promoción o cuya antigüedad sea menor a un año, recibirá el aguinaldo a partir del cálculo del salario integrado mensual según la siguiente fórmula:

$$S = \frac{N_1S_1 + N_2S_2 + \dots + N_nS_n}{N_1 + N_2 + \dots + N_n}$$

$N_i$  = número de días laborados en el año en el puesto  $i$

$S_i$  = salario integrado mensual vigente en el puesto  $i$

$i = 1, 2, 3, \dots, n$

### CLÁUSULA 136. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA

1. Primer estímulo. Requisito mínimo impartir 12 hsm.

La Universidad otorgará un estímulo a los Profesores de Asignatura cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la revisión 2025 la Universidad otorgará la cantidad de \$19,500.00 (Diecinueve mil quinientos pesos 00/100 M.N.) al año a los Profesores de Asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboren de 12 a 24 hsm. Este estímulo se pagará en dos partes el primer pago se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago:



H.S.M.	Estímulo Anual	Semestre Impar	Semestre Par
25	\$19,500.00	\$9,750.00	\$9,750.00
24	\$18,720.00	\$9,360.00	\$9,360.00
23	\$17,940.00	\$8,970.00	\$8,970.00
22	\$17,160.00	\$8,580.00	\$8,580.00
21	\$16,380.00	\$8,190.00	\$8,190.00
20	\$15,600.00	\$7,800.00	\$7,800.00
19	\$14,820.00	\$7,410.00	\$7,410.00
18	\$14,040.00	\$7,020.00	\$7,020.00
17	\$13,260.00	\$6,630.00	\$6,630.00
16	\$12,480.00	\$6,240.00	\$6,240.00
15	\$11,700.00	\$5,850.00	\$5,850.00
14	\$10,920.00	\$5,460.00	\$5,460.00
13	\$10,140.00	\$5,070.00	\$5,070.00
12	\$9,360.00	\$4,680.00	\$4,680.00

2. Segundo estímulo. Requisito mínimo tener 3 años de antigüedad al servicio de la Universidad.

La Universidad otorgará un estímulo al año a los Profesores de Asignatura con antigüedad de cinco o más años al servicio de la Institución, equivalente a la cantidad de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 M.N.) por hsm de la carga académica que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm por Profesor. Este estímulo se pagará en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:



H-S-M	Estimulo Semestral	H-S-M	Estimulo Semestral
1	\$300.00	14	\$4,200.00
2	\$600.00	15	\$4,500.00
3	\$900.00	16	\$4,800.00
4	\$1,200.00	17	\$5,100.00
5	\$1,500.00	18	\$5,400.00
6	\$1,800.00	19	\$5,700.00
7	\$2,100.00	20	\$6,000.00
8	\$2,400.00	21	\$6,300.00
9	\$2,700.00	22	\$6,600.00
10	\$3,000.00	23	\$6,900.00
11	\$3,300.00	24	\$7,200.00
12	\$3,600.00	25 o más	\$7,500.00
13	\$3,900.00		

El monto de los estímulos que contempla esta cláusula se determinará anualmente por la Universidad de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.

### **CLÁUSULA 137. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS**

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

1. Por concepto de Impuestos Sobre Productos del Trabajo y por cuotas de ISSSTESON.
2. Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones, en los términos previstos en la Cláusula 160 de este Contrato.
3. Para el Fondo de Ahorro, en los términos pactados en la Cláusula 139 de este Contrato.
4. Para fondo de ahorro del trabajador académico, a quienes voluntaria y explícitamente se hayan afiliado a la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y que se comuniquen por escrito a la Institución.
5. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del STAUS, lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que hayan sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato y haga la notificación respectiva.  
El importe de dichos descuentos se entregará al Secretario de Finanzas del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.
6. Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad de Sonora, o por concepto de anticipo de sueldo. En este caso se notificará previamente al trabajador indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse hasta saldar el adeudo conforme a lo que establezcan por escrito el trabajador y la Universidad.
7. Por deudas contraídas con la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y notificadas a la Tesorería de la Institución.
8. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para el pago de alimentos.
9. Por concepto del pago de la prima de seguro de vida siempre que el descuento haya sido aceptado libremente por el trabajador.
10. Para restituir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso. En este caso se notificará previamente al afectado indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse en cantidades equivalentes hasta saldar el adeudo y nunca podrán excederse del 15% del salario del trabajador académico.
11. Para cubrir abonos de los adeudos contraídos con FONACOT, en la adquisición de bienes de consumo o en pago de servicios.
12. Por retardos e inasistencias no justificados de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no esté elaborado el Reglamento Interior de Trabajo, para efectuar los descuentos señalados en el presente punto, la Universidad deberá ajustarse al procedimiento indicado en la Cláusula XI Transitoria de este Contrato.
13. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales; asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.
14. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales; asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.

### **CLÁUSULA 138. PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES**

Cuando el trabajador académico presente por escrito una queja solicitando el ajuste de cualquier rubro señalado en el salario, la Universidad se obliga a responder sobre la procedencia o no del mismo, en un plazo no mayor de tres días hábiles, expresando las razones que sustente para justificar su respuesta.

Cuando se adeude algún monto al trabajador o se deba hacer una corrección al cheque correspondiente, la Universidad se obliga a efectuarla y a pagar en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó la queja por escrito.

Para los campus fuera de la capital del Estado, el pago de las diferencias salariales se hará en efectivo en los campus respectivos.

#### **CLÁUSULA 142 BIS. CAMBIO EN DESTINO DE RECURSOS**

En el supuesto de que el STAUS considere necesario proponer un cambio en el destino de los montos asignados a una cláusula relacionada con una prestación social, deberá plantearlo a la Administración Institucional, exponiendo las causas y el objeto de la modificación. El cambio en el destino de los recursos únicamente podrá realizarse previo acuerdo entre ambas partes.

#### **CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS**

La Universidad de Sonora llevará a cabo programas de salud preventiva para el beneficio del personal académico activo, pensionado y jubilado. Estos serán semestrales y se llevarán a cabo en los meses de febrero y septiembre de cada año, empleándose los recursos físicos y humanos con que cuentan los departamentos de las Facultades Interdisciplinarias de Ciencias Biológicas y de Salud, y de Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$1,910,000.00 (Un millón novecientos diez mil pesos 00/100 M.N.)

La CMGSPSA será la responsable de la planeación e instrumentación de dichos programas, incluyendo lo correspondiente a requerimientos económicos, equipo y materiales, en el entendido de que las necesidades se atiendan con base en los recursos económicos asignados.

La Universidad aportará para los programas de salud preventiva, los reactivos y material necesario para realizar los siguientes análisis:

1. Biometría hemática
2. Química sanguínea
3. Copro y orina
4. Toma de signos vitales
5. Antígeno prostático
6. Densitometría ósea
7. Score de calcio
8. Colposcopia
9. Electrocardiogramas
10. Prueba de esfuerzo o su equivalente
11. Mamografía
12. Valoración ginecológica
13. Valoración urinaria

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGSPSA) en coordinación con el responsable del Laboratorio de Análisis Clínicos e Investigación de la Universidad de Sonora (LACIUS), y un responsable del Departamento de Enfermería, evaluarán anualmente los resultados de estos programas, los cuales servirán de base para su constante mejoramiento. La CMGSPSA será la instancia encargada de acordar los cambios y mejoras a los programas de Salud Preventiva que considere pertinentes. Las partes podrán proponer los programas que consideren necesarios.

La CMGSPSA evaluará la necesidad de incrementar los apoyos para estos Programas, el personal de carrera podrá participar, como parte de su carga complementaria, en proyectos de los programas de salud preventiva que se aprueben.

La CMGSPSA en coordinación con el responsable del LACIUS y el responsable del Departamento de Enfermería, determinarán el curso que se le dará a los resultados anuales que se obtengan de los análisis realizados.

#### **CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES**

El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores se constituye para apoyar al personal académico a cubrir gastos médicos mayores únicamente en la medida de los recursos que integren el propio Fondo, por lo que la Universidad no adquiere compromiso alguno de pagar gastos de esta índole, sin perjuicio de lo dispuesto en diversas Cláusulas de este Contrato Colectivo.

El total del Fondo se administrará bajo la responsabilidad de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS). Dicha Comisión trabajará con base en el Reglamento aprobado para el funcionamiento de dicho Fondo.

La CMGPS analizará y resolverá respecto a cada caso, comunicando sus resoluciones a la Tesorería de la UNISON, para que ésta las ejecute siempre con cargo a los recursos disponibles del Fondo. La Tesorería de la UNISON informará mensualmente a la CMGPS sobre los estados de cuenta de los recursos que integren el Fondo.

En el Reglamento que expida la CMGPS deberán incluirse, entre otras, disposiciones que garanticen el rendimiento financiero. El Fondo nunca podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula, y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por la propia Comisión.

El Fondo se constituye a partir de 1995 con los dividendos generados por el período 1994 del seguro de vida previsto por la Cláusula 147 del Contrato Colectivo, y se incrementará con las aportaciones que el STAUS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.

El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores contará anualmente, a partir de la revisión contractual 2025, con \$870,000.00. Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.

#### **CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS**

La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la contratación de un Seguro de Gastos Médicos Mayores para el Personal Académico que labora en la Institución, mismo que tendrá una vigencia a partir del 21 de noviembre de cada año.

Una Comisión Mixta Especial, de dos miembros por cada parte, tendrá a su cargo:

1. Determinar las características que tendrá el Seguro de Gastos Médicos.
2. Seleccionar anualmente la aseguradora que brindará el servicio, a través del mecanismo que considere pertinente.
3. Determinar los requisitos que deberá reunir el personal académico para tener derecho a gozar de esta prestación.

Los profesores de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos tres años, siempre que tenga alcance económico para pagar la prima que le corresponda.

4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.

Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) se utilizarán \$8,862,324.86 (Ocho millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se destinan de las bolsas para cláusulas de monto fijo y \$15,363,522.67 (Quince millones trescientos sesenta y tres mil quinientos veintidós pesos 67/100) que serán aportados anualmente por la Universidad. Por lo anterior, la cantidad total que se empleará para la contratación a partir del 21 de noviembre de 2025 del SGMM será de \$24,225,847.53 (Veinticuatro millones doscientos veinticinco mil ochocientos cuarenta y siete pesos 53/100 M.N.).

El Seguro de Gastos Médicos será voluntario para los trabajadores académicos.

Los trabajadores académicos que se jubilen o pensionen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que los trabajadores académicos activos.

Cada dos años la Comisión Mixta Especial realizará y publicará anualmente un estudio histórico y prospectivo del Seguro de Gastos Médicos Mayores, con el propósito de posibilitar la valoración colectiva de la eficiencia y eficacia de los servicios recibidos, tanto de la compañía aseguradora como de las instancias involucradas en el servicio y así tomar decisiones óptimas para beneficio de los asegurados.

#### **CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES**

- I. Accidentes y/o enfermedades profesionales o de trabajo:
  1. Se entenderá por accidente de trabajo o profesional toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en las siguientes circunstancias:  
En ejercicio, o con motivo del trabajo contratado, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Esta definición incluye a los trabajadores académicos que se encuentren de licencia con goce de salario realizando estudios, estancias posdoctorales, estancias de investigación, cursos de especialización

técnica, de sabático, presentando un trabajo académico en coloquios, congresos, etc., o en general cualquier actividad o tarea que desarrolle fuera de su centro de trabajo y que cuente previamente con el consentimiento expreso de las autoridades universitarias.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o centro de estudio y de éste a aquél.

La Universidad se sujetará al procedimiento establecido por el ISSSTESON para accidentes de trabajo, mismo que estará publicado en la página de Recursos Humanos.

La Universidad seguirá el siguiente procedimiento interno por accidente de trabajo:

- a. Levantamiento de acta de hechos que constate el accidente, con el fin de amparar al trabajador.
- b. El trabajador accidentado deberá acudir para su atención médica inmediata.
- c. El trabajador accidentado y/o la Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos deberá dar aviso a ISSSTESON del accidente de trabajo.
- d. La Dirección de Recursos Humanos dará seguimiento al caso ante en ISSSTESON.

La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, para recopilar información referente a los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores académicos en los departamentos que manejan sustancias de riesgo para la salud, así como para determinar los estudios para monitorear el estado de salud del personal académico expuesto a estos riesgos y la periodicidad con la que deben ser realizados.

2. La enfermedad de trabajo o profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.
3. Los trabajadores académicos que sufran accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tendrán los derechos que establece la Ley Federal de Trabajo y la Ley 38 del ISSSTESON:
  - a. Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si el caso lo requiere, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y en su caso la indemnización correspondiente.
  - b. Cuando el accidente y/o enfermedad profesional incapacite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores académicas, la UNISON le otorgará una licencia por incapacidad, comprometiéndose la Institución y el ISSSTESON a cubrirle su salario integrado, más los incrementos salariales que obtenga la planta activa, desde el primer día de su incapacidad y mientras subsista la misma.
  - c. En el caso que se indica en el inciso b) de este punto, la Universidad le pagará su salario integrado por un período máximo de un año y tres meses y en caso de persistir la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la UNISON a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto de Seguridad Social no lo cubra de forma íntegra.
  - d. Los demás derechos establecidos en las Leyes señaladas, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.
  - e. En caso de que sea declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a los beneficios consignados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 del ISSSTESON, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Convenios y Reglamentos aplicables. La profesionalidad de un accidente o enfermedad será calificada por el ISSSTESON, en los términos establecidos en la Ley 38 y la Ley Federal de Trabajo.
4. No se considerarán accidentes de trabajo y la Universidad quedará exceptuada de las obligaciones señaladas en el punto número 3 de esta cláusula, en los siguientes casos:
  - a. Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
  - b. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,
  - c. Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;

- d. Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.
5. La CMGHS determinará los estudios y su periodicidad relativo a las condiciones de trabajo de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud y la Institución acatará las recomendaciones derivadas de dichos estudios. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.
  6. Los trabajadores académicos que presten sus servicios en laboratorios o talleres y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en coordinación con PISSA, sean peligrosas, deberán someterse a un examen médico de acuerdo a criterios definidos de tipo de riesgo, exámenes y periodicidad de los mismos, el cual les será practicado sin costo alguno para el trabajador. El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médica y laboralmente sean recomendables en forma oportuna. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.
- La CMGHS establecerá criterios de riesgo profesional, los cuales presentará al ISSSTESON para ser considerados en dictámenes de salud ocupacional que realiza el propio Instituto.
7. La CMGHS revisará estudios previos del impacto que para la salud de los trabajadores académicos tiene el uso de los marcadores para pintarrón en un plazo que no exceda a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011, en caso de que la CMGHS no encuentre estudios previos, la Universidad se compromete a realizar un estudio profesional sobre la materia, en los plazos que establezca la propia comisión. Si en el estudio se detectan riesgos para la salud de los académicos, la Universidad se compromete a realizar las acciones correspondientes para reducirlos o eliminarlos.
  8. La CMGHS, con apoyo de las CMHS locales elaborará un proyecto que contemple la identificación, el análisis y la prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.

**II. Enfermedades y/o accidentes no profesionales:**

En el caso de las enfermedades y/o accidentes no profesionales, el trabajador académico tendrá derecho a:

1. El servicio médico que se indica en la Ley 38 del ISSSTESON, el presente CCT y demás Convenios y Reglamentos.
2. En el caso de que la enfermedad lo incapacite para el desempeño de sus labores académicas, recibirá por parte de la Universidad, su salario integrado completo durante los seis primeros meses, y el 80% durante los siguientes seis meses.

Transcurridos los plazos señalados anteriores, el afectado disfrutará de los beneficios que le conceden la Ley del ISSSTESON, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.

**III. Traslado de un trabajador académico que sufre un accidente o enfermedad profesional:**

El trabajador académico que sufra un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia o a algún otro punto del país para su tratamiento o inhumación, la Universidad sufragará los gastos que se originen por tal concepto. En el caso de riesgo no profesional se estará a la Cláusula 145 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**IV. Prórroga de la licencia con goce de salario para realizar estudios, cursos de especialización, estancias y del período sabático:**

Cuando un trabajador académico se encuentre de licencia con goce de salario para la realización de estudios, ya sea de posgrado, cursos de especialización técnica, estancias posdoctorales, estancias de investigación, por parte de la Universidad de Sonora y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, alterando el período que le fue asignado para culminar sus estudios, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado de incapacidad. El interesado o quien lo represente, deberá presentar, junto con la solicitud de prórroga, un certificado extendido por un médico especialista en la materia, que especifique el estado de incapacidad y el tiempo de duración de la misma a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, quien decidirá sobre la misma en un máximo de diez días hábiles contados a partir de que se presentó la solicitud.

De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el Colegio Departamental será la instancia que otorgará esta prórroga.

**V. Derechos para los representantes sindicales en relación con los accidentes y enfermedades:**

Los diferentes representantes sindicales acreditados ante la Universidad, como son: miembros del Comité Ejecutivo, Delegados, Subdelegados, miembros de las diferentes Comisiones, que sufran algún accidente y/o enfermedad en ejercicio de sus funciones sindicales, gozarán de los derechos establecidos en la presente cláusula.

**VI. Derechos al personal incapacitado permanentemente:**

Al trabajador académico que le sea determinada una incapacidad permanente para el desempeño de sus labores académicas por parte del ISSSTESON, tendrá los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 y los demás Convenios y Reglamentos aplicables.

Si un trabajador que es víctima de un accidente o enfermedad no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, la Universidad, si él desea y lo solicita dentro del término de un año contado a partir de que se declare su incapacidad, la Institución deberá reubicarlo en una actividad académica compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. La CMGPS analizará y resolverá sobre los casos particulares que se presenten.

#### **CLÁUSULA 151. AYUDA POR DEFUNCIÓN**

En caso de defunción de un hijo del trabajador, su cónyuge o alguno de los padres del trabajador académico, la Universidad le proporcionará una ayuda de \$27,000.00 (Veintisiete mil pesos 00/100 M.N.) para gastos de funeral, misma que se hará efectiva contra la presentación de la siguiente documentación:

1. Documento que ampare el parentesco existente entre el trabajador y la persona fallecida.
2. Acta de Defunción.
3. Factura original a nombre del trabajador o de la Universidad que ampare el gasto realizado, cubriéndose el importe de ésta, así fuera menor a \$27,000.00 (Veintisiete mil pesos 00/100 M.N.). En caso de que la factura exceda esta cantidad, la diferencia no será cubierta por la Universidad.

El trámite del pago de Ayuda por Defunción podrá hacerse directamente por el trabajador u otra persona debidamente autorizada, presentando la documentación antes señalada ante la Dirección de Recursos Humanos. Una vez reunidos los requisitos indicados en la presente Cláusula, la Universidad se compromete a pagar la cantidad correspondiente a más tardar 15 días posteriores al cumplimiento de los mismos.

La Dirección de Recursos Humanos informará al STAUS cada dos meses sobre los casos que se han presentado de Ayuda por Defunción, indicándole:

1. Nombre del trabajador académico y su Unidad Académica de adscripción.
2. Nombre y parentesco del trabajador con la persona fallecida.
3. Fecha en que se realizó la solicitud del pago de esta prestación.
4. Monto otorgado al trabajador.

Las facturas presentadas para la Ayuda de Defunción sólo podrán ser usadas por un trabajador, excepto cuando el monto que amparan éstas superen los \$27,000.00 (Veintisiete mil pesos 00/100 M.N.), en cuyo caso podrá apoyarse con la diferencia a otro académico que cumpla con los requisitos indicados.

La Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos celebrará convenios para la prestación de servicios funerarios, con el fin de hacer más expedita la prestación pactada en esta Cláusula, así como lograr más beneficios para los trabajadores.

Dentro del apoyo previsto en esta cláusula podrán considerarse otros rubros asociados a los gastos funerarios. Estos rubros serán definidos por la CMGPS, en el entendido de que todos los gastos deberán acreditarse con comprobantes fiscales debidamente autorizados. Además, la Universidad se compromete a realizar convenios con las funerarias en las ciudades donde se cuente con un campus de la institución.

## **CLÁUSULA 152. GUARDERÍA**

La Universidad proporcionará servicio de guardería, para todos los hijos del personal académico. Este servicio será proporcionado de lunes a viernes de 7:00 horas a las 15:00 horas.

La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de guardería de 15:00 a 19:00 Hrs. para los hijos de los trabajadores académicos que comprueben laborar por las tardes.

La Universidad se obliga a proporcionar en las ciudades donde existan Unidades Académicas, en instituciones tanto públicas como privadas, los servicios de guardería para los hijos de los trabajadores académicos. Mientras no se cumpla esta prestación, la Universidad se obliga a pagar: el costo del servicio de guardería que sea fijado por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, por cada hijo del trabajador académico, de acuerdo al Reglamento del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) en la Unidad Central y que por razones de cupo, no pueda ingresar teniendo al menos tres meses en lista de espera.

En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en los demás campus de la Universidad.

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI a todos aquéllos trabajadores que estén haciendo uso de él y que se encuentren incapacitados, gozando de permisos con goce de salario o licencias de hasta por un mes estas últimas. En relación al área de preescolar el servicio deberá mantenerse aún en el caso de renuncia del trabajador, hasta concluir el ciclo escolar.

Con la finalidad de regular el funcionamiento del CDI en beneficio de todas las partes involucradas, la Universidad y el STAUS se comprometen a elaborar un reglamento para dicho Centro a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico. Asimismo se comprometen a ponerlo a discusión del STEUS para que en forma tripartita sea aprobado y entre en vigor a partir del semestre 2003-2. La Universidad se compromete a ampliar y adecuar las instalaciones del CDI, en la Unidad Centro, de acuerdo a la normatividad aplicable antes de que concluya el semestre 2011-1. Además, se realizará un estudio por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales para determinar las necesidades futuras del servicio de guardería y la Universidad se obliga a construir las instalaciones que resulten del estudio de necesidades.

Para el caso de la unidad Sur Navojoa, la Universidad se compromete a destinar una parte de los terrenos de su propiedad para la construcción del CDI. Se da un plazo de un año a partir de que la Universidad tome posesión de los terrenos actuales del Programa de Vivienda, a los que se refiere la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999, para la construcción de la guardería. En todo caso la Universidad se compromete a iniciar la construcción del CDI de Navojoa en la fecha en que se inicie el programa de construcción de vivienda.

La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería en el centro habitacional de los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, cuando existan como mínimo 15 niños que requieran tal servicio.

## **CLÁUSULA 153. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS CON REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL**

La CMGPS será la instancia encargada de revisar los casos particulares que se presentan de dificultades o problemas de aprendizaje que requieran de atención y de aquellos casos de educación especial. Para llevar a cabo su tarea solicitará las evaluaciones, valoraciones y dictámenes correspondientes de profesionales en la materia, sean éstos de instituciones públicas, y en los casos que así lo ameriten por instituciones privadas; así como la conveniencia de un dictamen médico, si así lo considera necesario.

Una vez realizado el dictamen y si éste indica que requiere de algún tipo de atención, la CMGPS decidirá el nivel de los apoyos requeridos en estos casos, basada en los diferentes tipos de casos e instituciones que prestan los servicios señalados, para que la Universidad otorgue los montos económicos correspondientes, el nivel de apoyos mínimos en los que se puede apoyar cada solicitud serán:

1. La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 60% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropsiquiátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y/o humana para realizarlos.

2. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.).

Todos los casos y aspectos no previstos serán resueltos por la CMGPS.

#### **CLÁUSULA 157. VIVIENDA**

En relación al programa de vivienda, las partes acuerdan lo siguiente:

1. La Universidad se compromete a otorgar la prestación de vivienda afiliando a todo su personal académico al INFONAVIT, para lo cual aportará a ese Instituto el 5% del salario integrado de cada trabajador académico.
2. Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda al cual se han aportado, al 31 de enero de 2023, \$21,538,838.00 (Veintiún millones, quinientos treinta y ocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Universidad aportará anualmente a este fondo la cantidad de \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100). La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.
3. La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria, para ello buscará acordar la condonación del adeudo por la falta de donación del área de equipamiento urbano, la continuación de la calle Psicólogos hasta la avenida de los Ángeles, y entregar las cartas de asignación de lotes, 15 días después de recibir la información por parte del sindicato. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.
4. Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, Centro y Sur, con el fin de que se elabore un proyecto de vivienda en cada caso.
5. La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.
6. La Universidad y el STAU se comprometen a la creación de programas de vivienda para los trabajadores académicos de las unidades de Santa Ana y Nogales. Para ello la Universidad iniciará gestiones ante los ayuntamientos respectivos en un plazo que no exceda un mes de firmado el convenio de la revisión contractual 2011.
7. La Universidad se compromete a gestionar ante el ayuntamiento de Caborca, la Comisión Federal de Electricidad y el Organismo operador del agua, la introducción de los servicios básicos en los terrenos asignados en el predio el Chicuroso de Caborca. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.

#### **CLÁUSULA 160 BIS. FONDO PARA APOYO A TRABAJADORES ACADEMICOS PENSIONADOS Y JUBILADOS**

Se creará un fondo para apoyar a trabajadores académicos pensionados o jubilados que requieran servicios médicos que no estén contemplados en los servicios que proporciona el ISSSTESON. La Universidad aportará anualmente los recursos necesarios para que el Fondo de Apoyo a Pensionados y Jubilados tenga la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) al inicio de cada ejercicio, es decir que la Universidad se compromete a restituir los recursos ejercidos en el periodo anterior teniendo como límite máximo dicha cantidad. El fondo será administrado por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

#### **CLÁUSULA 167. BOTIQUINES**

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada Dependencia, botiquines con medicamento en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios. La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, cuando reciba la solicitud justificada, realizará un estudio sobre los requerimientos específicos, a partir del cual establecerá el número de botiquines que deberán instalarse en cada departamento. La CMGHS determinará

las necesidades de reposición de medicamentos y materiales de curación requeridos, los que deberán surtirse en la primera quincena de iniciado el siguiente semestre.

