



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA



Memorándum

Hermosillo, Sonora. 25 de mayo de 2023.

De: Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo

Para: M.H. Juan Díaz Hilton
Secretario General del STAUS

Asunto: Envío de Convenio de Revisión Contractual STAUS UNISON 2023, en formato original

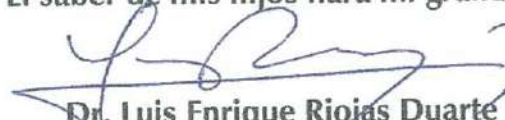
Adjunto al presente me permito hacer llegar a Usted un Convenio Revisión Contractual STAUS UNISON 2023, con firmas autógrafas, celebrado el pasado 22 de mayo, para su resguardo.

Es importante mencionar que este será dispuesto en formato digital en el apartado de Convenios, Contratos y Reglamentos del marco normativo institucional, para consulta y/o descarga.

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

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"


Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo



El saber de mis hijos
hará mi grandeza
**SECRETARÍA
GENERAL
ADMINISTRATIVA**

C.c.p. Expediente y minutario.



THE UNIVERSITY OF
MICHIGAN LIBRARY
SERIALS ACQUISITION
ANN ARBOR, MICHIGAN

PRIMER TRIBUNAL LABORAL
DEL DISTRITO JUDICIAL DE
HERMOSILLO, SONORA.

25 MAYO 2023

RECIBIDO

A LAS 10:00 HORAS
CON 42 ANEXOS

Expediente No. 14/2023 Colectivo
Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUS)
de la Universidad de Sonora

Vs.
Universidad de Sonora

Asunto: Se deposita convenio



PRIMER TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL NÚMERO 1,
CON SEDE EN HERMOSILLO, SONORA
Presente.

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ y **M.H. JUAN DÍAZ HILTON**, con el carácter de Titular de Rectoría 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 H. Tribunal, que hemos convenido la revisión contractual del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, y que sujetamos al tenor del convenio y sus anexos que en quintuplicado se exhibe, suscrito con fecha 22 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 juicio colectivo No. 14/2023 y como consecuencia, se ordene su archivo definitivo. Asimismo, se solicita respetuosamente a este H. Tribunal remitir un tanto del presente convenio y sus anexos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su registro y efectos legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto,

A ESE H. TRIBUNAL ATENTAMENTE PEDIMOS:

ÚNICO: Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

Hermosillo, Sonora. 22 de mayo de 2023.

POR LA UNIVERSIDAD

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

POR EL STAUS

M.H. JUAN DÍAZ HILTON
Secretario General

PRIMER TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE HERMOSILLO, SONORA.

25 MAYO 2023

RECIBIDO

ALAS 1:09 HORAS CON 12 ANEXOS

- 01 Escrito fecha 8/04/23 c/s
- 01 Cedula Maestros c/s
- 01 Constancia c/s
- 01 Cedula de Puesto c/s
- 01 Escrito fecha 26/11/2019

- 01 Convenio de revision contractual
- 01 Tabulador queldo personal academico, vigente apartir 20/03/23
- 01 Distribucion bolsa en Clausulas de monto fijo.
- 01 Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON 2023-2025.
- 01 Pliego de violaciones a Clausulas del contrato Colectivo de Trabajo vigente.
- 03 Oficios No. DC DAF/130/2022
- 01 Oficio No. DC DAF/050/2023
- 01 Oficio No. DNH/318/22 c/s
- 03 Traslados

- 01 Carta Presentacion c/s
- 01 Escrito fecha 20/08/2019
- 01 Constancia c/s
- 01 Certificado c/s
- 01 Constancia c/s
- 01 Escrito fecha 9/12/2021
- 01 Convocatoria c/s
- 01 Mapa Curricular
- 01 Plan de Estudios c/s
- 01 Titulo c/s
- 01 Certificaciones c/s
- 01 Acta Reunion c/s

Expediente No. 14/2023 Colectivo
 Sindicato de Trabajadores Academicos (STAUS)
 de la Universidad de Sonora
 Vs. Universidad de Sonora
 Asunto: se deposita convenio
 -01 Resolución de Jurado c/s
 -01 Captura parcial Correos c/s
 -01 Convocatoria c/s
 -01 Tabla Cotización ISSBENON c/s
 -01 Escrito 23/05/22 c/s

PRIMER TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL NÚMERO 1,
 CON SEDE EN HERMOSILLO, SONORA
 Presente.

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ y **M.H. JUAN DÍAZ HILTON**, con el carácter de Titular de Rectoría de la Universidad de Sonora y Secretario General del Sindicato de Trabajadores Academicos 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 H. Tribunal, que hemos convenido la revisión contractual del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, y que sujetamos al tenor del convenio y sus anexos que en quintuplicado se exhibe, suscrito con fecha 22 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 juicio colectivo No. 14/2023 y como consecuencia, se ordene su archivo definitivo. Asimismo, se solicita respetuosamente a este H. Tribunal remitir un tanto del presente convenio y sus anexos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su registro y efectos legales correspondientes.

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

ÚNICO: Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO
 Hermosillo, Sonora. 22 de mayo de 2023.

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL STAUS

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

M.H. JUAN DÍAZ HILTON
 Secretario General

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS - UNISON 2023

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 12:00 horas del día 22 de mayo de 2023, 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 Rectora, **DR. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), representado por su Secretario General, **M.H. JUAN DÍAZ HILTON** y el Secretario de Trabajo y Conflictos, **GEÓL. PABLO IBARRA SAGASTA**. 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 de Sonora incrementará, como ajuste al tabulador, el **0.5%** a los salarios tabulares de todos los niveles del personal académico de carrera, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

TERCERA. La Universidad de Sonora incrementará, como ajuste al tabulador, los salarios de los Profesores de Asignatura, niveles A, B, V (B anterior), C y D, en los siguientes porcentajes y fechas:

- a. 1% retroactivo al 20 de marzo del año en curso.
- b. 1% adicional a partir del 1 de diciembre de 2023.

CUARTA. La Universidad de Sonora y el STAUS convienen en que todos y cada uno de los niveles salariales que integran el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo, sean incrementados en un **4.0%**. Considerando los ajustes al tabulador establecidos en las cláusulas segunda y tercera inciso "a." de este Convenio, el tabulador de sueldos vigente a partir del 20 de marzo del año en curso se presenta en el **Anexo 1**.

Los incrementos mencionados, con excepción del ajuste establecido en el inciso "b" de la cláusula tercera de este convenio, se otorgan en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso y se harán efectivos en la nómina correspondiente a la segunda quincena del mes de mayo del presente año en que se pagará el salario considerando dichos incrementos, así como el retroactivo correspondiente. El ajuste al tabulador establecido en el inciso "b" de la cláusula tercera se aplicará a partir del 1° de diciembre de 2023 y se pagará a partir de la primera quincena de dicho mes.

QUINTA. La Universidad otorgará el 2.0% de la nómina tabular anual de los académicos de la Institución en prestaciones de monto fijo. Este porcentaje representa \$10,115,853.00 (Diez millones ciento quince mil ochocientos cincuenta y tres pesos 00/100) anuales, cantidad que se distribuye de acuerdo al Anexo 2 de este Convenio.

SEXTA. La Universidad de Sonora incrementará de 2.0% a 2.5% al concepto de rezoificación, contemplado en el numeral 5.2 de la Cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, para 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, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

SÉPTIMA. Con respecto a los Estímulos a Profesores de Asignatura establecidos en la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora incrementará su importe, de acuerdo a lo siguiente:

- a. Primer estímulo: se incrementará de \$17,000.00 (Diecisiete mil pesos 00/100 M.N.) a \$17,500.00 (Diecisiete mil quinientos pesos 00/100 M.N.) el estímulo a profesores de asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboran de 12 a 24 hsm, según lo establecido en el numeral 1 de la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- b. Segundo estímulo: se incrementará el estímulo de los profesores de asignatura con antigüedad de cinco años o más de servicio a la Institución de \$490.00 (Cuatrocientos noventa pesos 00/100 M.N.) a \$510.00 (Quinientos diez pesos 00/100 M.N.) por hsm de la carga que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm, según lo establecido en la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, numeral 2.

OCTAVA. La Universidad de Sonora aumentará de \$1,400,000.00 (Un millón cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.) a \$1,510,000.00 (Un millón quinientos mil diez mil pesos 00/100 M.N.) la aportación anual al Fondo para Servicios Médicos Preventivos, establecido en la Cláusula 143 del Contrato Colectivo de Trabajo.

NOVENA. La Universidad incrementará en \$1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100) su aportación anual permanente para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores contemplado en la cláusula 148 del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que, a partir de 2023, la aportación será de \$11,350,000.00 (Once millones trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales. Con ello, considerando el incremento por la misma cantidad que el STAUS aportará de la bolsa para cláusulas de monto fijo, señalado en el Anexo 2, la cantidad total que se emplearía para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores a partir del 21 de noviembre de 2023 sería de \$20,212,324.86 (Veinte millones doscientos doce mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.).

DÉCIMA. La Universidad de Sonora incrementará el monto de la ayuda por defunción establecida en la Cláusula 151 del Contrato Colectivo de Trabajo de \$22,000.00 (Veintidós mil pesos 00/100) a \$23,500 (Veintitrés mil quinientos pesos 00/100), retroactivo al 20 de marzo de 2023.

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad de Sonora incrementará el Apoyo para guardería, establecido en la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo, de \$2,250.00 (Dos mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) a \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

DÉCIMA SEGUNDA. La Universidad de Sonora incrementará de \$1,900.00 (Mil novecientos pesos 00/100 M.N.) a \$3,000 (Tres mil pesos 00/100 M.N.), el apoyo mensual en becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial, establecido en la cláusula 153 del Contrato Colectivo de Trabajo, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

DÉCIMA TERCERA. La Administración Institucional se compromete a establecer medidas preventivas y adquirir equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo, en un plazo que no exceda de 60 días a partir de la firma del acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS). Asimismo, se compromete a cubrir los gastos de la realización de los exámenes médicos al personal académico que labora en condiciones de riesgo para la salud, con la periodicidad que se requiera, una vez que la Dirección de Recursos Humanos reciba el acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad; el acuerdo de la CMGHS deberá de tomarse antes de que finalice el semestre 2023-1.

DÉCIMA CUARTA. La Administración Institucional se compromete a gestionar convenios con funerarias en las ciudades donde hay campus universitarios, antes de concluir el semestre 2023-1.

DÉCIMA QUINTA. La Administración Institucional se compromete a turnar al Colegio Universitario el proyecto de modificación de la Normatividad para Técnicos Académicos elaborado por la Comisión Mixta que se constituyó en 2022 para tal efecto, en un plazo que no exceda 5 días hábiles a partir de la instalación del Colegio Universitario.

