



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Memorándum

Para: Dr. Sergio Barraza Félix
Secretario General del STAUS
Asunto: Envío de original de Convenio de Revisión Contractual UNISON-ST AUS 2021
Fecha: 7 de mayo de 2021

Adjunto al presente me permito enviar a Usted un documento original relativo al Convenio de Revisión Contractual UNISON-ST AUS 2021, firmado el pasado 3 de mayo, para su resguardo.

Sin otro particular por el momento, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.



Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Rosa María Montesinos Cisneros

Dra. Rosa María Montesinos Cisneros
Secretaría General Administrativa
El saber de mis hijos
hará mi grandeza
SECRETARÍA
GENERAL
ADMINISTRATIVA

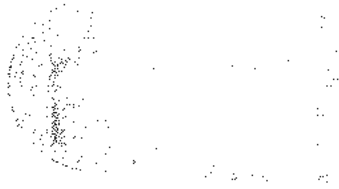
C.c.p.- Archivo.

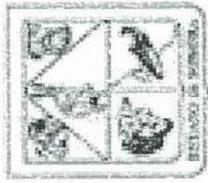
Edificio de Rectoría, planta alta. Blvd. Luis Encinas y Rosales, s/n, Colonia Centro, Hermosillo, Sonora, México. Código postal 83000
Tel. (662) 259 21 40. Correo electrónico: sgad@unison.mx

Rosa María Montesinos Cisneros

2000-01

1000-01





Gobierno del
Estado de Sonora

Gobierno

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
SECCION: COLECTIVOS
CONTRATO: 702/20201

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

SE ORDENA SANCION DE REVISION DE CONTRATO COLECTIVO

06 MAYO 2021

RECIBIDO
FEDERACION
DE TRABAJADORES
DE SONORA, MEX.

--- EN DIA SEIS DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO, se da cuenta con escrito, recibido en esta misma fecha, solicitando la Sanción de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por una parte, por el **C. DR. SERGIO BARRAZA FELIX** En su carácter de secretario general del **SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA (STAUS)** y por otra parte el **C. DR. ENRIQUE FERNANDO VELAZQUEZ CONTRERAS** en su carácter de rector de la **UNIVERSIDAD DE SONORA**.- Recibido ante esta H. Junta en este mismo día.-
CONSTE.-

---HERMOSILLO, SONORA, A SEIS DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO.-----

--- VISTO el escrito de cuenta, mediante el cual solicita la Sanción de **REVISION GENERAL DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que anexa, celebrado por el **C. DR. SERGIO BARRAZA FELIX** En su carácter de secretario general del **SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA (STAUS)** y por otra parte el **C. DR. ENRIQUE FERNANDO VELAZQUEZ CONTRERAS** en su carácter de rector de la **UNIVERSIDAD DE SONORA**.- Consecuentemente, se ordena hacer el depósito y sanción correspondiente quedando registrado bajo el No. **702/2021** de conformidad con lo previsto por el Artículo 390 y 399 Bis de La Ley Federal de Trabajo Debiendo entregar copia debidamente sancionada de la documentación mencionada a las partes, para todos los efectos legales correspondientes.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**.- **ASI LO ACORDO Y FIRMO LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO ANTE EL C. SECRETARIO QUE AUTORIZA Y DA FE**.- DOY FE.-

--- En la misma fecha (06 de Mayo de 2021) se publicó en lista el acuerdo anterior.- CONSTE.-

[Firma manuscrita]

Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora

Unidos logramos más

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE EN EL ESTADO
P r e s e n t e

DR. ENRIQUE FERNANDO VELÁZQUEZ CONTRERAS y DR. SERGIO BARRAZA FÉLIX,
con el carácter de Rector de la Universidad de Sonora y Secretario General del Sindicato de
Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora respectivamente, ante Usted con todo respeto
comparecemos a exponer:

Que mediante el presente escrito, venimos a poner en conocimiento de esa H.
Autoridad del trabajo, 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 3 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 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 emplazamiento a huelga
No. 13/2021 y como consecuencia, se ordene su archivo definitivo, agregándose un tanto de este
convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

ÚNICO: Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO
Hermosillo, Sonora. 4 de mayo de 2021

POR LA UNIVERSIDAD


DR. ENRIQUE FERNANDO VELÁZQUEZ
CONTRERAS
Rector

POR EL STAUS


DR. SERGIO BARRAZA FÉLIX
Secretario General

Expediente No. 13/2021
Sección de Asuntos Colectivos
Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUS)
de la Universidad de Sonora

Vs.

Universidad de Sonora

Asunto: Se deposita convenio

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX

CTA 702/2021

9.

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAU-UNISON 2021

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 12:00 horas del día 3 de mayo de 2021, en las oficinas administrativas que ocupa la Sala de Juntas de la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de su Rector, **DR. ENRIQUE FERNANDO VELÁZQUEZ CONTRERAS**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAU), representado por su Secretario General, **DR. SERGIO BARRAZA FELIX** y el Secretario de Trabajo y Conflictos, **GEÓL. PABLO IBARRA SACASTA**. 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 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 y el STAU convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo, sean incrementados en un 3.4% conforme al tabulador contenido en el **Anexo 1** de este Convenio.

El incremento salarial mencionado, se otorga en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, el cual se hizo efectivo en la nómina correspondiente a la segunda quincena del mes de abril del presente año, en que se pagará el salario considerando dicho incremento y el retroactivo correspondiente.

TERCERA. La Universidad otorgará el 1.8% de la nómina tabular anual de los académicos de la Institución en prestaciones de monto fijo. Este porcentaje representa \$8,595,846.74 anuales, cantidad que se distribuye de acuerdo al **Anexo 2** de este Convenio.

CUARTA. La Universidad ofrece incrementar de \$16,000.00 a \$16,500.00 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 CCT.

QUINTA. La Institución tiene la obligación contractual, según la cláusula 148, de aportar anualmente la cantidad de \$9,350,000.00 para el pago del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM), además de los \$6,862,324.86 anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. Para esta revisión contractual 2021 la Universidad ofrece aumentar su aportación anual permanente a \$9,850,000.00, y de las cláusulas de monto fijo se aportará adicionalmente \$1,000,000.00, de manera que con ello la cantidad total que se emplearía para la contratación del SGMM a partir del 21 de noviembre de 2021 sería de \$17,712,324.86. 

SEXTA. La Universidad ofrece incrementar de \$1,200,000.00 a \$1,300,000.00 la aportación anual al Fondo para Servicios Médicos Preventivos, según lo establecido en la Cláusula 143.

SÉPTIMA. La Institución ofrece aumentar de \$19,000.00 a \$20,500.00 la ayuda por defunción, según lo establecido en la cláusula 146 del Contrato Colectivo de Trabajo. 

OCTAVA. El STAUTS destinará de sus cláusulas de monto fijo la cantidad de \$7,146,419.40 para incrementar el complemento de material didáctico establecido en el numeral 10Bis de la Cláusula 121 de \$500.00 a \$725.00 mensuales, a partir del 20 de marzo de 2021 para el personal de carrera y 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.

NOVENA. La Universidad ofrece aportar \$1,260,000.00 para incrementar en \$39.67 la prestación de Complemento de Material Didáctico, que permita pasar de \$725.00 a \$764.67 mensuales a partir del 1 de enero de 2022 para 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.

DÉCIMA. En la Revisión salarial 2020 la Universidad se comprometió a absorber la aportación que realizaban al Fondo de Incentivo a la Jubilación los trabajadores académicos con menos de 20 años de antigüedad. Para esta revisión contractual 2021 la Institución se compromete a hacer lo propio con los académicos que al momento de la firma del convenio tengan menos de 23 años de antigüedad en la Universidad; es decir, a estos académicos, a partir de enero de 2022, se les dejará de descontar el 0.75% de su salario integrado, el cual será aportado quincenalmente por la Institución al Fondo de Incentivo a la Jubilación.

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad ofrece para esta revisión contractual 2021 aportar por única ocasión la cantidad de \$4,000,000.00 para otorgar a los profesores un bono como apoyo al gasto realizado en energía eléctrica e internet durante el periodo de la pandemia originada por el virus SARS CoV2. El bono se distribuirá con un pago único que se realizará en la primera quincena de mayo y consistirá en la cantidad de \$1,967.23 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.

DÉCIMA SEGUNDA. Con el objeto de contribuir a la solución de la necesidad de vivienda de los trabajadores académicos del Campus Navojoa de la URS. La Universidad ofrece y pone a su consideración, un terreno de 9,410.62 m² ubicado en la Colonia Centro de Navojoa, Sonora, en la margen sur de la Avenida Ignacio Allende a 450 m y al oriente de la carretera Estación Don-Nogales (vía de paso por la ciudad) así como de la vía férrea. En la Figura 1 se muestra la localización del terreno y del campus universitario. La comisión mixta de vivienda analizará la viabilidad de realizar un proyecto habitacional en el predio mencionado.

En este mismo rubro, la institución se compromete a continuar la gestión ante las autoridades Estatales y Municipales de Cajeme, la donación de algún predio que permita en el futuro un proyecto de vivienda para los profesores del Campus de Cajeme.

De igual forma, la Universidad se compromete a seguir gestionando ante las autoridades estatales y municipales de Caborca, la donación de un predio que permita en el futuro un proyecto de vivienda para los académicos del Campus Caborca.

06 MAYO 2021
RECIBIDO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX

Fig. 1. Macro-localización: al centro predio cuestión y del lado derecho Campus actual.

La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la autorización de un acceso directo desde el periférico oriente al terreno otorgado en donación al STAUSS en las inmediaciones del vaso de la presa General Abelardo L. Rodríguez.

Asimismo, la Universidad se compromete a seguir realizando, en conjunto con el STAUSS, las gestiones requeridas para que se ofrezcan créditos de bajo interés para la compra, construcción, ampliación y remodelación de vivienda, refinanciamiento de créditos hipotecarios, así como realizar el análisis de viabilidad para que puedan usarse en forma parcial en los aspectos mencionados, y sin afectar el objetivo con el que fueron creados, los fondos complementario de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación de los académicos.

DÉCIMA TERCERA. La Universidad se compromete a continuar gestionando ante el ISSSSTESON la solución de los problemas que se presenten relacionados con las pensiones y jubilaciones de los académicos, la prestación del servicio médico, así como el reconocimiento de años de cotización al Instituto.

DÉCIMA CUARTA. La Universidad se compromete a especificar, en el marco de lo que establece la Cláusula Décima Séptima del Convenio de Revisión Salarial 2020, los medicamentos que el ISSSSTESON considera del tipo "catastrófico", a más tardar el 30 de mayo del presente.

DÉCIMA QUINTA. La Universidad continuará la gestión ante el ISSSSTESON sobre la afiliación de los cónyuges de las académicas, así como sobre la re-afiliación del personal académico que presta sus servicios a la Institución solo en semestres alternados y anexa al presente, copia del oficio No.-EJ-SPJP-1008-2021 donde el Instituto da respuesta, entre otras, a esta gestión.

Así mismo, la institución realizará las gestiones ante el ISSSSTESON para la ampliación del servicio en turno vespertino en los módulos de los campus Caborca, Nogales y Navojoa.

DÉCIMA SEXTA. Para avanzar en los temas anteriores y en otros problemas que se presentan en los servicios de salud, la Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSSTESON la realización de reuniones periódicas conjuntas con el STAUSS.

DÉCIMA SÉPTIMA. La Universidad, en el marco de la regularización del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de los trabajadores académicos, se compromete a estar en constante comunicación con el STAUSS y a

06 MAYO 2021

República
de México

considerar los planteamientos de la organización sindical sobre los términos en los que se resolverá el tema de la regularización del pago del ISR, procurando disminuir lo más posible la afectación hacia los académicos. Asimismo, la Universidad se compromete a gestionar una mesa de trabajo con las instancias de los gobiernos federal y estatal, y con la participación del STAUS, para discutir sobre el cumplimiento de la Ley de Coordinación Fiscal, en lo que respecta a la devolución, a la Universidad, del monto que paga de ISR con recurso del subsidio estatal. En caso de lograr la devolución, el recurso se utilizará en el tema de la regularización del pago del ISR.

DÉCIMA OCTAVA. Modificación a los numerales 7 y 10 bis de la Cláusula 121 del CCT. La Universidad, en el marco de la regularización del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de los trabajadores académicos, se compromete a estar en constante comunicación con el STAUS y a considerar los planteamientos de la organización sindical sobre los términos en los que se resolverá el tema de la regularización del pago del ISR, procurando disminuir lo más posible la afectación hacia los académicos. En este sentido la Universidad propone modificar los numerales 7 y 10 bis de la Cláusula 121 del CCT que dicen:

Numeral 7: Prima para material didáctico

Es la prestación devengada por el trabajador académico para material didáctico y será un monto equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6.

Numeral 10 bis: Complemento del Material Didáctico: Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico y será de \$500.00 mensuales a partir del 20 de marzo de 2019 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.

Esta prestación, sustituye a la establecida en la cláusula Cuarta del Convenio de Revisión Salarial 2018 y el monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

Para que digan:

Numeral 7: Prima para material didáctico, servicios y equipos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):

Es la prestación devengada por el trabajador académico para adquisición de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad. 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. Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios, que el patrón proporciona a sus trabajadores 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.

(Se aclara que la modificación propuesta en esta cláusula no tiene relación con el teletrabajo).

Numeral 10 Bis: Complemento de material didáctico, servicios y equipos de TIC:

Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad, y será de \$725.00 (Setecientos veinticinco pesos 00/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2021 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.

Esta prestación, sustituye a la establecida en la cláusula CUARTA del Convenio de Revisión Salarial 2018 y el monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobrepasa las Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios que el patrón proporciona a sus trabajadores 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.

(Se aclara que la modificación propuesta en esta cláusula no tiene relación con el teletrabajo).

Se mantendrá la opción de pagar las prestaciones mencionadas como hasta el momento se ha hecho para los académicos que así lo manifesten, en el entendido que esta opción implica la deducción del ISR correspondiente.

Asimismo, la Universidad se compromete a gestionar alternativas a las formas de pago de otras prestaciones convenidas en el CCT, con el fin de que las mismas cumplan con los requisitos establecidos por el SAT para que sean exentas del pago de ISR.

DÉCIMA NOVENA. La Universidad se compromete a concluir el programa de indeterminación a más tardar el 15 de junio de 2021.

VIGÉSIMA. Para los profesores que durante el proceso de indeterminación no obtuvieron horas indeterminadas, o bien, que el número de horas indeterminadas resultó menor al promedio impartido durante los últimos tres años en el semestre correspondiente, la Universidad reitera que se garantizará el respeto a los derechos laborales adquiridos, considerando las cláusulas que al respecto se encuentran establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Además de lo establecido en el CCT, los profesores tienen derecho a horas comprometidas, tal y como se establece en el numeral 4 del acuerdo del H. Colegio Académico que establece:

“Los profesores de asignatura que cuenten con al menos tres años de antigüedad al inicio del semestre 2020-2 y que durante el proceso de regularización no obtuvieron horas indeterminadas, o bien, que el número de horas indeterminadas resultó menor al promedio impartido durante los últimos tres años en el semestre correspondiente, se le asignarán horas comprometidas, siempre y cuando: hayan sido programados en dos de los tres semestres (par o impar) en una ATA en particular, en los últimos tres años. Para mantener la asignación de horas comprometidas será necesario que el docente obtenga calificación promedio igual o mayor a 8.5 en las evaluaciones de los alumnos en las asignaturas del ATA correspondiente, en los dos últimos años anteriores al semestre en que se realiza la programación, haya cumplido con las funciones y obligaciones propias de la plaza establecidas en el EPA y no exista una investigación que implique la rescisión del contrato del trabajador”.