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, determinará si en los departamentos de Geología y de Agricultura y Ganadería se requieren medicamentos especializados en los botiquines, y en caso de que así sea la Universidad los proporcionará en los botiquines que se entreguen a esos departamentos.

Asimismo, la Universidad se obliga a proporcionar servicio médico al personal académico para atender emergencias médicas que se presenten durante las horas de labores en todos los campus.

#### **CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS**

Cuando médicos especialistas del ISSSTESON prescriban aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos, uso indispensable de lentes de contacto, silla de ruedas, aparatos auditivos, endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas a los trabajadores académicos, hijos o esposa, la Universidad se obliga a cubrir el 50% del importe total de los mismos, que será reembolsado al trabajador con la presentación de la factura que ampara su compra y/o prestación del servicio ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el tratamiento sea de mediano o largo plazo se podrá reembolsar el 50% de los pagos parciales realizados con la presentación de la documentación correspondiente en la Dirección mencionada. El apoyo para el servicio de endodoncias, ortodoncias, periodoncias, puentes y coronas se otorgará, siempre y cuando, en el diagnóstico se especifique que se trata de una necesidad funcional y no de un trabajo estético.

Los casos especiales que impliquen aparatos o tratamientos no contemplados en esta cláusula, podrán ser analizadas de manera bilateral a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales, la cual valorará la pertinencia médica y la naturaleza funcional de la solicitud.

Para los académicos activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.

Los casos especiales se tratarán bilateralmente por conducto de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

El personal académico que padezca una enfermedad crónica que requiera periódicamente cambiar de los aparatos correspondientes, se le reembolsará la cantidad a la que tiene derecho con la presentación de la factura y la prescripción médica correspondiente.

El personal académico que padezca una enfermedad crónica que exija el uso de anteojos prescritos por los médicos especialistas del ISSSTESON y que esté registrado en la Dirección de Recursos Humanos, sólo deberá presentar la factura de la óptica para el pago correspondiente de la segunda ocasión en adelante.

Para efecto de contar con precios preferenciales y simplificación del trámite correspondiente al apoyo indicado en la presente cláusula, la UNISON realizará convenios con al menos tres ópticas en Hermosillo y una en cada ciudad donde exista un campus de la Universidad.

La Institución conformará una red de especialistas en odontología, que pudieran prestar los servicios.

#### **CLÁUSULA 172. FICHAS PARA CURSOS DE LENGUAS EXTRANJERAS**

La Universidad de Sonora, a través del Departamento de Lenguas Extranjeras, apoyará a los trabajadores académicos, cónyuges e hijos que deseen inscribirse en los cursos de idiomas extranjeros, otorgándoles los espacios y turnos para la realización del examen de colocación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para recibir ese tipo de cursos. El listado de aspirantes lo entregará el STAUS al Departamento de Lenguas Extranjeras al inicio de cada semestre y previo a las fechas de entrega de las fichas correspondientes. Lo anterior con base a los espacios disponibles. Los exámenes de colocación serán exentos de pago.

#### **CLÁUSULA 173. PAGOS PARA COLEGIATURAS**

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan 10 hsm o más, jubilados y pensionados, así como a su cónyuge e hijos, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos en

programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado. Asimismo, para ingresar a la Universidad estarán exentos del pago de hasta dos exámenes de admisión y colocación.

Cuando la Universidad de Sonora participe al menos como sede en el desarrollo de posgrados que no sean programas propios de la Unison, otorgará becas a los trabajadores académicos que cumplan con los requisitos señalados en el primer párrafo, que serán equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen como alumnos regulares de los mismos. La cantidad de becas que se otorgarán en este tipo de programas será igual al 10% del total de lugares disponibles y se asignarán conforme al orden de inscripción a dichos programas. En caso de que se presenten situaciones específicas en las que las solicitudes de becas excedan a las que pueden ser otorgadas con el 100%, las partes podrán acordar becas por un porcentaje menor al mismo, cuya suma sea equivalente al total que corresponda.

Para el caso, se entenderá por programa propio todo programa que sea aprobado por el H. Colegio Universitario.

En caso de fallecimiento de un trabajador académico, con antigüedad de 5 años o más y que hubiere impartido 10 hsm o más, sus hijos tendrán derecho a la prestación prevista en esta Cláusula, siempre que se trate de alumnos de la Universidad.

La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos activos, pensionados y jubilados, así como a su cónyuge e hijos, la exención de pago de los trámites de titulación en todos los programas propios de la Universidad, sean de licenciatura, de especialización o posgrado.

#### **CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL**

##### **ACADÉMICO** Cláusula de carácter administrativo

La Universidad pondrá en marcha un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico (PGFSPA) bajo los siguientes lineamientos:

1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$1'000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos ínter semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.

**2 Bis.** El STAUS podrá proponer actividades de formación y superación que se integren al Programa General de Formación y Superación.

3. La Universidad y el STAUS, a través de la CMGFSPA, convocarán anualmente para la realización de actividades del PGFSPA. La convocatoria será anual y permanecerá abierta durante todo el año, pero la CMGFSPA establecerá cuatro períodos al año en los que la Comisión sesionará específicamente para la revisión y dictamen de las solicitudes que reciba. Los dictámenes de la Comisión serán anunciados en los medios propios.

Las actividades propuestas en las solicitudes, deberán estar registradas ante el Colegio Departamental con el respectivo visto bueno de la Academia de adscripción.

Las actividades serán apoyadas con recursos económicos, materiales y de infraestructura, incluyendo la participación de académicos de otras instituciones, producción de documentos de trabajo y otros, de acuerdo con las necesidades planteadas

4. El PGFSPA incluirá los seminarios departamentales establecidos, por lo que éstos serán apoyados con los materiales y la infraestructura requeridos.
5. La Institución hará uso de los programas de intercambio académico con otras instituciones, misma información que pondrá a disposición de los departamentos correspondientes.

En el Anexo 4 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se presenta el formato de convocatoria para los cursos de formación que se establecen en la presente Cláusula.

En adición a lo establecido en el numeral 3 de la presente cláusula, la CMGFSPA apoyará actividades académicas relacionadas con estudios sindicales concernientes con la educación superior (pensiones y jubilaciones, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, entre otros), hasta con el 25% del monto destinado a esta cláusula. Para efectos de constancias con reconocimiento institucional, las actividades académicas deberán seguir la normatividad institucional aplicable.

Después de aprobadas las actividades de la tercera convocatoria para actividades académicas del periodo anual, se realizará una revisión del presupuesto ejercido hasta ese momento con el fin de promover más actividades para la aplicación del remanente.

#### **CLÁUSULA 175. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACADÉMICA**

En relación con la formación permanente del personal académico:

1. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la creación de un Programa de Formación Permanente para el personal académico de la Institución, el cual incluirá actividades:
  - 1.1. De formación docente que tendrán la finalidad de mejorar el desempeño académico del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
  - 1.2. De preparación de los profesores para los nuevos programas académicos que se instrumenten, como son las reformas curriculares, o bien para mostrar una nueva técnica de enseñanza
  - 1.3. Introductoria al proceso de enseñanza-aprendizaje, orientada a los académicos de nuevo ingreso.
  - 1.4. Para la formación de investigadores.
  - 1.5. De formación disciplinar en las diferentes áreas de conocimiento.
2. Prioritariamente las actividades se planificarán para ser instrumentadas en los inter semestres, procurándose que exista una coordinación entre las fechas de su impartición y las que corresponde a los calendarios escolares.
3. La CMGFSPA determinará en el mes de febrero de cada año los tipos de actividades académicas que se impartirán en el año que corresponda, en base a las necesidades que se tengan. En particular la CMGFSPA escuchará y evaluará las propuestas que presenten los académicos sobre este particular.
4. La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos, planificará e instrumentará las actividades que apruebe la CMGFSPA, convocando al personal a través de los diferentes medios y proporcionando la información necesaria sobre el particular, como son el lugar, la fecha y el nombre de los especialistas que impartirán el o los cursos.

Las actividades de formación académica que programe la CMGFSPA serán obligatorias para el conjunto de trabajadores académicos de carrera a quienes estén dirigidas, excepto cuando:

1. Medie causa justificada.
2. No exista cupo en la actividad programada.

Todos los aspectos no previstos, serán resueltos por la CMGFSPA.

#### **CLÁUSULA 176. APOYOS PARA LA TITULACIÓN**

La Universidad a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, se obliga a gestionar, ante las dependencias correspondientes, los apoyos respectivos para la implementación de un programa de becas para la titulación del personal académico que sea pasante de licenciatura o posgrado.

Aunado a lo que se señala en el párrafo anterior, las partes acuerdan que:

1. La Universidad apoyará al personal académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:
  - 1.1. Ser Personal de Carrera por tiempo indeterminado o bien,
  - 1.2. Ser Personal de Asignatura con al menos 12 hsm indeterminadas en promedio de ambos semestres.
  - 1.3. Ser Personal de Carrera o Asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El Personal de Asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.
2. Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los puntos anteriores serán, según corresponda:
  - 2.1. Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de Universidades de otros Estados de la República.
  - 2.2. Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a un campus diferente a la de egreso.
  - 2.3. Si es Personal de Carrera o Asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles, además, facilidades en su jornada complementaria.

- 2.4. Proporcionar el costo del número de ejemplares del trabajo escrito requerido por la Institución otorgante del título o grado correspondiente.
- 2.5. Proporcionar el costo del trámite de titulación, sin exceder la cantidad de \$15,000.00.
3. Para el ejercicio de esta prestación:
- 3.1. El académico presentará ante la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado una solicitud en la que se especifiquen los tiempos y forma de goce de los apoyos anteriormente señalados para la obtención del grado correspondiente.
- 3.2. La citada dependencia analizará la solicitud y, en su caso, acordará con el solicitante los detalles del goce de los apoyos y la entrega del comprobante de grado.
- 3.3. La Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado se encargará de realizar los trámites respectivos ante las diferentes instancias.
- 3.4. En caso de reembolsos, los comprobantes de gastos deberán cumplir con las disposiciones fiscales.
- 3.5. En caso de que el académico no esté de acuerdo con la determinación de la dependencia señalada, en torno a la solicitud de apoyo para titulación, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGFSPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá. De persistir su desacuerdo, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGCRPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá.

#### **CLÁUSULA 177. REGLAMENTO DE BECAS**

La Universidad y el STAU, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, analizará el Reglamento General de Becas y presentará al H. Colegio Universitario, una propuesta de modificación que permitan mejorar el programa de becas de posgrado de la Institución, en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2026-1.

La Universidad se compromete a respetar los siguientes criterios, en relación con personal académico becado:

1. El beneficio de la beca podrá disfrutarse con independencia de las que el trabajador académico logre obtener mediante sus propias gestiones ante otras instituciones.
2. Una vez que el trabajador haya realizado los estudios objeto de la beca, la Universidad lo reintegrará a su puesto y, en su caso, lo promoverá a la categoría y nivel correspondiente conforme a lo establecido en el EPA.
3. El trabajador académico que disfrute de una beca consistente en su salario integrado vigente, tendrá derecho a percibir todos los incrementos salariales y las prestaciones que obtenga el Sindicato en beneficio de los Trabajadores Académicos.
4. Durante el período objeto de la beca los trabajadores académicos no perderán sus derechos ni su antigüedad.
5. En caso de paralización de labores por cualquier causa, la Universidad se obliga a no afectar en la percepción de su beca al personal académico.
6. Al término de sus estudios el trabajador académico deberá incorporarse a trabajar en la Institución por un tiempo mínimo igual al que disfrute de la beca; en caso de que no cumpla con esta obligación, deberá reintegrar a la Universidad el monto total recibido como beca, así como los intereses generados en el período de la beca.
7. La Universidad proporcionará o pagará los servicios médicos de los becados y sus derechohabientes en el país. En el extranjero, la Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos.
8. En el caso de que la Universidad otorgue una beca en el extranjero a un trabajador académico, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el Secihti a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país, la Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el Secihti a sus becarios en las instituciones públicas, tales como inscripción, colegiaturas, transporte.

#### **CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

La Universidad de Sonora otorgará becas al personal académico las cuales serán designadas por los Colegios Departamentales y el STAU, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y

doctorado para profesores-investigadores y profesores de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos académicos. Los estudios de posgrado podrán realizarse en los programas ofrecidos por la misma Universidad.

La cantidad de becas para estudios de posgrado son las siguientes:

- Los Colegios Departamentales podrán otorgar: hasta 2 becas por año para el personal de carrera, por departamento, independientemente de que éstas sean para estudios de posgrado o estancias de investigación; y hasta dos becas para estudios de posgrado por año para personal de asignatura, por departamento.
- El STAUS podrá convocar 14 becas por año para Personal de Carrera y 14 becas por año para Profesores de Asignatura.

Las becas designadas por el STAUS estarán normadas por los siguientes lineamientos:

1. La Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o interdisciplinar, que los estudios que desea realizar presentan congruencia disciplinaria con el área de adscripción del solicitante.
2. Los estudios a realizar deberán realizarse en programas de posgrado, registrados en el Sistema Nacional de Posgrado (SNP) de SECIHTI o la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o bien, en el Padrón de Posgrados Especiales definido en la cláusula 178 BIS, o su equivalente.
3. Los requisitos generales para obtener una beca son los siguientes:
  - 3.1 Profesores-investigadores: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico.
  - 3.2 Técnicos Académicos: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera.
  - 3.3 Personal de asignatura.
    - a) Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres, con un promedio de al menos 12 hsm y una antigüedad académica de al menos dos años en la Universidad, o bien.
    - b) Tener una antigüedad académica de al menos 5 años en la Universidad de Sonora y una carga académica promedio de al menos 15 horas-semana-mes por semestre, en los últimos 5 años.
    - c) Además, no dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.

En los casos en los cuales exista controversia en cuanto al cumplimiento de requisitos, se revisarán y resolverán por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico.

4. Los apoyos económicos que recibirá el personal académico a quien se le otorgue una beca para estudios de posgrado serán:
  - a) Profesores investigadores y técnicos académicos  
El equivalente al salario integrado vigente durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.  
Se incluirá pago por sobrecarga cuando el académico haya impartido sobrecarga en al menos cuatro semestres dentro de los tres años inmediatos anteriores al disfrute de la beca. El pago por concepto de sobrecarga se calculará con base al promedio de la sobrecarga impartida durante los últimos seis semestres.
  - b) Profesores de asignatura.  
El equivalente al salario integrado vigente de profesor-investigador de tiempo completo, de acuerdo a la categoría y nivel otorgado por la comisión dictaminadora, durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.  
El personal académico con beneficio de una beca institucional podrá recibir una beca SECIHTI, PRODEP o de otra institución nacional o del extranjero, dentro del período que cubre la beca institucional, lo cual deberá informar a la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado.

En caso de que la beca SECIHTI o PRODEP sea negada por causas no imputables al solicitante, la Universidad de Sonora otorgará los siguientes apoyos económicos adicionales, siempre y cuando los mismos no sean otorgados por alguna otra institución u organismo público o privado:

1. Pago total de inscripción y colegiatura en instituciones públicas o bien, pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N) al año en instituciones privadas.

2. Transporte (un viaje redondo en avión a la sede del programa).
3. Seguro de servicios médicos.
4. En caso de cambio permanente de residencia, un complemento equivalente al pago de 12 hsm de acuerdo al nivel tabular "A" para el caso de programas nacionales o 20 hsm "A" para programas en el extranjero.

#### **CLÁUSULA 178 BIS. Padrón de Posgrados Especiales**

La Comisión Mixta de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) integrará un Padrón de Posgrados Especiales, en los cuales se podrán incluir posgrados de la Universidad de Sonora o posgrados nacionales que no se encuentren en SNP, en particular en disciplinas o profesiones cuyo número de posgrados en SNP es bajo.

#### **CLÁUSULA 179. EXTENSIONES DE BECA PARA BECARIOS ACTIVOS**

En caso de que el personal académico que realiza estudios de posgrado considere que requiere una extensión del plazo de la beca para culminar con los estudios que se encuentra realizando, podrá solicitar que la CMGFSPA analice su situación particular para que determine en base a la información proporcionada por el becario y complementada con el expediente que presente la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, si procede o no la ampliación solicitada.

En el caso particular de que sean estudios de especialización o maestría, la extensión máxima será de 6 meses y para los estudios de doctorado, de un año.

La CMEEP determinará los requisitos que deberán cumplir los aspirantes y elaborará los lineamientos generales en los que basará sus decisiones para el otorgamiento de la extensión del plazo para la realización de estudios de posgrado, mismos que deberán estar culminados a más tardar al final del semestre 2003-1.

#### **CLÁUSULA 181. COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS**

Cuando un trabajador académico con carácter indeterminado obtenga una beca de una Institución de acuerdo al Reglamento de Becas (cláusula 177), para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es Profesor o Profesor-Investigador de Carrera, la Universidad le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o la SECIHTI. A los maestros por asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en la cláusula 178.

#### **CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS**

La Universidad se obliga a proporcionar al STAUS los acuerdos del Colegio Universitario a más tardar tres días hábiles después de que hayan sido tomados. Asimismo, a petición expresa del Sindicato, las Coordinaciones Generales de Facultades Interdisciplinarias y las Jefaturas de Departamento deberán proporcionar por escrito, en el mismo plazo señalado en esta Cláusula, los acuerdos de los Colegios de las Facultades Interdisciplinarias y Departamentales, respectivamente.

#### **CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS**

La Universidad conviene en entregar una copia al STAUS de los proyectos de reforma académica y administrativa elaborados por cualquier dependencia universitaria. Además, escuchará la opinión del STAUS en relación a dichos proyectos, previo a su discusión y aprobación por el Colegio Universitario.

#### **CLÁUSULA 193. RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

Todo escrito presentado por el STAUS a la Institución, que contenga una solicitud relativa a los derechos del personal académico, la autoridad o funcionario a quien vaya dirigido dicho escrito, dará respuesta fundada y razonada en un término no mayor de cinco días hábiles.

En caso de no emitirse respuesta en el término señalado, la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico dentro de un plazo de cinco días hábiles requerirá a la autoridad responsable para que justifique su omisión y emita su resolución en un término perentorio de cinco días hábiles posteriores.

#### **CLÁUSULA 194. PLAZAS SINDICALES**

La Universidad se obliga a conceder doce plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo del STAUS con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Las licencias serán con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y las derivadas de este Contrato, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondiera durante el curso de su ejercicio.

Estas plazas se pagarán con la sobrecarga máxima establecida para el Maestro de Tiempo Completo, de acuerdo al nivel y categoría de cada integrante del Comité Ejecutivo. Por su parte, los miembros del Comité Ejecutivo se comprometen a impartir clases a, por lo menos, un grupo.

Cuando dichas plazas sean ocupadas por maestros cuya contratación sean de tiempo completo, además de ser pagadas con la sobrecarga máxima establecida de acuerdo al nivel y categoría, tendrán derecho a concursar para obtener los diferentes estímulos que se otorguen al Personal de Carrera. En el caso de que el académico ya reciba uno o varios de los estímulos, se le respetarán durante el tiempo que dure su gestión sindical y la culminación del período del estímulo.

Las doce plazas a que se hace mención, se pagarán de acuerdo al nivel y categoría de los integrantes del Comité Ejecutivo que las ocupen. En caso de no gozar de una plaza de carrera de tiempo completo y el académico esté titulado de licenciatura, se le pagará como Profesor de Tiempo Completo, según la categoría y nivel que le asigne la Comisión Dictaminadora de su Facultad, basada en el análisis de su documentación académica y la reglamentación correspondiente; en tanto que si no está titulado, se le pagará como asistente. Las comisiones que recaigan en personal que no sea de Carrera, no generarán derechos académicos inherentes a las plazas de Maestro de Tiempo Completo.

En caso de que la relación laboral del integrante del Comité Ejecutivo finalice antes de terminada la gestión sindical, la relación de trabajo se entenderá prorrogada hasta que finalice la gestión, quedando en consecuencia sujeto a los derechos y obligaciones que correspondan al trabajador académico.

Al término de la gestión o período sindical, el académico volverá al puesto que ocupaba hasta antes de formar parte del Comité Ejecutivo conservando todos sus derechos, incluyendo, en caso de que le corresponda, el derecho a prórroga de contratación y a indeterminarse por medio del programa de regularización en caso de que éste exista y el académico reúna los requisitos correspondientes.

#### **CLÁUSULA 195. DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES**

La Universidad se obliga a mantener los salarios y proporcionar descargas en la jornada complementaria a la carga académica para los miembros de la CMGAA en un 25%, los miembros de la CMGCRPA en un 20%; para los Delegados Sindicales en Hermosillo 30%, en Navojoa 80%, en Caborca, Santa Ana, Nogales y Cajeme 50%. Las descargas para la CMGAA y la CMGCRPA serán del 50% cuando dichas Comisiones elaboren su reglamento y su plan de trabajo.

El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al Personal Académico de Carrera de todos los campus.

Para los casos del Personal de Asignatura de los campus fuera de la capital del Estado se aplicarán los criterios siguientes:

1. Descarga de dos grupos en su carga académica en el semestre que corresponda.
2. La descarga se aplicará en la o las materias que tengan más horas semana mes, sin que ésta descarga exceda las 10 horas semana mes.
3. La descarga que se menciona se hará efectiva únicamente para aquel Personal de Asignatura que tenga al menos una carga de tres grupos-materia.

Respecto a los Delegados del Campus Hermosillo que sean Profesores de Asignatura y que tengan una carga académica entre 18 y 25 hsm, la Universidad les otorgará una descarga equivalente a una materia-grupo en que hayan sido programados, siendo éste el que cuente con el menor número de horas. En el caso de las delegaciones que tengan más de 50 miembros en su delegación se les otorgará una descarga equivalente a dos grupos siendo éstos aquellos que cuenten con el menor número de horas.

En caso de que el Delegado Sindical no se descargue, sea Personal de Carrera o de Asignatura, el Subdelegado podrá hacer uso de la descarga que le corresponda al Delegado.

#### **CLÁUSULA 198. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES**

La Universidad dará facilidades a los trabajadores sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical, a las asambleas generales, delegacionales, foros y congresos, y demás actividades que celebre el STAUS con previo aviso a la Institución.

Para los efectos de la aplicación de esta Cláusula, los representantes sindicales notificarán previamente, por escrito, a las instancias administrativas correspondientes sobre la realización de actividades sindicales y como consecuencia las inasistencias al trabajo que resulten serán consideradas justificadas para cualesquier efecto. La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$837,994.50 (Ochocientos treinta siete mil novecientos noventa y cuatro pesos 50/100 M.N.) para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el Sindicato organice.

La Universidad proporcionará al STAUS, dentro de sus posibilidades y sin que esto afecte sus actividades académicas y administrativas, un autobús para que sus miembros asistan a actividades sindicales o culturales dentro y fuera del Estado. Asimismo, y para la realización de los viajes, la Universidad pagará el sueldo y los viáticos de un chofer por un total de veinte días por año.

#### **CLÁUSULA 201. BIBLIOTECA SINDICAL**

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mejoramiento de su biblioteca, incluyendo biblioteca electrónica y publicación de libros y revistas. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial. Asimismo, dará al Sindicato, para su biblioteca, una dotación de todas las publicaciones que hubiere realizado, así como dos ejemplares de cada título que en lo sucesivo imprima o edite la Institución. El responsable del Área de Publicaciones en la UNISON será el encargado de hacer llegar oportunamente estos materiales al Sindicato.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 202. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA**

La Universidad se obliga a proporcionar a la imprenta del Sindicato el equipo de impresión y diseño gráfico que por reposición o uso requiera ser sustituido por equipo nuevo.

En tanto no suceda lo señalado en el párrafo anterior, la Universidad capacitará al técnico de impresión del STAUS en el manejo del equipo necesario y dará facilidades al Sindicato para que utilice la imprenta de la Institución, respetándose la programación de trabajo que la misma establece, siempre y cuando el equipo que se quiera utilizar se encuentre en buenas condiciones.

Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta, renta de equipo de impresión o fotocopiado, insumos para impresión y fotocopiado, cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

El monto asignado a esta Cláusula será revisado anualmente y sujeto a la distribución de la bolsa de prestaciones para Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

#### **CLÁUSULA 212. EMPLEADOS DEL STAUS**

La Universidad pagará el sueldo de los siguientes trabajadores al servicio del STAUS: una plaza de encargado de área, un asistente de publicación, tres operadores de programa, una secretaria, dos auxiliares de oficina, un velador, y un auxiliar de mantenimiento. Las reclasificaciones del personal administrativo adscrito al STAUS se solicitarán a la Comisión Mixta de Tabulador que corresponda.

La Universidad entregará al STAUS anualmente la cantidad de \$650,000.00 (Seiscientos cincuenta mil pesos 00/100) para la contratación de personal administrativo del Sindicato.

#### **CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES**

La Universidad asume el compromiso obligatorio de apoyar al STAUS en la realización de actividades en el área deportiva y actividades culturales, bajo los siguientes términos:

1. La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de \$900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAUS.
2. La Universidad otorgará al STAUS la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el pago de salario y prestaciones del trabajador de intendencia que realiza la limpieza en el gimnasio del STAUS.
3. La Universidad se compromete a entregar al STAUS el sueldo de tres instructores para el gimnasio STAUS, para cubrir los turnos matutino, vespertino y nocturno. El sueldo de cada uno será por 25 hsm como profesor de asignatura nivel A, y se incrementará anualmente en la misma proporción en que se incrementa el salario del personal académico. La Universidad le depositará al STAUS el monto correspondiente al pago de cada uno de los doce meses, en el transcurso de la primera quincena del mes respectivo.
4. La Universidad, previa presentación de un programa semestral de actividades deportivas propuesto por la Secretaría del Deporte del STAUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Las solicitudes del STAUS del uso de instalaciones deportivas contempladas en dicho programa tendrán prioridad respecto de la renta de dichas instalaciones, siempre y cuando no hayan sido comprometidas con anterioridad. El STAUS podrá asimismo solicitar el uso de las instalaciones para actividades adicionales no contempladas en el programa semestral. Ambas partes convienen en que el Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física de la Unison brindará a la Secretaría del Deporte del STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.
5. La Universidad entregará en comodato por 20 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además, la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 22:00 horas.
6. Además, la Universidad entregará en comodato por 20 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones respecto del espacio solicitado.
7. La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con actividades que promuevan la cultura de los derechos. Esta cantidad será revisada anualmente y sujeta a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

#### **CLÁUSULA 220. REGLAMENTO DE ESTÍMULOS**

Se formará una Comisión Mixta integrada por los miembros que nombre este Sindicato y los que designen las autoridades universitarias, para la elaboración de un reglamento de estímulos para los trabajadores académicos, con el fin de reconocer los méritos de aquellos que hayan destacado en el cumplimiento de sus deberes, por categorías y niveles del Personal de Carrera y Asignatura; estímulos consistentes en premios que la Universidad entregará anualmente en las fechas del aniversario de su fundación. Ambas partes crearán una Comisión de evaluación de méritos facultada para hacer encuestas en los distintos sectores universitarios y para realizar investigaciones y evaluaciones que estime pertinentes, a fin de emitir un voto que tendrá carácter de simple opinión. En última instancia será el Colegio Universitario quien determine a qué persona deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.