DÉCIMA SEXTA. Con respecto a las plazas vacantes de profesores investigadores y técnicos académicos, la Administración Institucional ya no aplicará la recomendación de que todas las convocatorias se realicen en la categoría de Asociado C, con doctorado, emitida dentro del Programa institucional de ocupación de plazas vacantes de profesores investigadores y técnicos académicos de tiempo completo, toda vez que la Comisión Especial de dicho programa presentó su informe final, con lo que éste concluyó.

Adicionalmente las partes se comprometen a elaborar, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), un programa para la ocupación de plazas vacantes disponibles, a partir de un diagnóstico sobre la situación de cada Departamento, y que considere el uso de mecanismos que permitan la incorporación de académicos de la Institución, profesores de asignatura y técnicos académicos, a más tardar treinta días después de la firma del presente Convenio.

Este programa se llevará a cabo durante los semestres 2023-2 y 2024-1.

La CMGAA dará seguimiento al proceso de ocupación de plazas, desde que se genere la vacante. Para ello, la Dirección de Recursos Humanos deberá notificar dichas vacantes a la CMGAA.

DÉCIMA SÉPTIMA. Con relación al Programa de Indeterminación de Profesores por Evaluación de Méritos Académicos, las partes acuerdan definir, acordar y otorgar las horas comprometidas a las que tienen derecho el personal de asignatura según el Programa de Indeterminación, en un plazo que no exceda 30 días después de la firma del presente Convenio. La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, en coordinación con la Delegación y la persona titular de la Jefatura del Departamento correspondiente, establecerán el listado de los profesores de asignatura con el número de horas comprometidas que les correspondan, el cual será turnado al órgano colegiado correspondiente, para su sanción definitiva. Con ello el Programa de Indeterminación quedará concluido.

DÉCIMA OCTAVA. Las partes reconocen que el Estatuto de Personal Académico (EPA) es un documento normativo que reglamenta los términos y procedimientos académicos en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, conforme a lo dispuesto en el Artículo 3o, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, según el cual es la Universidad, en este caso a través del Colegio Universitario, quien analiza y define lo relacionado con esos aspectos. En función de lo establecido en la Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora, dentro de los plazos ya definidos, el Colegio Universitario deberá expedir el Estatuto General, y después de ello, reformar el resto de reglamentos, entre ellos el Estatuto de Personal Académico. En el marco de ese proceso, el propio Colegio Universitario definirá los procedimientos a seguir, y la Administración Institucional no puede acordar propuestas que acoten las facultades que la Ley le otorga a dicho órgano colegiado, como lo es la formación de una Comisión Mixta UNISON-STAUS que realice una propuesta completa de reforma al EPA.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan discutir en la CMGAA, algunas propuestas específicas de modificación del EPA que la parte sindical le presente, así como someterlas a consideración del H. Colegio Universitario, en el momento en que dicho órgano colegiado se encuentre en el proceso de revisión de dicha normatividad, en los casos en que exista consenso entre ambas partes. Asimismo, se compromete a canalizar, a través de la Secretaría Técnica del Colegio Universitario, las propuestas de cambios al EPA que reciba del STAUS, para su consideración por el órgano colegiado.

DÉCIMA NOVENA. La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga

✓
HRC

7

dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca y Navojoa, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

Para lograr que los módulos de ISSSTESON en los campus de Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales funcionen con todos los servicios pactados en la Cláusula 142 del Contrato Colectivo de Trabajo, se propone acordar en la mesa de trabajo UNISON-STAUSS-ISSSTESON, a más tardar 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

VIGÉSIMA. La Universidad mantendrá, mientras las partes lo consideren necesario, el fondo revolvente para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, ampliando su alcance incluyendo otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON, además, se establecerá una estrecha coordinación entre la Secretaría de Previsión Social del STAUSS y el área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

VIGÉSIMA PRIMERA. La Universidad y el STAUSS se comprometen a revisar y en su caso, modificar, el Reglamento del Fondo Revolvente de préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda, a través de la Comisión Mixta de Vivienda para aumentar el monto máximo, modificar requisitos que incluyan opciones de adquisición inmobiliaria. Asimismo, acuerdan modificar la Cláusula 157 del Contrato Colectivo de Trabajo para establecer en la misma el compromiso de la Universidad de aportar anualmente la cantidad de \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100) para el fondo revolvente que sustenta el Programa de Vivienda, de acuerdo a lo pactado en la Cláusula Tercera del Convenio de Revisión Contractual 2015.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Con respecto al tema de vivienda, La Universidad se compromete a obtener recursos, que tendría un costo estimado entre 42 y 60 millones de pesos anuales para afiliar al personal universitario al sistema de seguridad social que ofrece prestación de vivienda que se decida de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a. Se integrará una Comisión Técnica de Vivienda bilateral UNISON-STAUSS, para realizar reuniones con los directivos de los diversos sistemas de seguridad social que ofrecen la prestación de vivienda, analizará las ventajas y desventajas de las distintas opciones y elaborará un dictamen, en un plazo que no exceda 10 días hábiles después de la firma del presente Convenio.
- b. El dictamen se publicará para conocimiento de todo el personal académico de la Institución, para que en un plazo de 10 días hábiles haga llegar a la Comisión Técnica de Vivienda sus observaciones, en caso de que las hubiera. A partir de ello, la Comisión acordará la mejor opción para que se otorgue la prestación de vivienda en un plazo máximo de 5 días hábiles. En caso de que la Comisión no llegue a un acuerdo en este plazo, la Administración Institucional acordará con el STAUSS la propuesta que se considere más viable en atención a lo discutido por la propia Comisión.
- c. La Universidad procederá de manera inmediata a formalizar el convenio o convenios requeridos para la operación de la opción acordada por la Comisión, de manera que la incorporación del personal pueda iniciarse en el menor tiempo posible.
- d. La Comisión Técnica de Vivienda bilateral definirá los criterios para la incorporación gradual del personal, priorizando al personal académico que no cuenta con vivienda propia.

- e. La incorporación del personal académico iniciará con la tercera parte del total de la planta académica, continuará el 2024 con otra tercera parte, y concluirá en 2025 con la incorporación del resto del personal académico.
- f. La incorporación del personal académico al sistema de seguridad social que ofrece la prestación de vivienda no implicará la afectación del salario ni de ninguna otra prestación.

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

- a. En el caso del terreno asignado de la colonia Gómez Morin en Hermosillo, Sonora que se concluya, con la rectificación de la escritura en Bienes y Concesiones para que cambie el motivo de donación a carácter amplio (ya se cumplió con los requisitos establecidos por esta dependencia desde abril de 2021).
- b. El caso del terreno de la colonia la Ferrocarrilera de Navojoa, Sonora que se concluya con el trámite notarial de donación al STAUS.
- c. La Universidad se compromete a realizar gestiones para otorgar en donación, terrenos para vivienda en Ciudad Obregón, Caborca y Nogales.
- d. En el caso del terreno ubicado en la inmediación del vado de la presa Gral. Abelardo L. Rodríguez, denominado como terreno Valmo, la Universidad se compromete gestionar el deslinde de la fracción de 4 hectáreas donadas al STAUS, y gestionar el acceso o servidumbre a dicho predio.

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

VIGÉSIMA TERCERA. La Universidad se compromete a poner en operación una sala de lactancia con lactario en las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil en el campus Hermosillo, y en cada campus de la Universidad de Sonora, antes de que finalice el mes de noviembre del presente año.

VIGÉSIMA CUARTA. La Universidad extenderá por 10 años la entrega en comodato al STAUS del terreno donde se encuentra el Gimnasio del STAUS, y además se compromete a revisar, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, el proyecto de ampliación que presente el STAUS, para, en su caso, incrementar la superficie entregada en comodato.

VIGÉSIMA QUINTA. La Universidad se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula 216 en lo relativo a la entrega al STAUS de la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mantenimiento correctivo y preventivo de la red en las instalaciones del STAUS y del equipo que la integra. La cantidad se entregará 30 días después de la firma del presente convenio.

VIGÉSIMA SEXTA. La Universidad y el STAUS se comprometen a discutir, y en su caso aprobar, criterios para el reconocimiento de antigüedad laboral, en un plazo que no exceda la terminación del semestre 2023-1.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. La Universidad y el STAUS acuerdan que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad realice antes de que finalice el semestre 2023-1 un estudio de los cubículos disponibles en cada departamento de los diversos campus, y que en los casos en los cuales se determine que hay disponibilidad para ello, sin afectar el derecho del personal académico, se asigne uno de manera temporal a la delegación sindical correspondiente.

VIGÉSIMA OCTAVA. La Administración Institucional se compromete a entregar los cubículos remodelados individuales y con pared piso-plafón para los Técnicos Académicos del área de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, de acuerdo con el proyecto que les fue presentado, antes de que finalice el mes de mayo de 2023.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters "ARC" and a large flourish.

VIGÉSIMA NOVENA. La Universidad reitera el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio de modelo educativo y sus posibles modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021.

TRIGÉSIMA. La Administración Institucional se compromete a basificar la plaza administrativa de Secretaría que desde hace diez años se asignó de manera temporal.

TRIGÉSIMA PRIMERA. La Administración Institucional se compromete a mejorar las condiciones de seguridad e higiene en espacios y cubículos del campus Santa Ana, antes de concluir el semestre 2023-1.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. La Administración Institucional garantizará el derecho de las y los Técnicos Académicos a utilizar de las licencias con goce de sueldo establecidas en la cláusula 97 del Contrato Colectivo de Trabajo, sin que para ello tengan la obligación de buscar quién los va a sustituir en sus labores académicas.

TRIGÉSIMA TERCERA. Las partes acuerdan continuar las reuniones tripartitas UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado, con el objeto de buscar alternativas de atención y solución al tema del ISR, entre las propuestas que se incluirán son:

- a. Realizar, con el apoyo de especialistas en el tema, en una reingeniería del Contrato Colectivo de Trabajo, utilizando prestaciones que sean exentas de pago de ISR, cuidando que el cálculo del salario base de cotización al ISSSTESON no se afecte. Este proceso deberá quedar concluido en un plazo que no exceda de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio.
- b. Gestionar un acuerdo para un programa gradual de adecuación a la Ley del ISR.
- c. La administración institucional se compromete a realizar gestiones ante el Departamento de Contabilidad que permitan poner a disposición de la planta académica servicios de asesoría fiscal gratuita a partir del mes de junio.
- d. Este proceso se realizará con la mayor transparencia, de tal manera que todos los académicos puedan enterarse.