VIGÉSIMA PRIMERA. La Universidad y el STAUS se comprometen a dar cumplimiento a la cláusula Trigésima séptima del Convenio de Revisión Contractual 2019, que a la letra dice:

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. La Universidad y el STAUS acuerdan que, una vez concluido el análisis de carga de los departamentos de Contabilidad, Administración, Psicología y Ciencias de la Comunicación, Letras y Lingüística y el Eje de Formación Común y antes de llevar a cabo el

procedimiento de indeterminación, la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos procederá a analizar y resolver los siguientes casos pendientes:

- a) *Contabilidad y Administración, separación y profesores que no quedaron indeterminados en las áreas de trabajo académico (ATAs) en donde imparten carga regularmente.*
- b) *Profesores de Informática Administrativa y su posible readscripción a NTIC.*
- c) *Profesores de Letras y Lingüística que se quedan sin carga en el semestre impar.*
- d) *Profesores que están indeterminados en uno de los semestres y que cuenten con más de nueve años de antigüedad.*
- e) *Profesores de asignatura del Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación que quedaron pendientes de resolver sus casos en la tercera etapa de la regularización.*

VIGÉSIMA SEGUNDA. La Universidad se compromete a no afectar laboralmente a los académicos con el cambio al modelo educativo 2030. Para efecto de lo anterior, la Universidad y el STAUS acordarán los aspectos laborales que implica el cambio de modelo, en un plazo que no exceda el 15 de junio de 2021.

Las cláusulas 75 y 76 del CCT garantizan que, en el caso de modificaciones o supresión de áreas académicas debido a reformas a los planes o programas de estudio, 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. En particular, la cláusula 76 establece que, para modificar la adscripción al área de trabajo académico a la que está adscrito el trabajador, debe haber acuerdo entre el interesado y la unidad académica respectiva, siempre y cuando la Universidad y el Sindicato lo hayan acordado.

VIGÉSIMA TERCERA. La Universidad se compromete a que los recursos con que cuenta el Programa de Incentivo a la Jubilación sean manejados mediante un fideicomiso, el cual será administrado por el Comité Técnico Mixto con base en el reglamento.

VIGÉSIMA CUARTA. La Universidad y el STAUS acuerdan analizar los criterios de priorización establecidos en el Artículo 12 del Reglamento del Programa de Incentivo a la Jubilación.

VIGÉSIMA QUINTA. Las modificaciones a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo 2019-2021 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 2021-2023, en el entendido que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia en los términos de su redacción. Así mismo, las respuestas a los pliegos de las cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo que el Sindicato considera violadas se presentan en el **Anexo 4** de este convenio.

VIGÉSIMA SEXTA. Se propondrá al H. Colegio Académico nombrar una comisión para analizar de forma integral la normatividad relacionada con los técnicos académicos.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. La Institución manifiesta su interés en hacer la gestión para que una vez que estén disponibles las instalaciones del Hospital General, se asignen a la Universidad de Sonora para proporcionar servicios a la comunidad a través del servicio social y prácticas profesionales de los estudiantes de la Institución

VIGÉSIMA OCTAVA. La Universidad acepta que por motivo de la pandemia producida por el SARS COV-2 y las medidas para prevenir su propagación, el STAUS incluya en el destino de los recursos de las Cláusulas 199, 204, 205, 208 y 213 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, un programa de apoyo a los académicos para cubrir aspectos relacionados con las clases en línea.

VIGÉSIMA NOVENA. La Universidad y el STAUS se comprometen a analizar alternativas para el cumplimiento del numeral 4 de la Cláusula 36. Carácter de las plazas, del Contrato Colectivo de Trabajo, que a la letra dice:

4. *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 h/s/m equivale a 16 horas impartidas. El jefe 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 Consejo Divisional.*

TRIGÉSIMA. La Universidad y el STAUS se comprometen a revisar detalladamente cada una de las etapas de la programación académica del Departamento de Ciencias Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana, y resolver los casos que se presenten de inconformidad.

TRIGÉSIMA PRIMERA. La Universidad y el STAUS se comprometen a revisar la problemática derivada de la forma como se programan las clases de deporte e inglés en el campus Caborca, así como acordar alternativas de solución.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. La Universidad y el STAUS se comprometen a realizar gestiones ante el Gobierno del Estado con el fin de dar cumplimiento a lo que se establece en el convenio de ejecución firmado entre la Universidad de Sonora, el Gobierno Estatal y el Gobierno Federal.

TRIGÉSIMA TERCERA. La CMGHS en coordinación con una comisión especial nombrada para este fin, se compromete a realizar un estudio basándose en la norma oficial correspondiente, con relación al número de cajones azules que deberán estar disponibles para personas con discapacidad y los lugares de ubicación dentro del campus, rampas y señalamientos, antes de que finalice el semestre 2021-2. La Universidad contará con el semestre 2022-1 para llevar a cabo las acciones del plan de acuerdo a su disposición presupuestal.

TRIGÉSIMA CUARTA. 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 2021.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

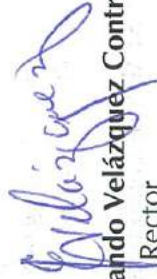
RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

TRIGÉSIMA QUINTA. La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el clausulado de la presente Revisión Contractual 2021 en las fechas establecidas en las cláusulas correspondientes.

TRIGÉSIMA SEXTA. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la Revisión integral y salarial del Contrato Colectivo de Trabajo 2021 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 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, 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 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 No. 13/2021 que se sometió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, solicitando su archivo definitivo. Las partes solicitan se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por la Universidad de Sonora



Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Rector

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

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



Dr. Sergio Barraza Félix
Secretario General



Geól. Pablo Ibarra Sagasta
Secretario de Trabajo y Conflictos

Anexo 1.

Tabulador de sueldos del personal académico vigente a partir del 20 de marzo de 2021
(Cantidades expresadas en moneda nacional)

Categoría	Sueldo tabular
Tiempo Completo	
Asistente	\$14,166.43
Asociado "A"	\$15,890.34
Asociado "B"	\$17,815.32
Asociado "C"	\$19,964.80
Asociado "D"	\$22,369.27
Titular "A"	\$25,052.07
Titular "B"	\$28,050.91
Titular "C"	\$31,396.36
Medio tiempo	
Asociado "A"	\$7,945.15
Asociado "B"	\$8,907.66
Asociado "C"	\$9,982.40
Asociado "D"	\$11,184.62
Titular "A"	\$12,526.04
Titular "B"	\$14,025.46
Titular "C"	\$15,698.18
Técnicos académicos	
Básico	\$13,522.93
General "A"	\$15,145.09
General "B"	\$16,964.15
General "C"	\$18,998.70
Especializado "A"	\$21,279.28
Especializado "B"	\$23,832.97
Horas sueltas	
Categoría "A"	\$397.25
Categoría "B" anterior	\$461.48
Categoría "B"	\$499.12
Categoría "C"	\$626.30
Categoría "D"	\$784.91
Categoría "P"	\$1,191.77

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
06 MAYO 2021
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

[Handwritten signatures and initials]

06 MAYO 2021

Anexo 2

RECIBIDO

Distribución de la bolsa en Cláusulas de monto fijo
 HERMOSILLO, SONORA, MEX

Cláusula	Concepto	Monto actual	Nuevo monto	Costo anual
121, Numeral 10 Bis	Complemento de material didáctico	\$500.00 al mes	\$725.00 al mes	\$7,146,419.40
146	Fondo de Gastos Médicos Mayores	\$400,000.00	\$500,000.00	\$100,000.00
148	Seguro de Gastos Médicos Mayores	\$6,862,324.86	\$7,862,324.86	\$1,000,000.00
152	Guardería	\$1,200.00 al mes	\$2,000.00 al mes	\$739,200.00
Total:				\$8,985,619.40

- El monto para distribuir en cláusulas de monto fijo de acuerdo a la política salarial 2021 es: \$8,595,846.74.
- Al cierre del ejercicio del año se revisará de manera bilateral si el costo anual del incremento de las prestaciones contempladas en la tabla del Anexo 2, supera el monto producto de la política salarial (\$8,595,846.74), en ese caso la diferencia se cubrirá con remanentes de la Cláusula 170 Librería y vales para la adquisición de libros.

Spt
pa.

9

06 MAYO 2021

Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo modificadas

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

CLÁUSULA 4. INSTANCIAS

Los representantes de las Delegaciones sindicales y/o el interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con los responsables de la dependencia, excepto en donde exista un procedimiento específico acordado por las partes. Todas las peticiones deberán ser formuladas por escrito o por correo electrónico institucional las cuales tendrán el mismo efecto que las formuladas por escrito sin necesidad de firma autógrafa, debiendo quien reciba el correo enviar un acuse de recibo.

En caso de que las dependencias no tengan facultades para resolver alguno de los asuntos planteados, lo comunicarán por escrito al Sindicato, al Delegado y al interesado, en un plazo de tres días hábiles, después de la fecha en la que recibieron la petición por escrito. En dicha comunicación deberá señalarse la autoridad universitaria que tiene facultades para resolver el asunto planteado.

Cuando un asunto planteado por el Sindicato esté dentro de las facultades de la autoridad requerida, ésta deberá responder en un plazo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se recibió el escrito del Sindicato. En caso de que el Jefe de Departamento u otras instancias administrativas no den respuesta en tiempo y forma, el Delegado y/o el Secretario del Trabajo podrá presentar el caso a la Dirección de Recursos Humanos; dicha instancia citará a las partes involucradas en un plazo no mayor a tres días hábiles después de presentado el caso a fin de encontrar una solución al conflicto.

CLÁUSULA 14. PERSONAL ACADÉMICO

Serán considerados como miembros del personal académico, y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley, en este Contrato, Reglamentos, Convenios y demás disposiciones que firmen las partes, en el Estatuto de Personal Académico y en la Legislación aplicable; las personas que presten sus servicios personales a la Universidad, realizando funciones de docencia, investigación, difusión de la cultura y vinculación con la sociedad. Particularmente, la función docente podrá realizarse en cualquier modalidad que se requiera tales como: presencial, virtual, en línea o a distancia, bajo el principio de libertad de cátedra, y de investigación; para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para planear, organizar y realizar investigaciones de acuerdo a los planes y programas académicos de las unidades académicas y dependencias correspondientes, principalmente acerca de temas de interés regional o nacional; para servicios profesionales académicos de apoyo a los trabajadores de la Universidad; para desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura y de los servicios universitarios a la comunidad; así como para participar, de acuerdo a programas académicos, en la dirección, organización y administración en su caso, de dichas actividades.

CLÁUSULA 15. PERSONAL DE CONFIANZA

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales al Rector, Secretario General Administrativo, Secretario General Académico, Vicerrectores, Directores de División y Jefes de Departamento dentro de la Universidad.

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, el Director de División, vigilando que se cumplan los requisitos del EPA y CCT. La clasificación de las plazas será comunicada al Director de División 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 STAUS a través de la CMGAA antes de salir a concurso de ingreso. Para esto se procederá de acuerdo a lo establecido en el EPA, el CCT y los siguientes lineamientos:

1. La carga académica por área de trabajo académico, 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, antes de concluir cada semestre par, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo.
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, se procederá como lo establece el EPA y este CCT.
3. 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.
4. 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 h/s/m equivale a 16 horas impartidas.

El Jefe 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 Consejo Divisional.

CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN

La Universidad se obliga a respetar el derecho de los trabajadores académicos a conservar su adscripción en:

1. El centro de trabajo en el que fue contratado.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y FINANZAS
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
a conservar su

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

2. El Área o Áreas de Trabajo Académico previamente definidas por el H. Consejo Divisional, en las cuales haya sido contratado el trabajador.

Los Consejos Divisionales definirán las áreas de trabajo académico a las que se adscribirá el personal académico de tiempo completo y asignatura de común acuerdo con el jefe de Departamento y de acuerdo a su formación y trayectoria académica. Los trabajadores académicos podrán 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 Delegación Sindical podrá presentar su punto de vista 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. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.

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. Así mismo, podrá adscribirse temporalmente en las áreas en que ha venido laborando que el Consejo Divisional acuerde.

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.

CLÁUSULA 75. DERECHO A SER READSCRITO

Quando se modifiquen o supriman áreas académicas de algún Departamento debido a reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón, los miembros del personal académico de la Universidad que resulten afectados en su materia de trabajo tendrán derecho a ser readscritos en áreas académicas equivalentes o afines a su grado y área de trabajo que tenían antes de la modificación.

En caso de que se presente la situación indicada en el párrafo anterior, los académicos afectados, de manera personal o a través del Delegado Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar al Jefe de Departamento la revisión de la situación y 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 el jefe de departamento y el delegado sindical considerando la opinión del trabajador académico afectado, 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 el Jefe de Departamento y/o Delegado 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, misma que, en caso de ser positiva la respuesta del trabajador, 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 el Jefe del Departamento, los académicos afectados a través del Delegado 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. Deberá asegurarse que exista carga académica suficiente en el área de trabajo académico de readscripción para que no afecte a los académicos que ya se encuentran adscritos en ella.

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 imparten en la modalidad virtual, en línea o a distancia y los horarios de trabajo será realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la presente cláusula, en los términos de la Ley Orgánica, del EPA y el CCT y las disposiciones reglamentarias emitidas por el H. Colegio Académico.

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

- a) La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los H. Consejos Divisionales.
- b) El Jefe de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.
- c) Posteriormente, en cada ATA será asignada la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del profesor o profesor investigador que pertenezca al ATA, de mayor antigüedad académica en el Departamento 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.

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 el Jefe de Departamento y el académico notificando al Delegado Sindical.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

REGISTRADO

HERMOSILLO, SONORA, MEX

Para asignar la carga académica a los profesores de asignatura de tiempo indeterminado, los Jefes de Departamento correspondientes, los profesores involucrados y los Delegados Sindicales 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 trabajador 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 H. Colegio Académico.
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.
5. Profesores investigadores indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.

SEGUNDA ETAPA

Si agotada la Primera Etapa aún existe carga académica, se procederá a la asignación de carga académica adicional en el Área de Trabajo Académico correspondiente, 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.
- 3 Bis: 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.
4. Personal de carrera con carácter indeterminado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.
5. Personal de carrera con carácter indeterminado adscrito a otros Departamentos, con prioridad al de mayor antigüedad académica; previa solicitud por escrito ante la Jefatura de Departamento que programa.
6. Personal de carrera con carácter determinado, que desee sobrecarga en el Área de Trabajo Académico correspondiente, con prioridad al de mayor antigüedad académica.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX

06 MAYO 2021

REGISTRADO
MUELLO, SONORA, MEX

TERCERA ETAPA

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 programará en el siguiente orden:

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, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.

2.4. 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. 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 el Jefe de Departamento, previa consulta con el Delegado 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 y 2 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los H. Consejos Divisionales aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.

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 STAU. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos, dará seguimiento a los procesos de ocupación de plazas vacantes que los jefes 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 los Jefes 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 H. Colegio Académico, 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.~~ **pagándose con el nivel tabular del**

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DE ESTADO

06 MAYO 2021

Recebo
HERMOSILLO, SONORA, MÉX.

CLÁUSULA 97. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO

Los trabajadores académicos tendrán 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 o hijos, debidamente comprobada.

Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, anexando la comprobación señalada, al Jefe 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 el jefe 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 del Jefe 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 tres 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 el Jefe de Departamento al que esté adscrito, pudiéndose dirigir al inmediato jerárquico, en caso de que no se le atienda en forma oportuna.

Esta licencia se solicitará por escrito o por correo institucional por el interesado o el delegado sindical respectivo, ante el Jefe de Departamento, quien decidirá y comunicará por escrito o por correo institucional al interesado 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 el jefe de departamento recibió la petición. En caso de que no exista respuesta por parte del jefe de departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

3. Hasta por dos meses para los trabajadores académicos 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 Consejo Divisional 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.