#### **CLÁUSULA 223. ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA**

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2025-2.

#### **CLÁUSULA 245. COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

Se integrarán entre la Universidad y el STAUS las siguientes Comisiones Mixtas Generales:

1. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA).
2. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal Académico (CMGHSPA).
3. Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA).
4. Comisión Mixta General del Tabulador del Personal Académico (CMGTPA).
5. Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS).
6. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA).
7. Comisión Mixta General de Riesgo Laboral (CMGRL).
8. Las demás Comisiones Mixtas Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.

#### **CLÁUSULA 252. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES**

La Comisión Mixta General de Tabuladores (CMGT), de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:

1. Realizar el Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base, los análisis de los distintos puestos y sus funciones en los aspectos laborales.
2. De acuerdo con lo anterior, proponer al Colegio Universitario reformas o modificaciones a la Clasificación del Catálogo de Puestos del Personal Académico de Base.
3. Determinar en base a un estudio previo, los complementos que se deban otorgar al personal académico que labore en regiones donde el costo de la vida sea más elevado.
4. Las demás que defina el reglamento de la propia Comisión para normar su funcionamiento.

#### **CLÁUSULA 254. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS**

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, tendrá las siguientes facultades:

1. Definir para las plazas que vayan a ser convocadas por la Universidad, su carácter de ser por tiempo indeterminado o por tiempo u obra determinada y demás aspectos de orden laboral.
2. Vigilar que el ingreso y promoción de los trabajadores académicos se ajuste a los procedimientos establecidos en el EPA y a las disposiciones que se pacten en este Contrato.
3. Establecer lineamientos generales para cumplir con la facultad señalada en el punto anterior.
4. Recibir de las Jefaturas de Departamento copias de los proyectos de convocatorias a concurso de ingreso que serán sometidas a los Colegios Departamentales y copias de las convocatorias a tales concursos cuando hayan sido autorizadas por los Colegios Departamentales.
5. Recibir de las Jefaturas o Secretarías Administrativas de los departamentos correspondientes, copias de: las relaciones de aspirantes, los registros de aspirantes y de los documentos que acrediten la escolaridad mínima requerida para optar por las convocatorias.
6. Recibir de los jurados copia de los dictámenes que emitan.
7. Recibir de las autoridades correspondientes el proyecto de funciones del puesto, y en su caso, formular observaciones en aspectos laborales a dichas autoridades.
8. Recibir copia de las solicitudes de promoción y de los dictámenes emitidos por la Comisión Dictaminadora.
9. Interponer ante la instancia correspondiente el recurso de impugnación cuando la Comisión así lo considere procedente de acuerdo a lo establecido en el EPA.
10. Sugerir a la Comisión encargada de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo los aspectos correspondientes a:
  - 10.1 Asignación de horarios
  - 10.2 Asignación de carga académica
  - 10.3 Asignación de materias
  - 10.4 Permanencia de los trabajadores académicos de la Universidad
  - 10.5 Sanciones y procedimientos
  - 10.6 Las demás que se deriven del presente Contrato

11. Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.

#### **CLÁUSULA 256. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2025, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2026, y en forma integral el 20 de marzo de 2027.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar a partir del 20 de marzo de 2025 en un 4.0% los salarios del tabulador vigente al 19 de marzo de 2025.

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario). Para incrementar dichas cláusulas de monto fijo, la Universidad otorgará en la revisión contractual de 2025 un monto equivalente al 2% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución

#### **CLÁUSULA XIII. SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS**

Para el personal académico de asignatura con una carga académica programada de al menos 12 hsm, y con un salario base de cotización inferior al salario mínimo general (SMG) de la zona correspondiente, la Universidad se compromete a afiliarlo al ISSSTESON, o en su caso mantener su afiliación al ISSSTESON, aportando el personal académico el 12.5% del SMG de la zona correspondiente y la Universidad el 32.5% restante.

La Universidad acepta tratar bilateralmente los casos que presente el STAUS de personal académico de asignatura que requiera afiliarse al ISSSTESON, pero que no cumplan con tener al menos 12 hsm programadas.

Para el personal académico de asignatura que debido a su salario no tenga derecho a los servicios del ISSSTESON, de acuerdo con los reglamentos del mismo, y no cumpla con los supuestos anteriores, la Universidad se compromete a conseguir estos servicios siempre y cuando el trabajador académico aporte la cuota correspondiente al mismo.

#### **CLÁUSULA XVII. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA**

##### **1. Niveles del tabulador de asignatura y requisitos para ocupar cada uno de ellos.**

De acuerdo con el Convenio de Revisión Contractual, suscrito entre la Universidad y el STAUS, el 20 de marzo del año 2001, los requisitos para ocupar cada uno de los cuatro niveles previstos en la Cláusula 27 del presente Contrato, estarán sujetos a la revisión y aprobación definitiva del H. Colegio Académico. Provisionalmente se considerarán los requisitos establecidos en la presente Cláusula:

##### **1.1. Para ser Profesor de Asignatura nivel A se requiere:**

Tener título de licenciatura y un año de experiencia académica a nivel superior o dos años de experiencia profesional.

##### **1.2. Para ser Profesor de Asignatura nivel B se requiere:**

1.2.1. Si se es licenciado titulado, cuando menos cuatro años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 10 puntos de la TPA.

1.2.2. Si se es pasante de maestro en ciencias, cuando menos dos años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que acumulen 6 puntos de la TPA.

1.2.3. Si se es maestro en ciencias, cuando menos un año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber realizado trabajos académicos que cumulen 4 puntos de la TPA.

1.2.4. Si se es candidato a doctor, tener al menos 1 año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 3 puntos de la TPA.

1.2.5. Si se es doctor titulado, tener experiencia académica a nivel superior y/o profesional en el área de su especialidad.

1.2.6. A partir del semestre 2025-2, la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática en este nivel al personal académico que cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

1.2.6.1. Contar con grado de maestría y acreditar al menos tres años de experiencia académica a nivel superior, o bien

1.2.6.2. Contar con grado de doctor.

Este nivel permanecerá vigente en tanto la Comisión Dictaminadora correspondiente asigna el nivel definitivo.

En los casos de contratación de nuevo personal académico por asignación, prevista en la cláusula 82, numeral 3, correspondiente a la Tercera Etapa de Programación, la asignación automática procederá por única ocasión, y no generará, por sí misma, derecho a promociones de nivel posteriores.

**1.3. Para ser Profesor de Asignatura nivel C se requiere:**

1.3.1. Si se tiene título de licenciatura, tener al menos 8 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 20 puntos de la TPA.

1.3.2. Si se es pasante de maestro en ciencias, tener al menos 6 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 16 puntos de la TPA.

1.3.3. Si se es maestro en ciencias, tener al menos 4 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 12 puntos de la TPA.

1.3.4. Si se es candidato a doctor, tener al menos 3 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 6 puntos de la TPA.

1.3.5. Si se es doctor, tener al menos 1 año de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad.

1.3.6. A partir del semestre 2025-2, la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar la asignación automática en este nivel al personal académico que cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

1.3.6.1. Contar con grado de maestría y acreditar al menos cinco años de experiencia académica a nivel superior, o bien,

1.3.6.2. Contar con grado de doctor y acreditar al menos un año de experiencia académica a nivel superior

Este nivel permanecerá vigente en tanto la Comisión Dictaminadora correspondiente asigna el nivel definitivo.

En los casos de contratación de nuevo personal académico por asignación, prevista en la cláusula 82, numeral 3, correspondiente a la Tercera Etapa de Programación, la asignación automática procederá por única ocasión, y no generará, por sí misma, derecho a promociones de nivel posteriores.

**1.4. Para ser Profesor de Asignatura nivel D se requiere:**

1.4.1 Si se es pasante de maestro en ciencias, tener al menos 9 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 28 puntos de la TPA.

1.4.2 Si se es maestro en ciencias, tener al menos 7 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 24 puntos de la TPA.

1.4.3 Si se es candidato a doctor, tener al menos 4 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo académico 20 puntos de la TPA.

1.4.4 Si se es doctor, tener al menos 3 años de experiencia académica a nivel superior en el área de su especialidad y haber acumulado con trabajo 12 puntos de la TPA.

**2. Promoción del Personal Académico de Asignatura y aspectos generales.**

2.1. Las promociones del Personal Académico de Asignatura podrán ser de hasta dos niveles a la vez cada año, siempre que se cumpla con todos los requisitos que se establecen.

2.2. El nivel asignado por la comisión respectiva, se hará efectivo a partir de la fecha de la solicitud y entrega de documentos que demuestren cumplir con los requisitos mínimos del nivel solicitado.

- 2.3. Todos los demás requisitos que se establecen en el Título V del Estatuto de Personal Académico vigente para la promoción del Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.
- 2.4. De ser necesario, el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria nombrará Comisiones Dictaminadoras Especiales que llevarán a cabo la evaluación de la documentación del Personal Académico de Asignatura que desee promoverse y la asignación del nivel correspondiente, así como también asignar nivel al Personal de Asignatura de nueva contratación mediante la evaluación de su documentación.
- 2.5. La aplicación del presente tabulador no disminuirá el salario a ningún miembro del Personal Académico de Asignatura.
- 2.6. El personal que se encuentre ubicado en el nivel B del antiguo tabulador y que no cumpla los requisitos para quedar ubicados en los niveles B o C del nuevo tabulador, permanecerá con el salario actualmente asignado y disfrutará de todos los incrementos salariales y estímulos que se concedan a dicho personal, hasta obtener los requisitos mínimos que se establecen en los niveles B o C del nuevo tabulador.
- 2.7. El STAUS, a través de una comisión de Profesores de Asignatura, presentará ante la Comisión Mixta General del Tabulador una propuesta de adiciones al EPA, que contemple requisitos y puntajes para acceder a los diversos niveles del tabulador del Personal de Asignatura. La Comisión del Tabulador dispondrá de un mes para discutir la propuesta, para posteriormente someterse a la consideración del Colegio Académico.



## Anexo 4.

### Pliego de presuntas violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo

#### 1. CLÁUSULA 11; 184. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA; TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES

**Violación:**

**Violación:**

La docente **ELENA DESIRÉE CASTILLO ZARAGOZA** adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, reclama que la CMGAA no le dio respuesta a una serie de correos electrónicos que envió, así como a una audiencia que solicitó, lo que impidió que se pudiera solucionar la ocupación de una plaza de tiempo completo determinado por el semestre 2023-1. Tampoco recibió respuesta al oficio de abril 2023, fecha en la que la institución se comprometió a responder.

**Reparación:**

Que la CMGAA se entregué una disculpa por escrito a la delegación por haberla afectado por la falta de respuesta en tiempo y forma.

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresiones de correos electrónicos de distintas fechas, tales como: lunes 19 de diciembre del 2022, jueves 19 de enero del 2023, martes 17 de enero de 2023, martes 24 de enero del 2023, y viernes 03 de febrero del 2023, en los cuales la docente ELENA DESIRÉE envía a los integrantes de la CMGAA de esa fecha, en donde les envía la solicitud de atención y les pide la respuesta mencionada en la violación.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a invitar a la Dra. Castillo Zaragoza a la primera reunión que realice la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos para atender su reclamo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional se compromete a invitar a la Dra. Castillo Zaragoza a la primera reunión que realice la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos para atender su reclamo.

#### 2. CLÁUSULAS 36 NUMERAL 1 CARÁCTER DE LAS PLAZAS

**Violación:**

El docente **HORACIO ANTOLÍN PINEDA LEÓN** adscrito al departamento Matemáticas reclama que tiene 12 años 9 meses impartiendo clases en el departamento de Matemáticas de manera continua y con carga que cumple para poder indeterminares en semestres par e impar.

**Reparación:**

Que se le indetermine al docente su carga académica en el semestre par e impar conforme al derecho que le corresponde.

**Respuesta institucional:**

La administración Institucional informa que, el dictamen de los resultados de la convocatoria URC-DCEN-DM-001 publicada el 23 de agosto de 2021, para indeterminar Horas Semana Mes para el personal académico de asignatura en la modalidad de Méritos Académicos, se ratificó por el Consejo Divisional de Ciencias Exactas y Naturales el día 23 de agosto de 2021.

Al revisar el expediente del concurso se observa que el profesor Pineda León Horacio Antolín no solicitó participar en la convocatoria correspondiente.

Por otra parte, el criterio de antigüedad no es el único que se pide en los procesos de indeterminación aprobados por el Órgano Colegiado competente.

Con base en lo anterior y dado que no existe un programa en proceso para indeterminar al personal de asignatura en HSM no es posible atender favorablemente su solicitud.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en la estabilidad laboral del docente mediante la indeterminación de su carga académica impartida.

**No hay acuerdo**

### 3. CLAÚSULAS 43. PRÓROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

#### Violación:

La docente **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA** adscrita al campus Santa Ana reclama que, sin un sustento normativo, el Colegio Departamental de Ciencias Administrativas y Agropecuarias, del campus Santa Ana, le negó las prórrogas de contratación para los semestres 2024-2 (10 hsm) y 2025-1 (16 hsm).

#### Reparación:

Que se reconozca el derecho de prórroga de contratación para los semestres par e impar de la docente **VELÁSQUEZ GARCÍA**, para lo cual se requiere que se revoquen los acuerdos del Colegio Departamental donde se le niegan las prórrogas de contratación para los semestres 2024-2 y 2025-1. Adicionalmente, que para el semestre 2025-1 se le asignen las horas de carga académica ganadas en concurso de evaluación curricular.

#### Pruebas:

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en escrito de fecha 10 de abril del 2024, suscrito por la MTRA. **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA**, dirigido al docente **FÉLIX AYALA ALVAREZ** jefe de departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, en el que solicita la prórroga de 10 hsm de práctica educativa IV para el semestre 2024-2 en el área de desarrollo, metodología y prácticum en educación, por haber resultado ganadora en el concurso de evaluación curricular en 2022-2.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en evidencia de evaluaciones del período 2023-2 de la materia de Práctica Educativa IV de la Licenciatura en Educación, en la que se muestra comentarios positivos a la impartición de la clase por la docente, y obteniendo como promedio general 9.12.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en el listado de académicos ganadores de concursos curriculares con prórrogas en el semestre 2024-2 del departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana, donde no aparece la docente **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA**.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de los grupos pendientes de programación académica correspondiente al semestre 2024-2, de fecha 26 de abril del 2024, del departamento de Cs. Administrativa y Agropecuarias en la que se evidencia que estaba disponible la materia de Práctica Educativa IV.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en escrito de fecha 29 de abril del 2024, suscrito por la MTRA. **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA**, dirigido al docente **FÉLIX AYALA ALVAREZ** jefe de departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, en el que solicita una respuesta a su solicitud de prórroga interpuesta el 10 de abril, ya que por medio de otros compañeros se enteró que se publicó la programación académica del semestre 2024-2 en su primera etapa el 26 de abril, y desconoce la razón de porque no se le notificó la misma, ni la resolución a su solicitud de prórroga.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en oficio DCAA/4C.2-079/2024 de fecha 29 de abril del 2024, suscrito por el docente **FÉLIX AYALA**, dirigido al M.C. **FERMÍN GONZÁLEZ GAXIOLA** director de Recursos Humanos, en el que le notifica la sesión de carácter extraordinaria del acta No. 03/2024, Acuerdo 11/03/2024 en el cual el Colegio departamental correspondiente no aprueba la prórroga de la docente **RUTH VELASQUEZ GARCÍA**.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en escrito de fecha 01 de mayo del 2024, suscrito por la docente **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA** dirigido al docente **FÉLIX AYALA** en el cual le manifiesta que no fue notificada en tiempo y forma de la resolución del Colegio Departamental en el que se le niega su prórroga de contratación, sino que se enteró hasta por medio de copia del oficio DCAA/4C.2-079/2024. Sin embargo, desconoce el contenido del acta mencionada en el oficio, y por lo tanto desconoce los argumentos del por qué se le negó su prórroga de contratación.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en recurso de impugnación de fecha 06 de mayo del 2024 interpuesto por la docente **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA** ante el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales contra la decisión del Colegio Departamental de Cs. Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana al negarle la prórroga de contratación del ATA de Desarrollo, Metodología y Prácticum en Educación, por considerar que cumple con los requisitos del EPA y el CCT.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en Acuerdos del Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales tomados en sesión ordinaria 06/2024 del 26 de junio del 2024, en el que se aprueba el dictamen emitido por la Comisión de Asuntos Normativos sobre el recurso de impugnación presentado por la MTRA. **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA** adscrita al departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, en el que después de analizar el escrito y los documentos presentados como pruebas, así como el

expediente: reconociendo que los hechos descritos no corresponden a lo establecido en la normativa institucional vigente, se resuelve lo siguiente: se declara INCOMPETENTE para determinar la procedencia del recurso de impugnación.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en el dictamen de la Comisión de Asuntos Normativos del Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales de fecha 31 de mayo del 2024, en el que se declara INCOMPETENTE para resolver la impugnación interpuesta por la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en escrito de fecha 17 de octubre del 2024, suscrito por la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA dirigido al docente FÉLIX AYALA jefe de departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias (DCAA) en el cual solicita la prórroga de 16 hsm del semestre 2025-1, (13 hsm en el área de Desarrollo, Metodología y Prácticum de la Educación y 3 hsm en el área de Fundamentos Interdisciplinarios en Educación), lo anterior en haber resultado apta-ganadora en Concursos de Evaluación Curricular 2023-1.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en el acta 10/2024 del Colegio Departamental DCAA, de fecha del 22 de octubre del 2024, en el que se observa que en el acuerdo 4 se presentan las solicitudes de prórroga y se señalan los argumentos y observaciones del caso de la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA y se concluye con 11 votos en contra y 0 a favor en aprobar sus solicitudes de prórrogas.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en oficio DCAA/4C.2-299/2024 de fecha 30 de octubre del 2024, suscrito por el docente FÉLIX AYALA ALVAREZ jefe de departamento de CAA campus Santa Ana dirigido al M.C. FERMÍN GONZÁLEZ GAXIOLA director de Recursos Humanos en el que se le notifica que en sesión de carácter extraordinaria del 22 de octubre del 2024 en acta 02/10/2024 del Colegio Departamental de CAA donde se niega la prórroga de contratación de 13 hsm en Desarrollo, Metodología y Prácticum de la Educación y 3hsm en Fundamentos Interdisciplinarios en la Educación.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en evidencia de evaluaciones del período 2024-1 de la materia de Epidemiología y Etiología de las barreras para el aprendizaje de la Licenciatura en Educación, en la que se muestra comentarios positivos a la impartición de la clase por la docente, y obteniendo como promedio general arriba de 8.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresiones de diversos correos celebrados entre la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA y el docente FÉLIX AYALA jefe del departamento de CAA del campus Santa Ana, de fechas indistintas 17, 23, 25, 27 de octubre del 2024, en el cuál la primera le solicita se le haga llegar de manera directa la resolución del Colegio Departamental a su solicitud de prórroga para el semestre 2025-1, debido a que nuevamente se le hace saber mediante copia de correo dirigido al director de Recursos Humanos, asimismo que se le argumente y fundamente el motivo por el cual se le negó la prórroga.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresiones de diversos correos celebrados entre la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA y los integrantes del Colegio Departamental de CAA en fecha 29/10/2024 en el cual la docente les hace saber que solicita conocer los motivos por los cuales se le negó la prórroga.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo con fecha 30/10/2024 en el cual responde el docente FÉLIX AYALA jefe del departamento de CAA del campus Santa Ana, Dirigido a la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA en el que le informa que el acta No. 10/20/2024 se encuentra publicada en la página web del Departamento de CAA, donde puede ver con detalle el acuerdo.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en recurso de impugnación de fecha 26 de noviembre del 2024 interpuesto por la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA ante el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales contra la decisión del Colegio Departamental de Cs. Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana al negarle la prórroga de contratación del ATA de Desarrollo, Metodología y Prácticum en Educación y Fundamentos interdisciplinarios en Educación, por considerar que cumple con los requisitos del EPA y el CCT.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de Documentos con fecha 9 de junio 2023 suscrito por el DR. RAFAEL RAMÍREZ VILLAESCUSA Abogado General dirigido a Dra. MARIA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ Rectora de la Universidad de Sonora, en el que informa que después de un análisis de la ley 169 interpreta que es al Colegio de Facultad Interdisciplinaria a quien le compete resolver las impugnaciones a las negaciones de prórroga que emitan los Colegios Departamentales.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en Acuerdos del Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, con fecha 28 de noviembre del 2024, sobre el recurso de impugnación presentado por la MTRA. RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA adscrita al departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias campus Santa

Ana, en el que después de analizar el escrito y los documentos presentados como pruebas, así como el expediente: reconociendo que los hechos descritos no corresponden a lo establecido en la normativa institucional vigente, se resuelve lo siguiente: se declara INCOMPETENTE para determinar la procedencia del recurso de impugnación.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en Acuerdos del Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales tomados en sesión ordinaria 13/24-7 del 2 de diciembre del 2024, en el que se aprueba el dictamen emitido por la Comisión de Asuntos Normativos sobre el recurso de impugnación presentado por la MTRA. RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA adscrita al departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias campus Santa Ana, con respecto a la no aprobación de una solicitud de prórroga de contratación para el semestre 2025-1. se resuelve lo siguiente: se declara INCOMPETENTE para determinar la procedencia del recurso de impugnación.

**Respuesta institucional:**

Con base en el artículo 88 del Estatuto del Personal Académico, el cual establece que el H. Consejo Divisional (Colegio Departamental) para la aprobación de la prórroga de contratación, deberá de evaluar el desempeño del personal académico en el año o semestre anterior, para lo cual deberá de considerar la evaluación de los alumnos y el grado de cumplimiento del plan de trabajo.

Por lo anterior no existe violación, debido a que el H. Consejo Divisional (Colegio Departamental) procede conforme a la normatividad institucional.

ARTÍCULO 88. Siempre que persistan los motivos que le dieron lugar, el Consejo Divisional podrá prorrogar la contratación sin que para ello se requiera de un nuevo concurso de evaluación curricular. Para prorrogar la contratación, el Consejo Divisional deberá evaluar el desempeño del personal académico en el año o semestre anterior, para lo cual deberá considerar la evaluación de los alumnos y el grado de cumplimiento del plan de trabajo.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en que se debe revisar las evaluaciones al desempeño docente en la ATA 1224 para verificar que la decisión que tomó el colegio departamental haya sido en la ATA correcta debido a que no es procedente que se tomen en cuenta criterios evaluados en una ATA para negar prórrogas en otra. Además, reiteramos la postura de que no se debe evaluar dichos criterios y que éstos sirvan para negar prórrogas en semestres posteriores.

**No hay acuerdo**

**4. CLÁUSULAS 43, 82; PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS**

**Violación:**

El docente **HORACIO ANTOLÍN PINEDA LEÓN** adscrito al departamento Matemáticas reclama que tenía derecho a prórroga de contratación de 25 HSM en el semestre 2024-2, y solo se le programaron 20 HSM, y por error administrativo se le dejó de otorgar las 5 HSM correspondiente a la materia de ecuaciones diferenciales.

**Reparación:**

Que no se afecte su derecho a prórroga de 25 hsm en el semestre 2025-2 a las que tenía derecho el docente **HORACIO ANTOLÍN PINEDA LEÓN**, debido a que por error administrativo ajeno a su persona solo le programaron como asignación 5 hsm que debieron haber sido programadas como derecho a prórroga durante el semestre 2024-2.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la programación correspondiente del Dr. Horacio Antolín Pineda León en el período 2024-2 está compuesta por:

- 5 HSM por prórroga de contratación en el ATA 0075.
- 10 HSM por ser ganador de concurso en el ATA 0075.
- 5 HSM por ser ganador de concurso en el ATA 0077.
- 5 HSM por asignación en el ATA 0077 (Ecuaciones Diferenciales-22011).
- 4 HSMS por asignación en el ATA 0075.

Es importante señalar que la materia Ecuaciones Diferenciales (22011) programada por asignación no se le puede reconocer como ganador de concurso ya que no está contemplada en el listado de materias que dan origen a las 199 HSM concursadas contenidas en el numeral 9 de la convocatoria CHER-FICEN-DM-003.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en que aún cuando se argumente que la materia asignada al docente no se encontraba en la convocatoria mencionada, pertenece a la misma ATA y, por ende, el maestro tiene derecho a prórroga al haber sido ganador del concurso. Por lo tanto, solicitamos se hagan los ajustes necesarios para que el maestro recupere su prórroga.

**No hay acuerdo**

**5. CLÁUSULA 82; 83. PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN**

**Violación:**

La docente **ELENA DESIRÉE CASTILLO ZARAGOZA** adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, reclama que en el semestre 2023-1 se programaron cursos en línea para idiomas (alemán, árabe, chino, francés y ruso) y no se presentaron en las reuniones de la CDVPA como tampoco se ofertaron para la totalidad de la planta académica, solo algunos docentes que incluso estaban de licencia total sin goce de sueldo, además de que la dirección de Recursos Humanos no vigiló ni realizó lo conducente para que se lleve a cabo esta parte de la programación en apego a la cláusula 82 y 83 del CCT.