TRIGÉSIMA CUARTA. La Administración Institucional y la Dirigencia Sindical discutirán, dentro de los 15 días hábiles a partir de la firma del presente Convenio, la problemática laboral de los campus Caborca, Cajeme, Santa Ana, Nogales y Navojoa, la cual, en su caso, deberá ser atendida por la Comisiones Mixtas correspondientes; la Administración Institucional y la dirigencia Sindical darán seguimiento puntual a la resolución de los temas planteados

Asimismo, las partes acuerdan revisar los puntos en el Pliego de Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo donde no hubo acuerdo en un plazo que no exceda 30 días después de la firma del presente Convenio.

TRIGÉSIMA QUINTA. La Universidad y el STAUS acuerdan armonizar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que lo requieran, por los cambios normativos derivados de la entrada en vigor de Ley N° 169 Orgánica de la Universidad de Sonora.

Asimismo, las partes acuerdan los siguientes cambios adicionales al Proyecto de modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con lo señalado en cada una de ellas:

- a. Cláusulas 82 y 83. Programación Académica: concluir con un acuerdo considerando las últimas propuestas de STAUS, en un plazo que no exceda de 10 días después de la firma del presente Convenio.
- b. Cláusula 97 licencias con goce de sueldo: incluir a padres de familia en la licencia por cuidados maternos, en caso de que ISSSTESON emita la constancia correspondiente.
- c. Cláusula 164 de becas hijos: incluir en la cláusula el compromiso de la Universidad de otorgar al menos el 30% de las becas colegiatura que las instituciones incorporadas de educación media superior entregan para su administración a la Universidad de Sonora, a hijas e hijos del personal

A
AAC


académico activo de la Universidad, porcentaje que podrá incrementarse en caso de que haya disponibilidad.

- d. Cláusula 195 descargas a representantes sindicales: descarga del subdelegado cuando el delegado no se descarga sea PTC, TA o PA.
- e. Cláusula 213 actividades deportivas y culturales: incluir en la cláusula lo establecido en el convenio de revisión 2010, referente al pago de instructor turno matutino y servicio de intendencia del gimnasio STAUS.

TRIGÉSIMA SEXTA. 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 2023.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el clausulado de la presente Revisión Contractual 2023 en las fechas establecidas en las cláusulas correspondientes.


TRIGÉSIMA OCTAVA. Las modificaciones a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2023 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 2023-2025, en el entendido que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia en los términos de su redacción. Asimismo, 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.

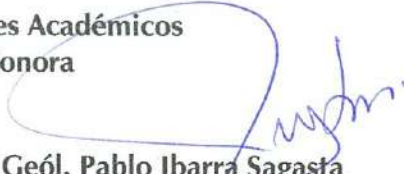
TRIGÉSIMA NOVENA. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la revisión Integral y salarial del Contrato Colectivo de Trabajo 2023, celebrado entre ellas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 399 y 399 Bis. de la ley Federal del Trabajo, por lo que de común acuerdo lo depositan en el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora; solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se 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 conflicto colectivo No. 14/2023 sometido ante el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora, solicitando su archivo definitivo. Asimismo, las partes solicitan respetuosamente a este H. Tribunal remitir un tanto de este convenio y sus anexos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su registro y efectos legales correspondientes.

Por la Universidad de Sonora


Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora

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


M.H. Juan Díaz Hilton
Secretario General


Geól. Pablo Ibarra Sagasta
Secretario de Trabajo y Conflictos

9

Anexo 1.

Universidad de Sonora
Rectoría
Tesorería General

Tabulador de sueldos del personal académico
vigente a partir del 20 de marzo de 2023
(Cantidades expresadas en moneda nacional)

Categoría	Sueldo tabular
Tiempo Completo	
Asistente	\$15,324.99
Asociado "A"	\$17,189.88
Asociado "B"	\$19,272.30
Asociado "C"	\$21,597.56
Asociado "D"	\$24,198.67
Titular "A"	\$27,100.88
Titular "B"	\$30,344.97
Titular "C"	\$33,964.01
Medio tiempo	
Asociado "A"	\$8,594.92
Asociado "B"	\$9,636.15
Asociado "C"	\$10,798.78
Asociado "D"	\$12,099.32
Titular "A"	\$13,550.44
Titular "B"	\$15,172.49
Titular "C"	\$16,982.01
Técnicos académicos	
Básico	\$14,628.86
General "A"	\$16,383.69
General "B"	\$18,351.52
General "C"	\$20,552.45
Especializado "A"	\$23,019.54
Especializado "B"	\$25,782.07
Horas sueltas	
Categoría "A"	\$442.67
Categoría "B" anterior	\$514.25
Categoría "B"	\$556.20
Categoría "C"	\$680.89
Categoría "D"	\$853.32
Categoría "P"	\$1,282.82

2

Anexo 2.

Distribución de la bolsa en Cláusulas de monto fijo

Cláusula	Concepto	Monto actual	Aumento	Nuevo monto	Costo anual
121, punto 10.Bis	Complemento de material didáctico, servicios y equipos de TIC	818.98	211.51	1,030.49	6,815,853.15
148	Seguro de Gastos Médicos Mayores	18,212,324.86	1,000,000.00	19,212,324.86	1,000,000.00
154	Canastillas	1,500.00	8,500.00	10,000.00	255,000.00
155	Dote matrimonial	2,500.00	2,500.00	5,000.00	50,000.00
164	Becas para hijos de trabajadores académicos	3,809,464.00	500,000.00	4,309,464.00	500,000.00
198	Permisos a eventos sindicales*			500,000.00	500,000.00
199	Ayuda para asistir a eventos sindicales universitarios	190,000.00	110,000.00	300,000.00	110,000.00
202	Equipo y facilidades de imprenta	170,000.00	80,000.00	250,000.00	80,000.00
212	Empleados del STAUS**			400,000.00	400,000.00
213	Ayuda para programas deportivos y actividades culturales	495,000.00	405,000.00	900,000.00	405,000.00
Total:					\$10,115,853.15

* Para realizar eventos sindicales, tercer párrafo de la Cláusula 198 del Contrato Colectivo de Trabajo.

** Contratación de personal para archivo.

- El monto para distribuir en cláusulas de monto fijo de acuerdo a la política salarial 2023 es: \$10,115.853.15.

JGH
✓
D

1. 2019年12月31日，甲公司应收账款账面余额为1000万元，坏账准备余额为100万元。

2020年1月1日，甲公司应收账款账面余额为1200万元，坏账准备余额为120万元。

2020年12月31日，甲公司应收账款账面余额为1500万元，坏账准备余额为150万元。

2021年1月1日，甲公司应收账款账面余额为1800万元，坏账准备余额为180万元。

2021年12月31日，甲公司应收账款账面余额为2000万元，坏账准备余额为200万元。

2022年1月1日，甲公司应收账款账面余额为2200万元，坏账准备余额为220万元。

2022年12月31日，甲公司应收账款账面余额为2500万元，坏账准备余额为250万元。

2023年1月1日，甲公司应收账款账面余额为2800万元，坏账准备余额为280万元。

2023年12月31日，甲公司应收账款账面余额为3000万元，坏账准备余额为300万元。

2024年1月1日，甲公司应收账款账面余额为3200万元，坏账准备余额为320万元。

2024年12月31日，甲公司应收账款账面余额为3500万元，坏账准备余额为350万元。

2025年1月1日，甲公司应收账款账面余额为3800万元，坏账准备余额为380万元。

2025年12月31日，甲公司应收账款账面余额为4000万元，坏账准备余额为400万元。

2

Anexo 3.

Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo STAUS UNISON 2023 2025 (Cláusulas modificadas)

CLÁUSULA 1. VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, siendo revisable parcial o totalmente en los términos y condiciones que establezcan las leyes de la materia y/o el presente Contrato Colectivo y entrará en vigor el día de su firma.

CLÁUSULA 3. TITULARIDAD

La Universidad de Sonora reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones y condiciones de trabajo, incluyendo los que correspondan a la programación académica y carga de trabajo del personal académico.

CLÁUSULA 4. INSTANCIAS

Las y los representantes de las Delegaciones sindicales y/o el personal académico interesado tratarán, en primera instancia, los asuntos de la relación laboral en sus lugares de trabajo con las o 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, a la persona titular de la Delegación, y a la persona interesada, en un plazo de dos 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, además, deberán de turnar el o los asuntos a la autoridad universitaria facultada, quien dispondrá de cinco días hábiles para responder.

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 la Jefatura de Departamento u otras instancias administrativas no den respuesta en tiempo y forma, las personas titulares de la Delegación y/o de la Secretaría del Trabajo podrán 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 6. REQUISITOS DE LA OBLIGATORIEDAD

Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley Federal del Trabajo. La Universidad de Sonora dará, en un plazo máximo de 15 días hábiles a dichos convenios y acuerdos, la difusión más amplia posible en todas las dependencias donde labore personal académico.

Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por las y los funcionarios facultados para ello. Las Autoridades Universitarias deberán comunicar de inmediato los alcances de esta cláusula a dichos funcionarios. Por conducto de la Secretaría General Administrativa se turnará copia al STAUS de estos comunicados.

CLÁUSULA 8. MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los asuntos concernientes a las relaciones y condiciones laborales, así como la programación académica y carga de trabajo del personal académico con la Universidad de Sonora.

CLÁUSULA 9. ASPECTOS ACADÉMICOS

Los aspectos de carácter exclusivamente académico quedan reservados a la Universidad de Sonora en los términos del Artículo Tercero, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De presentarse afectaciones a los derechos laborales del personal académico, deberán tratarse bilateralmente.

CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS

Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a las y los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en los Reglamentos y Convenios que firmen las partes, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como los usos y costumbres establecidos que sean más favorables al personal académico de la Universidad de Sonora. La Universidad respetará en todo momento las garantías de audiencia para el personal académico o representante acreditada(o), y el apego a la Ley, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, y usos y costumbres en todo aquel trámite que realice un trabajador(a) que contenga implicaciones en sus derechos laborales.

CLÁUSULA 11. DERECHOS DE PETICIÓN Y AUDIENCIA

La Universidad respetará en todo momento el derecho de petición, las garantías de audiencia para el personal académico o representante acreditada(o), con apego a la Ley Federal del Trabajo, EPA, Estatutos y Reglamentos derivados, Contrato Colectivo de Trabajo, así como usos y costumbres, en todo trámite que realice el personal académico que contenga implicaciones en sus derechos laborales.

La Universidad se obliga a atender toda petición, respondiendo en un plazo no mayor a cinco días hábiles o canalizándola en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la fecha en que el trabajador(a) hizo la solicitud. En caso de no dar respuesta en el término citado, la parte interesada podrá presentar su solicitud ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá responder en un plazo no mayor a diez días hábiles.