06 MAYO 2021

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.

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 Consejo Divisional 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 STAUS y la Universidad tratarán de llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes.

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.

06 MAYO 2021

REGISTRO
PROMUEVE la Universidad para
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

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 Consejo Divisonal u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del trabajador académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del interesado.
 8. Solicitar le sea asignado un Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Consejo Divisonal.
 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 Delegado Sindical, el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAES, el Jefe de Departamento y el Coordinador 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. Los Jefes 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, el Jefe 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 alumnos por grupo será de acuerdo a las condiciones existentes. Para el caso antes descrito, los Consejos Divisionales analizarán la situación de la infraestructura existente y las materias a cargo de cada uno de los

sdg

sdg

sdg

departamentos que componen la División y determinarán el número máximo de alumnos por grupo para cada una de ellas, los que en ningún caso deberán sobrepasar la cantidad de 25 alumnos 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.

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 de la Unidad Regional Centro, 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 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.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX

Categoría	Sueldo tabular
Tiempo Completo	
Asistente	\$14,166.43
Asociado "A"	\$15,890.34
Asociado "B"	\$17,815.32
Asociado "C"	\$19,964.80
Asociado "D"	\$22,369.27
Titular "A"	\$25,052.07
Titular "B"	\$28,050.91
Titular "C"	\$31,396.36
Medio tiempo	
Asociado "A"	\$7,945.15
Asociado "B"	\$8,907.66
Asociado "C"	\$9,982.40
Asociado "D"	\$11,184.62
Titular "A"	\$12,526.04
Titular "B"	\$14,025.46
Titular "C"	\$15,698.18
Técnicos académicos	
Básico	\$13,522.93
General "A"	\$15,145.09
General "B"	\$16,964.15
General "C"	\$18,998.70
Especializado "A"	\$21,279.28
Especializado "B"	\$23,832.97
Horas sueltas	
Categoría "A"	\$397.25
Categoría "B" anterior	\$461.48
Categoría "B"	\$499.12
Categoría "C"	\$626.30
Categoría "D"	\$784.91
Categoría "P"	\$1,191.77

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
 Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX

[Handwritten signatures]

2. Sobre carga:

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.

[Handwritten number 9]

06 MAYO 2021

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 15 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 1.5% 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 1.5% 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. Prima para material didáctico:

Es la prestación devengada por el trabajador académico para material didáctico y será un monto equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6.

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

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.

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 2021, la ayuda será de \$1,806.60 (Mil ochocientos ochenta y seis pesos 60/100 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 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 \$2,563.78.00 (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.

10.Bis Complemento del Material Didáctico:

Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico y para personal académico de carrera será de \$725.00 (Setecientos veinticinco pesos 00/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2021 y de \$764.67 mensuales a partir del 1 de enero de 2022.

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

A los profesores de asignatura se les pagará lo que corresponda en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

Esta prestación, sustituye a la establecida en la cláusula CUARTA del Convenio de Revisión Salarial 2018 y el monto 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 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 presente revisión la Universidad otorgará la cantidad de \$16,500.00 (Dieciséis 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	\$16,500.00	\$8,250.00	\$8,250.00
24	\$15,840.00	\$7,920.00	\$7,920.00
23	\$15,180.00	\$7,590.00	\$7,590.00
22	\$14,520.00	\$7,260.00	\$7,260.00
21	\$13,860.00	\$6,930.00	\$6,930.00
20	\$13,200.00	\$6,600.00	\$6,600.00
19	\$12,540.00	\$6,270.00	\$6,270.00
18	\$11,880.00	\$5,940.00	\$5,940.00
17	\$11,220.00	\$5,610.00	\$5,610.00
16	\$10,560.00	\$5,280.00	\$5,280.00
15	\$9,900.00	\$4,950.00	\$4,950.00
14	\$9,240.00	\$4,620.00	\$4,620.00
13	\$8,580.00	\$4,290.00	\$4,290.00
12	\$7,920.00	\$3,960.00	\$3,960.00

2. Segundo estímulo. Requisito mínimo tener 5 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 \$470.00 (Cuatrocientos setenta 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:

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

06 MAYO 2021

RECIBIDO
 HERMOSILLO, SONORA, MEY

H-S-M	Estímulo Semestral	H-S-M	Estímulo Semestral
1	\$235.00	14	\$3,290.00
2	\$470.00	15	\$3,525.00
3	\$705.00	16	\$3,760.00
4	\$940.00	17	\$3,995.00
5	\$1,175.00	18	\$4,230.00
6	\$1,410.00	19	\$4,465.00
7	\$1,645.00	20	\$4,700.00
8	\$1,880.00	21	\$4,935.00
9	\$2,115.00	22	\$5,170.00
10	\$2,350.00	23	\$5,405.00
11	\$2,585.00	24	\$5,640.00
12	\$2,820.00	25 o más	\$5,875.00
13	\$3,055.00		

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

CLÁUSULA 142. MÓDULOS DEL ISSTESON EN LOS CAMPUS DE LA UNISON

La Universidad se compromete a mantener el módulo de atención médica en la Unidad Regional Centro, con las siguientes instalaciones y servicios: dos consultorios médicos, un consultorio dental, un área de urgencias médicas, una farmacia, servicios de toma de muestras para análisis de laboratorio y servicios de medicina preventiva. Así como el siguiente personal: en el turno matutino dos médicos generales, un dentista, una enfermera, un empleado para la atención de la farmacia y equivalentemente el mismo personal en el turno vespertino.

Así mismo, la Universidad se compromete a mantener un módulo de atención médica en los campus de Caborca, Nogales y Navojoa, con las siguientes instalaciones y servicios en el turno matutino: un consultorio médico, un médico general y una enfermera.

En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Unidad Regional Centro contará con una sala equipada para primeros auxilios y atención de urgencias, que será atendida por una enfermera.

[Handwritten signatures]

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 Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales. Para dar continuidad a estos programas, la Universidad dispondrá de un fondo de \$1'300,000.00 (Un millón trescientos mil pesos 00/100 M.N.)

La CMGPSA 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

[Handwritten signature]

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

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (CMGPSPA) 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 CMGPSPA 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 CMGPSPA 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 CMGPSPA 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 STAUSS pueda hacer de su partida de Cláusulas de monto fijo.

Con las aportaciones realizadas en el año 2005 por el STAUTS (\$10,000.00), en el año 2016 por la Universidad (\$160,000.00), en el año 2020 por la Universidad (\$100,000.00) y en el año 2021 por el STAUTS (100,000.00) el Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores cuenta anualmente con \$500,000.00. 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 STAUTS 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 \$7,862,324.86 (Siete 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 \$9,850,000.00 (Nueve millones ochocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) 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 2021 del SGMM será de \$17,712,324.86 (Diecisiete millones setecientos doce mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 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.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

RECIBIDO

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.

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 de 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 estupefácticos; 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.

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 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.

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:

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

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 Consejo Divisional será la instancia que otorgará esta prórroga.

V. Derechos para los representantes sindicales en relación a 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 \$20,500.00 (Veinte mil quinientos 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.

06 MAYO 2021

SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

REGISTRO

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 \$20,500.00 (Veinte mil quinientos pesos 00/100 M.N.). En caso de que la factura exceda esta cantidad, la diferencia no será cubierta por la
4. 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 STAUUS 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 \$20,500.00 (Veinte mil quinientos 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.

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 existen 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 \$2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo de un trabajador

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en las Unidades Regionales Foráneas de la Universidad.

La Universidad se compromete a otorgar el servicio del CDI a todos aquellos 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 STAES 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 167. BOTIQUINES

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada Dependencias 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 a los trabajadores académicos para atender emergencias médicas que se presenten durante las horas de labores en todas las Unidades Regionales.

CLÁUSULA 170. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS

La Institución proporcionará a cada uno de los trabajadores académicos para su superación, un vale electrónico anual que será canjeable, a partir del mes de mayo de cada año, en la librería de la Universidad de Sonora, cuyo monto será:

1. Al Personal Académico de Carrera un vale por \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.)
2. Al Personal de Asignatura de al menos 12 hsm de carga académica, un vale por \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.).

El vale electrónico será autorizado por la Dirección de Recursos Humanos y transferido a la librería universitaria en la primera quincena del mes de marzo de cada año y será canjeable por el beneficiario en un máximo de tres exhibiciones. El vale tendrá validez por el período de ocho meses contados a partir del 20 de marzo de cada año.

Para hacer efectivo el vale, el trabajador académico deberá presentar una identificación personal con fotografía reciente y será canjeable exclusivamente por el beneficiario, aplicándose el descuento del 20.0% por ser una compra de contado.

Los académicos a través de su Delegado Sindical, presentarán su solicitud de libros para que éstos sean adquiridos por la Librería Universitaria, con el compromiso de que dicho vale será canjeado por el o los libros solicitados en base al monto autorizado. La Librería Universitaria se compromete a localizar los materiales requeridos en el menor tiempo posible y ponerlos a disposición de los Delegados Sindicales para que éstos a su vez, lo hagan del conocimiento de los académicos y el libro sea canjeado por el vale correspondiente.

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a entregar cada dos meses al STAUS, una relación del personal académico que ejerció su vale en ese período, con información proporcionada por la Librería Universitaria

La Universidad, a través de la Librería UNISON, proporcionará servicios de adquisición de bibliografía nacional y extranjera a los trabajadores académicos que lo soliciten. Asimismo, se obliga a mantener en la red de la Institución la lista actualizada de libros disponibles.

La Librería Universitaria hará un descuento del 20.0% sobre el precio al público a los empleados académicos que adquieran libros al contado. Asimismo hará un descuento del 10.0% sobre el precio al público a los empleados académicos que adquieran libros a crédito proporcionando crédito a los mismos de acuerdo a lo que se indica en el cuadro siguiente:

CRÉDITO	DESCUENTO MÁXIMO QUINCENAL
Hasta \$300.00	\$150.00
De \$301.00 a 500.00	\$200.00
De \$501.00 a \$1,000.00	\$250.00
De \$1,001.00 a \$1,500.00	\$300.00
De \$1,501.00 a \$2,000.00	\$350.00

El monto no ejercido, consistente en los vales no utilizados o parcialmente utilizados, se entregará al STAUS al finalizar el semestre par de cada año, para ser destinado en los conceptos que se acuerden entre las partes.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA

Asimismo, la Universidad se compromete a entregar credenciales para los académicos pensionados y jubilados, para su acceso a los servicios institucionales bibliotecarios y a los estacionamientos correspondientes; en la credencial debe aparecer la leyenda "académico jubilado" o "académico pensionado" Además, la Universidad se compromete a entregar al STAUS un paquete de libros para su entrega a académicos pensionados y jubilados.

CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO

La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos las cuales serán designadas por los Consejos Divisionales y el STAUS, 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, este último grado solo bajo la modalidad especificada para los técnicos en esta cláusula.

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

- Los Consejos Divisionales podrán otorgar: Para el personal de carrera, hasta 2 becas por año y por departamento en total, independientemente de que éstas sean para estudios de posgrado o estancias de investigación; para personal de asignatura, hasta dos becas por año y por departamento para estudios de posgrado.
- El STAUS podrá convocar 14 becas por año para Personal de Carrera y 10 becas por año para Profesores de Asignatura.

De las 10 becas que están disponibles para personal de asignatura, la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (CMGFSPA) podrá disponer de hasta 3 becas por convocatoria, para que el personal de asignatura curse programas de Doctorado o de Maestría orientados a la Investigación, inscritos en el PNPC, ofrecidos por las divisiones de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.

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

1. El Jefe de Departamento y la Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o divisional, 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 en instituciones distintas a la Universidad de Sonora, registrados en el Padrón Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) de CONACYT 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 178BIS.
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 de carrera o su equivalente como personal de asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.
 - 3.2 Técnicos Académicos: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera o su equivalente como personal de asignatura tomando como base para el cálculo una carga académica de 25 hsm.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

Se podrá otorgar becas para estudios de doctorado a técnicos académicos siempre y cuando el Consejo Divisional correspondiente apruebe que al concluir en tiempo y forma el programa de posgrado, el académico se incorporará a la Universidad de Sonora como Profesor – Investigador de Tiempo Completo indeterminado utilizando una de las plazas disponibles, nuevas o vacantes, en el Departamento correspondiente.

3.3 Profesores de asignatura.

- a) Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres.
- b) Tener una carga académica indeterminada de al menos 12 hsm en promedio.
- c) Tener una antigüedad académica de al menos dos años en la Universidad de Hermosillo, SONORA, MEX.
- d) 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.

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 CONACyT, 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 Desarrollo y Fortalecimiento Académico.

En caso de que la beca CONACyT 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 \$20,000.00 (Veinte 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.

06 MAYO 2021

RECIBIDO
UNIVERSIDAD DE HERMOSILLO, SONORA, MEX.

CIÁUSULA 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 2021, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2022, y en forma integral el 20 de marzo de 2023.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar a partir del 20 de marzo de 2021 en un 3.4% los salarios del tabulador vigente al 19 de marzo de 2021, incremento que se refleja en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, y en el Anexo 1 del Convenio de Revisión Contractual 2021.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Anexo 4

Respuestas al Pliego de cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo vigente de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora que el Sindicato considera violadas y a los convenios de revisión contractual 2009, 2011, 2013, 2015, 2019 y salarial 2030, 2016, 2018, 2019 y 2020 correspondiente a la revisión contractual 2021

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

Respuestas al pliego presentado el día 18 de enero de 2021

06 MAYO 2021

1. CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS

Violación:

La Universidad de Sonora no cumple con su obligación como patrón de proporcionar viviendas dignas a sus trabajadores académicos, como parte de los derechos mínimos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Reparación:

Que la Universidad de Sonora cumpla como patrón y se dé cabal cumplimiento con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, en relación al derecho que tenemos los trabajadores académicos de que la Universidad de Sonora nos proporcione una vivienda digna. Para tal efecto, con los recursos etiquetados para vivienda que recibe la Universidad y que corresponden al 4% del salario integrado de cada trabajador, se creará un programa integral de vivienda que contemple diferentes modalidades, tales como adquisición, construcción, ampliación y remodelación de vivienda.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Con fecha 21 de junio de 2019, la Universidad de Sonora y el STAUS convinieron, en el marco del Convenio firmado con el ISSSTESON el 3 de junio del mismo año, que para cubrir el 5.5% de cuotas por servicio médico establecido para el trabajador en la Cláusula Primera Transitoria, la Universidad de Sonora continuaría aportando el 4% del salario base de cotización para la cuota que los trabajadores tendrían que pagar al ISSSTESON por concepto del servicio médico. Lo anterior con base en los recursos recibidos para Prestaciones Ligadas a Salario en el Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero.

Adicionalmente a lo anterior, la Institución, con el objeto de atender la problemática relacionada con la vivienda del personal académico, otorgó diversos predios para destinarlos a la construcción de vivienda, mismos que quedaron establecidos en las cláusulas décima y décima tercera del convenio de revisión salarial 2020; así mismo, asumió, en conjunto con el STAUS, el compromiso de gestión para el otorgamiento de créditos.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

El derecho a vivienda es un derecho humano y laboral que tienen las personas que trabajan como empleadas(os), y es obligación de los patrones de hacer posible el ejercicio de este derecho, así lo establece nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, y apegados al principio pro persona ninguna norma secundaria puede estar por encima de nuestra carta magna, es decir, no se puede la Universidad deslindar de hacer posible el ejercicio de este derecho humano a la vivienda por un convenio, reglamento, ley que esta debajo de la Constitución.

Respuesta institucional:

No se acepta la propuesta del STAUS.