**Reparación:**

Que la Administración Institucional realice lo siguiente:

Se sancione a la jefa de departamento por no seguir con lo establecido en la cláusula 82 y no haber ofrecido las materias al personal, favoreciendo a ciertos maestros.

Que se revise si alguien con licencia sin goce de salario se le puede autorizar impartir cursos en línea.

Que se haga pública la información en donde se le debió haber notificado a los docentes de cada uno de los idiomas sobre la existencia y oferta de los cursos en línea (con horario y modalidad establecida), con el fin de que estos hubiesen podido habilitarse en el curso solicitado y tener la posibilidad de impartirlos.

Se exige una explicación sobre los permisos otorgados, que incluya como se programan y en qué momento se autorizan dichos permisos, así como que se haga pública la información sobre los permisos realizados y autorizados por este proceso en particular.

Que se realice lo legalmente necesario para regular estos cursos en línea, ya que están generando una situación poco clara en el aspecto laboral.

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión del formato uno de programación académica del semestre 2023-1 de fecha 18 de enero del 2023.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión del listado de grupos pendientes de programación del semestre 2023-1 de fecha 18 de enero del 2023.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico de fecha 14 de marzo del 2024 suscrito por la docente ELENA DESIRÉE y dirigido a la docente MARÍA NELLY GUTIERREZ jefa de departamento de LENEXT, en el cual le solicita informe sobre la situación de los cursos de alemán, árabe, francés, chino y ruso que se están ofreciendo en línea para alumnos universitarios de diversos campus, y porque no se habían presentado ni mencionado dichos cursos en la CDVPA, entre otros cuestionamientos.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo de fecha 14 de marzo del 2024, suscrito por la docente MARÍA NELLY GUTIERREZ jefa del departamento de LENEXT, en el cual da respuesta al correo enviado por la docente ELENA DESIRÉE el mismo día, con copia a JESÚS ALAN VILLEGAS.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS acuerdan formar una comisión bilateral para analizar esta situación con el objetivo de establecer criterios que regulen la oferta educativa de los cursos en modalidad en línea y a distancia, en la que se establezcan procedimientos claros para efectos de programación académica con base en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en la entrega de la explicación de los permisos de licencia sin goce de sueldo emitidos y que, aun así, los docentes fueron programados en los cursos en línea.

**No hay acuerdo**

**6. CLÁUSULAS 82 SEGUNDA ETAPA NUMERAL 3 BIS PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; TRIGÉSIMA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024 PAGO DE MATERIAS 5X3 DEL EJE COMÚN O ÁREA DE FORMACIÓN INTEGRAL; Y EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**Violación:**

Las y los docentes **PATRICIA GARCÍA CANO, CLAUDIA DE JESÚS CARILLO GRACÍA, IVAN QUINTANA DEL CASTILLO, ROSA ANGELICA DEL CARMEN VISEÑOR CORREA, ALMA JUDITH NÚÑEZ SOTO**, adscritas a la delegación de Letras y Lingüística, reclaman el reconocimiento de las 2 horas gabinetes por semana de la materia de Estrategias de aprender a aprender del eje común (5x3). Las cuales se han dejado de pagar a los docentes que no estén indeterminados en la materia en el semestre impar, a pesar de tener la indeterminación en el semestre par.

**Reparación:**

Que se respete el acuerdo de analizar las solicitudes de pago 5x3 al semestre impar a los docentes indeterminados en la materia de Estrategias de aprender a aprender del eje común, en cualquiera de los dos semestres.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que en el Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON del 2009, establece en su cláusula VIGÉSIMA, que: "la Universidad se compromete a mantener el pago de 5X3 en las materias del eje de formación común hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de trabajo, dicho pago se hará solamente para el personal de asignatura indeterminados en el eje de formación común".

Es importante señalar que el Programa de Regularización del Personal Académico, en el marco de la cláusula VI transitoria del CCT, concluyó oficialmente el día 4 de diciembre de 2015.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en el acuerdo de analizar las solicitudes de pago 5x3 al semestre impar a los docentes indeterminados en la materia de Estrategias de aprender a aprender del eje común, en cualquiera de los dos semestres.

**No hay acuerdo**

**7. CLÁUSULA 82; 88; PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; SOBRECARGA ACADÉMICA**

**Violación:**

El docente **JUAN MARCOS VALENZUELA LOPEZ** adscrito al departamento Física reclama que en la programación 2025-1, al maestro **MIGUEL ANGEL ROMERO OCHOA** y a él, técnicos académicos de nuevas tecnologías (NTIC) se les han negado la cantidad máxima de horas a programarse que permite el CCT 2023-2025 y el procedimiento de programación. Como sucedió en el 2024-2 al maestro Romero, el área correspondiente de Recursos Humanos se negó a validar los folios de su carga en sistema al solicitar 3 grupos de 3 horas cada uno para un total de 9 horas semana mes.

La explicación que se dio fue de que supuestamente los técnicos académicos no pueden tener más de 2 grupos. Esto a pesar de la frase aclaratoria "Hasta por 10 horas o 2 grupos, lo que más beneficie al trabajador" que indica la cláusula 88, numeral 3 de la sobrecarga de los técnicos académicos, correspondiente a la etapa 2.4 que se indica en la cláusula 82 de la programación.

El representante de Recursos Humanos también advirtió que esa cláusula se "arreglaría" en la siguiente negociación para quitar esa parte. Agregó que el tercer grupo solo se agregaría si sobran horas al final de la tercera etapa.

**Reparación:**

Que se respeten las cláusulas referentes a la programación sin agregar opiniones e interpretaciones personales, la cual dice explícitamente que "Hasta por 10 horas o 2 grupos, lo que más beneficie al trabajador".

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: se adjunta acta de reunión de la comisión departamental verificadora de la programación donde también estuvieron presentes representantes del departamento de física, coordinador de NTIC y representantes sindicales (secretario de trabajo y conflicto Jesús Ignacio Ibarra Carmelo y Jonathan García).

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 88 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 88 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

**8. CLÁUSULA 82; 83; 84 Y 87. PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESOS DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN; PROGRAMACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA; CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA****Violación:**

La delegación de PSICOM reclama que el docente LUIS HUMBERTO RUIZ GARCÍA, jefe de departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, incumplió con el procedimiento de programación académica de la primera y segunda etapa del semestre 2025-1, al no programar al personal docente que tiene derecho alrededor de 180 hsm.

**Reparación:**

Que la jefatura del departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación cumpla con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y programe la carga académica conforme a derecho al personal docente afectado, además que la dirección de recursos humanos se comprometa a no afectar laboralmente, en la seguridad social y salario a las y los docentes que se encuentran en esta situación.

**Prueba:**

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en el acta de la reunión de la CDVPA de PSICOM de la primera y segunda etapa del semestre 2025-1 de fecha 22 de noviembre del 2024.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a través de la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión Departamental Verificadora de la Programación a dar seguimiento al proceso de programación desde la planeación de la materia de trabajo por las coordinaciones de los programas educativos, así como, la programación del personal académico, con base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

**Acuerdo:**

De acuerdo. Sin embargo, se insiste en que las Jefaturas de Departamento deben seguir el proceso de programación establecido en el CCT evitando así problemáticas que deriven en violaciones a derechos del profesorado, así como implicaciones económicas para resarcir dichas violaciones.

**9. CLÁUSULA 82; 83; 88; PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESOS DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN; SOBRECARGA ACADEMICA****Violación:**

El docente JUAN MARCOS VALENZUELA LOPEZ delegado del departamento de Física reclama que el maestro MIGUEL ANGEL ROMERO OCHOA es un técnico académico que está programado en tres grupos en línea de tres horas cada uno para un total de 9 Horas Semana Mes en el semestre 2024-2. según el CCT 2023-2025 y en el procedimiento de programación, él tiene derecho "hasta por 10 horas o 2 grupos, lo que más beneficie al trabajador" cómo se indica en la cláusula 88 de la sobrecarga, correspondiente a la etapa

2.4 que se indica en la cláusula 82 de la programación. Este semestre, el maestro también resultó apto en un concurso de evaluación curricular para esa materia y alcanzó el máximo de horas a las que tienen derecho su tipo de contratación, 10 horas. Sus 3 grupos fueron aprobados por el Colegio Departamental de Física y durante la reunión de la Comisión verificadora de la Programación no hubo ninguna observación al respecto. Sin embargo, el área correspondiente de Recursos Humanos se negó a poner a tiempo su carga en el sistema a pesar de las reclamaciones del maestro, la jefatura del departamento y la representación sindical, mientras se limitó a dar "justificaciones" usando cláusulas del CCT de forma incorrecta y recortada a conveniencia, además de agregar opiniones personales que no aplican en el proceso (se adjuntan respuestas de Recursos Humanos durante el tiempo que duró la situación). Al finalizar el asunto, el maestro tenía un **retraso de 4 quincenas en sus pagos** y fue programado solamente después de cumplir con las condiciones impuestas por Recursos Humanos: a) que se ofrezcan las horas a otros docentes y solo porque no había otra opción, se asignó al maestro; b) Que solo 6 horas de las 9 programadas fueran prórroga.

**Reparación:**

Que se respeten las cláusulas referentes a la programación de la sobrecarga de los técnicos académicos sin agregar opiniones e interpretaciones sin fundamentos normativos. Que sean prorrogables el total de las horas impartidas a las que tiene derecho el docente **MIGUEL ANGEL ROMERO OCHOA** en el semestre 2024-2.

**PRUEBAS:**

DOCUMENTAL PRIVADA: se adjuntan correos enviados entre docentes **MIGUEL ANGEL ROMERO OCHOA, JUAN MARCOS VALENZUELA**, representación del sindicato, jefatura y el área de Recursos Humanos. Asimismo, correos electrónicos dirigidos al Colegio Departamental de Física suscritos por el docente afectado, en el que se solicita que se respete el derecho a carga del docente y la aplicación correcta de la cláusula 88.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 88 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

Además, se revisará conjuntamente con el titular de la Jefatura del Departamento de Física para determinar lo correspondiente a la prórroga de contratación y realizar el ajuste correspondiente en el sistema de programación, antes de que inicie el proceso de programación del período 2025-2.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 88 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

Además, se revisará conjuntamente con el titular de la Jefatura del Departamento de Física para determinar lo correspondiente a la prórroga de contratación y realizar el ajuste correspondiente en el sistema de programación, antes de que inicie el proceso de programación del período 2025-2.

**10. CLÁUSULA 82, 83; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESOS DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN.**

**Violación:**

El docente **JORGE LUIS ARELLANO CRUZ** adscrito al departamento de Ciencias Sociales del campus Navjoa, reclama que no se le contabiliza el total de su antigüedad académica en la Universidad de Sonora, siendo que ingresó a la Universidad desde el semestre 2007-2 continuando programado en los siguientes periodos semestrales 2008-1, 2008-2, 2009-2, 2010-1, 2010-2, 2011-1, 2011-2, 2012-1, 2012-2, 2013-1, 2013-2, 2014-1, 2014-2, 2013-1, 2015-2, 2016-1, 2016-2, 2017-1, 2017-2, 2018-2 2024-1, 2024-2 de los cuales solo le reconocen una antigüedad de 10 meses; Así mismo dicho docente en el periodo de enero del 2019 a diciembre del 2021 ocupó una plaza de técnico académico general de contrato indeterminado adscrito al bufete jurídico por ser ganador de concurso por oposición. Cabe señalar que no recibió pago por liquidación o indemnización por la terminación de la relación laboral como técnico académico general adscrito al bufete jurídico de la Universidad de Sonora.

**Reparación:**

Que al docente **JORGE LUIS ARELLANO CRUZ** se le reconozca el total de su antigüedad académica.

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: Carta de indeterminación expedida por rectoría a los diez días del mes de enero del 2016 donde se indetermina al docente JORGE LUIS ARELLANO CRUZ como maestro de asignatura en las áreas de derecho penal.

DOCUMENTAL PRIVADA: Carta de renuncia dirigido a la Dra. Lidia Amalia Zayas Esquer Jefa del Departamento de Ciencias Sociales campus Navojoa con fecha del 15 de diciembre del 2021 firmada por el académico JORGE LUIS ARELLANO CRUZ.

DOCUMENTAL PRIVADA: Carta de solicitud de programación de carga académica en el área de derecho penal firmado por el académico JORGE LUIS ARELLANO CRUZ con fecha 15 de febrero del 2022 dirigido a la Dra. Lidia Amelia Zayas Esquer.

DOCUMENTAL PRIVADA: Oficio de respuesta a la solicitud de carga con fecha del 15 de febrero del 2022 dirigido al docente JORGE LUIS ARELLANO CRUZ enviada por la Dra. Lidia Amelia Zayas Esquer Jefa del Departamento de Ciencias Sociales campus Navojoa.

DOCUMENTAL PRIVADA: Carta detallada expedida por Recursos Humanos de la Universidad de Sonora con fecha 06 de junio del 2024.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, según obra en el expediente laboral del docente Jorge Luis Arellano Cruz presenta su renuncia voluntaria el a partir del día 15 de diciembre de 2021, ante esto la Dirección de Recursos Humanos procedió a realizar los trámites correspondientes.

Es importante señalar que se reincorpora a la Universidad como personal de asignatura determinado a partir del 08 de enero de 2024.

**Respuesta STAU:**

Se insiste en que la docente tiene derecho a que se le reconozca su antigüedad laboral conforme a los años que ha prestado servicio a la Universidad, toda vez que se trata de un mismo patrón, aunque los recursos provengan de otro rubro. Además, que como ya se mencionó anteriormente la Ley Federal del Trabajo no establece de manera expresa que el reconocimiento de la antigüedad es prescriptible.

**No hay acuerdo**

**11. CLÁUSULAS. 97; 255. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO, CRITERIOS PARA LOS ASUNTOS NO PREVISTOS Y LOS ARTÍCULOS 3, 132, 133 DE LA LEY FERDERAL DEL TRABAJO****Violación:**

El Docente DANTE ALBERTO ALCANTARA BOJORGE adscrito al departamento de Historia y Antropología reclama que la dirección de Recursos Humanos le ha descontado bajo el concepto de "Descuentos por horas", la cantidad de \$3,714.15 (tres mil setecientos catorce pesos con quince centavos). Esos descuentos, según informa la misma Dirección en su portal, corresponden a "Descuento por inasistencias los días 12, 13, 14, 15, 16 y 19 de agosto, del presente año, aun cuando el docente le solicitó a la jefa del Departamento de Historia a través del correo electrónico una licencia con goce de sueldo para los días 13, 14, 15, 16 y 19 de agosto, de acuerdo con la cláusula 97 del CCT STAU-UNISON, el cual fue negado. Esos descuentos son una evidencia de que se incurrió en una clara violación al CCT, por parte de la docente Edna Lucía García Rivera. Asimismo, el docente subraya que previamente había dialogado con la doctora acerca de que el motivo de su licencia era para dar cumplimiento al dictado de una sentencia judicial en materia familiar, y estar al cuidado de su hijo de 5 años. Lo anterior también fue notificado a la dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, con la mediación del STAU.

Además, posteriormente, el supervisor de la dirección de Recursos Humanos comenzó a enviar a su dirección electrónica avisos donde se indica que los días 28, 29, 30 de agosto y 02, 03, 04, 05, 06, 09, 11 de septiembre, no se le localizó en el aula en la materia taller de fuentes históricas (clave 09386), de la licenciatura en historia. En razón de lo anterior, para la segunda quincena de septiembre se le ha descontado la cantidad de \$2,063.42 (dos mil sesenta y tres pesos con cuarenta y dos centavos), lo cual evidencia un daño moral que se le está ocasionando, y un proceso de hostigamiento laboral que apoya con el siguiente argumento: le parece imperativo dejar constancia de que desde el semestre 2018-2 ha impartido la asignatura taller de fuentes históricas (clave 09386) y nunca antes se le había registrado tales faltas, pues las horas en cuestión tienen un carácter práctico (se trata de 6 horas prácticas y tres horas teóricas de un total de 9), lo cual sabe la docente

Edna Lucía García Rivera, las horas prácticas tiene la finalidad de que quienes están por concluir su carrera dediquen ese tiempo a actividades, tales como: búsqueda de referencias documentales, análisis de textos, evaluación de resultados, definición de rutas de investigación, crítica de los materiales reunidos, y tareas relacionadas con la búsqueda de información en general. En consecuencia y por la naturaleza de las mismas, no se lleva a cabo un trabajo específico en el aula, a menos de que se requiera. Por su parte las 3 horas de teoría se imparten los viernes en un horario de 17:00 a 20:00 horas. Asimismo, la asignatura contempla la visita a los acervos documentales para que estudiantes puedan conocerlos y/o consultarlos como parte de sus proyectos de investigación. Por esta razón, también durante las horas prácticas (laboratorio) se agendan tales visitas. Todo lo anterior es bien sabido por la docente Edna Lucía García Rivera, en razón de que ella como jefa de departamento fue responsable de elaborar la programación académica correspondiente al semestre 2024-2, y aun así se le han aplicado las faltas. Un ejemplo de las consecuencias negativas que se pueden citar es el caso del martes 03 de septiembre, que visitaron el Archivo General Universitario con el grupo de taller fuentes históricas en el horario de 12:00 a 01:00 horas y ese día se le atribuyó una falta indebidamente.

Resalta lo que le parece una anomalía en tanto las horas de teoría (3 horas) y laboratorio (6 horas) del taller de fuentes históricas (clave 09386) no fueron debidamente estipuladas en la programación académica del semestre en curso y figuran únicamente como horas teóricas, de ahí que, se propicia a su parecer la confusión por parte de los supervisores de la dirección de Recursos Humanos. Cabe resaltar, que la docente Edna Lucía García Rivera quien fue nombrada encargada del departamento de Historia y Antropología a partir del 01 de septiembre del presente año, es docente en el semanario de titulación 1 (clave 09387) de la misma licenciatura, el cual si figura con sus horas de laboratorio (9 horas) y de teoría (3 horas) debidamente estipuladas en la programación académica. La partición de ese grupo en tanto lo atienden dos docentes no es un argumento válido para que en el caso de la asignatura que imparto no figuren tanto las horas de teoría como de laboratorio. Me parece que el diferente criterio aludido a la programación académica y en la supervisión del cumplimiento de sus obligaciones académicas (en tanto en el seminario de titulación 1 tampoco se imparten todas las horas de laboratorio en el aula) evidencia un trato diferenciado e injusto contra el docente. A su vez se configura una doble actuación como juez y parte en el caso de la docente Edna Lucía García Rivera.

Es importante decir también que, ante los descuentos, con fecha del 18 de septiembre el docente manifestó a la docente Edna Lucía García Rivera, a través del correo electrónico, que notificaría a la dirección de Recursos Humanos las razones de las supuestas faltas atribuidas al docente en taller de fuentes históricas (clave 09386), lo cual el suscrito en principio no tendría por qué haber hecho. El docente explicó sus argumentos con diligencia, y con fecha del 19 de septiembre se lo entregó. La encargada del departamento de historia y antropología envió el oficio a la dirección de Recursos Humanos explicando las ausencias, pero en dicho oficio no se indica explícitamente que la situación continuara durante el resto del semestre 2024-2 lo cual es una clara forma de permitir que le sigan atribuyendo indebidamente inasistencias y teniendo el mismo problema, molestias a su persona y afectaciones económicas. Todo indica que es el único profesor al que le está sucediendo lo anterior, por lo cual considero que se trata de un acto de hostigamiento por parte de la encargada del departamento de Historia y Antropología y abuso en el ejercicio del poder disfrazado de apego al CCT y una violación al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **Reparación:**

Que la jefatura del departamento de Historia y Antropología se comprometa a dar cumplimiento al Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON en los términos de los descuentos que injustamente se le están aplicando, y que se lleve a cabo un resarcimiento pleno respecto a la afectación económica referida.

Que notifique a la dirección de Recursos Humanos para que se reintegren por completo los descuentos que se han ejercido por faltas en la asignatura Taller de Fuentes Históricas (clave 09386) y que diga explícitamente que durante todo el semestre 2024-2 permaneció la dinámica de trabajo arriba expuesta.

Que en respeto a la Ley Federal de Trabajo la jefa del departamento se abstenga de realizar prácticas hostiles, abusivas y discriminatorias en el ejercicio de sus funciones.

#### **Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en oficio suscrito por el docente afectado dirigido al secretario de Trabajo y Conflictos de STAUS y recibido por la Dirección de Recursos Humanos con fecha 25 de junio del 2024 para solicitar ausentarse de su espacio laboral los días 31 de julio, 01 y 02 de agosto. Además, el día 12

de agosto; y los días 20, 21, 22, y 23 del mismo mes para dar cumplimiento a una sentencia de carácter familiar.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico oficial de fecha viernes 02 de agosto dirigido a la jefa de departamento de Historia y Antropología en el que se anexa la solicitud firmada de la licencia con goce de sueldo durante los días 05, 06, 07, 08 y 09 de agosto.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en impresión de correo electrónico oficial de fecha lunes 12 de agosto dirigido a la jefa de departamento de Historia y Antropología en el que se anexa la solicitud firmada la licencia con goce de sueldo durante los días 13, 14, 15, 16 y 19 de agosto.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 28 de agosto 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 02 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 29 de agosto 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 02 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 30 de agosto 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 05 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 02 de septiembre 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 05 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 03 de septiembre 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, y otra de 12:00 a 13:00 emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 05 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 04 de septiembre 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 09 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 05 de septiembre 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 10 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 06 de septiembre 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 10 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en aviso de supuesta inasistencia del 11 de septiembre 2024 en la materia de taller de Fuentes Históricas en un horario de 07:00 a 08:00 horas, emitida por el subdirector de Programación Académica y Verificación de Permanencia Académica con fecha 13 de septiembre 2024 dirigido al docente en mención.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en oficio de la docente Edna Lucía García Rivera dirigido al director de Recursos Humanos con fecha del 23 de septiembre del 2024, informando que el docente solicita le sean justificadas sus horas prácticas de la materia de taller de fuentes históricas los días 28, 29, 03 de agosto y 02, 03, 04, 05, 06 de septiembre del presente año.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en copia simple de talones de recibo del docente correspondiente a la primera y segunda quincena de septiembre, en donde se puede apreciar los descuentos por horas realizados al docente de manera indebida.

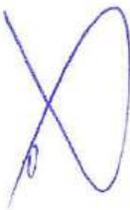
**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que los registros en el sistema de supervisión que generaron los descuentos mencionados, corresponden a los días 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, y 23 de agosto, acumulando un total de 28 HSM.

Por otra parte, existe evidencia de que se aprobó una licencia con goce de salario, con base a lo establecido en la cláusula 97, fracción 2, por los días 13, 14, 15, 16 y 19 de agosto, que corresponden a un total 17 HSM, por lo que se asume el compromiso de reintegrar el salario correspondiente a las HSM del período de la licencia.

Finalmente se informa que las inasistencias registradas los días 28, 29, 30 de agosto y 02, 03, 04, 05, 06, 09, 11 de septiembre están formalmente justificadas, por lo que no se generó descuento alguno.

Es importante aclarar que el monto descontado es por las inasistencias de registradas los días 20, 21, 22 y 23 de agosto de 2024.

**Respuesta STAUS:****De acuerdo****12. CLÁUSULA 99 NUMERAL 1. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES****Violación:**

El docente **JESÚS DANIEL VALENZUELA SAU**, adscrito al departamento del DIFUS, reclama la falta de acceso ineficiente a aulas y laboratorios para la impartición de clases. Señala que resulta impráctico y tardado tener que recoger en las oficinas administrativas la llave de un salón o laboratorio para la impartición de cursos a cada hora-clase. La inconveniencia es mayor para maestros de asignatura que imparten varias horas al día, así como para las clases de las 7:00 horas, pues depende de la puntualidad de la persona que facilita las llaves.

**Reparación:**

Que se dé el acceso a aula y laboratorios mediante tarjeta electrónica programable cada semestre, obligatorio en toda la Universidad. Esta es una problemática con una solución simple, que ya se ha puesto en práctica, como ejemplo de un caso de éxito, la llave (tarjeta de acceso) que un servidor usa para acceder a su cubículo en un edificio 3L, fue programada para acceder a un aula en el edificio remodelado (3D) en un semestre anterior, ya sea por falta de voluntad de las unidades administrativas o por falta de recursos técnicos eso no se implementa en toda la universidad. La programación de la tarjeta de acceso debería ser independiente a la adscripción del docente, y el departamento en el que se imparta el curso. Si un profesor no cuenta con una llave electrónica se le puede proporcionar una al inicio del semestre, con las premisas de que deberá pagar un reemplazo en caso de robo, extravío, o desperfecto por negligencia, así como deberá regresarla al final del semestre en curso.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a proporcionar los elementos necesarios para que el Dr. Valenzuela Sau tenga acceso al espacio físico en el que desarrolla sus actividades de docencia.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en la implementación de un mecanismo que eficiente el acceso a los espacios físicos para toda la planta docente.

**No hay acuerdo****13. CLÁUSULA 101. EQUIPO Y ROPA DE TRABAJO****Violación:**

La Dirección de Recursos Humanos incumplió con la entrega en tiempo y forma de la ropa, uniformes y equipo de trabajo, los primeros tres días hábiles del semestre 2024-2.

**Reparación:**

Que la Dirección de Recursos Humanos se comprometa a cumplir con lo establecido en esta cláusula y entregue la ropa, uniformes y equipo de trabajo los primeros tres días hábiles de cada semestre par.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a llevar a cabo un ajuste al procedimiento previo para la adquisición y entrega de la ropa, uniformes y equipo de trabajo con el fin de que se dé cumplimiento a lo establecido en la Cláusula.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo

**14. CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON****Violación:**

La docente **ELENA DESIRÉE CASTILLO ZARAGOZA** adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, reclama que la Administración Institucional ha incumplido su compromiso de realizar las gestiones ante ISSSTESON tendientes al reconocimiento del tiempo de cotización de los períodos 1996-1998 y 1999 al 2006.