CLÁUSULA 12. DERECHOS MÍNIMOS

En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores académicos se pacten en este Contrato Colectivo de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Legislación Universitaria, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

CLÁUSULA 13. DEFINICIONES GENERALES

Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, convienen en las siguientes:

DEFINICIONES:

- 1. LA UNIVERSIDAD.** La Universidad de Sonora, la UNISON, Institución, Casa de la Cultura, Alma Mater o como en el futuro se le denomine.
- 2. SINDICATO.** El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, el STAUS, Organización Gremial, Organismo Sindical o como en el futuro se le denomine.
- 3. CONTRATO.** Contrato Colectivo de Trabajo, CCT.
- 4. LEY.** Ley Federal del Trabajo, Código Laboral.
- 5. LEY ORGÁNICA.** Ley Número 169 Orgánica de la Universidad de Sonora, publicada en el Boletín Oficial del Estado de Sonora con fecha 5 de marzo de 2023.
- 6. ESTATUTO DE PERSONAL ACADÉMICO.** El Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, EPA.
- 7. REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIONES CURRICULARES.** Reglamento General de Evaluaciones Curriculares (RGENC), aprobado en sesión del Consejo Universitario el 21 de abril de 1991.
- 8. LAS PARTES.** La Universidad y el Sindicato.
- 9. REGLAMENTO INTERIOR.** El Reglamento Interior de Trabajo que pacten las partes.
- 10. ISSSTESON.** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
- 11. REGLAMENTOS LEGALES.** Los que enumeren las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias en la esfera de su competencia.
- 12. CONVENIOS.** Convenios bilaterales aprobados de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.

13. **JUNTA.** La Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado y la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior en el Estado, en sus respectivas competencias, con sede en la Ciudad de Hermosillo, Sonora.
14. **REPRESENTANTES:**
 - 14.1. **De la Universidad:** Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica 169, así como aquéllas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan de la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de la Ley y del Contrato.
 - 14.2. **Del Sindicato:** Los órganos y las personas con facultades delegadas por el Sindicato para tratar asuntos laborales y que son:
 - 14.2.1. El Comité Ejecutivo del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.
 - 14.2.2. Las y los Representantes Delegacionales del Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos.
 - 14.2.3. Las Personas Físicas con facultades delegadas por las anteriores.
 - 14.2.4. Las Personas Físicas con facultades otorgadas por los Estatutos del Sindicato.
15. **LAS COMISIONES MIXTAS.** Los organismos colegiados integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato para plantear, analizar, discutir y resolver los asuntos laborales que correspondan a la aplicación y vigilancia del cumplimiento del Estatuto de Personal Académico, de este Contrato y de los Reglamentos y Convenios que acuerden las partes.
16. **DEPENDENCIAS.** Campus Universitarios, Facultades Interdisciplinarias, Departamentos Académicos, Departamentos Administrativos y de Extensión Universitaria y demás centros de trabajo que dependan de la Universidad de Sonora, así como también toda área dentro y fuera del Estado de Sonora en donde el personal académico preste sus servicios como tales a esta Institución.
17. **CENTRO DE TRABAJO.** Departamentos Académicos o Administrativos dependientes de la Universidad de Sonora en donde se presten servicios académicos.
18. **UNIDADES ACADÉMICAS.** Equivalente a los Departamentos que se establecieron en el Artículo Quinto transitorio de la Ley Orgánica 4, así como los que se crearon posteriormente por el Colegio Académico, y lo que en el futuro acuerde el H. Colegio Universitario.
19. **ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO.** Es el área de trabajo en la cual el trabajador académico fue contratado o está adscrito. Esta área de trabajo académico equivale a lo denominado "área de conocimiento" en todas las contrataciones previas a abril de 1997.
20. **DELEGACIÓN SINDICAL.** Las constituidas o que constituya el Sindicato, en las distintas dependencias de la Universidad.
21. **TRABAJADOR ACADÉMICO.** El trabajador o trabajadora que presta sus servicios a la Universidad en los términos de la CLÁUSULA 14 de este Contrato.
22. **SALARIO.** Es la retribución que corresponde al trabajador académico por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato.
23. **PUESTO.** Plaza, conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.
24. **USOS Y COSTUMBRES.** Prácticas reiteradas de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando no signifiquen incumplimiento de sus obligaciones.
25. **ASESORES.** Personas con voz pero sin voto, que ilustran a los representantes de las partes.
26. **CONCURSO DE INGRESO.** Procedimiento de evaluación establecido en el Estatuto de Personal Académico, de manera específica para los efectos de ingreso. Tiene las versiones que el EPA establece.
27. **CARGA ACADÉMICA.** Para los Profesores y Profesores-Investigadores, es el número de horas clase impartidas obligatoriamente. Para el caso del personal académico de asignatura indeterminado en los espacios del eje de formación común y los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete incluye además las horas gabinete. Para los Ayudantes, su carga académica consistirá en las horas de ayudantía que le sean asignadas.
- 27 **BIS HORAS GABINETE.** Es la parte de la carga académica de los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y la de los que sean beneficiarios del Programa de Horas Gabinete para la realización de actividades como asesorías a alumnos, preparación de material didáctico, formación académica personal, u otras actividades de apoyo a su labor docente.
28. **PERSONAL ACADÉMICO.** Es el conjunto de trabajadores académicos y trabajadoras académicas de la Universidad de Sonora que realiza actividades académicas de acuerdo a los planes y programas establecidos por la Universidad.

29. TABULADOR. Es el documento que resume las categorías y/o niveles que comprende los tipos de plazas académicas y la remuneración asociada a ellas.

30. SOBRECARGA. Es la carga académica adicional a la máxima establecida y reglamentada para el Personal Académico de Carrera de acuerdo a las Cláusulas 88 y 121 numeral 2 de este Contrato.

31. CARGA ACADÉMICA ORDINARIA O NORMAL Y CARGA ACADÉMICA EXTRAORDINARIA O ADICIONAL. Para la realización de la programación semestral, se atenderá a las siguientes definiciones de Carga Académica Ordinaria o Normal y Carga Académica Extraordinaria o Adicional:

31.1. Ordinaria o normal:

Para el Personal Académico de Carrera: La carga que le corresponde en el departamento donde se programa de acuerdo al EPA y al CCT, según su tipo de plaza y categoría.

Para el Personal Académico de Asignatura: El número de hora-semana-mes (hsm) en las que es indeterminado o en las que se le contrató como resultado de un concurso por evaluación curricular en el que participó en el Departamento donde se programa. Para el caso de los académicos de asignatura indeterminados en los espacios del eje de formación común y los beneficiarios del Programa de Horas Gabinete, esta carga académica ordinaria incluye las horas gabinete.

31.2. Extraordinaria o adicional:

Será el número de hsm en las que se excede a la carga académica ordinaria o normal.

32. INICIO Y FIN DE UN SEMESTRE. Para efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá como inicio del semestre la fecha del inicio de clases y como fin del mismo, el día previo a la iniciación del siguiente semestre.

33. ANTIGÜEDAD ACADÉMICA. Es la antigüedad en la Universidad que tiene un trabajador realizando funciones académicas de acuerdo a este Contrato

34. JORNADA COMPLEMENTARIA. Se entiende por jornada complementaria las horas de la jornada que no estén destinadas a la carga académica. (Definida en el numeral 31 de esta cláusula)

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 a las personas titulares de Rectoría, Secretaría General Administrativa, Secretaría General Académica, Direcciones Administrativas de Campus, Coordinaciones Generales de las Facultades interdisciplinarias y Jefaturas de Departamento dentro de la Universidad.

CLÁUSULA 16. PUESTOS DE CONFIANZA

Serán puestos de confianza los siguientes: Titulares de Rectoría, Secretaría General Académica, Secretaría General Administrativa, Direcciones Administrativas de Campus, Secretarías de Campus, Coordinaciones Generales de Facultades Interdisciplinarias, Secretarías Académicas de las Facultades Interdisciplinarias, Jefaturas de Departamento, Secretaría Administrativa de Departamento, Direcciones y Subdirecciones Administrativas, Tesorería General, Órgano Interno de Control, el personal de la Oficina de la Abogacía General, así como los demás que conforme a la Ley tengan ese carácter

Cuando la Universidad establezca puestos académicos de confianza de nueva creación, tal circunstancia deberá ser de acuerdo al Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y deberá comunicarse al Sindicato dentro de los 10 días posteriores. De presentarse alguna inconformidad de parte del Sindicato, ésta se deberá promover a través de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

CLÁUSULA 19. TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO

Los trabajadores académicos de base por tiempo indeterminado, son los trabajadores que realizan labores académicas permanentes y cuya contratación es por tiempo indefinido.

Para adquirir el carácter de trabajador académico por tiempo indeterminado se requiere haber cubierto los requisitos establecidos en el EPA o, excepcionalmente, a través de los acuerdos bilaterales establecidos entre la Universidad y el STAUS, que sean aprobados por los órganos colegiados facultados para ello.

Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized 'V' and 'JDH'.

CLÁUSULA 33. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO

De acuerdo a como lo señala el EPA es Personal Académico Ordinario el que tiene a su cargo las labores regulares de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura, y aquéllas de naturaleza profesional o técnica correspondientes a las anteriores.

Todo el Personal Académico Ordinario ingresará a la Universidad mediante concurso por oposición o por evaluación curricular, o por los otros mecanismos establecidos en el EPA, así como aquellos considerados en el CCT que cumplan con lo establecido en el EPA.

CLÁUSULA 34. VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN

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

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

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

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

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, se analizará el total de carga académica impartida en cada área de trabajo académico, para lo cual la Universidad proporcionará toda la información necesaria al STAUS, además, proporcionará un sistema automatizado para la realización de dicho análisis.
2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, 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 39. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO POR TIEMPO INDETERMINADO

Como lo establece el EPA, los trabajadores académicos ordinarios por tiempo indeterminado ingresarán a la Universidad mediante concurso de oposición o mediante alguno de los mecanismos que establezca el EPA, así como aquellos considerados en el CCT que cumplan con lo establecido en el EPA. Los concursos de oposición deberán cumplir con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico, en el presente Contrato y en la Ley. Cualquier infracción a los procedimientos de ingreso del personal académico por tiempo indeterminado se considerará como violación a este Contrato.

CLÁUSULA 43. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

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

Las plazas cuya contratación puedan ser prorrogadas en los términos del Artículo 88 del EPA y la Cláusula 41 del CCT, deberán ser analizadas por el Consejo Divisional correspondiente para dictaminar la procedencia de la prórroga. La solicitud de prórroga será presentada por el Jefe de Departamento correspondiente, quien deberá incluir en la documentación el escrito en el cual el profesor solicita la prórroga de contratación. La solicitud del profesor al Jefe de Departamento deberá hacerse al menos 50 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

Los criterios generales a partir de los cuales los Consejos Divisionales establecerán la procedencia de las prórrogas, deberán establecerse en el H. Colegio Académico, buscando la coordinación y homogeneidad de dichos criterios en toda la Universidad. El STAUUS tendrá derecho a presentar su punto de vista al respecto.