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Con fecha 21 de junio de 2019, la Universidad de Sonora y el STAUS convinieron, en el marco del Convenio firmado con el ISSSTESON el 3 de junio del mismo año, que para cubrir el 5.5% de cuotas por servicio médico establecido para el trabajador en la Cláusula Primera Transitoria, la Universidad de Sonora continuaría aportando el 4% del salario base de cotización para la cuota que los trabajadores tendrían que pagar al ISSSTESON por concepto del servicio médico. Lo anterior con base en los recursos recibidos para Prestaciones Ligadas a Salario en el Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero.

- **No hay acuerdo**

2. CLÁUSULAS 12; 149 APARTADO II PUNTO 1 Y 2. DERECHOS MINIMOS; ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

Violación:

La maestra María Ananí Alegría Murrieta adscrita al dpto. de Ingeniería Civil y Minas, reclama que la Universidad de Sonora no le pago un total de diecisiete quincenas, es decir, ocho meses en el periodo comprendido del 30 de enero al 30 de septiembre de 2020, así como tampoco le pago diversas prestaciones como prima vacacional, aguinaldo, etc., dejándola en total indefensión y sin derechos laborales que garanticen el derecho a la salud, a pesar de que la docente contaba con una incapacidad vigente por enfermedad general, con diagnóstico y en tratamiento otorgado por el ISSSTESON.

Reparación:

Que se le subsane a la maestra María Ananí Alegría Murrieta el pago retroactivo de las incapacidades tal y como se establece en la cláusula 149 apartado II punto 2, incluyendo las prestaciones a las que tiene derecho por ley.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La académica aparece en el sistema como becaria, en los periodos del 1 de marzo del 2017 al 15 de enero del 2020 y del 1 de octubre del 2020 hasta el 20 de septiembre del 2021, en cumplimiento al convenio modificatorio de beca para estudios de posgrado de fecha 15 de marzo del 2020. En el período comprendido del 16 de enero de 2020 al 30 de septiembre de 2020, la profesora no tuvo ningún tipo de relación laboral con la institución.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. La docente insistirá en la vía legal que corresponda.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

La académica aparece en el sistema como becaria, en los periodos del 1 de marzo del 2017 al 15 de enero del 2020 y del 1 de octubre del 2020 hasta el 20 de septiembre del 2021, en cumplimiento al convenio modificatorio de beca para estudios de posgrado de fecha 15 de marzo del 2020.

En el período comprendido del 16 de enero de 2020 al 30 de septiembre de 2020, la profesora no tuvo ningún tipo de relación laboral con la institución.

- **No hay acuerdo**

3. CLAUSULA 36 NUMERAL 1. CARÁCTER DE PLAZAS.

Violación:

Algunos docentes que han venido laborando por al menos tres semestres impares consecutivos se quedan sin trabajo.

Reparación:

Que a los docentes que han venido laborando por al menos tres semestres impares consecutivos se les indetermine la carga de trabajo.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

06 MAYO 2021



HERMOSILLO, SONORA, MEX

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. No fundamenta ni motiva su respuesta.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

- **No hay acuerdo**

4. CLÁUSULA 36 NUMERAL 4; 83. CARÁCTER DE PLAZAS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

Violación:

El maestro José Ramón Vásquez Ordóñez, adscrito a la Unidad Santa Ana, señala que es indeterminado en 17 hsm y que el jefe del departamento solo lo programó con 13 hsm en el período 2020-1, sin darle otras opciones para efecto de cumplir con su carga indeterminada. Y para el semestre 2021-1 solo ha sido programado en 8 hsm.

Reparación:

Que en el período 2021-1 se le asigne la carga académica a la que tiene derecho; en caso de no existir carga disponible, que se le dé otra opción para cumplir con el total de horas indeterminadas, aplicándose la cláusula 36 del CCT.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, ya que ni siquiera fundamenta su negativa. El docente es indeterminado en 17 hsm y se le ha violentado nuevamente en este semestre su derecho a cubrir esa carga académica.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Al profesor se le programó en todas las horas disponibles en su ATA.

La institución se ajustará a lo establecido en la Cláusula 36, en los casos que se establecen para que un profesor indeterminado se programe en un número de horas menor a las que tenga derecho por indeterminación para el cumplimiento de su carga.

- **Acuerdo:**

La Universidad y el STAUS se comprometen a analizar alternativas para el cumplimiento del numeral 4 de la Cláusula 36. *Carácter de las plazas*, del Contrato Colectivo de Trabajo

5. CLÁUSULA 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al no proceder a la ocupación de las plazas vacantes en los términos y plazos establecidos.

Reparación:

Que de manera inmediata se entregue al STAUS un listado completo de las plazas vacantes en cada departamento, y se inicien los procedimientos para la ocupación de todas las plazas vacantes en un lapso que no exceda al 20 de marzo del presente año.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Siempre que el Sindicato ha solicitado el listado de las plazas vacantes se les ha proporcionado.

El programa de ocupación de plazas vacantes fue aprobado por el H. Colegio Académico derivado de los compromisos del proceso de revisión contractual 2019. Los departamentos, con la participación

de la delegación sindical, propusieron los mecanismos de ingreso (de los contemplados en el EPA) que consideraron convenientes para la ocupación de las plazas vacantes.

Con base en lo anterior, actualmente se están llevando a cabo los procedimientos para la ocupación de las plazas vacantes por alguno de los siguientes mecanismos: promoción de MHS a Profesor Investigador, promoción de Técnico Académico a Profesor Investigador, Asignación de plazas de profesor Investigador a MHS con reconocimiento del SNI, Concursos por Oposición y Conversión de plaza de profesor Investigador a Técnico Académico.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. Actualmente la Universidad se ha negado a proceder a la ocupación de plazas vacantes con el argumento de que no existe carga académica suficiente para su ocupación.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

Siempre que el Sindicato ha solicitado el listado de las plazas vacantes se les ha proporcionado. El programa de ocupación de plazas vacantes fue aprobado por el H. Colegio Académico derivado de los compromisos del proceso de revisión contractual 2019. Los departamentos, con la participación de la delegación sindical, propusieron los mecanismos de ingreso (de los contemplados en el EPA) que consideraron convenientes para la ocupación de las plazas vacantes.

Con base en lo anterior, actualmente se están llevando a cabo los procedimientos para la ocupación de las plazas vacantes por alguno de los siguientes mecanismos: promoción de MHS a Profesor Investigador, promoción de Técnico Académico a Profesor Investigador, Asignación de plazas de profesor Investigador a MHS con reconocimiento del SNI, Concursos por Oposición y Conversión de plaza de profesor Investigador a Técnico Académico.

▪ **No hay acuerdo**

6. CLÁUSULA 39 DEL CCT; ARTÍCULO 27 DEL EPA. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO;

Violación:

El docente Mario Alberto Mendoza Sánchez, adscrito al departamento de Economía de la Unidad Regional Centro, señala que el Consejo Divisional de la División de Ciencias Económicas y Administrativas violó el CCT y el EPA al aceptar un recurso de impugnación improcedente en el concurso de oposición en el área de economía política de la convocatoria URC-DCEA-DE-017, y al resolver regresar el procedimiento de concurso en el numeral 11 de la convocatoria, en la que no se permite la participación del concursante ganador según la resolución del jurado evaluador emitida el 28 de enero de 2020.

Reparación:

Reconocer los resultados emitidos por el jurado evaluador del concurso del área de economía política que declaró ganador al profesor Mario Alberto Mendoza Sánchez, ya que la impugnación es improcedente en tiempo.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Es competencia de los H. Consejos Divisionales resolver los recursos de impugnación.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. El H. Consejo Divisional no es un órgano autónomo y ajeno a la Universidad, por lo tanto, está última está obligada a responder de las violaciones al CCT que estos Consejos cometan en sus funciones.

ACADEMICO SUFFICIENTE PARA SU
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

SBT
SBT

SBT

SBT

06 MAYO 2021

RECIBIDO

REGISTRACIÓN
MAGDALENA DE GUAYABILLAS, SONORA, MEX.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

Es competencia de los H. Consejos Divisionales resolver los recursos de impugnación.

- **No hay acuerdo**

7. CLÁUSULA 40 DEL CCT; CAPÍTULO III ARTÍCULO 111 BIS Y 111 TER DEL EPA. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; DE LA PROMOCIÓN DE TÉCNICO ACADÉMICO A PROFESOR-INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO

Violación:

El técnico académico Jesús Sosa Castañeda, adscrito al departamento de Agricultura y Ganadería, señala que el Jefe del departamento se niega a recibir y atender su solicitud de ocupación de una de las plazas vacantes disponibles de los maestros Jorge Sánchez Briseño y Eduardo Rivera Marrufo, a través del mecanismo de promoción de Técnico Académico a Profesor Investigador de Tiempo Completo, a pesar de que cumple con los requisitos señalados en el Capítulo III del EPA, y de tener la aprobación de la academia correspondiente.

Reparación:

Que el jefe de departamento respete el derecho del docente Jesús Sosa Castañeda a aceptar su solicitud de ocupación de la plaza vacante a través del mecanismo de promoción de Técnico Académico a Profesor Investigador de Tiempo Completo, y que se lleve a cabo dicho procedimiento de conformidad con el CCT vigente y el EPA.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La promoción de Técnico Académico a Profesor Investigador de Tiempo Completo no es competencia del Contrato Colectivo de Trabajo. El Artículo 105 del Estatuto de Personal Académico establece, ... "A diferencia de la promoción de categoría y/o nivel, este mecanismo no se lleva a cabo mediante solicitud interpuesta por iniciativa de un miembro del personal académico en lo particular, sino que se deriva del interés académico del departamento que destina la plaza, nueva o vacante, para este fin."

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

Se insiste en que el jefe del depto. proponga la ocupación de la plaza vacante con la promoción del docente.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

La promoción de Técnico Académico a Profesor Investigador de Tiempo Completo no es competencia del Contrato Colectivo de Trabajo. El Artículo 105 del Estatuto de Personal Académico establece, ... "A diferencia de la promoción de categoría y/o nivel, este mecanismo no se lleva a cabo mediante solicitud interpuesta por iniciativa de un miembro del personal académico en lo particular, sino que se deriva del interés académico del departamento que destina la plaza, nueva o vacante, para este fin."

- **No hay acuerdo**

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

Violación:

La Universidad de Sonora, a través de los jefes de Departamento y la Dirección de Recursos Humanos, viola la cláusula 82 del CCT al elaborar la programación y programar nuevos profesores sin consultar a los delegados.

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

06 MAYO 2021

**Reparación:**

Que se respete íntegramente lo establecido en la cláusula 82 del CCT vigente; además, que se revise la contratación de nuevos profesores en los semestres 2019-1, 2019-2, 2020-1, 2020-2, y 2021-1, y en caso de no contar con la consulta del delegado se proceda a aplicar la sanción correspondiente.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

De acuerdo al numeral 3 de la tercera etapa de la Cláusula 82 del CCT, es competencia de los H. Consejos Divisionales aprobar en definitiva la contratación de personal de nuevo ingreso. Por lo tanto, para que la contratación de personal de nuevo ingreso se autorice por la Dirección de Recursos Humanos, debe existir previamente el acuerdo del H. Consejo Divisional donde autorice dicha contratación.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

El jefe del departamento y el delegado correspondiente deben estar de acuerdo en la propuesta de contratación de personal nuevo en la tercera etapa de programación, y luego presentarlo al H. Consejo Divisional para su aprobación.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

De acuerdo al numeral 3 de la tercera etapa de la Cláusula 82 del CCT, es competencia de los H. Consejos Divisionales aprobar en definitiva la contratación de personal de nuevo ingreso. Por lo tanto, para que la contratación de personal de nuevo ingreso se autorice por la Dirección de Recursos Humanos, debe existir previamente el acuerdo del H. Consejo Divisional donde autorice dicha contratación.

- **No hay acuerdo**

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

Violación:

Los docentes de deportes y artes de las Unidades Regionales Norte y Sur reclaman el incumplimiento de esta cláusula, ya que el proceso de inscripción de los alumnos en esas materias no se realiza a través del sistema, lo que dificulta la apertura de los grupos, afectando la programación de los profesores. Además, se programan menos horas que en la Unidad Regional Centro, para la atención de los equipos representativos.

Reparación:

Que la inscripción de los alumnos en las materias de deportes y artes en las Unidades Regionales Norte y Sur se realice a través del sistema. Además, que la carga que se programe para la atención de los equipos representativos sea la misma que se programa en la Unidad Regional Centro.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La Cláusula 82 del CCT no hace mención a que la inscripción deba ser por sistema. Sin embargo, para mejorar el procedimiento de inscripción, el sistema sí está habilitado para que los estudiantes que deseen pueden inscribirse por sistema en deportes e idiomas para las unidades regionales.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

Se insiste en que la inscripción de estudiantes en estas áreas no se realiza a través del sistema como las demás materias, tan es así que los docentes tienen que andar motivando a los estudiantes para que se inscriban y no se les cierren los grupos.

06 MAYO 2021



Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

La Cláusula 82 del CCT no hace mención a que la inscripción deba ser por sistema. Sin embargo, para mejorar el procedimiento de inscripción, el sistema sí está habilitado para que los estudiantes que deseen pueden inscribirse por sistema en deportes e idiomas para las unidades regionales.

- **No hay acuerdo**

10. CLÁUSULAS 82; 83. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

Violación:

El docente Fausto Rivera Coronado, adscrito al departamento de Economía de la Unidad Regional Centro, señala que el jefe del departamento desde hace cuatro semestres ha violentado su derecho a programación de carga académica, a pesar de tener 11 años y 4 meses de antigüedad.
Reparación:

Que se respete el derecho del docente Fausto Rivera Coronado a ser programado conforme su antigüedad académica.

Respuesta institucional:

No existe violación de la cláusula.

El profesor es determinado en el semestre impar.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. El docente insiste en que debido a su antigüedad académica él tiene derecho a ser programado; además, la Universidad violenta los derechos de las y los docentes, al no brindarles una estabilidad laboral.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

El profesor es determinado en el semestre impar.

- **No hay acuerdo**

11. CLÁUSULAS 82; 121. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS

Violación:

La Universidad de Sonora incumple con estas cláusulas al no programar y pagar los grupos de las materias del eje de formación común considerando 5 hsm.

Reparación:

Que la Universidad de Sonora cumpla con estas cláusulas, programando y pagando 5 hsm por cada grupo de las materias del eje de formación común.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

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" y 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:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo establece que por trabajo igual salario igual, que solo se pueden hacer diferencias de salarios por categorías, y en este caso no aplica. **Por lo que se insiste en que existe una violación a un derecho laboral y que la Universidad debe de cumplir con el pago correspondiente.**

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala: **HERMOSILLO VIGESIMAJESEX EN EL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS-UNISON DEL 2009, ESTABLECE EN SU CLÁUSULA VIGESIMAJESEX 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 ASIGNATURA INDETERMINADOS EN EL EJE DE FORMACIÓN COMÚN" Y 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.**

- **No hay acuerdo**

12. CLÁUSULA 99 NUMERAL 11. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Violación:

No se respeta el número máximo de 40 alumnos por grupo. Asimismo, en el caso de las materias de prácticas, talleres, laboratorios, seminarios y otras que requieren atención individualizada no se respeta un número menor de alumnos por grupo. Este aspecto se reclama también en el centro de idiomas de Caborca en donde no se respeta el número máximo de 25 alumnos por grupo.