**Reparación:**

Que la Dirección de Recursos Humanos realice la gestión de manera efectiva para que el ISSSTESON reconozca como tiempo cotizado, previo pago correspondiente, los períodos antes mencionados.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional conjuntamente con el STAUS realizarán gestiones ante el ISSSTESON encaminadas para el reconocimiento de tiempo cotizado del personal académico que se encuentre en esta situación.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en que se debe gestionar e insistir en llevar a cabo las reuniones tripartitas ISSSTESON-UNISON-STAUS para dar seguimiento y resolver los casos de reconocimiento de tiempo cotizado.

**Acuerdo:**

El acuerdo quedó establecido en el inciso c) de la Cláusula Décima Octava del Convenio de Revisión Contractual 2025.

**15. CLAÚSULAS 225. RECISIÓN DEL CONTRATO O INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA****Violación:**

La docente **RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA** adscrita al campus Santa Ana reclama el incumplimiento de la Universidad de Sonora para llevar a cabo la investigación administrativa, lo cual menciona ha afectado sus derechos laborales.

**Reparación:**

Solicita se anulen todas las resoluciones que han afectado sus derechos laborales, restableciendo en su totalidad los mismos hacia su persona.

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en escrito de notificación de inicio de investigación Administrativa en contra de la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA con fecha 17 de junio 2024 expedida por el M.C. FERMÍN GONZÁLEZ GAXIOLA en la que se le notifica a la docente el inicio del procedimiento administrativo correspondiente por la dirección de Recursos Humanos y la citación a audiencia.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en acta de audiencia, en la que la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA se presenta el día 21 de junio de 2024 para hacer verificativo la audiencia prevista en la cláusula 225 del contrato colectivo, y exponer su situación.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en acta de audiencia, en la que la docente RUTH VELÁSQUEZ GARCÍA se presenta y expone pruebas recabadas. El día 25 de junio de 2024 para hacer verificativo el desahogo de la prueba confesional ofrecida por el director de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora a cargo de la docente.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos llevó a cabo la investigación administrativa correspondiente, posteriormente y con base en lo establecido en el punto 6 de la cláusula 225 del Contrato Colectivo de Trabajo se propuso un arreglo para dar por terminado el conflicto con el cual no

estuvo conforme la interesada, por esa razón se turnó el expediente a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual debe resolver.

**Respuesta STAU:**

Que la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, emita su resolución en favor de la docente, antes de que finalice el mes de mayo del presente año.

**No hay acuerdo**

**16. CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA MODELO EDUCATIVO EN SU INCISO B) DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024**

**Violación:**

La Universidad incumplió su compromiso de discutir en el seno de la CMGAA las propuestas presentadas por el STAU referente al Modelo Educativo y llevar los posibles acuerdos de las partes ante los órganos correspondientes.

**Reparación:**

Que se respete el acuerdo del convenio de discutir las propuestas presentadas por el STAU respecto al tema y sus acuerdos se lleven ante el órgano colegiado correspondiente.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAU acuerdan que en el seno de la CMGAA, se dará continuidad al análisis de las propuestas realizadas por el sindicato en el marco de nuevo Modelo Educativo, con el fin de implementar acciones para llegar acuerdos y ponerlos a consideración del Órgano Colegiado competente.

**Respuesta STAU:**

**De acuerdo**

**17. CLÁUSULA VIGÉSIMA ISSSTESON DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024**

**Violación:**

La Administración Institucional incumplió los siguientes compromisos:

Dar seguimiento a la mesa tripartita con la Dirección del ISSSTESON al menos una reunión al mes.

Realizar un estudio de la problemática relativa a la afiliación al ISSSTESON de profesores de asignatura con salario inferior al mínimo, así como, acordar con la Dirección del ISSSTESON la forma de resolverla.

La aportación de la información de las aportaciones necesarias para revisión y solución de los casos de reclamo de reconocimiento de tiempo de cotización que presenten académicos, así como, brindar las facilidades para llegar a acuerdos que permitan la solución de los casos.

Dar seguimiento a los casos de los académicos cuyos análisis clínicos mostraron la presencia de sustancias que pudieran causar daños a su salud. Asimismo, a realizar una segunda fase de estudios clínicos y médicos al resto del personal académico que labora en condiciones de riesgo para la salud.

Reubicar temporalmente a los 3 docentes de Ciencias Químicas y Biológicas que presentaron niveles altos de sustancias que pudieran dañar su salud, en tanto se determina si la condición detectada es consecuencia de la exposición a agentes causales que manejan en su entorno laboral.

Revisar y actualizar en su caso, los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios.

Dar seguimiento a través de una comisión tripartita, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, participando en la reunión que citará el ISSSTESON para entregar una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados, así como apoyar el resto de las actividades que se tengan que realizar para concretar la atención a estos casos.

**Reparación:**

Que la Administración Institucional cumpla con cada uno de los compromisos señalados anteriormente, que fueron acordados en el Convenio de Revisión Salarial 2024.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAU acuerdan retomar, 10 días hábiles posteriores a la firma del convenio, en el seno de las Comisiones Mixtas Correspondientes, lo siguiente:

- La problemática del personal de asignatura con salario inferior al salario mínimo para obtener su a la afiliación al ISSSTESON.

- Solicitudes de reconocimiento de tiempo cotizado ante el ISSSTESON.
- Seguimiento a los casos de los Técnicos Académicos, que presentaron sustancias que pudieran causar daños a su salud. Es importante señalar que la segunda fase de estudios clínicos ya está en proceso.
- Compromiso de reubicación temporal a los 3 docentes de Ciencias Químicas y Biológicas que presentaron niveles altos de sustancias que pudieran dañar su salud.
- Analizar los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios, con el fin de actualizarlos e implementarlos.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**18. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024**

**Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de concluir en algunos departamentos con el programa de ocupación de plazas vacantes durante el semestre 2024-1 y 2024-2, tales como: Derecho, Física, DIFUS, Ciencias Sociales Navojoa, Cajeme, DICTUS, Agricultura y Ganadería, Polímeros, Caborca FMI, Matemáticas, PSICOM, Bellas Artes, CAA Santa Ana, CQB Navojoa. Asimismo, se presentaron diversas irregularidades en los procedimientos del programa, tales como: diversas interpretaciones al aplicar o definir los mecanismos y criterios, las evaluaciones y resoluciones de los jurados, así como la transparencia de las rubricas de puntajes, y la falta de argumentación o fundamentación en las resoluciones a impugnaciones presentadas por los docentes ante los Colegios de Facultades Interdisciplinarias.

**Reparación:**

Que se acuerde de manera bilateral la continuidad del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas Vacantes durante el semestre 2025-1, para efecto de concluir los departamentos que no llevaron a cabo el programa, además para realizar una segunda ronda en todos los departamentos que continúan con plazas vacantes, incluyendo las que se generaron en el semestre 2024-2. Adicionalmente, en aquellos departamentos donde continúe la resistencia por las jefaturas de realizar y cumplir con el programa que sea la CMGAA quien convoque y reúna a la Comisión Departamental para que se cumpla con lo establecido en el programa.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, los Departamentos del Campus Hermosillo Física, Agricultura y Ganadería, Matemáticas, Psicología y Ciencias de la Comunicación, Bellas Artes; así como Ciencias Sociales del Campus Navojoa, Física, Matemáticas e Ingeniería del Campus Caborca; Ciencias Químico Biológicas del Campus Navojoa; Departamento de Ciencias de la Salud Campus Cajeme, concluyeron con la elaboración del diagnóstico y proyecto del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Vacantes, mismas que ya fueron dictaminadas por la CMGAA.

Por otra parte, se hace la precisión de que los Departamento de Investigación en Polímeros y Materiales del Campus Hermosillo y Ciencias Administrativas y Agropecuarias del Campus Santa Ana, enviaron en tiempo y forma su diagnóstico el cual no se ha dictaminado por la CMGAA, ante lo cual se propone retomar el trabajo y realizar el dictamen correspondiente. Además, se informa que el Departamento Investigación en Física y el de Investigaciones Científicas y Tecnológicas ya enviaron a la CMGAA su proyecto el cual está en proceso de dictamen.

Finalmente se asume el compromiso de implementar acciones, a través de la CMGAA, que permitan que el Departamento de Derecho, del Campus Hermosillo, termine a la brevedad su diagnóstico y proyecto del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Vacantes.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en acordar de manera bilateral la continuidad del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas Vacantes durante el semestre 2025-1, para efecto de concluir los departamentos que no llevaron a cabo el programa, además para realizar una segunda ronda en todos los departamentos que continúan con plazas vacantes, incluyendo las que se generaron en el semestre 2024-2. Adicionalmente, en el Departamento de Derecho que sea la CMGAA quien convoque y reúna a la Comisión Departamental para que se cumpla con lo establecido en el programa.

**Acuerdo:**

El acuerdo quedó establecido en la Cláusula Décima Sexta del Convenio de Revisión Contractual 2025

**19. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA TERRENOS DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024;  
NUMERAL 1 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024****Violación:**

La Administración Institucional incumplió con su compromiso de concluir con el trámite notarial de desincorporación del terreno ubicado en la colonia Moderna de Navojoa. Asimismo, incumplió el compromiso de realizar las gestiones correspondientes ante la Dirección de Bienes y Concesiones del Gobierno del Estado, para que se haga efectiva la donación al STAUS de los terrenos en la colonia Gómez Morín y en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez, en la Ciudad de Hermosillo, así como la ampliación del área donada a 10 hectáreas en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez.

**Reparación:**

Que la Administración institucional se comprometa a concluir con los trámites de donación del terreno de Navojoa y los de la Gómez Morín y del vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez en un plazo que no exceda el 20 de marzo del presente año. Además, se extienda a 20 hectáreas el terreno donado en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez.

**Respuesta institucional:**

No existe violación. El terreno en la colonia Moderna de Navojoa ya está escriturado a nombre del STAUS. El trámite para la donación del terreno en la colonia Gómez Morín ya está en la Notaría Pública. En el caso del terreno en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez se está en proceso de deslinde.

**Acuerdo:**

El acuerdo quedó establecido en la Cláusula Trigésima Segunda del Convenio de Revisión Contractual 2025

**20. CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. PRÓRROGA DE CONTRATACIÓN DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024****Violación:**

La Administración Institucional incumplió con su compromiso de que los Colegios Departamentales no utilizaran el criterio de una calificación mínima en la calificación de los estudiantes, en tanto se define lo conducente en el EPA; asimismo, a 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.

**Reparación:**

Que la Administración Institucional se comprometa a no tomar en cuenta una puntuación mínima de evaluación para la autorización de prórrogas para el semestre 2025-1 en lo que se concluye con el análisis y propuesta de modificación del instrumento de evaluación y se defina el EPA. Además, que se reactive la comisión bilateral para que elabore una propuesta de evaluación docente.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional hace de manifiesto que, la procedencia de las prórrogas de contratación es competencia del Colegio Departamental correspondiente, por otra parte, en relación a la modificación del instrumento de evaluación de los alumnos al interior de la CMGAA se ha estado analizando dos propuestas existentes. En el Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2025 se establecen los compromisos bilaterales al respecto.

**No hay acuerdo**

**21. CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. APARATOS PARA ENFERMOS DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024****Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de cubrir con el pago del 50% del costo de los aparatos para enfermos y de analizar en la CMGPS los casos que Recursos Humanos considere que exceden del costo promedio, para definir el monto que se pagará, asimismo, se incumplió con la realización de un

estudio de mercado para actualizar el costo promedio para los aparatos contemplados en la cláusula correspondiente del CCT.

**Reparación:**

Que la Administración Institucional cumpla con lo establecido en la cláusula 168 del CCT y otorgue el 50% del costo de los conceptos que se señalan, además, que se comprometa a través de la CMGPS a realizar el estudio de actualización de costos promedio de los aparatos para enfermos. Respecto de los casos que la Dirección de Recursos Humanos considere que sobrepasan el costo promedio, antes de resolver que no procede, se analice y resuelva el caso en el pleno de la CMGPS.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la titular del área de prestaciones elaborará un listado de costos por procedimientos y/o aparatos para enfermos contemplados en la cláusula 168 "APARATOS PARA ENFERMOS", el cual será analizado en el seno de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) para determinar el costo promedio de las incidencias contempladas en la cláusula, además los casos especiales que se presenten serán analizados por la CMGPS determinar el monto a pagar.

Se hace el compromiso de que los prestadores de servicio no tienen facultades para la toma de decisiones en relación al procedimiento a seguir durante el proceso de la prestación.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**22. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024**

**Violación:**

La Administración Institucional incumplió el compromiso de revisar y acordar posibles modificaciones a los criterios de reconocimiento de antigüedad laboral en la Universidad.

**Reparación:**

Que se cumpla con lo pactado y se acuerde una propuesta de modificación a dichos criterios en la CMGCRPA antes del 20 de marzo del presente año. Una vez realizado esto, se analicen de nueva cuenta los casos que hayan obtenido una resolución negativa a su reconocimiento de antigüedad.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS acuerdan que, 15 días hábiles posteriores a la firma del presente convenio se retomará el análisis y discusión de los criterios de reconocimiento de antigüedad, dando continuidad hasta llegar al acuerdo correspondiente.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**23. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA DE CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024**

**Violación:**

La Administración institucional incumplió su compromiso de analizar y discutir a través de la CMGAA de propuestas de modificación al Reglamento de Academias tendientes a reconocer la participación de los Técnicos Académicos y Personal Académico de Asignatura.

**Reparación:**

Que se cumpla con lo pactado y se acuerde una propuesta de modificación al Reglamento de Academias en la CMGAA, para que se someta para su aprobación al Colegio Universitario, antes del 20 de marzo del presente año.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS acuerdan que, durante el presente semestre, a través de la CMGAA retomará la discusión en relación a posibles propuestas de modificación al Reglamento de Academias en los términos señalado, con el fin de ponerlo a consideración de la instancia componente para su análisis y discusión.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

#### 24. CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA INFONAVIT DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024

##### **Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de gestionar ante la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social un mecanismo que permita la expedición del NSS, para el personal que presenta alguna incidencia que impide la solicitud electrónica individual.

##### **Reparación:**

Que la Administración Institucional se comprometa a apoyar a las y los docentes a obtener su NSS ante el IMSS, a fin de poderse terminar de incorporar al INFONAVIT.

##### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, en reunión celebrada el día 28 de marzo de 2025 con personal de INFONAVIT, convocada para todo el personal de la institución, el organismo destacó que el trámite de expedición del NSS es un trámite de carácter personal que debe realizarse a través del Portal o de manera presencial en las oficinas del IMSS, con base en lo anterior, no se dio ningún incumplimiento al compromiso contraído.

Con el fin de contribuir a la obtención del NSS se programó una mesa de ayuda para el día viernes 25 de abril del 2025, la cual se llevará a cabo en la sala de usos múltiples de la Biblioteca, en donde personal del INFONAVIT estará apoyando en resolver problemas que se le presenten al personal.

##### **Respuesta STAU:**

Se insiste en que se otorgue una respuesta que repare la violación a CCT.

**No hay acuerdo**

#### 25. CLÁUSULA TRIGÉSIMA. GIMNASIO STAU DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024 Y CUADRIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2010

##### **Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de acordar lo conducente en común acuerdo con el STAU sobre la contratación indeterminada de los instructores HÉCTOR MANUEL GARCÍA SÁLDATE y ARTURO AMADOR GARCÍA SÁLDATE. Además, de que no se cumplió con lo establecido en la cláusula cuadragésima primera del Convenio de Revisión Salarial 2010 y 2024 de entregar el recurso al STAU para el pago del instructor del gimnasio del STAU, Fernando Miranda, del turno de 5:00 a 10:00 horas, así como el correspondiente pago retroactivo.

##### **Reparación:**

Que la Administración Institucional cumpla con lo acordado en el convenio de revisión salarial 2010 y 2024 respecto al pago del instructor FRANCISCO MIRANDA y con lo acordado de la contratación indeterminada de los instructores GARCÍA SÁLDATE, todos del gimnasio STAU.

##### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que antes de que finalice el semestre 2025-1, propondrá al STAU una propuesta de solución.

##### **Respuesta STAU:**

**De acuerdo**

#### 26. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024

##### **Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de revisar y dar una respuesta a la propuesta de solicitud de reclasificación de dos plazas de técnicos académicos en el anfiteatro del campus Hermosillo y una plaza de técnico académico del anfiteatro del campus Cajeme para que pasen de categoría general a especializado.

##### **Reparación:**

Que la Administración Institucional se comprometa a resolver la solicitud de reclasificación de los 3 técnicos académicos del anfiteatro (Hermosillo-Cajeme) debido a que realizan funciones de técnico académico especializado, ya reciben una compensación por las labores que realizan, pero no se ve reflejado en su salario integrado ni en sus prestaciones, además, de que no se pueden promover de nivel lo cual limita su derecho a mejorar su condición laboral.

**Acuerdo:**

Las partes aceptan que los casos se resolvieron favorablemente

**27. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024****Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió con el acuerdo de analizar los programas complementarios de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación, considerando el convenio firmado por la Universidad de Sonora con el ISSSTESON en 2019, así como la prospectiva de su funcionamiento, con el objetivo de acordar propuestas que resuelvan el tema de su viabilidad, en un plazo que no exceda la conclusión del semestre 2024-1.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora cumpla con este acuerdo antes de que finalice el semestre 2025-1.

**Acuerdo:**

**El acuerdo quedó establecido en la Cláusula Vigésima Primera del Convenio de Revisión Contractual 2025**

**28. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA PAGO PROPORCIONAL DE DESPENSA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024****Violación:**

La Administración Institucional a través de la Dirección de Recursos Humanos incumplió su compromiso de dar una respuesta a la petición de pago proporcional de despenza de la docente YOLANDA MARÍA VÁZQUEZ BUELNA adscrita al departamento de Sociología y Administración Pública.

**Reparación:**

Que la Administración Institucional se comprometa a resolver favorablemente la petición de pago proporcional de despenza de la docente YOLANDA MARÍA VÁZQUEZ BUELNA adscrita al departamento de Sociología y Administración Pública, antes del 20 de marzo del presente año.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, en este caso, la situación se encuentra planteada como regla de negocio en el sistema de nómina, la cual establece que, al ser la despenza una prestación de previsión social, solo se paga en el puesto principal. En el caso de la Vázquez Buelna su puesto principal está en el Sector Administrativo y de Servicio.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta. Se insiste en que la docente tiene derecho a su salario y prestaciones completas por sus funciones académicas.

**No hay acuerdo**

**29. CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA ENTREGA DEL LISTADO DE DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2024****Violación:**

La Administración Institucional incumplió su compromiso de enviar quincenalmente a la secretaría de Finanzas del STAUS el archivo electrónico de los descuentos de cuotas sindicales.

**Reparación:**

Que la Administración Institucional cumpla con su compromiso de enviar quincenalmente a la secretaría de Finanzas del STAUS el archivo electrónico de los descuentos de cuotas sindicales, en formato de hoja de cálculo.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional asume el compromiso de dar cumplimiento en tiempo y forma con lo pactado.

**Respuesta STAUS:**

Se aclara que ya se está recibiendo la información.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional asume el compromiso de dar cumplimiento en tiempo y forma con lo pactado.

**30. Numeral 7 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; CLÁUSULA 99 DERECHO PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; PUNTO 10 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE LA REVISION CONTRACTUAL 2022; PUNTO 27 DEL ANEXO 4 PLIEGO DE VIOLACIONES DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió con su compromiso de realizar un análisis y emitir los resultados concernientes al sistema de ingreso y egreso de los usuarios del estacionamiento, así como el tiempo de permanencia; los cuales permitirían elaborar una propuesta de solución al congestionamiento del estacionamiento ubicado ente las instalaciones de los Departamentos de Matemáticas, Investigación en Física, Arquitectura y Diseño Gráfico y Geología.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora cumpla con el compromiso de realizar un análisis y emitir los resultados concernientes al sistema de ingreso y egreso de los usuarios del estacionamiento, así como el tiempo de permanencia; y elaborar una propuesta de solución al congestionamiento del estacionamiento ubicado ente las instalaciones de los Departamentos de Matemáticas, Investigación en Física, Arquitectura y Diseño Gráfico y Geología. Además, se le dé acceso a las y los profesores de asignatura que brindan servicio en estos departamentos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional se compromete a que, antes de que finalice el semestre 2025-1, culminar y actualizar el análisis del sistema de ingreso y egreso de los usuarios del estacionamiento, así como el tiempo de permanencia, con el fin de dar solución al congestionamiento del estacionamiento ubicado ente las instalaciones de los Departamentos de Matemáticas, Investigación en Física, Arquitectura y Diseño Gráfico y Geología.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**31. Numeral 14 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; PUNTO 38 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; PUNTO 4 PLIEGO DE VIOLACIONES DEL CONVENIO DE REVICIÓN CONTRACTUAL 2023; DERECHO A UNA VIDA DIGNA; DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió su compromiso de elaborar una propuesta de modificación a la ley 38 del ISSSTESON sobre la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se realiza a las y los académicos pensionados y jubilados de la Universidad de Sonora, y en el tema de afiliación de los conyugues de las trabajadoras académicas, que pueden ser presentada al H. Congreso del Estado, antes de la concluir el semestre 2024-1.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora y el STAUS se comprometan a elaborar una propuesta de modificación a la ley 38 del ISSSTESON sobre la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se realiza a las y los académicos pensionados y jubilados de la Universidad de Sonora, y en el tema de afiliación de los conyugues de las trabajadoras académicas, que pueden ser presentada al H. Congreso del Estado, antes de la concluir el semestre 2025-1

**No hay acuerdo**

**32. Numeral 17 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió su compromiso de 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 H. Colegio departamental, correspondiente, antes de finalizar el mes de mayo de 2024, dictamen que será enviado a la Comisión Mixta General de Asuntos académicos y a la Dirección de Recursos Humanos (DRH),

la DRH para verificará que el citado dictamen cumpla con lo establecido en el numeral 4, del acuerdo 04-186/2021 del H. Colegio Académico, corroborado o 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.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora cumpla con su compromiso de 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 H. Colegio departamental, correspondiente, antes de finalizar el mes de abril de 2025, dictamen que será enviado a la Comisión Mixta General de Asuntos académicos y a la Dirección de Recursos Humanos (DRH), la DRH para verificará que el citado dictamen cumpla con lo establecido en el numeral 4, del acuerdo 04-186/2021 del H. Colegio Académico, corroborado o 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 2025-2.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, a través de la Dirección de Recursos Humanos envió electrónicamente a los integrantes de la CMGAA un listado en formato Excel que contiene los Departamentos que han dado cumplimiento al dictamen de la Horas Determinadas Comprometidas, así como los Departamentos que no las han dictaminado, siendo estos últimos los Departamentos de Investigación en Física, Sociología y Administración Pública, Derecho, Administración, Arquitectura y Diseño del Campus Hermosillo; del Campus Navojoa los Departamentos de Ciencias Económicas Administrativas, del Campus Caborca los Departamentos de Ciencias Sociales y Física Matemáticas e Ingeniería; del campus Nogales Ciencias Sociales; y del Campus Cajeme el Departamento de Ciencias de la Salud.

Se asume el compromiso implementar acciones para que los Departamentos antes mencionados elaboren el dictamen y sea aprobado por el Colegio Departamental correspondiente, el cual deberá ser enviado a la CMGAA y la Dirección de Recursos Humanos para su registro en el *Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA)*.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**33. Numeral 19 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió con el compromiso de continuar con las 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:

Realizar, con el apoyo de especialistas en el tema, en una reingeniería del Contrato Colectivo de Trabajo, utilizando prestaciones que sean exentas de pago de ISR, cuidando que el cálculo del salario base de cotización al ISSSTESON no se afecte. Este proceso deberá quedar concluido en un plazo que no exceda de tres seis, a partir de la firma del presente Convenio.

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 pudieran enterarse.

**Reparación:**

La Universidad de Sonora cumpla con el compromiso de continuar con las 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:

Realizar, con el apoyo de especialistas en el tema, en una reingeniería del Contrato Colectivo de Trabajo, utilizando prestaciones que sean exentas de pago de ISR, cuidando que el cálculo del salario base de

cotización al ISSSTESON no se afecte. Este proceso deberá quedar concluido en un plazo que no exceda de tres seis, a partir de la firma del presente Convenio.

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 pudieran enterarse.