En tanto el H. Colegio Académico define los criterios antes señalados, los Consejos Divisionales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los criterios establecidos por los Consejos Académicos en caso de que existan, o, en su defecto, los siguientes criterios transitorios:

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

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

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

CLÁUSULA 63. TÉRMINOS PARA LA PROMOCIÓN

La promoción de los trabajadores académicos estará sujeta a los términos que establece el Estatuto de Personal Académico y su no observancia se considerará como violación a este Contrato. La Universidad se obliga por medio de las Comisiones Dictaminadoras correspondientes a considerar y dictaminar las solicitudes de promoción del personal académico que éste presente, en los términos del Título V del Estatuto de Personal Académico.

En el caso de los trabajadores académicos con categoría y nivel de Asistente, en la fecha de presentar copia del título de licenciatura o algún documento que pruebe su titulación ante la Dirección de Recursos Humanos, se le otorgará provisionalmente la categoría y nivel de Asociado A y, posteriormente, la Comisión Dictaminadora respectiva deberá determinar el nivel que le corresponde en dicha categoría.

Principio de No Retroactividad

Una vez que las Comisiones Dictaminadoras hayan reconocido en promociones o asignaciones de nivel anteriores la realización de actividades académicas cualitativas y cuantitativas descritas en el EPA, no podrán ser reevaluadas en las nuevas solicitudes de promoción o asignación de nivel. Bastará la referencia al dictamen anterior donde hayan sido reconocidas para que sean válidas.

X JPH

D

El derecho de promoción se conserva aún en el caso de que un trabajador académico ocupe de manera temporal un tipo diferente de plaza académica. En caso de que un trabajador académico solicite su promoción en la plaza que en ese momento no está ocupando y ésta proceda, la misma será efectiva al momento de que el trabajador académico regrese a ocupar la plaza.

CLÁUSULA 71. NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACIÓN

Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico deberán enviar copias de las resoluciones que se emitan en relación a los recursos de impugnación interpuestos, las cuales deberán ser notificaciones por escrito y se harán al mismo tiempo a los interesados, a la CMGAA, a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad, al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical correspondiente. Las copias del Comité Ejecutivo y la Delegación se entregarán en el domicilio del STAUS. Las resoluciones deberán de acompañarse con copia de las actas y documentos que las sustenten.

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.
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.

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

CLÁUSULA 75. DERECHO A SER READSCRITO

Cuando se modifiquen o supriman áreas de trabajo académico de algún Departamento debido a reformas a los planes o programas de estudio o cualquier otra razón, los miembros del personal académico de la Universidad, independientemente del carácter de su contratación, que resulten afectados en su materia de trabajo tendrán derecho a ser readscritos en áreas de trabajo académico equivalentes a las que tenían antes de la modificación o en otras áreas de acuerdo a su formación y trayectoria académica.

Si la modificación de las áreas de trabajo académico incorpora materias que no son equivalentes a las que desaparecen, la Universidad, a través de los departamentos, implementará cursos de formación y actualización con base en lo establecido en la cláusula 175, con el objetivo de adscribir al área correspondiente al personal académico afectado.

En caso de que se presente la situación indicada en los párrafos anteriores, 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, quien 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.

Para la contratación de nuevo personal deberán seguirse los procedimientos establecidos en la normatividad.

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

La programación semestral de la carga académica, incluyendo la carga de trabajo de los Espacios Educativos del Eje de Formación Común, las materias que se impartan en la modalidad virtual, en línea o a distancia y los horarios de trabajo será realizada por los Jefes de Departamento de acuerdo al procedimiento establecido en la presente cláusula, **y demás normatividad aplicable.**

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, **el Jefe de Departamento asignará** la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del **académico o académica** de mayor antigüedad académica en el Departamento, **programando su carga previamente acordada con la o el académico en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito**, y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.
- d. En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga académica y horarios, el profesor de mayor antigüedad académica en el Departamento en el que se programa y pertenezca al ATA.

I. EL ORDEN DE PROGRAMACIÓN EN CADA ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO SERÁ EL SIGUIENTE:

PRIMERA ETAPA

1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento.

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.

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

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

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

1. Personal de asignatura de tiempo indeterminado, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.
2. Personal de asignatura con horas determinadas comprometidas, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.
3. Personal de asignatura de tiempo determinado, que haya ingresado por concurso de evaluación curricular y con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT, con prioridad al de mayor antigüedad académica en las áreas de trabajo académico que esté indeterminado o adscrito.
 - 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.

TERCERA ETAPA

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

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

1. Se convocará a concursos de evaluación curricular, por Área de Trabajo Académico, la materia de trabajo disponible. La programación de la carga académica concursada se hará respetando el orden establecido por el Jurado hasta agotar las Horas Semana Mes concursadas.
2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, **ésta se procederá a programarse siguiendo el orden establecido en este numeral 2, partiendo del 2.1 hasta el 2.4, y si es necesario el numeral 3. Asimismo, esta carga podrá ser utilizada para realizar cambios de grupos o/ y horarios sí así le conviene a los académicos.**

- 2.1 Se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir los grupos en las Áreas de Trabajo Académico en las que están adscritos. La consulta se hará en el orden de prioridad previsto en la Segunda Etapa.
- 2.2 Se consultará a profesores del Departamento con carga académica programada en las etapas anteriores, no adscritos al Área de Trabajo Académico y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.
- 2.3 Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa y que **hayan cumplido con los requisitos mínimos de la convocatoria para participar en el concurso**, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.
- 2.4 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.
4. **Si una vez concluida la verificación de la programación existiera carga académica disponible, independientemente del motivo que la genera, la Jefatura de Departamento deberá publicarla y notificar a la representación sindical, y la programación de la carga académica debe de hacerse atendiendo lo establecido en los numerales 2 y 3 de la Tercera Etapa de la programación.**

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

CLÁUSULA 83. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN

La Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) será la responsable de supervisar el cumplimiento del Procedimiento de Programación de Carga Académica. En la CDVP, se revisará la programación de los posgrados, verificando que se ajuste a los lineamientos que para tal efecto estableció el H. Colegio

V
D
J04

Académico. La CDVP estará conformada por el Jefe de Departamento, el Director de División y un representante de la Dirección de Recursos Humanos, así como por el Delegado Sindical, el Subdelegado Sindical y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.

Aplicando las prioridades de la Cláusula 82, el Jefe de Departamento elaborará el proyecto de programación semestral de la carga académica y horarios, estableciéndose el siguiente procedimiento para su revisión y aprobación:

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

- Listado de Personal de Carrera indeterminados con su categoría y con especificación de las ATA en las cuales están adscritos.
- Listado de profesores de asignatura indeterminados con especificación de las horas indeterminadas en cada una de las ATA.
- Listado de académicos ganadores de concursos curriculares y académicos que cuenten con prórroga con sus respectivas ATA en las que ganaron.
- Listado de profesores con horas comprometidas con sus respectivas ATA.
- Listado de académicos con incapacidad, licencia y sabático
- Listado de grupos que se ofertarán.

Además, el personal académico podrá consultar en línea y en tiempo real la programación de los departamentos que integran su División.

1. El Jefe de Departamento deberá **publicar y** entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos 45 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
2. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá **publicar y** entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, **sin titular**, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 35 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
3. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte del Jefe de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, el Jefe de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al H. Consejo Divisional correspondiente.
La carga académica disponible que surja posterior a la programación de cada una de la Etapas de Programación, deberá ser notificada a todo el personal académico adscrito al Departamento, quienes tendrán derecho a solicitar, por escrito, al titular de la jefatura de departamento modificación de su programación, la cual se hará en estricto apego a lo establecido en la cláusula 82.
4. **Buscando asegurar lo establecido en el párrafo anterior, si existiera personal académico, que, en la Primera, en la Segunda o en la Tercera Etapa, según corresponda, no fue programado en el total de la carga académica a la que tiene derecho, se procederá inicialmente a ofrecer la carga disponible según el orden establecido en esa etapa, el personal académico podrá hacer cambios de horarios y/o materias en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados o adscritos. Por otra parte, el personal académico que fue programado en el total de su carga académica a la que tiene derecho, solo podrán modificar su programación para mejorar su horario o cambiar una materia por otra de la misma Área de Trabajo Académico**
5. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos 25 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del H. Consejo Divisional correspondiente.

6. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, el Jefe de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Eje de Formación Común, 10 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.
7. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo 30 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo 5 días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.
8. El Jefe de Departamento, el Delegado y Subdelegado Sindical analizarán conjuntamente la programación de cada una de las etapas, cuatro días hábiles posteriores a la entrega de la programación. Se elaborará un acta de acuerdo firmada por las partes y se entregará a cada uno de los miembros de la CDVP para su revisión en las reuniones correspondientes.

Es obligación de la Jefatura de Departamento informar, en todo momento, a la representación sindical de la carga académica disponible que surja y de todas las modificaciones que se generen en la programación académica.

9. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, el Jefe de Departamento enviará a los H. Consejos Divisionales la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP. Dicha programación definitiva se publicará y se entregará copia a cada uno de los miembros de la CDVP.
10. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se procurará establecer un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.
11. Los H. Consejos Divisionales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán, en definitiva, a lo más 10 hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa. En caso de que se detecten omisiones o diferencias entre la programación semestral verificada y la programación con la que se está trabajando en el ciclo escolar en cuestión, podrá solicitarse la realización de una reunión de la CDVP para analizar y acordar lo que proceda sobre el particular. Dicha reunión deberá ser solicitada por escrito por cualquiera de las partes, y se llevará a cabo a más tardar cinco días hábiles posteriores a la solicitud. Los Formatos Oficiales de Programación y Banco de Jurados acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, serán entregados a los Jefes de Departamento en formato electrónico. En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.

CLÁUSULA 87. CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA

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

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

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

V
JPA
S

CLÁUSULA 88. SOBRECARGA ACADÉMICA

Para que un trabajador académico de carrera adquiera carga académica adicional a la señalada en la Cláusula 87 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se atenderán las prioridades de programación establecidas en la cláusula 82 del presente contrato. Solo procederá esta contratación con el acuerdo de las instancias participantes en la CVDP

1. Los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de tiempo completo, podrán tener una sobrecarga dentro de la Universidad, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten de hasta 4 hsm.
2. Bajo las mismas condiciones señaladas en el punto 1 de esta Cláusula, los Profesores-Investigadores y los Profesores de Carrera de medio tiempo podrán tener una sobrecarga de hasta 6 hsm.
3. Los Técnicos Académicos, siempre que cumplan con los requisitos señalados en el EPA y el CCT podrán laborar tiempo adicional, bajo las siguientes consideraciones: cuando se contraten además como Profesores de Asignatura, cuando las necesidades de la Unidad Académica así lo ameriten podrán tener esta contratación hasta por 10 hsm o dos grupos, lo que más le beneficie al trabajador, siempre y cuando se programen fuera de su horario normal de trabajo como Técnico Académico. Esta sobre carga se pagará de acuerdo al nivel que se le asigne como profesor de asignatura, para lo cual la comisión dictaminadora deberá emitir un dictamen con el nivel correspondiente.