Reparación:

Que de manera inmediata se proceda a abrir un nuevo grupo cuando se presenten solicitudes de inscripción a grupos que ya tienen el número máximo de 40 alumnos. Por otra parte, para el caso de las materias de prácticas, talleres, laboratorios y seminarios se respete el número máximo de alumnos por grupo aprobado por el Consejo Divisional correspondiente, el cual no debe ser mayor a 25 alumnos.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, debido a que no fundamenta ni motiva su respuesta negativa.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

- **No hay acuerdo**

13. CLÁUSULA 99 NUMERAL 11. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Violación:

La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Planeación, violenta el Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos de los Consejos Divisionales, al no respetar el número máximo de 25 o menos estudiantes para aquellas materias que lo requieren, tales como las prácticas y laboratorios.

Reparación:

Que se cumpla con el número máximo de alumnos en las materias que así lo requieran, de acuerdo con la cláusula en mención, y se proceda a fincar responsabilidades al Director de planeación por la afectación a alumnos y maestros.

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO VIGESIMAJESEX

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Respuesta Institucional:

No existe violación a la cláusula.

Respuesta STAU:

No existe violación a la cláusula.

No se acepta la respuesta de la Universidad, debido a que no fundamenta ni motiva su respuesta negativa.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

- **No hay acuerdo**

14. CLÁUSULAS 120 PUNTO 10; 129; 136. SALARIO INTEGRADO MENSUAL; PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO; PAGO DE ESTIMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA

Violación:

La docente Hilda Luz Monge Esquer adscrita al departamento de Letras y Lingüística, reclama como violación al CCT que la Universidad incumple al no pagarle la cantidad concerniente a sus años de antigüedad, a pesar de que en fecha 1 de junio del año 2009 en oficio DRHUS09-227 le niveló su antigüedad académica con la administrativa, pero dicho pago que se menciona con antelación no se ha efectuado. Como lo es también los quinquenios concernientes a los 20, 25, 30, 35 años de antigüedad.

Reparación:

Que se le restituya a la docente Hilda Luz Monge Esquer los pagos concernientes a los años de antigüedad correspondientes a los quinquenios como académica y a la diferencia del pago de la despensa que se le adeuda.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

A la profesora se le han realizado los pagos de las diferentes prestaciones de acuerdo a su antigüedad y se le realizaron los pagos correspondientes al laudo emitido por el juez al que se hace referencia en la supuesta violación.

En el pago de la prima por años de servicio se considera la antigüedad académica del docente, debido a que es una prestación que se otorga a los profesores.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

La docente insiste en que se violentó su derecho al pago de la prima por años de servicios, ya que el CCT no especifica que deba ser sólo por antigüedad académica.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

A la profesora se le han realizado los pagos de las diferentes prestaciones de acuerdo a su antigüedad y se le realizaron los pagos correspondientes al laudo emitido por el juez al que se hace referencia en la supuesta violación.

En el pago de la prima por años de servicio se considera la antigüedad académica del docente, debido a que es una prestación que se otorga a los profesores.

- **No hay acuerdo**

15. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES

Violación:

Los académicos de la Universidad referimos la siguiente problemática que tenemos con el ISSSTESON:

9

- a) Servicios de salud deficientes, tales como: mala atención en el área de urgencias en las unidades foráneas; deficiente sistema de otorgamiento de citas para ser atendidos por médicos especialistas; eliminación de medicamentos del cuadro básico; falta de cobertura de algunos estudios médicos, especialidades médicas y cirugías.
- b) Restricción y/o negación de servicios.
- c) Cobertura insuficiente del sistema de padres arancelados, ya que no cuenta con especialidades tales como: cardiología, nefrología, odontología, entre otras.
- d) Discrepancias en el reconocimiento de antigüedad.
- e) Existe una discriminación de género debido a que las académicas no cuentan con el derecho de que sus cónyuges se afilien al ISSSTESON.
- f) No se surten los medicamentos por parte del ISSSTESON, ni por las farmacias subrogadas.
- g) Retraso con el que el ISSSTESON resuelve las solicitudes de jubilación de los académicos.

Reparación:

Que se resuelva en lo inmediato la problemática que tenemos con el ISSSTESON y, mientras estos problemas no se resuelvan, la Universidad de Sonora, en su responsabilidad como patrón, proporcione los servicios de salud que se requieran.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución cumple con el otorgamiento del servicio médico a sus trabajadores a través del ISSSTESON y gestiona las prestaciones correspondientes, como se puede ver en oficios SGA/383/2020, SGA/385/2020 y SGA/386/2020 adjuntos.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. La Universidad como patrón debe insistir y seguir gestionando ante el ISSSTESON para que dé cumplimiento a las prestaciones que tienen derecho las y los docentes de la Universidad.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución cumple con el otorgamiento del servicio médico a sus trabajadores a través del ISSSTESON y gestiona las prestaciones correspondientes, como se puede ver en oficios SGA/383/2020, SGA/385/2020 y SGA/386/2020 adjuntos.

Además, se han realizado nuevas gestiones, como se observa en los oficios No. SGA 125/2021 y SGA 154/2021 dirigidos al ISSSTESON.

▪ **No hay acuerdo**

16. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES

Violación:

La Secretaría de Previsión Social del STAUS, reclama que la Universidad de Sonora incumplió el contrato colectivo de trabajo al no gestionar ante el ISSSTESON igual trato para los trabajadores académicos con respecto al resto de sus afiliados en lo que concierne a la totalidad de las prestaciones sociales otorgadas por esa Institución. De igual manera, al no informar mensualmente al Sindicato de las cotizaciones al ISSSTESON.

Reparación:

Que la Universidad gestione ante el ISSSTESON igual trato para todos los trabajadores académicos con el resto de sus afiliados, asimismo que diseñe una plataforma en la cual el STAUS pueda consultar mensualmente: a) El monto de cotizaciones mensuales al ISSSTESON por altas de académicos jubilados y pensionados. SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL DEL ESTADO

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, debido a que no fundamenta ni motiva su respuesta negativa.

Respuesta institucional:
No existe violación a la cláusula.

- **No hay acuerdo**

06 MAYO 2021



17. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES

Violación:

La docente Gloria Olivia Arce Moreno adscrita al departamento de Letras y Lingüística, señala que se le negó el derecho de servicio médico del ISSSTESON en el periodo semestre 2020-2 aun cuando contaba con carga académica y se me descontaba en cada quincena la cuota por servicio médico.

Reparación:

Que no se le niegue a la docente el servicio médico, que en cuánto se le asigne carga se le dé de alta en el ISSSTESON.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

A la académica no se le ha negado el derecho de servicio médico. Se está a la espera de que la académica complete la documentación requerida por el ISSSTESON para otorgarle el servicio médico.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. La docente reclama la violación a su derecho a acceder a la salud en el semestre 2020-2, en la cual la docente adjunta recibos donde se le descontó el servicio médico y seguro de vida de ISSSTESON, y la misma Universidad le responde en el escrito fechado 28 de enero en donde le confirma: "...le comento que ya se realizó su reintegro con fecha 16/08/2020; es decir a partir del semestre 2020-2... ". Cosa que no fue cierta porque la docente no contaba con servicio médico, ya que de haber sido verdad en este semestre 2021-1 contaría con dicho servicio médico.

A raíz de su inconformidad de violación al CCT le piden que vuelva a hacer los trámites de reintegro al ISSSTESON, pero en el semestre 2021-1 (la docente está realizando su trámite de reintegro), la cual es la respuesta que está dando la Universidad y que no corresponde al semestre 2020-2 objeto de su reclamo.

Se solicita que el no haber contado con servicio médico la docente durante el semestre 2020-2, no sea motivo para no reconocérselo como antigüedad académica.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La académica Gloria Olivia Arce Moreno fue dada de alta por el Departamento de Afiliación y Vigencia de Derechos el ISSSTESON el 8 de febrero de 2021. Se anexa documento probatorio.

Si la académica tiene continuidad en su contratación en los semestres 2020-2 y 2021-1, estos se le considerarán en su antigüedad académica.

- **No hay acuerdo**

18. CLÁUSULA 142. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LA UNIDAD REGIONAL CENTRO

Violación:

La Secretaría de Previsión Social del STAUS reclama que la Universidad incumplió esta cláusula al no poner a disposición una enfermera en el módulo de atención médica en la Unidad Regional Centro.

Reparación:

Que la Universidad ponga a disposición del módulo ISSSTESON de la Unidad centro a una enfermera para posibilitar los diagnósticos preliminares.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución realizó la gestión ante el ISSSTESON para que el organismo asignara una enfermera al módulo del ISSSTESON de la Unidad Regional Centro, según oficio SGA/215/2019.

Esta solicitud fue atendida por el Instituto, sin embargo, debido a que desde hace aproximadamente un año nos encontramos en contingencia sanitaria, derivada de la pandemia de SARS COV-2, aun estando autorizada la enfermera para el módulo de ISSSTESON de la URCN no se ha podido normalizar el servicio del mismo.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

Se sostiene el compromiso de la Universidad de que el módulo cuente con una enfermera.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

La institución realizó la gestión ante el ISSSTESON para que el organismo asignara una enfermera al módulo del ISSSTESON de la Unidad Regional Centro, según oficio SGA/215/2019.

Esta solicitud fue atendida por el Instituto, sin embargo, debido a que desde hace aproximadamente un año nos encontramos en contingencia sanitaria, derivada de la pandemia de SARS COV-2, aun estando autorizada la enfermera para el módulo de ISSSTESON de la URC, no se ha podido normalizar el servicio del mismo.

- **No hay acuerdo**

19. CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

Violación:

La Universidad no cumple con la normatividad de higiene y seguridad en sus instalaciones.

Reparación:

Que, antes del 20 de marzo del presente año, la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad elabore un plan para el cumplimiento de la normatividad de higiene y seguridad y que la Universidad se comprometa a llevarlo a cabo.

Respuesta institucional:

No hay violación a la cláusula.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, debido a que no fundamenta ni motiva su respuesta negativa.

- **Acuerdo:**

La Universidad y el STAUS acuerdan que la CMGHS elabore un plan para el cumplimiento de la normatividad de higiene y seguridad, en un lapso que no exceda el inicio del semestre 2021-2.

20. CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

Violación:

No se realizan estudios médicos gratuitos al personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud.

Reparación:

Que, antes del 20 de marzo del presente año, la CMGHS determine el listado del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud y, que deberá someterse a exámenes médicos específicos. Además, que los exámenes sean realizados antes de que finalice el semestre 2021-1.

Respuesta Institucional:

No hay violación a la cláusula.

06 MAYO 2021

HERMOSILLO, SONORA, MEX

HERMOSILLO, SONORA, MEX

06 MAYO 2021

RECEBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, debido a que no fundamenta ni motiva su respuesta negativa.

▪ **Acuerdo:**

La Universidad y el STAUS acuerdan que la CMGHS determine el listado del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, así como los exámenes médicos específicos a que debe someterse, en un plazo que no exceda seis meses a partir de la firma del convenio de revisión contractual.

21. CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS-UNISON 2019

Violación:

La Universidad de Sonora no ha cumplido con su compromiso de que la Comisión Mixta Especial para la Reclasificación de los Técnicos Académicos se reúna para responder a las académicas obre su solicitud a Adriana Curiel Rivera adscrita al Departamento de Lenguas Extranjeras y a Juana Alvarado Ibarra adscrita al Departamento de Investigación en Polímeros y Materiales.

Reparación:

Que se les notifique lo conducente a las técnicas académicas Adriana Curiel Rivera de Lenguas Extranjeras y Juana Alvarado Ibarra de Investigación en Polímeros y Materiales.

Respuesta institucional:

No hay violación a la cláusula.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, debido a que no fundamenta ni motiva su respuesta negativa.

Respuesta institucional:

No hay violación a la cláusula.

▪ **Acuerdo:**

La Universidad y el STAUS acuerdan que la Comisión Mixta Especial para la Reclasificación de los Técnicos Académicos se reúna antes de iniciar el semestre 2021-2, para revisar los casos planteados y dictaminar lo que corresponda.

22. CLÁUSULA TRIGÉSIMO QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS-UNISON 2019

Violación:

La Universidad de Sonora no ha cumplido con su compromiso de llevar a cabo un programa de regularización de profesores de asignatura.

Reparación:

Que la Universidad de Sonora cumpla con su compromiso, y lleve a cabo un programa de regularización de los profesores de asignatura que cuentan con al menos tres años de antigüedad, antes de que finalice el semestre 2021-1.

Respuesta institucional:

No ha sido posible dar el cumplimiento apropiado al compromiso debido a la situación de contingencia sanitaria provocada por el SARS COV-2.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad. La contingencia no ha sido impedimento para continuar con las labores académicas y administrativas de la Universidad, por lo tanto, no se puede justificar que no puedan darles cumplimiento a estos casos.

▪ **Acuerdo:**

La Universidad y el STAUTS se comprometen a llevar a cabo y concluir el programa de regularización a más tardar el 15 de junio de 2021.

23. TRIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2019.

Violación:

La Universidad incumplió con esta cláusula al no realizar las gestiones necesarias para que el Gobierno del estado entregue el subsidio completo a la Universidad.

Reparación:

Que la Universidad de Sonora realice las gestiones necesarias para que antes de que finalice el semestre 2021-1 se establezca el compromiso por parte del Gobierno del Estado de entregar el subsidio completo a la Universidad.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula del convenio.

La Universidad realiza las gestiones correspondientes ante la ~~Tesorería del Gobierno del Estado~~ ^{GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA} para obtener los recursos correspondientes al subsidio que debe asignarle ~~la institución~~ ^{CONCELIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO}.

Respuesta STAUTS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

Se solicita la evidencia de las gestiones realizadas.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula del convenio.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

La Universidad realiza las gestiones correspondientes ante la Tesorería del Gobierno del Estado para obtener los recursos correspondientes al subsidio que debe asignarle a la institución.

▪ **No hay acuerdo**

24. CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020 ANEXO 2 PUNTO 64

Violación:

La Universidad incumplió al no analizar las alternativas para la ampliación del espacio de estacionamiento, así como los recursos para la mejora del estacionamiento existente.

Reparación:

Que la Universidad realice para antes del 20 de marzo del presente año, el análisis de alternativas y los recursos para la mejora del estacionamiento.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula del convenio de revisión salarial 2020, dado que no hubo acuerdo.

Respuesta STAUTS:

Se propone que se realice dicho análisis de las alternativas y recursos para la mejora del estacionamiento.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula del convenio.

La institución reitera su respuesta, dada previamente debido a que no hubo tal acuerdo en el convenio de revisión salarial 2020.

▪ **Acuerdo:**

La Universidad y el STAUTS se comprometen a realizar un estudio interdisciplinario para analizar el problema del estacionamiento en el campus Hermosillo, con el objeto de plantear alternativas de solución.

06 MAYO 2021

RECIBI
HERMOSILLO, SONORA

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

25. CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020 ANEXO 2 PUNTO 65

Violación:

La Universidad incumple al no valorar y proceder a realizar los apoyos correspondientes del área de deportes del Departamento de Ciencias Químico Biológicas y Agropecuarias del campus Navojoa.

Reparación:

Que la Universidad proporcione el plan de trabajo para los apoyos correspondientes para el área de deportes del Departamento de Ciencias Químico Biológicas y Agropecuarias del campus Navojoa.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula del convenio de revisión salarial 2020, dado que no hubo acuerdo.

Respuesta STAUS:

Se propone que se revise que se brinden los apoyos correspondientes del área de deportes del Departamento de Ciencias Químico Biológicas y Agropecuarias del campus Navojoa.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula del convenio salarial 2020, debido a que no hubo tal acuerdo en el convenio mencionado.

Sin embargo, se informa que al Departamento de Ciencias Químico-Biológicas y Agropecuarias se le han proporcionado, en los años 2019 y 2020, recursos más que suficientes, a través del Fideicomiso de Cuotas, para atender actividades de equipos representativos (adquisición de materiales deportivos, uniformes, inscripciones a torneos, entre otros).