**Acuerdo:**

El acuerdo quedó establecido en la Cláusula Trigésima Quinta del Convenio de Revisión Contractual 2025

**34. Numeral 20 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió con su compromiso de analizar, dentro de los 15 días hábiles a partir de la firma del presente convenio, la problemática laboral de los Campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa, la cual, en su caso, deberá ser atendida por la Comisiones Mixtas correspondientes; la Universidad de Sonora y la Dirigencia Sindical darán seguimiento puntual a la resolución de los temas planteados, lo anterior deberá concluir en un plazo que no exceda a los 30 días hábiles posteriores a la firma del presente convenio.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora y el STAUS analicen la problemática laboral de los Campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa, la cual, en su caso, deberá ser atendida por la Comisiones Mixtas correspondientes; la Universidad de Sonora y la Dirigencia Sindical darán seguimiento puntual a la resolución de los temas planteados, lo anterior deberá concluir en un plazo que no exceda el 20 de marzo del presente año.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS acuerdan formar una comisión especial, responsable de dar seguimiento a la atención y resolución por las Comisiones Mixtas Competentes de la problemática de los Campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa. La Comisión especial deberá de ser nombrada durante los primeros 15 días hábiles posteriores a la firma del presente convenio.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**35. Numeral 21 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió su compromiso de conformar una comisión, para que en un plazo que no exceda los 30 días hábiles después de la firma del presente convenio, revisen y resuelvan en definitiva, los puntos del Pliego de Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo de la Revisión Contractual 2023 donde no hubo acuerdo: Puntos 3, 4, 5, 77, 23, 40 y 41, Primer anexo al Pliego de Violaciones puntos 1, 2, 3, 4, 7 y 8, Segundo anexo al Pliego de Violaciones puntos 1, 2, 3, 4 y 6; Tercer anexo al Pliego de Violaciones puntos 1, 2, 3, 6 y 7.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora y el STAUS conformen una comisión, para que en un plazo que no exceda el 20 de marzo del presente año, revisen y resuelvan en definitiva, los puntos del Pliego de Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo de la Revisión Contractual 2023 donde no hubo acuerdo: Puntos 3, 4, 5, 77, 23, 40 y 41, Primer anexo al Pliego de Violaciones puntos 1, 2, 3, 4, 7 y 8, Segundo anexo al Pliego de Violaciones puntos 1, 2, 3, 4 y 6; Tercer anexo al Pliego de Violaciones puntos 1, 2, 3, 6 y 7.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS acuerdan formar una comisión especial, responsable de dar seguimiento a la atención y resolución en definitiva de los puntos en donde no hubo acuerdo. La Comisión especial deberá de ser nombrada durante los primeros 15 días hábiles posteriores a la firma del presente convenio.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**36. Numeral 24 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; PUNTO 5 DEL PERIMER ANEXO AL PLIEGO DE VIOLACIONES DEL ANEXO 4 PLIEGO DE VIOLACIONES DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió su compromiso de conformar una Comisión, en la que se incluirá al Presidente de la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, en un plazo que no exceda los 10 días hábiles posteriores a la firma del presente convenio, para que analice y resuelva, antes que finalice el semestre 2024-1, cada uno de los puntos planteados por la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del Departamento en el punto 5 del Primer Anexo, del Anexo 4 del pliego de violaciones del Convenio de Revisión Contractual 2023. La Comisión estará integrada por el Delegado Sindical, Jefatura de Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, así como un representante del STAUS y uno de la Administración Institucional.

**Reparación:**

La Universidad y el STAUS conformen una Comisión, en la que se incluirá al Presidente de la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, para que analice y resuelva, antes del 20 de marzo del presente año, cada uno de los puntos planteados por la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del Departamento en el punto 5 del Primer Anexo, del Anexo 4 del pliego de violaciones del Convenio de Revisión Contractual 2023. La Comisión estará integrada por el Delegado Sindical, Jefatura de Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, así como un representante del STAUS y uno de la Administración Institucional.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la Dirección de Recursos Humanos, la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas nombren una comisión que incluya a los Doctores Ramón Héctor Barraza Guardado, Martín Pérez Velázquez y Pedro Ortega Romero, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, con el fin de regularla actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos.

La determinación de la Comisión responsable de revisar las funciones de los puestos de cada uno del PAS se nombrará antes de que finalice el mes de mayo, y en el transcurso del mes de junio se iniciará con la atención a la problemática planteada para su resolución.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**37. Numeral 25 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; PUNTO 4 DEL TERCER ANEXO AL PLIEGO DE VIOLACIONES DEL ANEXO 4 DEL PLIEGO DE VIOLACIONES DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió su compromiso, de conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos y la Jefatura de Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, los presidentes de las academias (Dr. Ramón H. Barraza Guardado, Dr. Martín Pérez Velázquez y Dr. Pedro Ortega Romero) se avocarán, mediante una Comisión, revisar las funciones y desempeño del responsable administrativo de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de solucionar la problemática planteada, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal administrativo y de servicio adscrito. La comisión se instalará a más tardar 10 días hábiles posteriores a la firma del presente

convenio y la atención y solución a las peticiones deberán ser resueltas antes de que finalice el semestre 2024-1.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora cumpla con su compromiso, de conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos y la Jefatura de Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, los presidentes de las academias (Dr. Ramón H. Barraza Guardado, Dr. Martín Pérez Velázquez y Dr. Pedro Ortega Romero) se avocarán, mediante una Comisión, revisar las funciones y desempeño del responsable administrativo de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de solucionar la problemática planteada, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal administrativo y de servicio adscrito. La comisión atenderá los temas para resolverlos antes el 20 de marzo del presente.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la Dirección de Recursos Humanos, la Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas nombren una comisión que incluya a los Doctores Ramón Héctor Barraza Guardado, Martín Pérez Velázquez y Pedro Ortega Romero, para atender la problemática de la Unidad Experimental Kino, con el fin de regularla actividad laboral del Personal Administrativo y de Servicio (PAS) adscritos.

La determinación de la Comisión responsable de revisar las funciones de los puestos de cada uno del PAS se nombrará antes de que finalice el mes de mayo, y en el transcurso del mes de junio se iniciará con la atención a la problemática planteada para su resolución.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**38. Numeral 23 del anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2024; PUNTO 16 Y PUNTO 6 DEL PRIMER ANEXO AL PLIEGO DE VIOLACIONES DEL ANEXO 4 DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2023**

**Violación:**

La Universidad de Sonora incumplió el compromiso de llevar a cabo acciones para cumplir con la implementación de la NOM-035-STPS-2018.

**Reparación:**

Que la Universidad de Sonora cumpla con su compromiso de llevar a cabo acciones para cumplir con la implementación de la NOM-035-STPS-2018, en un plazo que no exceda el 20 de marzo del presente año.

**Acuerdo:**

El acuerdo quedó establecido en la Cláusula Trigésima Tercera del Convenio de Revisión Contractual 2025

**39. CLÁUSULA 121; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVOS AL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD LABORAL**

**Violación:**

La docente **ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA**, adscrita al departamento de Economía, reclama que la Universidad de Sonora le reconoce solo un año y nueve meses de antigüedad laboral cuando realmente ha laborado dos años y seis meses para la Institución, lo que de forma evidente viola su derecho a una correcta contabilización de su antigüedad laboral.

**Reparación:**

Que la Universidad le reconozca a la docente **ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA** el tiempo de dos años y seis meses como antigüedad laboral en la Universidad de Sonora.

**Pruebas:**

**DOCUMENTAL PRIVADA:** consiste en hoja detallada expedida por Recursos Humanos con fecha del 11 de noviembre del 2024, firmada por Fermín González Gaxiola Director de Recursos Humanos en donde se muestran las materias y semestres impartidos por la maestra **ALMA ROSA GÓMEZ GARCÍA**.

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en hoja de servicio expedida por Recursos Humanos con fecha del 27 de enero del 2025, firmada por Fermín González Gaxiola Director de Recursos Humanos en donde se muestra los años laborados y el grado de la docente.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que la maestra Gómez García laboró como personal de asignatura determinado los semestres 2018-2 y 2019-2, a partir de este último semestre tuvo una separación laboral por más de dos años que corresponden a los semestres: 2020-1, 2020-2, 2021-1, 2021-2 y 2022-1, reincorporándose como personal de asignatura determinado en el semestre 2022-2 y prestando servicio en el 2023-1, 2023-2, 2024-2 y 2025-1.

Es importante informar que la carga académica programada en el semestre 2023-1 corresponde a materias de posgrados autofinanciables, lo cual implica que el pago de salario, en este caso, incluye pago de finiquito. Con base en lo anterior se concluye la antigüedad registrada a la fecha en sistema 1 año 05 meses es correcta.

**Respuesta STAU:**

Se insiste en que la docente tiene derecho a que se le reconozca su antigüedad laboral conforme a los años que ha prestado servicio a la Universidad, toda vez que se trata de un mismo patrón, aunque los recursos provengan de otro rubro. Además, que como ya se mencionó anteriormente la Ley Federal del Trabajo no establece de manera expresa que el reconocimiento de la antigüedad es prescriptible.

**No hay acuerdo**

**40. CLÁUSULA 121; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS; PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVOS AL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD LABORAL**

**Violación:**

El docente **RENATO ENCINAS ZAVALA**, adscrito al departamento de Ciencias Sociales del campus Navojoa, reclama que la Universidad de Sonora no le reconoce un período de 10 meses laborado para la Institución, como parte de su antigüedad laboral.

**Reparación:**

Que al docente **RENATO ENCINAS ZAVALA** se le reconozca el período de 10 meses laborado para la Institución, como parte de su antigüedad laboral.

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en hoja de servicio expedida por Recursos Humanos con fecha del 07 de junio del 2024. Firmada por Fermín González Gaxiola, Director de Recursos Humanos donde se muestra un tiempo total de servicio de **24 AÑOS y 2 MESES**, y una antigüedad en la institución de **23 AÑOS y 4 MESES**

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en una copia de acta de trabajo expedida por el Ingeniero José María Navarro Verdugo, secretario Administrativo De la Unidad Regional Sur de la Unison, con fecha 23 de octubre de 1991 donde se muestran las materias impartidas desde el semestre 1988-2 al 1991-2.

DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en una carta detallada de trabajo con fecha del 17 de mayo del 2024 expedida por la Dirección de Recursos Humanos, en donde se muestra una antigüedad de **23 AÑOS y 3 MESES**.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional hace del conocimiento que a solicitud del maestro Encinas Zavala la Dirección de Recursos Humanos atendió su solicitud, dando respuesta mediante Oficio DRH/4C.2-2336/2024, en el cual se le informa que al 27 de agosto de 2024 la Universidad le reconoce una antigüedad de 23 años 06 meses.

**Respuesta STAU:**

Se insiste que se debe reconocer la antigüedad laboral del académico, debido a que la Ley Federal del Trabajo no establece una prescripción expresa en dicho reconocimiento. Por lo tanto, se debe reconocer al trabajador el total de su antigüedad laboral debido a que persiste la relación de trabajo.

**No hay acuerdo**

#### 41. CLÁUSULAS 82, PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

##### Violación:

El docente **MARIO CESAR ISLAS FLORES**, adscrito al departamento Historia y Antropología, reclama que en la asignación de su programación académica del semestre 2025-1 no se le respetaron las etapas contempladas en la cláusula 82 del CCT, dando como resultado que las materias asignadas no completaban su carga académica. Cabe mencionar que el docente propuso que le programaran la asignatura "taller de organización y administración de archivos" para completar su carga como Profesor de Tiempo Completo Asociado nivel D, sin embargo, en la programación de la tercera etapa la encargada de departamentos, Dra. EDNA LUCIA GARCIA RIVERA insistió en cargarle en asignaturas distintas, lo cual considera acoso laboral y un abuso a las atribuciones que le confieren su cargo, esto con el objetivo de beneficiar a otros maestros. Además, jamás se efectuó ninguna reunión para analizar el proyecto de programación académica en sus diferentes etapas entre la representación sindical de la delegación Historia y Antropología del STAUS y la encargada del departamento de Historia y Antropología la Dra. EDNA LUCIA GARCIA RIVERA.

##### Reparación:

Que la encargada del departamento de Historia y Antropología, Dra. EDNA LUCIA GARCIA RIVERA cumpla con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, referente a las etapas de programación académica y programe la carga académica con forme al derecho que le asiste como docente Indeterminado de la Unison. Además, que cese el acoso laboral y el hostigamiento hacia el docente **MARIO CESAR ISLAS FLORES** y que respete de forma irrestricta e incondicional la libre organización sindical y la libertad de expresión.

##### Pruebas:

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en la solicitud verbal de las asignaturas "taller de organización y administración de archivos" en el marco de la reunión con la CDVP el día 22 de noviembre del 2024, de la cual pueden fungir como testigos los asistentes a dicha reunión.

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en correos electrónicos de fecha 25 de noviembre del 2024; 5 de diciembre del 2024 y 12 de diciembre del 2024, que con la intervención de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, la Dra. EDNA LUCIA GARCIA RIVERA encargada del departamento de Historia y Antropología remitió al docente **MARIO CESAR ISLAS FLORES** y en los que insiste en igual número de ocasiones en cargarle en una materia distinta a "taller de organización y administración de archivos" para beneficio de otros docentes.

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en respuestas dadas a los correos de mediación por parte de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, donde se reitera a la encargada del departamento de Historia y Antropología la solicitud de que sea cargado en la asignatura "taller de organización y administración de archivos".

##### Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, se dio cumplimiento a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que en las reuniones de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) se atendió este caso, concluyendo que la titular de la Jefatura de Departamento no violentó el procedimiento de programación estipulado en las cláusulas 82, 83 y demás relativas, ya que en distintas ocasiones se le ofreció a Islas Flores carga académica de las áreas de trabajo académico en las que está adscrito en calidad de Profesor Investigador de Tiempo Completo Asociado.

Es importante mencionar que la materia a la que hace referencia fue solicitada fuera de los tiempos establecidos en el numeral 3 de la cláusula 83 del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que la titular de la jefatura de departamento se la programó maestra Amparo Angélica Reyes Gutiérrez (34733) como prórroga de contratación tal como lo establece el numeral 4, cláusula 82 del Contrato Colectivo de Trabajo en la primera etapa de la programación.

Finalmente, el acuerdo de la CDVP fue que la materia de trabajo mencionada le correspondía programársela a la maestra Reyes Gutiérrez.

##### Respuesta STAUS:

Se insiste en que se otorgue una respuesta que repare la violación a CCT.

**No hay acuerdo**

## 42. CLÁUSULAS 82; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

### **Violación:**

El docente DANTE ALBERTO ALCANTARA BOJORGE, adscrito al departamento Historia y Antropología, reclama que en su carácter de Profesor-Investigador de Tiempo Completo Indeterminado asociado D, no se respetaron las etapas de programación contempladas en la cláusula 82 del CCT, y no le fue programado en la Primera Etapa de la programación lo que le impidió completar su carga académica mínima de 10 horas a la semana, y así mismo en las etapas sucesivas relativas al semestre 2025-1. El docente DANTE ALBERTO ALCANTARA BOJORGE solicitó la asignatura "taller de organización y administración de archivos" pero se le indicó que esa materia era asignada para otro docente. Cabe mencionar que fueron violentados los derechos del docente ante la negativa de cargarle la asignatura antes mencionada y así completar con ella la carga académica de la primera etapa conforme establece el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que la asignatura solicitada forma parte del área de trabajo académico en el que se encuentra indeterminado y que incluso ya había sido impartida por el docente en semestres anteriores como PTC.

### **Reparación:**

Que la encargada del departamento de Historia y Antropología, la Dra. EDNA LUCIA GARCIA RIVERA cumpla con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y programe la carga académica conforme al derecho que el docente tiene como Profesor Indeterminado en la Universidad de Sonora.

### **Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en correos electrónicos refiriendo la solicitud a la asignatura "taller de organización y administración de archivos" así mismo se anexan las respuestas de la encargada del Departamento de Historia y Antropología.

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en correo electrónico con respuesta del delegado sindical a la encargada del Departamento de Historia y Antropología, donde se muestra que no tomó en cuenta la solicitud de la asignatura "taller de organización y administración de archivos".

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en correos electrónicos del delegado sindical dirigido a la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales donde se expresan los agravios referidos y lo que se verificó en la CDVP.

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en correos electrónicos con la intervención de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, donde se reitera la carga solicitada y se aprecia en las respuestas la omisión por parte de la encargada del departamento de Historia y Antropología la Dra. EDNA LUCIA GARCIA RIVERA.

DOCUMENTAL PRIVADA: consiste en respuestas recibidas a los correos de mediación por parte de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, donde reiteró a la encargada del departamento de Historia y Antropología la Dra. EDNA LUCIA GARCIA RIVERA, la solicitud que ser programado a la asignatura "taller de organización y administración de archivos".

### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, se dio cumplimiento a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que en las reuniones de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) se atendió este caso, concluyendo que la titular de la Jefatura de Departamento no violentó el procedimiento de programación estipulado en las cláusulas 82, 83 y demás relativas, ya que en distintas ocasiones se le ofreció a Alcántara Bojorge carga académica de las áreas de trabajo académico en las que está adscrito en calidad de Profesor Investigador de Tiempo Completo Asociado.

Es importante mencionar que la materia a la que hace referencia fue solicitada fuera de los tiempos establecidos en el numeral 3 de la cláusula 83 del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que la titular de la jefatura de departamento se la programó maestra Amparo Angélica Reyes Gutiérrez (34733) como prórroga de contratación tal como lo establece el numeral 4, cláusula 82 del Contrato Colectivo de Trabajo en la primera etapa de la programación.

Finalmente, el acuerdo de la CDVP fue que la materia de trabajo mencionada le correspondía programársela a la maestra Reyes Gutiérrez.

### **Respuesta STAU:**

Se insiste en que se otorgue una respuesta que repare la violación a CCT.

### **No hay acuerdo**

#### 43. CLÁUSULA 82; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVOS A LA NO DISCRIMINACIÓN

##### Violación:

El docente ANANÍAS GARCÍA MÉNDEZ adscrito al departamento de Ciencias Químico-Biológicas y Agropecuarias del campus Caborca reclama que con fecha de 22 de abril del 2022, se presentó de manera formal en la mesa de negociación de ese año, con oficios firmados de recibido por parte del ST AUS, Recursos Humanos y la Secretaria General Administrativa de la Universidad de Sonora, el caso de discriminación de la programación en las áreas de cultura y deporte de los campus fuera de la capital del Estado, en particular la carga que se asigna a entrenadores y maestros de los grupos y equipos representativos. No se considera justo que siendo la misma institución existan dos tipos de contratación para las mismas plazas docentes. Mientras en el campus central un entrenador de un equipo representativo es contratado por 25 horas, los de campus foráneos son contratados por 5 horas únicamente. Cabe mencionar que ya son más de 17 años luchando por la igualdad.

##### Reparación:

Que se homologue la carga y el pago de las y los entrenadores y profesores de grupos y equipos representativos en cada uno de los campus, al igual que el campus de Hermosillo, para que exista igualdad de "a trabajo igual salario igual".

##### Respuesta institucional:

La Administración Institucional acuerda con el ST AUS que conjuntamente analizarán la situación y realizarán una propuesta antes de que finalice el mes de abril del presente año.

##### Respuesta ST AUS:

De acuerdo

##### Acuerdo:

El acuerdo quedó establecido en el inciso d) de la Cláusula Décima Cuarta del Convenio de Revisión Contractual 2025

#### 44. CLÁUSULAS 82, 83. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

##### Violación

El docente OSCAR DAVID MORAGA RIOS, adscrito al departamento de Contabilidad, reclama que desde el semestre 2014-2 ha venido siendo afectado en su programación académica, quedando incluso sin programación afectando su derecho al trabajo y su ingreso salarial. Cabe señalar que el docente OSCAR DAVID MORAGA RIOS tenía derecho a indeterminarse en el departamento de Contabilidad desde el 2014, derecho que también fue violentado por la Universidad.

##### Reparación:

Que se reconozca la afectación, desde 2014, a los derechos de programación, indeterminación, antigüedad laboral e ingreso salarial del docente OSCAR DAVID MORAGA RIOS.

##### Respuesta institucional:

La Administración Institucional hace del conocimiento que la programación del maestro Moraga Ríos correspondiente al período 2014-2 fue analizada en la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) resolviendo que se le programara con base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, asentando en el acta correspondiente de la reunión del día 08 de septiembre de 2014, firmando de conformidad el académico Moraga Ríos.

En relación a la indeterminación se informa que la Tercera Etapa del Programa de Regularización del Personal de Asignatura del Departamento de Contabilidad y Administración concluyó, y el dictamen correspondiente no le da el derecho a indeterminarse, por lo que se entregaron las cartas de indeterminación a todo el personal académico de asignatura que resultó beneficiado.

##### Respuesta ST AUS:

Se insiste en que se reconozca la afectación, desde 2014, a los derechos de programación, indeterminación, antigüedad laboral e ingreso salarial del docente OSCAR DAVID MORAGA RIOS.

No hay acuerdo

#### 45. CLÁUSULAS 40. CONCURSO DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES

##### **Violación:**

El docente **ARNULFO CASTELLANOS MORENO**, adscrito al departamento de Física, reclama que no se ha iniciado el proceso para convocar la plaza vacante por jubilación del maestro Sergio Gutiérrez. Dada la lectura de la Cláusula 40 la jefatura debió enviar un oficio a la Academia de Física Teórica en el mes de diciembre y no ha ocurrido. La presidenta de la Academia envió una solicitud el mismo mes de diciembre la cual no obtuvo respuesta. Los dos meses marcados por la cláusula antes mencionada ya fueron cumplidas, pero no hay muestras de ningún procedimiento.

##### **Reparación:**

Que se inicie el procedimiento debidamente establecido en la cláusula 40 de Contrato Colectivo de Trabajo, para la ocupación de la plaza vacante que ocupaba el maestro Sergio Gutiérrez.

##### **Respuesta institucional:**

La Administración Institucional, está de acuerdo que se inicie el proceso de ocupación de la plaza vacante cuyo titular era el maestro Sergio Gutiérrez López (11454), para lo cual se le solicitará al titular de la jefatura de Departamento de Física inicie con el procedimiento de ocupación de la plaza antes de que finalice el mes de mayo del 2025.

##### **Respuesta STAUS:**

Se demanda que se inicie con el procedimiento de inmediato.

##### **Acuerdo:**

Se iniciará el proceso de ocupación de la plaza vacante cuyo titular era el maestro Sergio Gutiérrez López (11454), para lo cual se le solicitará al titular de la jefatura de Departamento de Física inicie con el procedimiento de ocupación de la plaza antes de que finalice el mes de mayo del 2025.

#### 46. CLÁUSULAS 99, Fracción 15. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

##### **Violación:**

El académico **CARLOS GABRIEL HERNANDEZ MORENO**, delegado sindical del departamento de Agricultura y Ganadería reclama que en su departamento no se cuenta con un estacionamiento exclusivo para el personal académico.

##### **Reparación:**

Que se lleve a cabo la creación de un área de estacionamiento exclusivo para personal académico en el departamento de Agricultura y Ganadería antes de que finalice el semestre 2025-1.

##### **No hay acuerdo**

#### 47. CLÁUSULA 137. Numeral 6. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS

##### **Violación:**

El docente **ARMANDO MORENO SOTO** adscrito al departamento de Economía reclama que desde que regresó al semestre 2024-1 después de un permiso sin goce de sueldo, la autoridad universitaria le ha realizado descuentos, sin su consentimiento, por el concepto de pago del seguro de gastos médicos mayores de dependientes, los cobros le han afectado, ya que en las primeras tres quincenas recibió \$1.00 (un peso quincenalmente) posteriormente arriba de \$5,000 (cinco mil pesos) quincenales. El docente solicitó intervención del adeudo y nunca se obtuvo respuesta, a la fecha el docente desconoce el monto total de la deuda y de cuando se dejaría de pagar.

##### **Reparación:**

Que la autoridad universitaria le entregue la información solicitada correspondiente al monto total de la deuda, y el total de los descuentos que le han realizado, además, se exige que se suspenda el descuento.

##### **Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: que consiste en oficio dirigido al Secretario General Administrativo, Luis Enrique Riojas Duarte, con copia para el Director de Recursos Humanos Fermín González Gaxiola, con fecha del 23 de septiembre del 2024 en donde el docente expone los descuentos de tres primeras quincenas y exige aclaración por escrita.

DOCUMENTAL PRIVADA: que consiste en talones de cheque de la primera y segunda quincena del mes de octubre del 2024.

DOCUMENTAL PRIVADA: que consiste en talones de cheque de la primera y segunda quincena del mes de noviembre del 2024.

DOCUEMNTAL PRIVADA: que consiste en talones de cheque de la primera y segunda quincena del mes de diciembre del 2024.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, el descuento por pago de más corresponde a la diferencia de salario por cambio en la programación que tuvo entre la segunda quincena de julio del 2024 y la primer quincena de agosto de 2024, esto es, durante la segunda quincena del mes de julio aparece programado con 4 HSM de licenciatura cuyo salario integrado mensual corresponde a \$6,580.40 y en la primer quincena de agosto 2024 se modifica su contratación pasando a Profesor Investigador de Tiempo Completo en la categoría de titular A con 2 HSM de sobrecarga la cual se le pagó como MHS nivel V generando un sueldo integrado mensual de \$52,724.82 a partir del 05 de agosto, lo anterior le generó un pago de más del 01 al 04 de agosto, ya que se le pagó como PIRC cuando debió ser como MHS, el pago de más por esos 4 días equivale a \$6,152.59.

Finalmente se informa que los descuentos se reflejan hasta ahora, debido a que el salario recibido no permitía aplicarle el descuento correspondiente para cubrir el adeudo. El primer descuento del adeudo se aplicó en la primera quincena de marzo de 2025 por un monto de \$5,340.34 y el segundo descuento se aplicó en la segunda quincena de marzo por un monto de \$812.25, saldando de esta forma su adeudo.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en que se violaron los derechos del docente al efectuar descuentos a su salario de casi el 100% del mismo, dejándolo con una percepción de \$1.00 pesos en las quincenas iniciales del semestre 2024-1, lo cual es ilegal, e inhumano. Asimismo, se insiste en que la autoridad universitaria le entregue la información solicitada por escrito correspondiente al monto total de la deuda, y el total de los descuentos que le han realizado, y que se suspenda el descuento.

**No hay acuerdo**

**48. CLÁUSULA 230. SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN**

**Violación:**

Los docentes **ELODIA GUADALUPE ORTEGA ESCALANTE, RODRIGO ROMERO MATUZ, MARTHA CRISTINA CHÁVEZ FAVELA, MARÍA DEL CARMEN MORENO FIGUEROA**, adscritos al departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación reclaman que el Colegio de Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales declaró como improcedente los recursos de impugnación presentado por los docentes, bajo el acuerdo 01/25-3 de la sesión ordinaria del 9 de enero del 2025, afectando sus derechos a participar en los concursos de plazas vacantes.

**Reparación:**

Que el Colegio de Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales reconsidere la decisión tomada respecto de los recursos de impugnación presentados por los docentes, para efecto de que se respeten sus derechos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que el Órgano Colegiado competente para atender los recursos de inconformidad en mención es la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, quien atendió y dictaminó en tiempo los recursos de inconformidad interpuestos.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en que se violentó el derecho que tienen los docentes y el STAUS de que cuando se estimen violentados sus derechos laborales por las resoluciones de las autoridades universitarias, pueden acudir en última instancia al recurso de reconsideración, el cual debe tener respuesta sea favorable o negativa, pero no negar ese derecho.