En todos los casos el tiempo de permanencia del trabajador académico en la Institución, deberá ser igual a la suma del tiempo de contratación más las horas de carga adicional y el horario del trabajador académico deberá contemplarlo de esa manera.

CLÁUSULA 89. CARGA DEL PERSONAL DE ASIGNATURA

Los profesores de asignatura no podrán impartir más de 25 horas a la semana. Por motivos académicos estrictamente excepcionales, los profesores de asignatura indeterminados en 25 HSM y los determinados que hayan ingresado mediante concursos de evaluación curricular y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM podrán impartir una carga mayor a 25 HSM, cuando por las características del número de HSM por grupo no sea posible ajustar la carga a 25 HSM, teniendo como máximo tres horas adicionales. La definición de esa carga mayor deberá revisarse por la Comisión Departamental Verificadora de la Programación y autorizarse por el H. Consejo Divisional. Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes. Agotado el supuesto anterior, en caso de subsistir la necesidad de un grupo adicional y ya no se cuente con personal académico que pueda impartirlo, la carga máxima para personal de asignatura será de cinco horas adicionales.

CLÁUSULA 95. DÍAS DE DESCANSO ANUAL

Los días de descanso obligatorio, con goce de salario, serán los que establece la Ley, los que marque el Calendario Escolar en vigor, el 2 de noviembre y el día 9 de diciembre por ser el aniversario del Sindicato. Los miembros del Sindicato usufructuarán esta última fecha sin que ello implique la suspensión de labores del resto del personal académico de la Universidad. Además, para las trabajadoras académicas que sean madres, se otorgará el 10 de mayo.

CLÁUSULA 96. LICENCIA DE MATERNIDAD

El personal académico de sexo femenino disfrutará de 90 días naturales de descanso repartidos antes y después del parto, debiendo percibir su salario íntegro un día antes del inicio de la incapacidad. Estos días de descanso se prorrogarán por todo el tiempo en que la trabajadora académica esté imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.

En caso de que el parto se adelante, la trabajadora académica tendrá derecho a que se le sume al período postnatal el tiempo que ha debido disfrutar en situación normal. Asimismo podrá disminuirse el período prenatal, a petición de la interesada y agregarse al tiempo postnatal, siendo establecido el número de días entre la trabajadora y la Universidad, bajo la supervisión del médico ginecólogo que atienda a la interesada, debiendo prevalecer en todo momento, la opinión del médico supervisor.

En el período de lactancia, hasta por el término establecido en la Ley Federal del Trabajo, las madres trabajadoras académicas tendrán dos descansos extraordinarios por día, de 50 minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos. Estos períodos serán computados como tiempo efectivo del trabajo. En el caso de Personal Académico de Carrera, a solicitud de la interesada, estos serán al inicio y/o al final de la jornada.

La Universidad destinará espacios en cada uno de sus campus, para la instalación de salas de lactancia que cumplan con la normatividad correspondiente. En el caso del campus Hermosillo, la sala de lactancia con lactario estará en las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil.

Cuando los períodos de vacaciones a que el personal académico femenino tenga derecho, coincidan con los períodos pre o postnatal, los disfrutará después del período postnatal.

En caso de que la trabajadora académica se encuentre de licencia con goce de salario para realizar estudios de posgrado y simultáneamente tenga que hacer uso de la licencia de maternidad, tendrá derecho a que se le prorrogue el plazo que le fue asignado para culminar sus estudios, por el tiempo que dure la licencia de maternidad. La interesada o quien la represente deberá presentar la solicitud respectiva y la documentación de la Institución receptora que avale la necesidad de la prórroga correspondiente ante la CMGFySPA, la que en un plazo máximo de diez días hábiles decidirá sobre el particular.

Cuando una trabajadora académica se encuentre disfrutando de su período sabático y simultáneamente tenga que hacer uso de su derecho a la licencia de maternidad, se sujetará a lo que establece el Artículo 20 del Reglamento del Período Sabático.

A los trabajadores académicos que sean padres se les otorgará una licencia con goce de sueldo por 5 días hábiles, a partir del día de nacimiento del hijo. Asimismo, se otorgará una licencia con goce de sueldo por 5 días hábiles a los trabajadores académicos que adopten un hijo.

CLÁUSULA 97. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO

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

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

Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través 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 Humano 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.

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 STAU y la Universidad tratarán de llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes.
6. Hasta por cinco días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, debidamente comprobada. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través 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.
 7. Licencia con goce de salario a la madre trabajadora o padre trabajador con hijos cuyas edades fluctúen entre cero y seis años. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, en un plazo no mayor a tres días, anexando la constancia de cuidados maternos expedida por ISSSTESON, a la Jefatura de Departamento, quien la deberá turnar a la Dirección de Recursos Humanos para su registro.

CLÁUSULA 98. LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos sin goce de salario, en los siguientes casos:

1. Hasta 15 días en un semestre o 30 en un año, siempre y cuando no se afecten en forma grave las actividades académicas, disponiendo de ellos en una o repartidos en varias ocasiones, por razones particulares.
2. Hasta por seis meses para asuntos particulares, sin que pierda sus derechos y prestaciones otorgadas por este Contrato, los que tan sólo quedan suspendidos durante el lapso de disfrute de la licencia. Esta licencia no podrá prorrogarse ni volverse a disfrutar, a menos que el trabajador académico acumule dos años de servicio más desde que se hizo uso de esta prestación. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.
3. Hasta por un año a los trabajadores académicos con antigüedad en la Universidad mayor o igual a 4 años, en los mismos términos que la de seis meses. Este tipo de licencias se disfrutarán sin alterar la programación normal de los semestres. Los casos particulares se tratarán bilateralmente. El trabajador que haya disfrutado este tipo de licencia no podrá disfrutar de la señalada en el punto 2 de esta misma cláusula en un plazo menor del señalado. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador académico, al menos 15 días antes de iniciar el ciclo escolar correspondiente.
4. Hasta por un año a las trabajadoras académicas madres de hijos menores de dos años, con el objeto de que se dediquen a la crianza de éstos.

5. Hasta por un año a los trabajadores académicos que realicen estudios de posgrado, sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad, siendo prorrogable por el tiempo que duren los estudios.

El solicitante deberá acreditar ante la instancia correspondiente el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. Este tiempo se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de antigüedad, año sabático, sin que contravenga lo que para ello establezca el Estatuto de Personal Académico, y demás que señala el Contrato. Una vez reincorporado el trabajador académico, el reconocimiento de dicho tiempo se realizará de la siguiente manera: cada año de estudio se reconocerá una vez transcurrido un año laborado hasta completar el total de años de estudio. En caso de una fracción de tiempo menor a un año esta se reconocerá una vez transcurrido el mismo tiempo laborado. Para efecto de que dicho periodo de tiempo cuente como antigüedad cotizada al ISSSTESON las partes se sujetarán a lo establecido en la Cláusula 161.

6. Hasta por un año a los Técnicos Académicos para concluir estudios de Licenciatura sin el beneficio de una beca por parte de la Universidad. El solicitante deberá acreditar ante la instancia correspondiente el buen desarrollo de sus estudios cada seis meses. El año de estudios se contará como tiempo efectivo de servicio para efectos de la antigüedad y beneficios que se reconozcan en el Reglamento de Técnicos Académicos, sin que contravenga lo que para ellos se establezca en el EPA y demás consideraciones que señala el CCT, siempre y cuando al reincorporarse a sus funciones sirva a la Institución durante un tiempo igual al que estuvo disfrutando de licencia.

La solicitud de cualquiera de las licencias anteriores será realizada por el interesado, dirigido a la jefatura del departamento con copia a la Dirección de Recursos Humanos y a la delegación sindical. El jefe del departamento gestionará la autorización de la solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos. Al finalizar dicho periodo el profesor informará por escrito a la jefatura del departamento, con copia a la Dirección de Recursos Humanos y a la delegación sindical, del vencimiento de su licencia y su interés por reincorporarse. El interesado deberá solicitar carta de trabajo que acredite la antigüedad previa a la actualizada dependiendo del tipo de licencia solicitada, ante la Dirección de Recursos Humanos.

En cualquiera de las situaciones anteriores la antigüedad del trabajador, acumulada hasta antes de la licencia, no se verá afectada al reincorporarse a la Universidad.

CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

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

1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.
2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.
3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.
4. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.
5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellas, cuando así lo crea conveniente.
6. Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial. Asimismo a que la Institución financie los trámites para el registro de patentes generadas por el trabajo del académico, atendiendo a la normatividad aplicable.
7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Consejo Divisional 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 Divisional.
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 STAU, 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 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 y en concordancia con los avances tecnológicos.
14. Disponer por cada Departamento de una sala de maestros.
15. Que la Universidad asigne estacionamientos exclusivos para el personal académico y administrativo. Para el cumplimiento de este punto, las partes se sujetarán a lo que establece el Anexo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003 y Anexo 5 del Convenio de la Revisión Salarial del año 2002, correspondiente al Programa de Estacionamientos.
16. Que la Universidad le proporcione el acceso a los servicios de Internet en su centro de trabajo. En el caso del Departamento de Agricultura y Ganadería 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 101. ROPA, UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO

En relación a la ropa, uniformes y equipo de trabajo, las partes acuerdan los siguientes puntos:

1. La CMGHS determinará en el transcurso de los meses de mayo y junio de cada año, qué personal académico requiere ropa, uniformes y equipo de trabajo, basados en las características del trabajo que desempeñan. Para la realización de esta tarea la Comisión Mixta deberá apoyarse en la información que le proporcionen las diferentes instancias universitarias y sindicales, así como el personal académico que labora en las diferentes unidades académicas.

JK
X
9.

2. El resultado del trabajo indicado en el punto 1 de la presente Cláusula será turnado a la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de que ejecute el acuerdo y entregue la ropa, uniformes y equipo de trabajo en los lugares de trabajo, en el transcurso de los primeros tres días hábiles del semestre par.

Para la implementación de esta cláusula, y conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la Universidad se obliga a tener el presupuesto que se requiera para la compra tanto de ropa, uniformes como el equipo de trabajo y de protección personal que los académicos requieran para dar cumplimiento a la Norma NOM 019.