En el año 2021, los gastos que han surgido en deportes, han sido cubiertos por la Vicerrectoría de la Unidad Regional Sur.

- No hay acuerdo

26. RECONCILIAMIENTO DE ANTIGÜEDAD ACADÉMICA

Violación:

El docente JOSE MANUEL SANCHEZ GAMBOA adscrito al departamento de Economía, reclama que la Universidad no le reconoce el período comprendido del 2007-2 al 2014-1 como parte de su antigüedad académica, solo le reconoce del 2018-2 al 2020-2.

Reparación:

Que la Universidad le reconozca al docente JOSE MANUEL SANCHEZ GAMBOA el período 2007-2 al 2014-1 como parte de su antigüedad académica.

Respuesta institucional:

No existe violación al CCT STAUS UNISON vigente.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, debido a que no fundamenta ni motiva su respuesta negativa.

Respuesta institucional:

No existe violación al CCT STAUS UNISON vigente.

- No hay acuerdo

Respuestas al pliego presentado el 19 de marzo de 2021

1. CLÁUSULAS 32, 50 ÚLTIMO PARRAFO Y 53; DE LOS BANCOS DE JURADOS, ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA; NOMBRAMIENTO DE JURADOS

Violación:

El docente Marco Antonio Valles Grosso, adscrito al campus Caborca, señala que la Universidad ha incumplido las cláusulas en mención, puesto que quien ha nombrado indebidamente a los jurados

para evaluación de los concursos de oposición y de evaluación curricular en la delegación de Caborca han sido los Consejos Divisionales. Además, señala que los jurados no han sido revocados, que por ende las convocatorias resultantes deberían ser nulas.

Reparación:

Que se respete las cláusulas 32, 50 y 53 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Respuesta Institucional:

No existe violación a la cláusula.

El EPA en su artículo 34 señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 34. Cada jurado estará integrado por cinco miembros: cuatro serán designados por el Consejo Divisional y uno será nombrado, de entre sus miembros, por la Comisión Dictaminadora. El miembro designado por la Comisión Dictaminadora coadyuvará en el cumplimiento del procedimiento del concurso y no emitirá calificación en las evaluaciones académicas realizadas a los concursantes”. De lo establecido en dicho artículo queda claro que los jurados de los concursos de ingreso a la institución son nombrados por los H. Consejos Divisionales y se ha hecho de esta manera desde noviembre del 2015.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

El docente reclama la designación de los docentes REYNA ELIZABETH GARCÍA MORAGA y RENE ALEJANDRO LEÓN FELIX como integrantes del jurado que evaluará a los participantes en el concurso de oposición abierto para ocupar una plaza de técnico académico general por tiempo indeterminado en el área de conocimiento jurídico formativa del departamento de ciencias sociales URN campus Caborca (URN-DCES-DCS-001), a pesar de pertenecer a la comisión dictaminadora de la DCES, al igual que el M.A. EVARISTO PARRA FLORES, quienes fungen como representantes del Consejo Divisional ante los procesos de contratación para ingreso de personal a la DCES; de conformidad con el artículo 35 del EPA de los cinco miembros que integran los jurados, únicamente un integrante puede ser de la comisión dictaminadora, asimismo, argumentan que haciendo una interpretación extensiva del artículo 13 de la ley 4, en relación con el 43 del EPA, entendemos que los integrantes son representantes de la DCES en el concurso, motivo por el cual son una autoridad que únicamente puede supervisar el concurso mas no intervenir, para lo cual de oficio habrá un integrante del jurado miembro de la comisión dictaminadora y ese requisito debiera ser cubierto con la integración de tan solo uno de los tres Doctores. En oficio del 12 de octubre del 2020 se presentó una inconformidad a este nombramiento de jurado, a la cual se respondió negativamente por el H. Consejo Divisional a través de oficio DCES 124/2020.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

De acuerdo al oficio DCES 104/2020 de la División de Ciencias Económicas y Sociales de la Unidad Regional Norte, el jurado nombrado por el H. Consejo Divisional, quedó conformado de la siguiente manera:

M.D. Marco Antonio Valles Grosso como presidente, Dra. Reyna Elizabeth García Moraga como secretaria, Dr. Rene Alejandro León Félix como vocal, Dr. José Guadalupe Quijada Fierros como vocal, y como representante de la Comisión Dictaminadora M.A Evaristo Parra Flores.

De lo anterior se desprende, que en el jurado solamente hay un representante de la Comisión Dictaminadora.

Se anexa oficio en mención.

Por otra parte, la inconformidad a la integración del jurado fue presentada ante el H. Consejo Divisional, fue atendida y el órgano colegiado consideró impropio de la misma.

- **No hay acuerdo**

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

06

2. CLÁUSULA 56; RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN

RECIP

HERMOSILLO, SONORA

Violación:

El docente Javier Montaña Peraza adscrito al departamento de Física, reclama que la Universidad incumplió al no asignarle el nivel correspondiente por resultar apto en un concurso curricular.

Reparación:

Que a la brevedad se le asigne al docente Javier Montaña Peraza el nivel correspondiente, así como los pagos retroactivos como lo estipula la cláusula 56 del CCT.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Sin embargo, para analizar la situación planteada, es necesario que se señale en qué semestre no le fue asignado nivel, y qué instancia se la negó, ya que al revisar el sistema de programación se observa que el profesor Montaña Peraza siempre ha sido contratado por asignación directa.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

El docente argumenta que con posterioridad a ser declarado apto en el concurso de evaluación curricular se le programó carga ese semestre en el área de trabajo académico del concurso. Además, la cláusula 56 del CCT establece el derecho a la asignación de nivel a todos los académicos que resulten aptos en un concurso de evaluación curricular.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula, se insiste en que el profesor siempre ha sido contratado por asignación directa, no como ganador de un concurso.

Se informa que el artículo 80 del EPA, en el inciso c, señala:

"c) El Jefe de Departamento enviará a la Comisión Dictaminadora correspondiente una copia de la resolución del Consejo Divisional, acompañada de la documentación curricular del ganador del concurso y/o de los **aptos seleccionados para ocupar una plaza**, para que proceda a lo establecido en el artículo 81"

Y que el artículo 81, indica que:

" Recibido el expediente del ganador del concurso, la Comisión Dictaminadora le asignará el nivel que le corresponda..."

- **No hay acuerdo**

3. CLÁUSULA 82; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS

HORARIOS

Violación:

La docente Angélica María Sosa Ortiz adscrita al Centro de Idiomas de la URN del campus Caborca, reclama que se violentó su derecho a la programación de carga académica en el actual período semestral 2021-1, debido a que se les dio prioridad a docentes con menor antigüedad que ella y que han tenido un historial en otro horario, además estos docentes resultaron aptos en el mismo concurso de oposición en el que ella resultó ganadora.

Reparación:

Que se respete el derecho de la docente Angélica María Sosa Ortiz a ser programada en los horarios de clase matutinos de los cuales ha tenido ya hace más de 26 años, y que no se le dé prioridad a otros docentes de menor antigüedad académica.

Respuesta institucional:

En principio no existe violación a la cláusula.

Es necesario que se señale los nombres de los docentes con menor antigüedad que ella en el ATA en la que está adscrita, que fueron programados en los horarios solicitados, para poder dar una respuesta a la supuesta violación

06 MAYO 2021

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

La maestra Sosa argumenta que tiene la misma antigüedad que las maestras ~~Capulina Dolores Bustamante Lemas y Patricia Zulema Méndez Burboa~~; la primera siempre ~~ha sido programada en el horario matutino y la segunda siempre había sido programada en horario vespertino hasta el 2011-2~~, lo que reclama la docente es que a esta última maestra se le está dando prioridad en los horarios de programación con el argumento de que por número de empleado y por orden alfabético le toca primero por ser la letra M que a la docente Sosa; sin embargo a ella no se le hace justo que así sea porque ella considera que por ser ganadora del concurso del área en 1995 debe tener prioridad, además de que en sus años de antigüedad siempre había dado en el horario de 8 a.m. a 13 p.m. Otro punto que reclama la docente es que no se le respeta que su hora gabinete sea a las 8 a.m. cómo se señaló en oficio.

Respuesta institucional:

No existe violación a la Cláusula.

Se informa que las tres académicas señaladas tienen la misma antigüedad académica y las tres son indeterminadas en el ATA (0568) de inglés.

Se informa también que la profesora Sosa Ortiz, no envía a la Jefa de Departamento una franja de horarios donde desea ser programada, como normalmente se hace en los departamentos, sino que envía el horario específico en el que desea ser programada. En el presente semestre está programada exactamente como ella lo solicitó, sin embargo, se le cerró un grupo por baja inscripción. Por el cierre de grupos resultaron afectados también otros tres profesores indeterminados, llevándose a cabo una reunión con los maestros afectados llegando a un acuerdo sobre el horario. Informa la Jefa de Departamento que la profesora Sosa Ortiz, no manifestó inconveniente, quedando su horario para el semestre 2020-1, de 8:00 a 13:00 horas.

Cabe aclarar que la profesora es indeterminada en 20 hsm y tiene asignadas 5 hrs gabinete.

- **No hay acuerdo**

4. CLÁUSULAS 82, VI TRANSITORIA; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN

Violación:

El docente Jesús Mauricio Félix López adscrito al campus Caborca, reclama que la resolución para el otorgamiento de horas indeterminadas en la tercera etapa del programa de regularización del personal académico, solo le asignaron nueve horas en semestre par y nueve horas en el impar, cuando por derecho y promedio le corresponden 15 horas tanto en semestre par como en semestre impar.

Reparación:

Que a la brevedad se le otorguen al docente Jesús Mauricio Félix López las horas que por derecho le corresponden y que se le pague de manera retroactiva el sueldo que ha dejado de percibir por dicha violación al CCT.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Se le indeterminó en el número total de horas disponibles, que resultaron en el análisis de carga de la Tercera Etapa de la Regularización del Personal Académico, dictamen firmado por la CMGAA en agosto de 2015.

- **Acuerdo:**

La CMGAA revisará y resolverá el caso del académico Félix López de la misma forma que los casos señalados en la cláusula trigésima séptima del Convenio de Revisión Contractual 2019.

06 MAYO 2021

5. CLÁUSULA 82 PRIMERA ETAPA; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

Violación:

La maestra Carolina Dolores Bustamante Félix adscrita al campus Caborca, reclama que constantemente desde el 2013 se ha violentado su derecho a ser programada con carga académica en un horario de 7:00 hasta las 12:00 horas, que incluyen dos horas de laboratorio y una hora de gabinete, debido a que la Vicerrectoría empezó a tener injerencia en la coordinación del Centro de Idiomas de Caborca, además de los desajustes provocados a partir de la apertura de grupos de inglés en las licenciaturas en los que ingresaron docentes sin concurso alguno.

Reparación:

Que se respeten los derechos adquiridos a cada uno(a) de las docentes de inglés que ingresaron por concurso de oposición respetando los horarios que ya cada uno tiene; además que se realice una auditoría de registro y/o inscripción de alumnos donde participe el sindicato para corroborar la autenticidad de la misma y que no se realicen manipulaciones de inscripción, y se obtengan datos reales de los alumnos que se inscriben, en qué nivel y en qué horarios. Asimismo, se realice una auditoría a los recursos económicos que han ingresado al centro de idiomas los últimos diez años y cuál ha sido su destino y por qué. Además, que los alumnos puedan inscribirse como en el resto de las materias a través del sistema el horario que ellos elijan de la oferta de inscripción que el centro de idiomas ofrece, asimismo, que los horarios se abran en todos los niveles de inglés desde las siete de la mañana hasta las nueve de la noche en las aulas del centro de idiomas. Por último, que las programaciones por fuera del centro de idiomas desaparezcan ya que lo único que ocasionan son problemas de programación y manipulación de las inscripciones, y que se rescate la impartición que se tenía de alumnos externos porque en la actualidad se les impide inscribirse a los niveles de inglés.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

En las bases señaladas en la cláusula 82, en el inciso d, textualmente se indica que:

"d) En cada etapa y apartado tendrá preferencia en la carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA".

Los horarios se establecen de acuerdo a las necesidades de los programas educativos, en caso de existir académicos con menor antigüedad que la profesora Bustamante Félix, programados en los horarios de preferencia de la profesora, señalarlos para proceder a su revisión.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

La docente Bustamante argumenta que los problemas de programación empezaron cuando los cursos de inglés se empezaron a programar en franjas de horario restringidas, mientras que cuando se programaban en el centro de Idiomas de 7:00 am a 9:00 pm, no se tenían dichos problemas y una gran cantidad de alumnos tenían la opción de escoger el horario que mejor se les acomodaba a sus necesidades.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

En las bases señaladas en la cláusula 82, en el inciso d, textualmente se indica que:

"d) En cada etapa y apartado tendrá preferencia en la carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA".

Los horarios se establecen de acuerdo a las necesidades de los programas educativos.

- **No hay acuerdo**

06 MAYO 2021

RECIBIDO

6. CLÁUSULAS 125; 129; 137; 178; PAGO DE LOS SALARIOS MASIVOS, TRABAJADORES ACADÉMICOS; PAGO POR AÑOS DE SERVICIO; RETENCIONES Y DESCUENTOS VALIDOS; BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO; Y ARTICULO 478 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Violación:

La maestra Ana Bertha Hinojosa Figueroa adscrita al dpto. de Sociología y Administración Pública, reclama que la Universidad de Sonora le realizó varios descuentos por beca de doctorado a partir del año 2016, debido a que no pudo titularse en tiempo y forma, esto por cuestiones de salud por una fractura y una cirugía mal realizada, pudiendo cumplir con el examen de titulación respectivo hasta el 30 de abril del 2019; además de que la docente tampoco utilizó su derecho a solicitar la licencia con goce de sueldo para concluir su tesis; la docente argumenta que la Universidad condonó deudas a becarios que concluyeron sus estudios y a ella no se le tomó en cuenta; asimismo, la docente tampoco recibió el estímulo por sus 25 años de servicio, debido a que en ese momento se encontraba en incapacidad médica.

Reparación:

Que se le condone a la maestra Ana Bertha Hinojosa Figueroa la deuda de la beca como a los demás docentes, más aún que ella se encontraba en incapacidad médica por lo cual no concluyo en tiempo y forma; y se le reembolse los descuentos realizados, y se le pague su estímulo por 25 años de servicio.

Respuesta institucional:

No existe violación a las clausulas.

I. En relación al caso de los descuentos por incumplimiento de convenio de beca de la Dra. Ana Bertha Hinojosa Figueroa, se informa que:

- La académica gozó de una beca para estudios de doctorado en administración pública, en el Instituto de Administración Pública de Veracruz, durante el período comprendido entre el 16 de junio de 2009 al 15 de enero de 2012.
- En oficio con fecha 7 de febrero del 2014 la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico (DDFA), le solicita a la académica, que presente un avance y fecha estimada de titulación.
- En oficio fechado en febrero de 2014 (no tiene marcado día) la académica Hinojoza F, hace llegar oficio a la DDFA, explicando el retraso y justificándolo por una cirugía, realizada en febrero de 2013 y otra cirugía en agosto de 2013. En el expediente correspondiente no hay notificación de esa situación de salud, ni tampoco documento del ISSSTESON que las confirme.
- El 6 de octubre de 2016, la DDFA solicita al tesoroero inicie descuentos por incumplimiento del convenio de beca de la maestra Hinojosa Figueroa.