**No hay acuerdo**

**49. CLÁUSULA 230. SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN**

**Violación:**

La docente **ROSA ALICIA FIGUEROA GÁMEZ**, adscrita al departamento de Trabajo Social, reclama que el Colegio de Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, que declaró como improcedente el recurso de

impugnación presentado por la docente, bajo el acuerdo 11/24-2 de la sesión ordinaria del 25 de octubre del 2024, afectando sus derechos en el concurso de una plaza vacante en el departamento de Trabajo Social.

**Reparación:**

Que el Colegio de Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales reconsidere la decisión tomada respecto del recurso de impugnación presentado por la docente, para efecto de que se respeten sus derechos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que el Órgano Colegiado competente para atender los recursos de inconformidad en mención es la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, quien atendió y dictaminó en tiempo los recursos de inconformidad interpuestos.

**Respuesta STAU:**

No se acepta la respuesta.

Se insiste en que a la docente se le violentaron sus derechos laborales al obstaculizar su derecho de mejorar sus condiciones laborales, y a una transparencia y acceso a la información en sus evaluaciones como concursante para ocupar una plaza de tiempo completo.

**No hay acuerdo**

**50. CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS (LINEAMIENTOS 1 Y 2), CAPITULO XIV CLÁUSULA VI PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN (PUNTO 1-8)**

**Violación:**

La docente **PAOLA DEL CARMEN GASTELUM AVIÑA**, adscrita del departamento de Ciencias Químico-Biológicas, reclama que en el departamento de Ciencias Químico-Biológicas del campus Hermosillo, se realizó el programa de indeterminación de horas quedando fuera las áreas de trabajo académico (ATA) a las que pertenecen las materias que ella imparte. La docente Paola del Carmen Gastelum Aviña ha resultado ganadora de concursos de evaluación curricular en semestres pares e impares, y desde el semestre 2018-1 a la fecha ha impartido un promedio de 12 a 13 horas-semana-mes de carga, sin embargo, no ha podido indeterminarse.

**Reparación:**

La docente solicita **PAOLA DEL CARMEN GASTELUM AVIÑA** se proceda a realizar el programa de indeterminación en las áreas de trabajo académico que quedaron fuera del programa realizado en el departamento de Ciencias Químico-Biológicas.

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en un oficio DCBS-495//2018, de fecha 03 de julio de 2018, expedido por el Dr. Juan Carlos Gálvez Ruíz, director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, donde se aprueban 7 dictámenes de jurado de Concurso de Evaluación Curricular modalidad abierto del Departamento de Ciencias Químico Biológicas.

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en dictamen de la división de Ciencias Biológicas y de la Salud expedido por el jurado evaluador de la misma, de fecha 25 de junio de 2018.

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en dictamen de la división de Ciencias Biológicas y de la Salud expedido por el jurado evaluador de la misma, de fecha 02 de diciembre de 2021.

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en dictamen de la división de Ciencias Biológicas y de la Salud expedido por el jurado evaluador de la misma, de fecha 03 de diciembre de 2021.

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en oficio DCBS-CD138/2021, de fecha 10 de diciembre de 2021, expedido por el Dr. Juan Carlos Gálvez Ruíz, presidente del H. Consejo Divisional, en donde se notifica la ganadora de la convocatoria del Concurso de Evaluación Curricular modalidad abierta, para ocupación HSM, URC-DCBS-DCQB-024, publicada el 22 de noviembre de 2021.

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en oficio DCBS-CD139/2021, de fecha 10 de diciembre de 2021, expedido por el Dr. Juan Carlos Gálvez Ruíz, presidente del H. Consejo Divisional, en donde se notifica la ganadora de la convocatoria del Concurso de Evaluación Curricular modalidad abierta, para ocupación HSM, URC-DCBS-DCQB-025, publicada el 22 de noviembre de 2021.

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en oficio DCBS-CD281/2022, de fecha 23 de junio de 2022, expedido por el Dr. Juan Carlos Gálvez Ruíz, presidente del H. Consejo Divisional, en donde se notifica el

ganador de la convocatoria del Concurso de Evaluación Curricular modalidad abierta, para ocupación HSM en el semestre 2022-2.

DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en carta detallada de trabajo de fecha 11 de febrero de 2025 expedida por el Dr. Fermín González Gaxiola, director de Recursos Humanos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que se revisaron los proyectos de convocatoria para indeterminarse en HSM, mediante la modalidad de Méritos Académicos, así como toda la documentación relacionada con este proceso, y se encontró que no existe solicitud de participación por parte de la profesora Castelum Aviña.

**Respuesta STAU:**

No se acepta la respuesta.

Se insiste en establecer un compromiso entre las partes para analizar y resolver la situación de los docentes que generaron un derecho de indeterminación, pero que debido a las fallas o limitaciones de los programas de indeterminación, no se les otorgó o respetó el derecho ya generado.

**No hay acuerdo**

### 51. CLÁUSULA XI TRANSITORIA. PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS

**Violación:**

La docente **LOURDES BETINA MINJARES SOSA**, adscrita al departamento de Sociología y Administración Pública, reclama que los supervisores de asistencia no consideran en su labor los cambios de aulas que se realizan por diversos motivos, tampoco la asistencia a conferencias y otros eventos promovidos por la misma institución, entre otros aspectos, lo que provoca que de manera indiscriminada se reporten inasistencias afectando al personal docente.

**Reparación:**

Se elimine el sistema de supervisión de asistencia debido a que viola el Contrato Colectivo de Trabajo. Además, que se instrumente la NOM-035STPS-2018 en la Universidad de Sonora, y se ofrezca información amplia y suficiente sobre la misma a toda la planta académica y personal directivo y administrativo.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, en el caso de los registros de inasistencia, la maestra Minjarez Sosa no siguió el procedimiento para realizar las justificaciones correspondientes ante la Jefatura de su Departamento de adscripción, además, no es responsabilidad del supervisor en turno justificar las inasistencias por las incidencias que menciona, ya que la única persona que tiene esa competencia es el Jefe de Departamento.

**Respuesta STAU:**

Se insiste en la socialización del procedimiento, además de una comisión mixta en la que se discuta el sistema de supervisión para su mejora.

**No hay acuerdo**

### 52. CLÁUSULA 50, 82. ELABORACION Y APROBACION DE LA CONVOCATORIA, PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADEMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

**Violación:**

El docente **JESÚS GUADALUPE DURÁN PINZÓN**, adscrito al departamento de Sociología y Administración Pública, reclama que no se ha concluido el proceso de su contratación como profesor investigador de tiempo completo como resultado del concurso de oposición de una plaza de tiempo completo en ese departamento. También el docente **JESÚS GUADALUPE DURÁN PINZÓN** reclama que no fue programado en la primera etapa de la programación como corresponde a su contratación como profesor de tiempo indeterminado.

**Reparación:**

El docente **JESÚS GUADALUPE DURÁN PINZÓN** exige que se concluya el proceso de su contratación como profesor investigador de tiempo completo y se le asigne su programación conforme a su contratación.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: que consiste en notificación de la resolución del jurado a la convocatoria CHER-FICS-DSAP-019, y entrega de expediente del concurso con fecha del 07 de noviembre del 2024.

B) DOCUMENTAL PRIVADA: que consiste en dictamen de recuso de impugnación con fecha de 10 de enero del 2025 expedido por el H. colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, donde se declara improcedente el recurso.

C) DOCUMENTAL PRIVADA: que consiste en dictamen de solicitud de reconsideración con fecha del 21 de enero del 2025 expedido por el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, donde se declara no procedente la solicitud de reconsideración.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que efectivamente no se ha concluido el proceso de contratación como Profesor Investigador de Tiempo Completo con carácter indeterminado, ante lo cual se le solicitará al Jefe del Departamento de Sociología y Administración Pública, elabore el contrato correspondiente antes de finalice el mes de abril del presente año.

**Respuesta STAU:**

Se insiste en que se concluya el proceso de su contratación como profesor investigador de tiempo completo y se le asigne su programación conforme a su contratación a la brevedad posible.

**Acuerdo:**

Se le solicitará al Jefe del Departamento de Sociología y Administración Pública elabore el contrato correspondiente antes de finalice el mes de abril del presente año

**53. CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISION CONTRACTUAL 2013, CLÁUSULA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISION CONTRACTUAL 2015**

**Violación:**

La maestra jubilada **PATRICIA NAVARRO ALVARADO** reclama que la Universidad de Sonora le negó el derecho al estímulo e incentivo a la jubilación.

**Reparación:**

Que se le otorgue a la maestra jubilada **PATRICIA NAVARRO ALVARADO** la prestación correspondiente en cualquier modalidad ya sea estímulo o incentivo a la jubilación.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Convenio de Revisión Contractual STAU-UNISON 2015, con fecha 04 de mayo de 2015.

B) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Convenio de Revisión Contractual STAU-UNISON 2013, con fecha 12 de julio de 2013.

C) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en la Convocatoria 2014 por la Comisión Mixta para el Estímulo a la Jubilación, para participar en el Programa Especial de Estímulo a las Jubilaciones, firmado por Magdalena González Agramón, Secretaria General Administrativa y Jaime Ubaldo Verdugo Rodríguez, Secretario de Trabajo y Conflictos del STAU, con fecha 19 de agosto de 2014.

D) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Dictamen del año 2014, respectivo al Programa Especial de Estímulo a las Jubilaciones firmada por la Comisión Mixta para el Estímulo a la Jubilación.

E) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Convocatoria 2024 al Programa de Incentivo a la Jubilación.

F) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Dictamen 2024 por la Comisión Mixta del Programa de Incentivo a la Jubilación respectivo al Programa de Incentivo a la Jubilación del STAU y la Universidad de Sonora.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, a la maestra Navarro Alvarado quién causó baja de la Universidad el día 01 de mayo de 2015 debido a que obtuvo se pensión por jubilación ante el ISSSTESON, no se le ha negado el derecho al estímulo o incentivo a la jubilación.

La convocatoria 2015 del Programa de Incentivo a la Jubilación, establece los requisitos de participación en el numeral 7, que a la letra dice:

Los requisitos para participar en la presente convocatoria son los siguientes:

a) Entregar solicitud dirigida a la Comisión Mixta del Programa de Incentivo a la Jubilación.

b) Ser académico activo en la Institución al momento de realizar la solicitud, de carrera o asignatura, registrado ante el ISSSTESON y que al primero de junio de 2015 no hayan iniciado los trámites de jubilación o pensión ante el ISSSTESON.

c) Cumplir con los requisitos establecidos por el ISSSTESON para jubilarse o pensionarse.

Con base a lo anterior, se deduce que la maestra Navarro Alvarado no cumple los requisitos establecidos en la convocatoria para ingresar el Programa de Incentivo a la Jubilación.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en que se otorgue una respuesta que repare la violación a CCT.

**No hay acuerdo**

**54. CLÁUSULA 82; TERCERA ETAPA DE PROGRAMACIÓN, NUMERAL 1; CLÁUSULA 82 INCISOS C) Y D) DEL CCT 2023-2025 Y CLÁUSULA 74; DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN**

**Violación:**

Los docentes **VILMA YASMÍN CHA MORENO** y **HAZBI HALIMI** reclaman que para la programación académica del semestre 2025-1, la encargada del Departamento de Lenguas Extranjeras, DRA. MARÍA NELLY GUTIÉRREZ ARVIZU, después de haber puesto a disposición la materia de Sociolingüística Aplicada a la Enseñanza del Inglés del Área de Trabajo Académico (ATA) 251, y tras haber recibido la solicitud de por lo menos tres profesores, dos de ellas adscritas al departamento de Lenguas Extranjeras con carácter determinado, y uno de ellos adscrito al departamento de Letras y Lingüística sin áreas de trabajo académico indeterminadas ni adscritas, decide programar para la segunda etapa esta materia al DR. ALBERT ÁLVAREZ GONZÁLEZ; sin embargo, por ser una asignación, la materia se debe programar por folio, por lo que no aparece en el sistema pero sí se encuentra apartada para el profesor designando su número de empleado en el listado de grupos pendientes.

Al programar al DR. ÁLVAREZ, quien no tiene ATAs adscritas en el departamento de Lenguas Extranjeras, la materia no salió a concurso de evaluación curricular aún y cuando hubo personal académico del departamento de Lenguas Extranjeras que la solicitó, afectando así el derecho del personal académico que mostró su interés por impartir la materia.

**Reparación:**

Que se les otorgue una disculpa por escrito por las afectaciones ocasionadas al personal académico del Departamento de Lenguas Extranjeras y el compromiso de no volver a programar a personal que no esté adscrito a las áreas de trabajo académico (ATAs) del Departamento.

**Pruebas:**

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en correos electrónicos enviados por varios maestros informando el interés que tenían por impartir la materia, con fechas del mes de noviembre de 2024.

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en informe de Áreas de Trabajo Académico adscritas en donde se encuentra el maestro Albert Álvarez González.

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en informe de grupos pendientes de programación en el departamento de Lenguas Extranjeras, respecto a la segunda etapa de programación, con fecha 05 de noviembre de 2024.

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en formato uno de programación académica del departamento de Lenguas Extranjeras, respecto a la tercera etapa de programación, con fecha 07 de enero de 2025.

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en acta de reunión entre la Dra. María Nelly Gutiérrez Arvizu, encargada del departamento de Lenguas Extranjeras; Mtra. Vilma Yasmín Cha Moreno, delegada sindical de Lenguas Extranjeras y Mtro. Hazbi Halimi, subdelegado de Lenguas Extranjeras, de fecha 13 de febrero de 2025.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la materia Sociolingüística Aplicada a la Enseñanza del Inglés del Área de Trabajo Académico (ATA) 251, la titular de la Jefatura de Departamento la programó con base en el numeral 5 de la Segunda Etapa de la Programación, lo cual es procedente.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en la aplicación correcta del procedimiento de programación en su cláusula 82, incisos C) y D) y el segundo párrafo de la segunda etapa de programación en los que se establecen los criterios para programar la materia de trabajo a los docentes y a los que la Jefatura del Departamento hizo caso omiso, programando así al maestro Álvarez, violentando el actual CCT.

**No hay acuerdo**

## 55. CLÁUSULA 83; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

### Violación:

Los docentes **VILMA YASMÍN CHA MORENO** y **HAZBI HALIMI** reclaman que para el semestre 2025-1, la encargada del Departamento de Lenguas Extranjeras, DRA. **MARÍA NELLY GUTIÉRREZ ARVIZU**, incumplió el acuerdo de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación del 07 de enero de 2025 al programar en la segunda etapa al DR. **ALBERT ALVAREZ GONZALEZ** del Departamento de Letras y Lingüística con un grupo del ATA 251 y en la tercera etapa con otro grupo del ATA 491, ambas áreas del Departamento de Lenguas Extranjeras. Esta programación se hizo sin que el profesor tenga adscrita o indeterminada ninguna ATA en el departamento de Lenguas Extranjeras, aún y cuando ese fue el acuerdo al que llegó la CDVP. Con esta programación, se impidió que la materia del ATA 251 saliera a concurso de evaluación curricular, afectando a personal académico del departamento de Lenguas Extranjeras.

### Reparación:

Que se les otorgue una disculpa por escrito por las afectaciones ocasionadas al personal académico del Departamento de Lenguas Extranjeras y el compromiso de no volver a programar a personal que no esté adscrito a las áreas de trabajo académico (ATAs) del Departamento.

### Pruebas:

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en Acta de Reunión celebrada entre la Comisión Departamental Verificadora de la Programación de la Facultad Interdisciplinaria de Humanidades y Artes, Departamento de Lenguas Extranjeras y STAUS, con fecha 07 de enero de 2025.

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en informe de Áreas de Trabajo Académico adscritas en donde se encuentra el maestro Albert Álvarez González.

DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en acta de reunión entre la Dra. María Nelly Gutiérrez Arvizu, encargada del departamento de Lenguas Extranjeras; Mtra. Vilma Yasmín Cha Moreno, delegada sindical de Lenguas Extranjeras y Mtro. Hazbi Halimi, subdelegado de Lenguas Extranjeras, de fecha 13 de febrero de 2025.

### Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, en relación a la programación del Dr. Álvarez González en la materia Sociolingüística Aplicada a la Enseñanza del Inglés, la titular de la Jefatura de Departamento la programó con base en el numeral 5 de la Segunda Etapa de la Programación, lo cual es procedente.

Por otra parte, se acepta que la programación de la materia Francés II (08021) grupo 001, no procede debido a que debió atender, primeramente, lo establecido en el último párrafo de la cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que no es responsabilidad del Departamento programarle sobrecarga a un académico que no está adscrito a su Departamento.

Finalmente, debido a que se manifiesta que un profesor de asignatura solicitó se le programara la materia Francés II (08021) grupo 001, bajo el supuesto del último párrafo de la cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Dirección de Recursos Humanos y la representación sindical analizarán el caso, durante las dos primeras semanas del mes de mayo de 2025 y resolver con base a lo antes expuesto, solicitando se entregue la solicitud antes mencionada.

### Respuesta STAUS:

Se insiste en que se les otorgue una disculpa por escrito por las afectaciones ocasionadas al personal académico del Departamento de Lenguas Extranjeras y respetar lo establecido en el CCT.

**No hay acuerdo**

## 56. CLÁUSULA 99; DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

### Violación:

El docente **MIGUEL ARTURO CERVANTES MONTOYA**, adscrito al Departamento de Investigación en Física (DIFUS), reclama que se la ha despojado de las herramientas y útiles de trabajo, así como la ocupación del local donde se guardan éstas, las cuales han sido adquiridas con fondos generados por el trabajo académico del investigador durante más de 40 años de trayectoria académica de investigación en la universidad. Estas acciones fueron realizadas por el jefe de departamento en fecha 01 de octubre de 2024, lo cual viola además el artículo 132 fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

**Reparación:**

Que se le otorgue la restitución de sus condiciones de trabajo a través de las acciones para resarcir el daño causado y demandado por parte del académico.

Reponer los instrumentos de investigación faltantes, así como las piezas de mobiliario las cuales aparecen bajo su custodia según el registro en el Área de Control Patrimonial de la institución y que fueron sustraídas sin su autorización.

Reconocimiento como único responsable del manejo y custodia de sus herramientas y útiles de trabajo al investigador activo afectado. Asimismo, demanda la inviolabilidad del local destinado para este propósito proporcionado según la Ley Federal del Trabajo.

**Respuesta institucional:**

La administración Institucional propone que se conforme una Comisión para atender el caso, se propone que la Comisión esté integrada por el Jefe de Departamento, dos representantes por STAUS y dos UNISON.

La comisión deberá integrarse a más tardar el 16 de mayo del 2025, para que elabore un acta en la que se describan los resultados obtenidos, con base a lo que manifiesta el profesor Cervantes Montoya, el informe se hará llegar a la CMGAA quién lo atenderá y resolverá lo procedente.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La administración Institucional propone que se conforme una Comisión para atender el caso, se propone que la Comisión esté integrada por el Jefe de Departamento, dos representantes por STAUS y dos UNISON.

La comisión deberá integrarse a más tardar el 16 de mayo del 2025, para que elabore un acta en la que se describan los resultados obtenidos, con base a lo que manifiesta el profesor Cervantes Montoya, el informe se hará llegar a la CMGAA quién lo atenderá y resolverá lo procedente.

**57. CLÁUSULA 100; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS****Violación:**

El docente **GABRIEL NUÑEZ OTHON** reclama que la Jefatura de Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física no ha rehabilitado para mantener en buenas condiciones el cubículo de profesor de tiempo completo que se encuentra deteriorado por causa de malas instalaciones hidráulicas que se colocaron en las oficinas de la jefatura de departamento. El cubículo #3 del Profesor Gabriel Núñez Othón se encuentra deteriorado del entretecho desde hace más dos años, por causa de una mala instalación del equipo hidráulico que se hizo en las Oficinas del Departamento que está en la planta superior y deterioró los plafones quedando el cubículo sin entretecho, lo que ocasiona que el aire acondicionado se escape, y además que en invierno el cubículo esté frío al no contener el ambiente, además de un pésimo aspecto, también el aparato de aire acondicionado tiene una fuga de agua del desagüe, lo cual está deteriorando la pared. Esta situación ha sido reportada múltiples ocasiones a la Jefatura de Departamento y Coordinador Administrativo y de Instalaciones, siendo desatendidas.

**Reparación:**

Que se repare el entretecho del cubículo del maestro, se repare la fuga del agua del aparato del aire acondicionado.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en fotografías del cubículo donde se muestra el área afectada de fecha 12 de marzo de 2025.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS, acuerdan que, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, elabore un informe, antes de que finalice el mes de junio del 2025, respecto a las condiciones del cubículo del profesor Núñez Othón, con base en eso se elabore una planeación de los trabajos que se requieran para que el cubículo esté en condiciones para que docente realice su función.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional y el STAUS, acuerdan que, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, elabore un informe, antes de que finalice el mes de junio del 2025, respecto a las condiciones del cubículo del profesor Núñez Othón, con base en eso se elabore una planeación de los trabajos que se requieran para que el cubículo esté en condiciones para que docente realice su función.

**58. CLÁUSULA 101; ROPA, UNIFORME Y EQUIPOS DE TRABAJO****Violación:**

El docente **GABRIEL NUÑEZ OTHON** reclama que la Jefatura de Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física no ha suministrado de ropa, uniformes y equipo de trabajo a los docentes de la Licenciatura en Cultura Física y Deporte. Por la labor en áreas deportivas en la cual están a la intemperie o se realiza actividad física se requiere de pantalones cortos deportivos, pants deportivos, sudaderas, gorras y calzado deportivo, hasta el momento se ha adquirido con los recursos propios de cada Maestro, siendo que no hay uniformidad porque cada quien los adquiere de acuerdo a sus posibilidades económicas. Se incentiva a que lo adquieran con proveedores externos.

**Reparación:**

Que se les proporcione calzado, ropa deportiva y uniformes deportivos a los profesores de la Licenciatura en Cultura Física y Deporte para así facilitar las condiciones de trabajo.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en fotografía promocional de ropa deportiva con sus respectivos precios.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a analizar procedencia de la solicitud del maestro Núñez Othón, con base a lo establecido en la cláusula 101 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en proporcionar la ropa y uniformes de trabajo a los docentes de la Lic. en Cultura Física y Deportes para facilitar las condiciones de trabajo a través de la cláusula 101.

**No hay acuerdo**

**59. CLÁUSULA 99; DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES****Violación:**

El docente **GABRIEL NUÑEZ OTHON** reclama que la Jefatura de Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física no ha suministrado condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas. La sala de Halterofilia del Gimnasio Universitario, es un área de trabajo académico (laboratorio, lugar de prácticas de materia) donde no hay climatización, tan sólo hay un aerocooler que genera mucho ruido y satura de humedad el ambiente, por lo que en el verano alumnos y profesores sufren del extremo calor, también el equipamiento de barras, discos y plataformas están muy deteriorados poniendo en riesgo la salud e integridad física de los alumnos porque rebotan mal los discos y están rotos. Es el área más visible del Gimnasio y tiene una pésima presentación al público general. Se requiere seguimiento de este tema por la CMGHS porque incluso el área no tiene empleado de limpieza, siendo que continuamente está sucio. Condiciones insalubres y con riesgo a la salud.

**Reparación:**

Que se climaticé el Gimnasio de Halterofilia con aire acondicionado, se adquiera aire acondicionado, equipo de plataformas, barras y discos y que se asigne personal de limpieza permanente.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en fotografía de gimnasio de Halterofilia con fecha 11 de marzo de 2025.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional y el STAUS, acuerdan que, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, elabore un informe, antes de que finalice el semestre 2025-1, respecto a las condiciones de los espacios físicos del Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física, con base en esto se elabore

una planeación de los trabajos que se requieran para que los espacios físicos estén en condiciones para que los docentes realicen su función.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo:

**Acuerdo:**

La Administración Institucional y el STAUS, acuerdan que, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, elabore un informe, antes de que finalice el semestre 2025-1, respecto a las condiciones de los espacios físicos del Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física, con base en esto se elabore una planeación de los trabajos que se requieran para que los espacios físicos estén en condiciones para que los docentes realicen su función.

**60. CLÁUSULA 100; CUBICULOS Y SALAS DE MAESTROS**

**Violación:**

El docente **GABRIEL NUÑEZ OTHON** reclama que la Jefatura de Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física no ha suministrado aparato de cómputo necesario para el buen desempeño de las actividades académicas.

El cubículo #3 del Profesor Gabriel Núñez Othón tiene equipo de cómputo con una antigüedad de 10 años, el cual ya ha mostrado deterioro como quedarse congelado y enlentecerse. El profesor dirige tesis, realiza investigaciones que culminan en publicaciones científicas en revistas de prestigio, para lo cual requiere de equipo de procesamiento de buena calidad.

**Reparación:**

Que se le otorgue equipo de cómputo nuevo y de buena calidad para equipar el cubículo del profesor.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional, solicitará a la titular de la Jefatura del Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física que atienda la solicitud y planee su atención con base a el soporte presupuestal de su Departamento u otras opciones.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional, solicitará a la titular de la Jefatura del Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física que atienda la solicitud y planee su atención con base a el soporte presupuestal de su Departamento u otras opciones.