CLÁUSULA 102. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA

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

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

Los Jefes de Departamentos entregarán por escrito a los trabajadores académicos de la Unidad Académica respectiva, una constancia oficial donde se especifique la academia en la que se encuentra adscrito, a más tardar 90 días después de que el Colegio Académico apruebe el Reglamento de Academias de la Universidad de Sonora.

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

1. Salario tabular:

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

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

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

TABULADOR DE SUELDOS VIGENTE A PARTIR DEL 20 DE MARZO DE 2023	
Categoría	Sueldo Tabular
Tiempo Completo	
Asistente	\$15,324.99
Asociado "A"	\$17,189.88
Asociado "B"	\$19,272.30
Asociado "C"	\$21,597.56
Asociado "D"	\$24,198.67
Titular "A"	\$27,100.88
Titular "B"	\$30,344.97
Titular "C"	\$33,964.01
Medio Tiempo	
Asociado "A"	\$8,594.92
Asociado "B"	\$9,636.15
Asociado "C"	\$10,798.78
Asociado "D"	\$12,099.32
Titular "A"	\$13,550.44
Titular "B"	\$15,172.49
Titular "C"	\$16,982.01
Técnicos Académicos	
Básico	\$14,628.86
General "A"	\$16,383.69
General "B"	\$18,351.52
General "C"	\$20,552.45
Especializado "A"	\$23,019.54
Especializado "B"	\$25,782.07

Y
 10/14
 D

Horas Sueltas	
Categoría "A"	\$442.67
Categoría "B" anterior	\$514.25
Categoría "B"	\$556.20
Categoría "C"	\$680.89
Categoría "D"	\$853.32
Categoría "P"	\$1,282.82

2. Sobrecarga:

Es la carga académica adicional a la que se señala en la Cláusula 87 y reglamentada en la Cláusula 88 del CCT. En el caso de la sobrecarga académica que imparten los trabajadores académicos se pagará de la siguiente forma:

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

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

2.3. Si es Técnico Académico, la sobrecarga se pagará como profesor de asignatura con el nivel que le corresponda de acuerdo al dictamen de la Comisión Dictaminadora, siempre y cuando haya adquirido la sobrecarga mediante concurso.

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 2.5% 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, 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

MA
9.

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.

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, incluyendo los trabajadores académicos de los departamentos de Ingeniería que laboran en la Plataforma Solar.

En lo que toca a los gastos de transportación, a partir del 20 de marzo de 2023, la ayuda será de \$2,010.38 (Dos mil diez pesos 38/100 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.

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

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

10. Despensa:

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

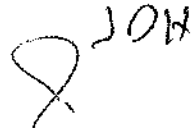
El monto de esta prestación aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

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 \$1,030.49 (Mil treinta pesos 49/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2023 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.

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

V


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.

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 130. PAGO DE LOS EXÁMENES DE REGULARIZACIÓN

La Universidad otorgará a cada Departamento y notificará a la delegación sindical correspondiente, el monto global que cobre por exámenes extraordinarios realizados en materias impartidas por el Departamento de que se trate, a más tardar un mes después de realizados los exámenes. Al efecto, la delegación sindical decidirá el material y equipo didáctico que deba adquirirse por el monto que resulte.

Podrán adquirirse materiales, útiles y equipos menores de oficina, de tecnologías de la información y de comunicaciones, material impreso e información digital, y materiales y útiles de enseñanza, así como equipos de cómputo y tecnologías de la información.

Las cantidades correspondientes a cada departamento serán transferidas a cada uno de ellos y depositadas en una cuenta especial etiquetada para los fines que señala la presente cláusula. El trámite para ejercer el recurso se iniciará desde la Jefatura de Departamento y para hacerse efectivo deberá contar con la firma del Delegado correspondiente, conforme a lo acordado en esta cláusula.

La Universidad adquirirá el material y equipo didáctico a través del Departamento correspondiente. El uso del mismo estará a cargo del propio Departamento de común acuerdo con la delegación sindical. Además se establecerá un procedimiento electrónico para la transparencia y agilización del uso de este fondo.

CLÁUSULA 136. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA

1. Primer estímulo. Requisito mínimo impartir 12 hsm.

La Universidad otorgará un estímulo a los Profesores de Asignatura cuyo monto se determinará anualmente entre el Sindicato y la Universidad. Por lo que toca a la revisión 2023 la Universidad otorgará la cantidad de \$17,500.00 (Diecisiete 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	\$17,500.00	\$8,750.00	\$8,750.00
24	\$16,800.00	\$8,400.00	\$8,400.00
23	\$16,100.00	\$8,050.00	\$8,050.00
22	\$15,400.00	\$7,700.00	\$7,700.00
21	\$14,700.00	\$7,350.00	\$7,350.00
20	\$14,000.00	\$7,000.00	\$7,000.00
19	\$13,300.00	\$6,650.00	\$6,650.00
18	\$12,600.00	\$6,300.00	\$6,300.00
17	\$11,900.00	\$5,950.00	\$5,950.00
16	\$11,200.00	\$5,600.00	\$5,600.00
15	\$10,500.00	\$5,250.00	\$5,250.00
14	\$9,800.00	\$4,900.00	\$4,900.00
13	\$9,100.00	\$4,550.00	\$4,550.00
12	\$8,400.00	\$4,200.00	\$4,200.00

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 \$510.00 (Quinientos diez 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

JO 14
K
S

en dos partes: el primero se hará junto con la prima vacacional y el segundo con la primera parte del aguinaldo. La cantidad a pagar del presente estímulo se determinará con base en la carga académica que se tenga en el semestre que corresponda el pago. El estímulo en cuestión, que corresponde según el número de hsm de carga, es el siguiente:

H-S-M	Estímulo Semestral	H-S-M	Estímulo Semestral
1	\$255.00	14	\$3,570.00
2	\$510.00	15	\$3,825.00
3	\$765.00	16	\$4,080.00
4	\$1,020.00	17	\$4,335.00
5	\$1,275.00	18	\$4,590.00
6	\$1,530.00	19	\$4,845.00
7	\$1,785.00	20	\$5,100.00
8	\$2,040.00	21	\$5,355.00
9	\$2,295.00	22	\$5,610.00
10	\$2,550.00	23	\$5,865.00
11	\$2,805.00	24	\$6,120.00
12	\$3,060.00	25 o más	\$6,375.00
13	\$3,315.00		

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

CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES

Todos los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir todas las prestaciones que otorga la Ley del ISSSTESON, sin limitaciones y disminuciones motivadas por la categoría, nivel o duración de la relación laboral. Estas prestaciones deben ser extensivas a los descendientes directos y cónyuge del trabajador.

La atención médica de los ascendientes directos del trabajador o trabajadora académica que deban gozar de este servicio, será prestado en los términos establecidos en el Convenio celebrado entre la Universidad y el ISSSTESON.

En caso de que no se proporcione la atención médica por el ISSSTESON, la Universidad se obliga a reembolsar los gastos por honorarios médicos que los trabajadores realicen en la atención de sus ascendientes. La comisión mixta de prestaciones sociales será la encargada de vigilar el proceso hasta su culminación con el reembolso.

Para la atención médica de los padres de los trabajadores académicos que aún no se les ha efectuado el estudio socioeconómico, la Universidad se compromete a prestar al trabajador académico el importe de gastos médicos efectuados en la atención de su(s) padre(s). Si el estudio socioeconómico concluye que el padre es dependiente económico del trabajador académico, el préstamo no será reembolsado; en caso contrario se reembolsará el préstamo y le será descontado al trabajador por nómina.

Para efectos del párrafo anterior se considera que aquéllos padres que ya gozaban del servicio del ISSSTESON son dependientes económicos de los trabajadores académicos respectivos.

La Universidad se compromete a 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 la Universidad se compromete a informar mensualmente al Sindicato de las cotizaciones al ISSSTESON.

La Universidad propondrá al ISSSTESON que previamente a la disposición de descuentos a trabajadores por la prestación de servicios médicos a sus ascendientes, que estaban considerados como dependientes económicos, se dé a los propios trabajadores la oportunidad de manifestar lo que a sus intereses corresponda. La Universidad se abstendrá de realizar descuentos en tanto se hagan las aclaraciones correspondientes ante ISSSTESON, después de lo cual procederá en consecuencia.

Cuando proceda el descuento por este tipo de servicio la Universidad de Sonora comunicará al maestro de la solicitud de descuento de ISSSTESON antes de proceder a realizarlo. Asimismo, en estos casos el descuento no excederá el porcentaje que establece la Cláusula 137, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo.

V
D. J. D. H.

Cuando exista conflicto entre el trabajador y el ISSSTESON en relación a su aseguramiento en el Instituto, derivado de la existencia de problemas de salud del empleado, la Universidad le proporcionará el servicio médico a través del Hospital General del Estado, en tanto tal diferencia es dirimida.

El interesado, o su representante sindical, deberá comunicar su situación a la Dirección de Recursos Humanos para que se realicen los trámites correspondientes a fin de que pueda recibir el servicio médico en el Centro de Salud antes señalado, en tanto se lleva a cabo el proceso que se indica en el párrafo anterior.

Cuando se proponga un cambio en el Convenio que tiene la Universidad de Sonora con el ISSSTESON, referente a la Prestación de Servicios Sociales para sus Trabajadores, la Institución acordará con el STAU los términos en los que se firmará el nuevo Convenio.

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 \$1,510,000.00 (Un millón quinientos diez mil pesos 00/100 M.N.)

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

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

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

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del personal académico (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 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS

La Universidad de Sonora y el STAU 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.

JPH
X
9.

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

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

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

Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) se utilizarán \$8,862,324.86 (Ocho millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se destinan de las bolsas para cláusulas de monto fijo y \$11,350,000.00 (Once millones trescientos 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 2023 del SGMM será de \$20,212,324.86 (Veinte millones doscientos 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.

CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

I. Accidentes y/o enfermedades profesionales o de trabajo:

1. Se entenderá por accidente de trabajo o profesional toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en las siguientes circunstancias:

En ejercicio, o con motivo del trabajo contratado, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Esta definición incluye a los trabajadores académicos que se encuentren de licencia con goce de salario realizando estudios, estancias posdoctorales, estancias de investigación, cursos de especialización técnica, de sabático, presentando un trabajo académico en coloquios, congresos, etc., o en general cualquier actividad o tarea que desarrolle fuera de su centro de trabajo y que cuente previamente con el consentimiento expreso de las autoridades universitarias.

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

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

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

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

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

2. La enfermedad de trabajo o profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Handwritten signature and initials in blue ink.