Se tiene entonces que:

1. La fecha límite para obtener el grado de doctor, de acuerdo al convenio de beca, era el 15 de enero de 2012.
 2. Se le solicitó informe de avance de titulación hasta febrero de 2014 (dos años después).
 3. El problema de salud (no documentada, con incapacidad) ocurrió, posterior a la fecha en que debió obtener el grado.
 4. Se iniciaron descuentos en octubre de 2016.
 5. Dichos descuentos, fueron cancelados a partir del 13 de mayo del 2019, fecha en que la académica obtiene el grado de doctorado. Los descuentos se cancelaron con fundamento en lo establecido en el Artículo 48 del Reglamento de General de Becas de Estudio de Posgrado y Estancias de Investigación del Personal Académico.
- II. Se informa que se pagó el estímulo de los 25 años de antigüedad académica, a la profesora Hinojoza Figueroa, según los registros de del SIIA. El cheque expedido a su favor tiene número de cheque Banamex 98 136, emitido el 15 de mayo del 2013.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

06 MAYO 2021

RECIBIDO
SECRETARÍA DE JUSTICIA
Y FIDEICOMISOS

La maestra Hinojosa argumenta lo siguiente:

En relación con el punto número 1 de la respuesta de la Universidad, la docente argumenta que se reincorporó a la universidad con avance de tesis en el 2012, y para el 2013 ella contemplaba concluir la tesis, pero que durante ese periodo ella presentó avances pero a sus directores de tesis, que la Universidad no le dio plazo para concluir tesis; además, argumenta que durante el tiempo que estuvo incapacitada a varios docentes que estaban en su situación se les condonó la deuda, y ella no se enteró por estar en incapacidad, hasta que reingresó, pero a ella se le siguió descontando hasta el 2019 que se le canceló el adeudo porque hasta entonces pudo concluir la tesis.

En relación con el punto número 3 de la respuesta de la Universidad se anexa oficios de incapacidad médica y de la cirugía del 2013 con sello de recibido de la Universidad en dicho año.

En relación con la fracción II de la respuesta de la Universidad, la docente niega haber recibido y cobrado algún cheque por estímulo de 25 años de servicio, por lo que solicita que la Universidad presente los documentos correspondientes con firma para verificar que ella no firmó, y que se le dé seguimiento.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

I. En relación al caso de los descuentos por incumplimiento de convenio de beca de la Dra. Ana

Bertha Hinojosa Figueroa, se informa que:

- La académica gozó de una beca para estudios de doctorado en administración pública, en el Instituto de Administración Pública de Veracruz, durante el período comprendido entre el 16 de junio de 2009 al 15 de enero de 2012.
- En oficio con fecha 7 de febrero del 2014 la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico (DDFA), le solicita a la académica, que presente un avance y fecha estimada de titulación.
- En oficio fechado en febrero de 2014 (no tiene marcado día) la académica Hinojosa F, hace llegar oficio a la DDFA, explicando el retraso y justificándolo por una cirugía, realizada en febrero de 2013 y otra cirugía en agosto de 2013. En el expediente correspondiente no hay notificación de esa situación de salud, ni tampoco documento del ISSSTESON que las confirme.
- El 6 de octubre de 2016, la DDFA solicita al tesorero inicie descuentos por incumplimiento del convenio de beca de la maestra Hinojosa Figueroa.

Se tiene entonces que:

1. La fecha límite para obtener el grado de doctor, de acuerdo al convenio de beca, era el 15 de enero de 2012.
2. Se le solicitó informe de avance de titulación hasta febrero de 2014 (dos años después).
3. El problema de salud (no documentada, con incapacidad) ocurrió, posterior a la fecha en que debió obtener el grado.
4. Se iniciaron descuentos en octubre de 2016.
5. Dichos descuentos, fueron cancelados a partir del 13 de mayo del 2019, fecha en que la académica obtiene el grado de doctorado. Los descuentos se cancelaron con fundamento en lo establecido en el Artículo 48 del Reglamento de General de Becas de Estudio de Posgrado y Estancias de Investigación del Personal Académico.
 - Se informa que con fecha 15 de mayo de 2013 se emitió el cheque (Banamex #98136), correspondiente a la prima por 25 años de servicio de la profesora.
- **No hay acuerdo**

7. CLÁUSULA 161; PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO Y COTIZACIÓN AL ISSSTESON

Violación:

La docente Elena Desireé Castillo Zaragoza adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, reclama por cuarta ocasión que se le reconozca ante ISSSTESON como tiempo cotizado, el período que duró realizando sus estudios de posgrado, ya que dicho tiempo es reconocido por la Universidad de Sonora como antigüedad laboral.

Reparación:

Que la Universidad gestione y logre que el ISSSTESON le reconozca a la docente Elena Desireé Castillo Zaragoza ese tiempo como tiempo cotizado, cubriendo la Universidad lo correspondiente a la aportación patronal.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

▪ **Acuerdo:**

La Universidad se compromete a gestionar el reconocimiento del tiempo de cotización de la maestra Elena Desireé Castillo Zaragoza, ante la Dirección de Ingresos del ISSSTESON.

8. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS-UNISON 2019 QUE MODIFICA LA CLÁUSULA 40 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y QUE ESTABLECE LOS CRITERIOS Y TIEMPOS DE CONVOCATORIA PARA PLAZAS QUE HAN QUEDADO VACANTES.

Violación:

El docente Jaime Alonso Espinoza Muñiz delegado del departamento de Trabajo Social, reclama que Recursos Humanos se niega a otorgar el aval para sacar a concurso las plazas que quedan vacantes, con el argumento de que no existe carga académica suficiente disponible para cubrirías. **Reparación:**

Que se convoquen a la brevedad las tres plazas actualmente vacantes.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Respuesta STAUS:

Se propone realizar concursos de oposición cerrados de las plazas vacantes.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

No se acepta la propuesta del sindicato.

El Estatuto de Personal Académico establece diversos mecanismos para ocupar las plazas que quedan vacantes. Se puede hacer uso de cualquiera de ellos.

▪ **No hay acuerdo**

9. CLÁUSULA XXVI. PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES

Violación:

La maestra Berenize Olivia Martínez Gálvez, adscrita al departamento de Contabilidad, reclama que la Universidad retome su caso de omisión en el Programa de Plazas para el Personal de Asignaturas en el 2008, afectando desde entonces sus derechos laborales como docente dentro del departamento, debido a que esta situación la deja en desventaja para participar en concursos de plazas vacantes.

Reparación:

Que se le asigne una plaza de tiempo completo a la Mtra. Berenize Olivia Martínez Gálvez.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

La docente Martínez argumenta que, si lo interpuso como violación al CCT en 2014, la respuesta que recibió fue verbal por parte del jefe del depto. que ella no lo había solicitado, pero en ese entonces ella informó que se reincorporaría a la planta docente porque ya había concluido su doctorado, nunca fue considerada en la lista de docentes que les podían asignar una plaza de tiempo completo. La docente en junio de 2014 informó a la Universidad que ya había cumplido con sus créditos, en esa misma fecha la docente informó que gozaría de una licencia con goce de salario para realizar la conclusión de su trabajo de tesis, obteniendo su grado académico de doctor en diciembre del 2014. La docente también argumenta que en el programa de regularización del personal académico de la Universidad de Sonora del año 2013 ella se vio afectada y no pudo alcanzar las 25 horas, por injusticias del departamento pues se le dejó desprogramada en 3 semestres, se revisó su situación y se dieron cuenta que había docentes programados con menor antigüedad que ella, y se procedió a pagarle esas horas sin dar clases, pero no se le reconoce como antigüedad académica.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

- No hay acuerdo

10. CLÁUSULA VIGESIMA DEL CONVENIO DEL CCT DEL 08 DE AGOSTO DE 2009:

Violación:

La docente María Victoria Valdez adscrita al campus Cajeme, reclama el pago de horas gabinete de horas indeterminadas en materia del eje común.

Reparación:

Que se dé cumplimiento a lo acordado en la cláusula vigésima del convenio del CCT del 08 de agosto de 2009, que a la letra dice: "Para el personal académico de asignatura e los espacios del eje de formación común, se acuerda que, por cada 5 horas indeterminadas, 3 de ellas serán para atender horas aulas y se les comisionarán 2 horas para la realización de horas gabinetes, como asesoría de alumnos presencialmente o en línea, preparación de material didáctico, formación académica, entre otros".

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

En la firma del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2009 en la cláusula Vigésima, se describe el pago de las Horas Gabinete para materias del Eje de Formación Común (EFC), haciendo referencia que éste se aplica únicamente a los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del EFC, así como mantener el pago hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del CCT; dicho programa concluyó el 09 de septiembre de 2015 en el Departamento de Ciencias de la Salud (Cajeme) de donde es adscrita.

La indeterminación para semestre impar, en que salió beneficiada la maestra María Victoria Valdez, fue producto del Programa Especial realizado en 2019 para determinar a profesores de asignatura del Campus Cajeme. Este programa fue independiente del programa pactado en la VI transitoria del CCT.

El dictamen emitido el 24 de septiembre de 2019 por la Comisión Especial de éste nuevo Programa; específicamente para los Espacios Educativos del Eje de Formación Común no contempla que la indeterminación sea con horas gabinete.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

SECRETARÍA DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECEBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

9

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo establece que por trabajo igual salario igual, que solo se pueden hacer diferencias de salarios por categorías, y en este caso no aplica. Por lo que se insiste en que existe una violación a un derecho laboral y que la Universidad debe cumplir con el pago correspondiente.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala: En la firma del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2009, en la cláusula Vigésima se describe el pago de las Horas Gabinete para materias del Eje de Formación Común (EFC), haciendo referencia que éste se aplica únicamente a los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del EFC, así como mantener el pago hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del CCT; dicho programa concluyó el 09 de septiembre de 2015 en el Departamento de Ciencias de la Salud (Cajeme) de donde es adscrita.

La indeterminación para semestre impar, en que salió beneficiada la maestra María Victoria Valdez, fue producto del Programa Especial realizado en 2019 para indeterminar a profesores de asignatura del Campus Cajeme. Este programa fue independiente del programa pactado en la VI transitoria del CCT.

El dictamen emitido el 24 de septiembre de 2019 por la Comisión Especial de éste nuevo Programa; específicamente para los Espacios Educativos del Eje de Formación Común no contempla que la indeterminación sea con horas gabinete.

- **No hay acuerdo**



11. CLÁUSULA VIGESIMA DEL CONVENIO DEL CCT DEL 08 DE AGOSTO DE 2009

Violación:

La docente Margarita Araceli Cabrera Borboa adscrita al departamento de Letras y Lingüística, reclama el pago de horas gabinete de horas indeterminadas en materia de estrategias de aprender a aprender del eje común.

Reparación:

Que se dé cumplimiento a lo acordado en la cláusula vigésima del convenio del CCT del 08 de agosto de 2009, que a la letra dice: "Para el personal académico de asignatura e los espacios del eje de formación común, se acuerda que, por cada 5 horas indeterminadas, 3 de ellas serán para atender horas aulas y se les comisionarán 2 horas para la realización de horas gabinetes, como asesoría de alumnos presencialmente o en línea, preparación de material didáctico, formación académica, entre otros". En la firma del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2009 en la cláusula Vigésima, se describe el pago de las Horas Gabinete (HG) para materias del EFC, haciendo referencia que éste se aplica únicamente a los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del EFC, así como mantener el pago hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del CCT. Dicho programa concluyó el 05 de noviembre de 2015 en el Departamento de Letras y Lingüística, donde, la maestra Cabrera Borboa, no quedó indeterminada, en el semestre impar, en ningún espacio educativo del EFC; su indeterminación para el semestre impar quedó en el ATA (0570) Apoyo Metodológico, 06 hsm y, en el ATA (0213) Arq. Teoría de la Arquitectura 03hsm.

No se acepta la respuesta de la Universidad.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo establece que por trabajo igual salario igual, que solo se pueden hacer diferencias de salarios por categorías, y en este caso no aplica. Por lo que se insiste en que existe una violación a un derecho laboral y que la Universidad debe de cumplir con el pago correspondiente.



06 MAYO 2021

RECIBIDO

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

En la firma del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2009 en la cláusula Vigésima, se describe el pago de las Horas Gabinete (HG) para materias del EFC, haciendo referencia que éste se aplica únicamente a los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del EFC, así como mantener el pago hasta que concluya oficialmente el programa de regularización establecido en la cláusula VI transitoria del CCT. Dicho programa concluyó el 05 de noviembre de 2015 en el Departamento de Letras y Lingüística, donde, la maestra Cabrera Borboa, no quedó indeterminada, en el semestre impar, en ningún espacio educativo del EFC; su indeterminación para el semestre impar quedó en el ATA (0570) Apoyo Metodológico, 06 hsm y, en el ATA (0213) Arq. Teoría de la Arquitectura 03hsm.

- **No hay acuerdo**

12. CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020 CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA

Violación:

La Universidad incumple con el funcionamiento del fondo para cubrir costos de medicamentos catastróficas que no proporcione el ISSSTESON.

Reparación:

Que se defina bilateralmente la forma de funcionar el fondo, y se inicie su operación a la brevedad.

Respuesta institucional:

No existe violación a la Cláusula Décima Séptima del convenio de revisión salarial 2020.

La institución se encuentra en el proceso de concreción del procedimiento para el funcionamiento del fondo revolve, para cubrir los costos de medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el propio ISSSTESON, el cual quedó suspendido por la pandemia de SARS-Cov 2.

- **Acuerdo:**

La Universidad de Sonora se compromete a concretar el procedimiento con el ISSSTESON para el funcionamiento del fondo revolve para cubrir los costos de medicamentos catastróficos y prótesis denominadas catastróficas por el propio ISSSTESON, en un plazo que no exceda el 30 de mayo de 2021.

13. CLÁUSULA 93, FRACCIÓN V DEL CCT 1997-1999 Y 98, FRACCIÓN V DEL CCT 2019-2021; LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO

Violación:

El académico Martín Eduardo Frías Armenta adscrita al departamento de Matemáticas, reclama que se le reconozca como antigüedad laboral en la Universidad, el período comprendido de agosto de 1997 a octubre de 2000, el cual que dedicó a realizar sus estudios de doctorado, solicitando para ello licencia sin goce de sueldo y además cumpliendo con enviar los informes de avance de sus estudios al jefe de departamento y demás instancias.

Reparación:

Que la Universidad le reconozca al académico Frías Armenta, los tres años y tres meses como antigüedad laboral y que corresponden al período que estuvo realizando sus estudios de doctorado, de agosto de 1997 a octubre de 2000.

Respuesta institucional:

No existe violación a la Cláusula.

El académico no cuenta con registros de permisos de salario en el SIIA, para realizar estudios de posgrado sin el disfrute de una beca por la Universidad de Sonora y no se ajusta a lo que establece la cláusula.

En un oficio emitido el 03. enero del 2012, por la Dirección de Recursos Humanos, al profesor Frías Armenta, se le reconoce un 1 año de antigüedad (1996-2 y 1997-1), con base a los acuerdos emitidos por la comisión bilateral STAUS-UNISON, para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que se reintegran a la universidad. El reconocimiento de antigüedad, de acuerdo a los criterios anteriormente señalados, fue exclusivamente a la antigüedad previa laborada en la institución.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad.

El académico Frías argumenta que en 1997 el solicitó una beca para estudios de doctorado y se le asignó por el Consejo Divisinal y Desarrollo Académico, pero después le fue suspendida la beca. El docente cumplió en tiempo y forma el doctorado como se había acordado de inicio. El argumento que en ese tiempo estuvo informando por teléfono al entonces jefe del departamento M.C. Carlos Robles Corbalá, argumentando que no lo hizo por escritos porque el CCT de ese entonces en su cláusula 93 no pedía que fuera por escrito ni que tenía que ser a una autoridad específica.

Respuesta institucional:

No existe violación a la cláusula.