**61. CLÁUSULA 10; DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS, CLASULA 12; DERECHOS MÍNIMOS, CLÁUSULA 177; REGLAMENTO DE BECAS**

**Violación:**

El docente **GABRIEL NUÑEZ OTHON** reclama que la Universidad de Sonora por conducto de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado mantiene un descuento al académico de su salario por la beca por estudios de posgrado de Doctorado por PRODEP, pese a que el académico demostró haber terminado la obtención del grado de Doctorado y que ha laborado en la institución por un término mayor al goce de la beca, se reclamó que de acuerdo al marco legal (reglas de operación y convenio firmado) el descuento sólo procedía previa cancelación de la beca, lo cual nunca sucedió y aun así persiste el descuento. La determinación anterior es ilegal y contraviene los derechos laborales y derechos humanos del trabajador, porque al firmar el CCT la universidad en sus cláusulas 10, 12 estableció los parámetros para la resolución de este tipo de controversias de lo que destaca la Ley Federal de Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incluyendo los USOS Y COSTUMBRES QUE SEAN MAS FAVORABLES AL TRABAJADOR, para lo cual la propia CLÁUSULA 177 del CTT en su numeral 6 señala que el descuento procederá únicamente si el trabajador al término de sus estudios no se incorpora a laborar en la institución por un tiempo igual al del goce de la beca, el caso del Reglamento General de Becas, disposición que es más favorable al trabajador. Además, el descuento aplicado violenta los derechos humanos laborales del académico, ya que se ordenaron sin estar fundados en la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, contraviniendo dicha orden el artículo ocho del convenio numero 95 relativo a la protección del salario, aprobado por la

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Trigésima Segunda Reunión, en la ciudad de Ginebra, Suiza, el 8 de julio de 1949, ya que el ACUERDO número 24/12/15 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2016, es únicamente un ordenamiento administrativo, y no puede trascender por encima de las Leyes que protegen el Salario del Trabajador y sus Derechos Humanos Laborales.

**Reparación:**

El docente exige que se ordene la cancelación de los descuentos y la deuda.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en Convenio de Beca de estudios de Posgrado entre la UNISON y el docente Gabriel Nuñez Othon.

B) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en oficio DADIP/286/23, con fecha 08 de agosto de 2023, expedido por la Dra. Josafat Marina Ezquerro Brauer, Directora de la Dirección de Apoyo a Docentes de la Secretaría General Académica.

C) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en Título de Doctorado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, con fecha 09 de julio de 2024, expedido por la Universidad de León en España.

D) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en carta detallada de trabajo, con fecha 15 de febrero de 2024, expedida por Fermín González Gaxiola, Director de Recursos Humanos.

E) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en solicitud de presentada por el docente al Secretario General Académico y Directora de DADIP, con fecha 19 de junio de 2024.

F) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en oficio DADIP/5A.3-449/2024, con fecha 07 de noviembre de 2024, expedido por la Dra. Josafat Marina Ezquerro Brauer, Directora de la Dirección de Apoyo a Docentes de la Secretaría General Académica.

G) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en Oficio No. DRH/512/2023, con fecha 16 de agosto de 2023, expedido por Fermín González Gaxiola, Director de Recursos Humanos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, este caso fue atendido por la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, y a solicitud del Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS, se le informó mediante oficio DADIP/5A.3-449/2024 de fecha 07 de noviembre de 2024, las gestiones que la Dirección ha realizado ante la Dirección General de Educación Superior e Intercultural (DGESUI) con el fin de cancelar el adeudo, sin embargo la Dirección General mediante Oficio No. 511/2024-2931 recibido en julio de 2024, manifiesta que la deuda seguía vigente.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

Se insiste en que la Administración Institucional realice las gestiones necesarias para resolver el reclamo del académico.

**No hay acuerdo**

**62. CLÁUSULA 63; TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN, CLÁUSULA 65; DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN, CLÁUSULA 73; HOMOGENIZACIÓN DE CRITERIOS DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN, CLÁUSULA 10; DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS, CLÁUSULA 12; DERECHOS MÍNIMOS**

**Violación:**

La docente **NOHEMI GUADALUPE CALDERÓN GONZÁLEZ** reclama que se violentó su derecho a promoverse a profesora Investigadora de Tiempo Completo a través de su participación en las convocatorias **CHER-FICS-DPCC-015, CHER-FICS-DPCC-016, CHER-FICS-DPCC-017, CHER-FICS-DPCC-019**, en virtud de que la Comisión de Evaluación señaló que no cumplía con el punto 8 numeral C y E, referentes a contar con un doctorado con congruencia disciplinaria al área de trabajo y un promedio de al menos 8.5 en evaluación docente los últimos 6 semestres. Asimismo, se declaró que no procedía su recurso de impugnación, aún presentando argumentos y evidencias.

**Reparación:**

Se reponga el procedimiento de las convocatorias de promoción **CHER-FICS-DPCC-015, CHER-FICS-DPCC-016, CHER-FICS-DPCC-017 y CHER-FICS-DPCC-019** para que se rectifique la resolución de la comisión de

evaluación de dichas convocatorias, donde se determine que sí cumple con los requisitos en el punto 8 inciso C) Poseer grado de doctor en psicología y/o área con congruencia disciplinaria a las áreas de trabajo (191,194 y 1227) de dichas convocatorias, asimismo, que cumple con el punto 8E) Haber obtenido promedio de 8.5 en evaluaciones de los alumnos en los 6 semestres previos.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en convocatoria CHER-FICS-DPCC-015 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, firmada por el Dr. Luis Humberto Ruiz García, Jefe de Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, con fecha 12 de febrero de 2025.

B) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en convocatoria CHER-FICS-DPCC-016 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, firmada por el Dr. Luis Humberto Ruiz García, Jefe de Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, con fecha 12 de febrero de 2025.

C) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en convocatoria CHER-FICS-DPCC-017 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, firmada por el Dr. Luis Humberto Ruiz García, Jefe de Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, con fecha 12 de febrero de 2025.

D) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en convocatoria CHER-FICS-DPCC-019 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, firmada por el Dr. Luis Humberto Ruiz García, Jefe de Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, con fecha 12 de febrero de 2025.

E) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en resolución de la Comisión de Evaluación respecto a la convocatoria CHER-FICS-DPCC-015 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, con fecha 26 de febrero de 2025.

F) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en resolución de la Comisión de Evaluación respecto a la convocatoria CHER-FICS-DPCC-016 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, con fecha 26 de febrero de 2025.

G) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en resolución de la Comisión de Evaluación respecto a la convocatoria CHER-FICS-DPCC-017 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, con fecha 26 de febrero de 2025.

H) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en resolución de la Comisión de Evaluación respecto a la convocatoria CHER-FICS-DPCC-019 de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, con fecha 26 de febrero de 2025.

I) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Acta de Examen de Grado de Doctorado expedida por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.

J) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en certificado No. 2016-DDR025-1, respectiva al grado de Doctorado en Desarrollo Regional expedido por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.

K) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en título de grado de Doctorado en Desarrollo Regional expedido por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C., con fecha 13 de octubre de 2020.

L) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en plan de estudios del Programa de Doctorado en Desarrollo Regional 2018.

M) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Informe de la Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, con fecha 25 de agosto de 2023.

N) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en resultados de la Evaluación al Desempeño Docente respectivo a los semestres del 2020-2 al 2024-2.

O) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en resolución al recurso de impugnación de la docente, con fecha 12 de marzo de 2025, expedida por el Dr. Edgar Oswaldo González Bello, Secretario Técnico del Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales.

P) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en dictamen del recurso de impugnación expedido por la Comisión de Asuntos Normativos de la Universidad de Sonora de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que el Órgano Colegiado competente para atender los recursos de inconformidad en mención es la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, quien atendió y dictaminó en tiempo los recursos de inconformidad interpuestos.

**Respuesta STAUS:**

No se acepta la respuesta.

Se insiste en que se violentó el proceso establecido en la Ley Orgánica y el estatuto General, pues en primera instancia el órgano facultado para resolver es el Colegio Departamental del departamento de Psicología y Cs. De la Comunicación, y no el del Colegio de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, por lo que la resolución emitida por este último órgano es ilegal debido a que no era el órgano competente para resolver.

**No hay acuerdo**

**63. CLÁUSULA 5; OBLIGATORIEDAD, CLÁUSULA 6; REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD, CLÁUSULA 10; DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS, CLÁUSULA 168; APARATOS PARA ENFERMOS**

**Violación:**

La docente **TARSILA GONZÁLEZ CAMACHO** del departamento de Derecho, solicita que con fundamento en las cláusulas: 5, 6, 10, 168 y demás relativas y aplicables del contrato colectivo de trabajo vigente, se le otorgue el pago de reembolso del 50%, de factura número 1386, de fecha 13 de marzo de 2025, por la cantidad de \$41,000.00 (son: cuarenta y un mil pesos 00/100 m.n.), por concepto de servicio de ortodoncia requerido por la docente TARSILA GONZÁLEZ CAMACHO, numero de empleado ma21465, consistente en:

1.- Guarda Mio Relajante: \$2,500.00

2.- Prótesis Dental Dento Óseo Soportada tipo de Titanio/Zirconia en pieza #37: \$38,500.00

Total: \$ 41,000.00

El anterior servicio, brindado con base a lo indicado en el diagnóstico expedido por el DR. MARCEL MICHELLE RUIZ NEGRETE, especialista odontólogo del hospital Dr. Ignacio Chávez, de fecha 13 de febrero de 2025, en el que indica que dicha pieza debe ser rehabilitada para recuperar funcionalidad para masticar y fonética. Indicando que la docente presenta trastorno de la articulación temporomandibular, y que debe ser tratado por especialista mediante Guarda Mio-Relajante, asimismo; adjunta presupuesto y factura, expedidos por el especialista Dr. Carlos Alberto Arredondo Gálvez, de fechas 21 de febrero de 2025 y 13 de marzo de 2025, respectivamente.

La anterior corrección es en virtud de haberse cancelado la factura No. 1369 del 27 de febrero de 2025 y expedirse nueva factura corregida No. 1386, debido a omisión en la redacción del concepto, por ser incongruente con el servicio prestado a la docente de acuerdo a lo indicado por el especialista, en diagnóstico expedido por el especialista del ISSSTESON.

**Reparación:**

Se le otorgue a la docente TARSILA GONZÁLEZ CAMACHO el pago del 50% del importe de la factura número 1386, de fecha 13 de marzo de 2025 por la cantidad de \$41,000.00 según lo previsto en la cláusula 168 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y por así proceder conforme a derecho.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en factura con número de folio 2E5A8050-004D-11F0-AAE7-00155D012007 emitida por el Dr. Carlos Alberto Arredondo Gálvez con fecha 13 de marzo del 2025, por concepto de servicio dental, guarda mio-relajante, prótesis dental dento óseo soportada tipo de titanium/zirconia en pieza #37, por un importe total de \$41,000.00 pesos.

B) DOCUMENTAL PRIVADA: consistente en diagnóstico médico expedido por el DR. MARCEL MICHELLE RUIZ NEGRETE con fecha 13 de febrero del 2025, del ISSSTESON, donde se indica que tiene trastornos de la articulación temporomaxilar.

C) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en solicitud de apoyo económico dirigido a la dirección de Recursos Humanos de la Universidad con fecha 05 de marzo del 2025, por el concepto de tratamiento dental: ortodoncia que contempla la cláusula de aparatos para enfermos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, con base a los acuerdos que resulten de la revisión que se lleva a cabo en relación a la cláusula 168 "APARATOS PARA ENFERMOS", se atenderá como caso especial para dictaminar el monto a pagar.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional informa que, con base a los acuerdos que resulten de la revisión que se lleva a cabo en relación a la cláusula 168 "APARATOS PARA ENFERMOS", se atenderá como caso especial para dictaminar el monto a pagar.

**64. CLÁUSULA 14; PERSONAL ACADEMICO, CLÁUSULA 17; PUESTOS DE BASE****Violación:**

El docente **JUAN MANUEL MACÍAS MACÍAS** del campus Nogales reclama que trabajó como profesor de asignatura desde el año 2019 al 2023 impartiendo clases de Derecho y Tae-Kwon-Do, siendo estos años laborados semestres de agosto a enero, contando con 3 años y 8 meses de antigüedad como académico determinado, por lo que busca una estabilidad laboral o de ser posible una base.

**Reparación:**

Que se le otorgue estabilidad laboral o bien, una plaza como académico en la impartición de la materia de Derecho o en el deporte Tae-Kwon-Do. Comenta cuenta con grado de maestría en derecho.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en Carta Detallada de Trabajo con fecha 21 de octubre de 2024, expedida por Fermín González Gaxiola, Director de Recursos Humanos.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional pone de manifiesto que, reconoce el interés del profesor Macías Macías de adquirir la indeterminación en HSM como personal de asignatura, e informa que el STAU y la UNISON, acordaron un Programa permanente de Promoción del Personal de Asignatura Determinado a Personal de Asignatura Indeterminado, el cual se turnó para su análisis y discusión al máximo Órgano Colegiado, de tal manera que, en caso de dictamen favorable se tendrá la oportunidad de indeterminarse bajo los requisitos que se establezcan.

**Respuesta STAU:**

De acuerdo

**Acuerdo:**

La Administración Institucional pone de manifiesto que, reconoce el interés del profesor Macías Macías de adquirir la indeterminación en HSM como personal de asignatura, e informa que el STAU y la UNISON, acordaron un Programa permanente de Promoción del Personal de Asignatura Determinado a Personal de Asignatura Indeterminado, el cual se turnó para su análisis y discusión al máximo Órgano Colegiado, de tal manera que, en caso de dictamen favorable se tendrá la oportunidad de indeterminarse bajo los requisitos que se establezcan.

**65. CLÁUSULA 82; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS****Violación:**

Los docentes **VILMA YASMÍN CHA MORENO** y **HAZBI HALIMI** reclaman que Para el semestre 2025-1, la encargada del Departamento de Lenguas Extranjeras, DRA. MARÍA NELLY GUTIÉRREZ ARVIZU, asignó el grupo de Francés II (gpo 01) de 07:00 a 08:00 horas al DR. ÁLVAREZ ALBERT, profesor de tiempo completo indeterminado del departamento de Letras y Lingüística, cuando ya se había comentado en reunión de la CDVP que el grupo había sido solicitada por el Mtro. Olivier Manceau como sobrecarga adicional. Al incumplir este acuerdo se afectó por lo menos a un profesor adscrito al Departamento de Lenguas Extranjeras, además, la carga académica de un profesor de tiempo completo debe atender al Departamento al cual pertenece la plaza académica.

**Reparación:**

Una disculpa por escrito por las afectaciones ocasionadas al personal académico del Departamento de Lenguas Extranjeras y una carta compromiso dirigida a la planta académica del Departamento de Lenguas Extranjeras de cumplir los acuerdos a los que se lleguen.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Consistente en programación al día 07 de marzo de 2025 del departamento de Letras y Lingüística.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, en relación a la programación del Dr. Álvarez González en la materia Sociolingüística Aplicada a la Enseñanza del Inglés, la titular de la Jefatura de Departamento la programó con base en el numeral 5 de la Segunda Etapa de la Programación, lo cual es procedente.

Por otra parte, se acepta que la programación de la materia Francés II (08021) grupo 001, no procede debido a que debió atender, primeramente, lo establecido en el último párrafo de la cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que no es responsabilidad del Departamento programarle sobrecarga a un académico que no está adscrito a su Departamento.

Finalmente, debido a que se manifiesta que un profesor Olivier Manceau solicitó se le programara la materia Francés II (08021) grupo 001, bajo el supuesto del último párrafo de la cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Dirección de Recursos Humanos y la representación sindical analizarán el caso, durante las dos primeras semanas del mes de mayo de 2025 y resolver con base a lo antes expuesto, solicitando se entregue la solicitud antes mencionada.

**Respuesta STAUS:**

Se mantiene la postura de que la programación del Dr. Álvarez en la materia de Sociolingüística Aplicada a la Enseñanza del Inglés es violatoria ya que incumple con la cláusula 82, incisos C) y D) y el segundo párrafo de la segunda etapa de programación. Se acepta la propuesta de resolución del caso del maestro Manceau.

**Acuerdo:**

Debido a que se manifiesta que un profesor Olivier Manceau solicitó se le programara la materia Francés II (08021) grupo 001, bajo el supuesto del último párrafo de la cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Dirección de Recursos Humanos y la representación sindical analizarán el caso, durante las dos primeras semanas del mes de mayo de 2025 y resolver con base a lo antes expuesto, solicitando se entregue la solicitud antes mencionada.

**66. ACUERDO DE FECHA 22 DE FEBRERO DE 2024, RELATIVO AL PROGRAMA TEMPORAL DE OCUPACIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS DE CARRERA VACANTES (POPV), RELATIVO AL CUMPLIMIENTO EN TÉRMINO Y A LA EXHAUSTIVIDAD DEL ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO, ASÍ COMO AL PROCEDIMIENTO MISMO****Violación:**

El docente **OSCAR CORONADO RINCÓN** de la delegación Ciencias Sociales, campus Navojoa, reclama la omisión de cumplir con los acuerdos establecido el 22 de febrero de 2024, referente al Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas de Carrera Vacantes, POPV, en la Delegación de Ciencias Sociales, al ser extemporáneos, omisos en el diagnóstico con exhaustividad y completitud respecto de las cláusulas disponibles, ya que actualmente ocupa una plaza por acuerdo de Colegio por ser del Sistema Nacional de Investigadores, desde el 2022 (con una antigüedad desde el 2007), la cual ha ocupado ininterrumpidamente (3 años) que de haberse hecho el diagnóstico y/o análisis correcto debería hacerse la conversión de Profesor de Tiempo Completo DETERMINADO a Profesor de Tiempo Completo INDETERMINADO. Por otra parte se alega la falta de alumnos, por lo que pide expliquen las nuevas contrataciones de maestros de asignatura. Asimismo, comenta que cuenta con las nuevas contrataciones así como los perfiles de mi departamento siendo compatibles con el suyo, lo que hace incoherente el argumento de la falta de alumnos, pues los demás departamentos de su Campus tienen una menor cantidad de alumnos y tienen un mayor número de plazas.

**Reparación:**

Que se le convierta la plaza de Profesor de Tiempo Indeterminado a Profesor por Tiempo Indeterminado.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la implementación del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas de Carrera Vacantes del Departamento de Ciencias Sociales, Campus Navojoa, se llevó a cabo con base en los acuerdos de la CMGAA del día 22 de febrero de 2024, tal como se le hizo de su conocimiento durante audiencia solicitada a la comisión.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional informa que, la implementación del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas de Carrera Vacantes del Departamento de Ciencias Sociales, Campus Navojoa, se llevó a cabo con base en los acuerdos de la CMGAA del día 22 de febrero de 2024, tal como se le hizo de su conocimiento durante audiencia solicitada a la comisión.

**67. CLÁUSULA 152; GUARDERÍA****Violación:**

El docente **BRYAN MARTÍN GÓMEZ GONZÁLEZ**, de la delegación de Enfermería, reclama que la extensión del apoyo "GUARDERÍA- CUIDADOS EN CASA" para hijos se extienda hasta al menos los seis años de edad, porque según esto solo se puede percibir hasta los cuatro años de los hijos, además de que quede especificado en la cláusula ya que la postura es por parte del Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos.

**Reparación:**

Aumentar a seis años de los hijos el apoyo para Guardería- Cuidados en casa, esto con el fin de evitar el vacío y darle continuación a la beca para hijos a partir de escolaridad primaria.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, no procede la petición de extender la prestación de Cuidados en Casa ya que los menores a partir de los 5 años deben ingresar a preescolar, se desconoce la situación particular de la menor, por lo que se solicita se proporcione más información del caso, con el fin de revisarlo y resolver con base a las particularidades que se aporten.

**Respuesta STAUS:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional informa que, no procede la petición de extender la prestación de Cuidados en Casa ya que los menores a partir de los 5 años deben ingresar a preescolar, se desconoce la situación particular de la menor, por lo que se solicita se proporcione más información del caso, con el fin de revisarlo y resolver con base a las particularidades que se aporten.

**68. CLÁUSULA 137; RETENCIONES Y DESCUENTOS VALIDOS, CLÁUSULA 138; PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES****Violación:**

El docente **JORGE GUADALUPE ACOSTA GARCÍA** reclama que ingresó a través de un documento en físico al programa de INFONAVIT, pero por irresponsabilidad de una empleada que colaboraba con la recepción del alta del NSS no lo entregó a la parte correspondiente en tiempo y forma. Posteriormente acudió para que le reintegraran los pagos de febrero, marzo, abril, mayo y junio del 2024, ya que se irresponsabilidad generó que por 5 meses no le pagará la institución, la cual se ha negado a hacerlo.

**Reparación:**

Que se le paguen los meses no aportados por parte de la parte patronal, ya le que afectaron esos períodos de inyección financiera.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, no procede la solicitud del profesor Acosta García, dado que, quien incurrió en faltas al procedimiento no es la Dirección de Recursos Humanos, ya que mediante correo electrónico y a solicitud del mismo se le informó:

"La única cuenta de correo oficial autorizada para recibir la información relacionada con el Número de Seguridad Social (NSS) de los trabajadores que cumplieran con los criterios de incorporación ante INFONAVIT, pactados posteriores a las revisiones 2023 con los Sindicatos es: [NSS@unison.mx](mailto:NSS@unison.mx). En este sentido, la información que usted nos comparte a través de correo electrónico no viene dirigida a la cuenta de correo citada.

Por otra parte, dado que nos encontramos en un proceso nuevo de incorporación, también es responsabilidad del trabajador asegurarse que efectivamente el trámite de incorporación se concretó con éxito. Para ello se encuentra disponible la plataforma ([Mi Cuenta Infonavit](#)), la cual permite al trabajador monitorear su situación ante dicho instituto. Asimismo, se ha proporcionado bases de datos del personal que fue incorporado a

INFONAVIT al sindicato STAUS, precisamente, con la finalidad de que la información se socialice, y que, aquellos trabajadores que tienen algún problema y no aparecen se acerquen a la Dirección de Recursos Humanos a la brevedad, lo cual, no sucedió.

Asimismo, tal y como se le comentó el día de ayer, el Reglamento de Incorporación, solo nos permite dar de alta o realizar cualquier otro movimiento ante INFONAVIT con una retroactividad no mayor a 5 días hábiles."

**Respuesta STAUS:**

Se insiste en que se otorgue una respuesta que repare la violación a CCT.

**No hay acuerdo**

**69. CONVENIO STAUS-UNISON PARA EL PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES; LA OBLIGACIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN DE CAPACITAR A SU PERSONAL DOCENTE**

**Violación:**

La docente **MARÍA SOCORRO VEGA MOSQUEDA** reclama la falta de análisis exhaustivo del diagnóstico y socialización para la ocupación de las plazas vacantes, haciendo especial énfasis que en ningún momento se dio la transparencia debida, asimismo, el incumplimiento del convenio STAUS-UNISON respecto al programa de ocupación de plazas vacantes (POPV). No se cumplió con la finalidad del POPV la cual es la siguiente: en primer lugar promover a los maestros de horas sueltas a profesor investigador de tiempo completo y negociar la habilitación en materias del eje común como son: Características de la sociedad actual, ética y desarrollo profesional y nuevas tecnologías. Se les negó la habilitación por que la institución quería que fueran personas jóvenes. No obstante, al parecer se capacitó a la hija del subdelegado sindical aún sin ser maestra de la Universidad de Sonora. Y a las maestras adscritas se les negó esa oportunidad.

**Reparación:**

Que se cumpla con el convenio STAUS-UNISON realizando un diagnóstico verídico y exhaustivo de las necesidades de los departamentos y de los docentes incluyendo las materias de servicio y que se maneje con mucha transparencia, respetando y valorando siempre la actividad docente. Que se hagan las promociones de MHS a PITC tal como se estableció en el convenio.

O bien, que se les habilite para impartir estas materias del eje común a los maestros ya adscritos a la Universidad de Sonora.

**Pruebas:**

A) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en formato de violación escrito y firmado por la docente.

B) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en correos electrónicos enviados por la docente, con distintas fechas respectivas al año 2024.

C) DOCUMENTAL PRIVADA: Que consiste en Lista Prioritaria de Mecanismos de Ocupación de Plazas, donde se muestra la información docente de la académica.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional informa que, la implementación del Programa Temporal de Ocupación de Plazas Académicas de Carrera Vacantes del Departamento de Ciencias Sociales, Campus Navojoa, se llevó a cabo con base en los acuerdos de la CMGAA del día 22 de febrero de 2024, tal como se le hizo de su conocimiento durante audiencia solicitada a la comisión.

**Respuesta STAUS:**

**De acuerdo**

**70. CLÁUSULA 141; ISSSTESON, SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES; PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVOS AL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD LABORAL**

**Violación:**

La docente **MARIE-DOMINIQUE VENEL** reclama que empezó a laborar en la Universidad de Sonora como maestra de idiomas el segundo semestre del 1993 hasta la fecha. Se ausentó únicamente en 2 ocasiones:

1. Durante los semestres 1995-1 y 1996-1, pidió una licencia sin goce de sueldo para hacer una maestría en Francia, regresó con el título de maestría y ese año fue reconocido por la Universidad.

2. En el 2000-2 y 2001-1 pidió un año de licencia sin goce de sueldo por motivos personales.

Al 5 de marzo de 2025, la Universidad le reconoce una antigüedad de 30 años y 5 meses.

Según la constancia que anexa como prueba, dado que no hubo ninguna interrupción de servicio después del periodo contemplado, cumpliría 28 años el 23 de julio del 2025. Sin embargo, hubo varias quincenas en las que cotizó para pensiones y jubilaciones en el período contemplado en la constancia del 8 de noviembre del 2016, y no se contabilizaron en el tiempo calculado por el ISSSTESON, el detalle de las quincenas mencionadas:

1. Las quincenas que van desde el 31 de agosto del 1994 hasta la primera quincena de diciembre del 1994, sea 8 quincenas en ese período.
2. Las 2 quincenas del mes de octubre de 1996.
3. La segunda quincena de agosto de 2000 sea un total de 11 quincenas.

**Reparación:**

Se le reconozca antigüedad y se haga un nuevo cálculo del tiempo cotizado tomando en cuenta las quincenas en las que aportó al fondo de jubilación.

**Respuesta institucional:**

La Administración Institucional, se compromete a revisar el caso y dar respuesta antes de que finalice el mes de mayo del presente año.

**Respuesta STAU:**

De acuerdo.

**Acuerdo:**

La Administración Institucional, se compromete a revisar el caso y dar respuesta antes de que finalice el mes de mayo del presente año