La institución reitera su respuesta, dada previamente, misma que señala:

El académico no cuenta con registros de permisos de salario en el SIIA, para realizar estudios de posgrado sin el disfrute de una beca por la Universidad de Sonora y no cumple con lo que se establecía en la fracción V) de la cláusula 93 del CCT 1997-1999.

En un oficio emitido el 03 enero del 2012, por la Dirección de Recursos Humanos, al profesor Frías Armenta, se le reconoce un 1 año de antigüedad (1996-2 y 1997-1), con base a los acuerdos emitidos por la comisión bilateral STAUS-UNISON, para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que se reintegran a la universidad.

El reconocimiento de antigüedad, de acuerdo a los criterios anteriormente señalados, fue exclusivamente a la antigüedad previa laborada en la institución.

- **No hay acuerdo**

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

06 MAYO 2021

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX

Anexos:

06 MAYO 2021



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Hermosillo, Sonora, 19 de marzo de 2019.
Oficio No. SGA/215/2019



Dr. Luis Becerra Hurtado
Subdirector de Servicios Médicos del
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales
de los Trabajadores del Estado de Sonora, ISSSTESON
Presente

Por este conducto me permito hacerle llegar un cordial saludo y, en atención al convenio de colaboración firmado entre la Universidad de Sonora y el ISSSTESON el 30 de marzo de 2012, mediante el cual hemos realizado acciones conjuntas para operar el módulo de consulta externa, me permito reiterar a Usted nuestra solicitud para proporcionarnos una enfermera que apoye las labores médicas, en horario matutino. Lo anterior de acuerdo al inciso e) de la cláusula quinta de dicho convenio.

Contar con este valioso personal de apoyo permitirá ofrecer un servicio médico más completo para la atención a los trabajadores universitarios.

Sin otro particular, agradezco su amable atención y aprovecho la oportunidad para suscribirme a sus distinguidas órdenes.



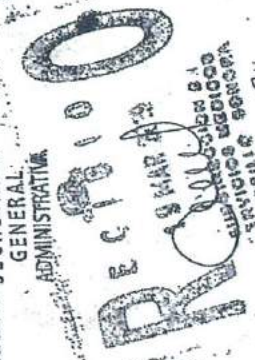
Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Rosa María Montesinos Cisneros
Dra. Rosa María Montesinos Cisneros
Secretaría General Administrativa SECRETARÍA
GENERAL ADMINISTRATIVA

SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA

UNIVERSIDAD DE SONORA



C.c.p.- M.C. Irma Nancy Larlos Rodríguez, Directora de Recursos Humanos
C.c.p.- Dr. Cuauhtémoc González Valdez, Secretario General del STAU.
C.c.p.- Expediente y minutorio.

Edificio principal, plaza Alta Rosales y Blvd. Luis Encinas Johnson, S/N, Col. Centro, CP 85000, Hermosillo, Sonora, México
Tel. (01 662) 259 21 40. Extensiones internas 1450, 1452, 1454 • www.uson.mx • sgd@utson.mx

6

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Hermosillo, Sonora. 26 de octubre de 2020.
Oficio No. SCA/383/2020

Dr. Luis Becerra Hurtado,
Subdirector de Servicios Médicos
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales
de los Trabajadores del Estado de Sonora, ISSSTESON
Presente

Por este conducto me permito enviarle un cordial saludo esperando que goce de plena salud y asimismo informarle lo siguiente:

En la pasada revisión salarial que llevamos a cabo con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAU), la organización sindical manifestó su malestar por varios servicios que se reciben por parte del ISSSTESON, por lo que pongo a su atenta consideración los mismos con el objeto de que se nos informe la manera en que éstos se prestan y, en su caso, mejorar la forma de proporcionarlos.

1. Entrega de medicamentos prescritos a académicos y sus familiares.
2. Autorización de una enfermera para el módulo ISSSTESON del campus Hermosillo.
3. Citas de médicos especialistas sin excesivo tiempo de espera.
4. Atención oportuna y sin costo en los diferentes servicios subrogados.
5. Servicio adecuado en el hospital San José de Navojoa.
6. Agilización de los trámites de reembolso por medicamentos, consultas, intervenciones y aparatos.

No me cabe la menor duda de que brindará a nuestra solicitud la atención que siempre hemos recibido de Usted y de su equipo de trabajo, por lo que me reitero a sus apreciables órdenes y quedo atenta a su respuesta. Reciba Usted un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

RECIBIDO
SUBDIRECCION D
SERVICIOS MEDICOS
HERMOSILLO SONORA



Rosa María Montesinos Cisneros
Dra. Rosa María Montesinos Cisneros
Secretaría General Administrativa
GENERAL
ADMINISTRATIVA

C.c.p.- Dr. Francisco Javier Castillo Yáñez, Secretario de Rectoría.
C.c.p.- M.C. Irma Nancy Laros Rodríguez, Directora de Recursos Humanos.
C.c.p.- Expediente y minucado.

06 MAYO 2021



UNIVERSIDAD DE SONORA
Secretaría General Administrativa

RECIBIDO
SONORA, MEX.

"El saber de mí hijos
hará mi grandeza."

Hermosillo, Sonora. 26 de octubre de 2020.
Ofdo No. SGA/385/2020

Lic. Héctor Rafael Rivera Lizárraga
Subdirector Administrativo
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales
de los Trabajadores del Estado de Sonora, ISSSTESON
Presente

Por este conducto me permito enviarle un cordial saludo esperando que goce de plena salud y asimismo informarle lo siguiente:

En la pasada revisión salarial que llevamos a cabo con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAU), la organización sindical manifestó su malestar por el retraso en la obtención de prestaciones, como las pensiones, por parte del ISSSTESON, así como la solicitud para gestionar ante el Instituto la simplificación de algunos trámites y algunos otros aspectos abajo mencionados, por lo que pongo a su atención consideración los mismos con el objeto de que se nos informe la manera en que éstos pueden atenderse y, en su caso, mejorar la forma de proporcionarlos.

1. Entrega de medicamentos prescritos a académicos y sus familiares.
2. Abastecimiento sistemático de medicamentos al módulo ISSSTESON del campus Hermosillo.
3. Entrega ininterrumpida de insumos necesarios para sesiones de quimioterapia y radioterapia y hemodialisis.
4. Modernización del sistema de atención al usuario en la farmacia del Hospital Chávez con base a la automatización de información de existencias y de fácil consulta remota.

Sin otro particular, agradecemos de antemano la atención que brinde a nuestra solicitud y me reitero a sus apreciables órdenes quedando atenta a su respuesta.

Reciba Usted un cordial saludo.



Atentamente
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

RECIBIDO
29 OCT 2020
SERVICIO ADMINISTRATIVO DE
HERMOSILLO, SONORA.

Rosa María Montesinos Cisneros
Dra. Rosa María Montesinos Cisneros
Secretaría General Administrativa
GENERAL ADMINISTRATIVA

C.c.p.- Dr. Francisco Javier Castillo Yáñez, Secretario de Rectoría.
C.c.p.- M.C. Irma Nancy Larros-Rodríguez, Directora de Recursos Humanos.
C.c.p.- Expediente y minutorio.

Edificio principal, planta alta, Reales y Blvd. Luis Encinas Johnson, S/N, Col. Centro, CP 65000, Hermosillo, Sonora, México
Tel. 662 25921 40.-Extensiones Internas 1950, 1452, 1454 • www.uson.mx • sgad@unison.mx

Handwritten initials

Handwritten number 6

06 MAYO 2021

RECIBIDO



UNIVERSIDAD DE SONORA S.C. DE CV, SONORA, MEX.
Secretaría General Administrativa

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Hermosillo, Sonora. 26 de octubre de 2020.
Oficio No. SCA/386/2020

Dr. Luis Fernando Moroy Araux
Subdirector de Prestaciones Económicas y Sociales
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales
de los Trabajadores del Estado de Sonora, ISSSTESON
Presente

Por este conducto me permito enviarle un cordial saludo esperando que gocé de plena salud y asimismo informarle lo siguiente:
En la pasada revisión salarial que llevamos a cabo con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STPAUS), la organización sindical manifestó su malestar por el retraso en la obtención de prestaciones, como las pensiones, por parte del ISSSTESON, así como la solicitud para gestionar ante el Instituto la simplificación de algunos trámites y algunos otros aspectos abajo mencionados, por lo que pongo a su atenta consideración los mismos con el objeto de que el Instituto los analice y responda lo que a cada uno corresponde.

1. Dictaminación de solicitudes de pensión y jubilación atrasadas.
2. Corrección inmediata del monto de las pensiones otorgadas del año pasado a la fecha (se anexa un listado de personal académico jubilado en el 2019).
3. Analizar por parte del ISSSTESON los casos que la universidad presente sobre el reconocimiento de tiempos de cotización al Instituto, y resolver lo que proceda; por ejemplo, el caso de reconocimiento de tiempo de cotización del profesor Omir Flores Sánchez (Oficio DIRH/49/1/2018 recibido el 17 de agosto de 2018).
4. Simplificación del trámite de reafiliación de profesores que laboran en la Universidad un semestre si y un semestre no.
5. Afiliación de profesores de asignatura que tienen un salario de cotización inferior al salario mínimo.
6. Afiliación de cónyuges de las trabajadoras académicas.

No me cabe la menor duda de que nuestra solicitud tendrá la atención que siempre hemos recibido de Usted y de su equipo de trabajo, por lo que me reitero a sus apreciables órdenes y quedo atenta a su respuesta. Reciba Usted un cordial saludo.



Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Rosa María Montesinos Clemente
Dña. Rosa María Montesinos Clemente
hacerá mi grandeza
SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA

C.c.p.- Dr. Francisco Javier Castillo Yáñez, Secretario de Rectoría.
C.c.p.- M.C. Irma Nancy Larios Rodríguez, Directora de Recursos Humanos.
C.c.p.- Expediente y minuta.

Edificio principal, plaza Alta, Rogabach Blvd., Luis Encinas Johnson S/N, Col. Centro, CP 83000, Hermosillo, Sonora, México
Tel. 662-25221-40. Extensiones internas 1450, 1452, 1453. www.uason.mx e agad@uison.mx

06 MAYO 2021

UNIVERSIDAD DE SONORA
HERMOSILLO, SONORA, MEX



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

"El sabor de mis hijos
hará mi grandeza"

Hermosillo, Sonora, 17 de marzo de 2021.
Oficio No. SCAN/125/2021

Dr. Luis Becerra Hurtado
Subdirector de Servicios Médicos
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales
de los Trabajadores del Estado de Sonora, ISSSTESON
Presente

Por este conducto me permito enviarle un cordial saludo esperando que goce de plena salud y agradecer la atención que ha proporcionado a nuestra solicitud de contar con módulos de servicio médico en los campus de Nogales, Caborca y Navojoa, que hoy es una realidad.

Le informo que en la presente revisión contractual y salarial que llevamos a cabo con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUSS) y con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora, respectivamente; las organizaciones sindicales manifiestan su malestar por varios servicios médicos que se reciben por parte del ISSSTESON, por lo que pongo a su atenta consideración las solicitudes expresadas, con el objeto de que se nos informe la manera en que éstos se prestan y, en su caso, mejorar la forma de proporcionarlos.

1. Entrega de medicamentos prescritos a académicos y sus familiares.
2. Citas de médicos especialistas sin excesivo tiempo de espera.
3. Atención oportuna y sin costo en los diferentes servicios subrogados.
4. Servicio adecuado en el hospital San José de Navojoa.
5. Agilización de los trámites de reembolso por medicamentos, consultas, intervenciones y aparatos.

Así mismo, ponemos a su atenta consideración el que los módulos de los campus universitarios cuenten con servicio médico vespertino y la solicitud para que vuelvan a ofrecer sus servicios en lo inmediato.

Por último, solicitamos a Usted, de la manera más atenta, que los hijos de los trabajadores con necesidades especiales, continúen recibiendo el servicio médico cuando el trabajador se jubile o fallezca.

No me cabe la menor duda de que brindará a nuestra solicitud la atención que siempre hemos recibido de Usted y de su equipo de trabajo, por lo que me reitero a sus apreciables órdenes y quedo atenta a su respuesta. Sin otro particular, reciba Usted un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"



Dra. Rosa María Montesinos Cisneros
Secretaría General Administrativa

C.c.e.p.- Dr. Francisco Javier Castillo Yáñez, Secretario de Rectoría.
C.c.e.p.- M.C. Irma Nancy Laríos Rodríguez, Directora de Recursos Humanos.
C.c.p.- Expediente y minutorio.

El saber de mis hijos
hará mi grandeza.
SECRETARÍA
GENERAL

ADMINISTRATIVA

Edificio principal, planta alta. Riales y Blvd. Luis Encinas Johnson, S/N, Col. Centro, CP 83000, Hermosillo, Sonora, México
Tel. 662 259 21 40. Extensiones Internas 1450, 1452, 1454 • www.uson.mx • sgad@unionson.mx



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Hermosillo, Sonora, 17 de marzo de 2021.
Oficio No. SGA/154/2021

Dr. Luis Fernando Monroy Araux
Subdirector de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales
de los Trabajadores del Estado de Sonora, ISSSTESON
Presente

Por este conducto me permito enviarte un cordial saludo esperando que goce de plena salud y asimismo informarte lo siguiente:

En la presente revisión contractual y salarial que se lleva cabo con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (STEUS), respectivamente; las organizaciones manifiestan su malestar por el retraso en la obtención de prestaciones, como las pensiones; por parte del ISSSTESON, además nos solicitaron gestionar ante el Instituto la simplificación de algunos trámites y algunos otros aspectos abajo mencionados, por lo que pongo a su atenta consideración los mismos con el objeto de que el Instituto los analice y responda lo que a cada uno lo que corresponda.

1. Alta de jubilados/pensionados autorizados por la Junta Directiva en meses anteriores.
2. Dictaminación en tiempo de solicitudes de pensión y jubilación, debido a que muchos de ellos presentan un atraso considerable.
3. Corrección inmediata del monto de las pensiones otorgadas del año pasado a la fecha (se anexa un listado de personal académico jubilado en el 2019).
4. Se solicita analizar por parte del ISSSTESON los casos que la Universidad presente sobre el reconocimiento de tiempos de cotización al Instituto, y resolver lo que proceda; por ejemplo, el caso de reconocimiento de tiempo de cotización del profesor Omri Flores Sánchez (Oficio DRH/491/2018 recibido el 17 de agosto de 2018).
5. Se solicita ver la factibilidad de simplificar el trámite de reafiliación de profesores que laboran en la Universidad un semestre sí y un semestre no. Así como también la factibilidad de afiliación de profesores de asignatura que tienen un salario de cotización inferior al salario mínimo y la afiliación de cónyuges de trabajadoras académicas.

No me cabe la menor duda de que nuestra solicitud tendrá la atención que siempre hemos recibido de Usted y de su equipo de trabajo, por lo que me reitero a sus apreciables órdenes y quedo atenta a su respuesta. Reciba Usted un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"



Rosa María Montesinos Cisneros
Dra. Rosa María Montesinos Cisneros

Secretaría General Administrativa

SECRETARÍA
GENERAL
ADMINISTRATIVA

RECIBIDO
18 MAR 2021

SUBDIRECCIÓN DE PRESTACIONES
ECONÓMICAS Y SOCIALES
HERMOSILLO, SONORA

C.c.p.- Dr. Francisco Javier Castillo Yáñez, Secretario de Rectoría.
C.c.p.- M.C. Irma Nancy Laríos Rodríguez, Directora de Recursos Humanos.
C.c.p.- Expediente y minutarlo.

Edificio principal, planta alta, Rosales y Blvd. Luis Encinas Johnson, S/N, Col. Centro, CP 83000. Hermosillo, Sonora, México
Tel. 662 259 21 40. Extensiones Internas 1450, 1452, 1454 • www.uson.mx • sgad@unison.mx