3. Los trabajadores académicos que sufran accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tendrán los derechos que establece la Ley Federal de Trabajo y la Ley 38 del ISSSTESON:
 - a. Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si el caso lo requiere, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y en su caso la indemnización correspondiente.
 - b. Cuando el accidente y/o enfermedad profesional incapacite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores académicas, la UNISON le otorgará una licencia por incapacidad, comprometiéndose la Institución y el ISSSTESON a cubrirle su salario integrado, más los incrementos salariales que obtenga la planta activa, desde el primer día de su incapacidad y mientras subsista la misma.
 - c. En el caso que se indica en el inciso b) de este punto, la Universidad le pagará su salario integrado por un período máximo de un año y tres meses y en caso de persistir la incapacidad, el ISSSTESON seguirá cubriendo el salario correspondiente, obligándose la UNISON a aportar la diferencia que hubiere en caso de que el Instituto de Seguridad Social no lo cubra de forma íntegra.
 - d. Los demás derechos establecidos en las Leyes señaladas, el CCT y demás Convenios y Reglamentos aplicables.
 - e. En caso de que sea declarada la incapacidad permanente, tendrá derecho a los beneficios consignados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley 38 del ISSSTESON, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y demás Convenios y Reglamentos aplicables. La profesionalidad de un accidente o enfermedad será calificada por el ISSSTESON, en los términos establecidos en la Ley 38 y la Ley Federal de Trabajo.
 4. No se considerarán accidentes de trabajo y la Universidad quedará exceptuada de las obligaciones señaladas en el punto número 3 de esta cláusula, en los siguientes casos:
 - a) Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
 - b) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,
 - c) Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste;
 - d) Los que sean debidos a caso fortuito o de fuerza mayor extraños al trabajo u ocurridos fuera del lugar donde aquel se desempeña o debe prestar sus servicios o realizar sus actividades.
 5. La CMGHS determinará los estudios y su periodicidad relativo a las condiciones de trabajo de los departamentos que manejen sustancias de riesgo para la salud y la Institución acatará las recomendaciones derivadas de dichos estudios. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.
 6. Los trabajadores académicos que presten sus servicios en laboratorios o talleres y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, en coordinación con PISSA, sean peligrosas, deberán someterse a un examen médico de acuerdo a criterios definidos de tipo de riesgo, exámenes y periodicidad de los mismos, el cual les será practicado sin costo alguno para el trabajador. El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médica y laboralmente sean recomendables en forma oportuna. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.
- La CMGHS establecerá criterios de riesgo profesional, los cuales presentará al ISSSTESON para ser considerados en dictámenes de salud ocupacional que realiza el propio Instituto.
7. La CMGHS revisará estudios previos del impacto que para la salud de los trabajadores académicos tiene el uso de los marcadores para pintarrón en un plazo que no exceda a 30 días posteriores a la firma del convenio de revisión contractual 2011, en caso de que la CMGHS no encuentre estudios previos, la Universidad se compromete a realizar un estudio profesional sobre la materia, en los plazos que establezca la propia comisión. Si en el estudio se detectan riesgos para la salud de los académicos, la Universidad se compromete a realizar las acciones correspondientes para reducirlos o eliminarlos.
 8. La CMGHS, con apoyo de las CMHS locales elaborará un proyecto que contemple la identificación, el análisis y la prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. La Universidad proporcionará el apoyo que sea requerido por la CMGHS para la realización de estos estudios.

II. Enfermedades y/o accidentes no profesionales:

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

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

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

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

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

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

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

De igual modo, cuando un trabajador académico se encuentre en período sabático y sufra un accidente y/o enfermedad que lo incapacite temporalmente, tendrá derecho a que se le prorrogue el ejercicio de la prestación por el tiempo que dure el estado señalado. Para tener derecho a la prórroga indicada, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo anterior, con la salvedad de que conforme al Reglamento de Período Sabático, el 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 \$23,500.00 (Veintitrés 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.
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 \$23,500.00 (Veintitrés mil quinientos pesos 00/100 M.N.). En caso de que la factura exceda esta cantidad, la diferencia no será cubierta por la Universidad.

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

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

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

Las facturas presentadas para la Ayuda de Defunción sólo podrán ser usadas por un trabajador, excepto cuando el monto que amparan éstas superen los \$23,500.00 (Veintitrés 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. Además, la Universidad se compromete a realizar convenios con las funerarias en las ciudades donde se cuente con un campus de la institución.

CLÁUSULA 152. GUARDERÍA

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

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

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

En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo de un trabajador académico que no reciba el servicio del CDI, tanto en Hermosillo como en los demás campus de la Universidad.

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

Con la finalidad de regular el funcionamiento del CDI en beneficio de todas las partes involucradas, la Universidad y el STAUS se comprometen a elaborar un reglamento para dicho Centro a través de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico. Asimismo se comprometen a ponerlo a discusión del STEUS para que en forma tripartita sea aprobado y entre en vigor a partir del semestre 2003-2.

La Universidad se compromete a ampliar y adecuar las instalaciones del CDI, en la Unidad Centro, de acuerdo a la normatividad aplicable antes de que concluya el semestre 2011-1. Además, se realizará un estudio por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales para determinar las necesidades futuras del servicio de guardería y la Universidad se obliga a construir las instalaciones que resulten del estudio de necesidades.

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

JDH ✓
9

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

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

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

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

1. La Universidad de Sonora se obliga a cubrir el 60% de los gastos derivados en los casos donde los estudios, evaluaciones y valoraciones de orden neuropediátrico o psicológico se hayan realizado con profesionales particulares, especialistas en la materia, siempre que sean remitidos por el ISSSTESON por carecer de la infraestructura física y/o humana para realizarlos.
2. Todas las solicitudes aprobadas en este rubro deberán recibir un apoyo adicional mensual equivalente a \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.).

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

CLÁUSULA 154. CANASTILLAS

La Universidad entregará a las trabajadoras académicas o a los trabajadores cuyas esposas hayan parido, una canastilla con un valor de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) que le serán entregados en el pago de la siguiente quincena a la presentación del acta de nacimiento.

El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de Monto Fijo que el Sindicato establezca.

CLÁUSULA 155. DOTE MATRIMONIAL

La Universidad entregará a sus trabajadores académicos que contraigan matrimonio, por concepto de dote matrimonial, la cantidad de \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de un año al servicio de la Universidad.

Al trabajador académico que no tenga cumplido el año de servicio, esta prestación le será cubierta de manera proporcional al tiempo laborado.

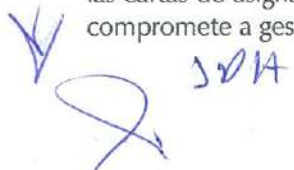
El monto de esta Cláusula se revisará anualmente y su incremento estará sujeto a la bolsa de Cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

CLÁUSULA 157. VIVIENDA

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

1. Se cuenta con un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda al cual se han aportado, al 31 de enero de 2023, \$21,538,838.00 (Veintiún millones, quinientos treinta y ocho mil ochocientos treinta y ocho pesos 00/100), para otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda. La Universidad aportará anualmente a este fondo la cantidad de \$1'500,000.00 (Un millón quinientos mil pesos 00/100). La Comisión Mixta de Vivienda administrará este fondo y determinará las adecuaciones y/o reformas que deberán hacerse al Reglamento vigente del Fondo Revolvente, a fin de que se incluyan todos los conceptos antes señalados, así como los montos máximos de préstamos, los plazos y las tasas de interés.

2. La Universidad se compromete a gestionar ante el Ayuntamiento de Hermosillo la urbanización del Fraccionamiento Villa Universitaria, para ello buscará acordar la condonación del adeudo por la falta de donación del área de equipamiento urbano, la continuación de la calle Psicólogos hasta la avenida de los Ángeles, y entregar las cartas de asignación de lotes, 15 días después de recibir la información por parte del sindicato. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.



3.Las partes acuerdan que la Comisión Mixta de Vivienda analice las demandas particulares sobre vivienda, terrenos y construcción de centros de recreación que pudieran presentar las Unidades Norte, Centro y Sur, con el fin de que se elabore un proyecto de vivienda en cada caso.

4.La Universidad gestionará y conseguirá para donación al Sindicato un terreno de al menos una hectárea para la construcción de un local de eventos sindicales para los trabajadores académicos de la Unidad Regional Centro, en un plazo que no exceda seis meses a partir del acuerdo de revisión contractual.

5.La Universidad y el STAUS se comprometen a la creación de programas de vivienda para los trabajadores académicos de las unidades de Santa Ana y Nogales. Para ello la Universidad iniciará gestiones ante los ayuntamientos respectivos en un plazo que no exceda un mes de firmado el convenio de la revisión contractual 2011.

6.La Universidad se compromete a gestionar ante el ayuntamiento de Caborca, la Comisión Federal de Electricidad y el Organismo operador del agua, la introducción de los servicios básicos en los terrenos asignados en el predio el Chicuroso de Caborca. Asimismo se compromete a gestionar la obtención de créditos para la construcción de vivienda.

CLÁUSULA 164. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS, PENSIONADOS Y JUBILADOS

La Universidad de Sonora entregará al STAUS la cantidad que por este concepto el Sindicato determine de la bolsa de las cláusulas de monto fijo, para ser utilizada en el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores académicos, académicos pensionados y jubilados que sean alumnos regulares y se encuentren estudiando en los niveles de primaria, secundaria, preparatoria (o nivel técnico), profesional o posgrado, según lo establezca el reglamento de becas para hijos de académicos del STAUS.

El monto total destinado a esta prestación es de \$4'309,464.00 (Cuatro millones trescientos nueve mil cuatrocientos sesenta y cuatro pesos 00/100). El 50% de ese monto se entregará al STAUS a más tardar el 01 de marzo de cada año. Los incrementos al monto destinado a esta prestación dependerán de la distribución que realice el STAUS de la bolsa económica otorgada para cláusulas de monto fijo. El restante 50%, y en su caso el incremento pactado cada año se entregará al STAUS a más tardar el 01 de octubre de cada año.

La Universidad de Sonora otorgará al menos el 30% de las becas colegiatura que las instituciones de educación media superior incorporadas a la Institución entregan para su administración a la Universidad de Sonora, para ser ocupadas por hijas e hijos de personal académico activo; este porcentaje podrá incrementarse hasta el 50% en caso de haber disponibilidad.

CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS

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

Para los académicos activos que no cuenten con la cobertura del Seguro de Gastos Médicos Mayores, la UNISON se compromete a cubrir el 50% de los siguientes aparatos: Stent, marcapasos, válvulas de corazón y líquido de contraste utilizado en los procedimientos de angioplastia y cateterismo. En el caso de que el 50% del costo del aparato supere la cantidad de 60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.), la Universidad sólo se compromete a cubrir como máximo la cantidad antes referida.

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

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

JD4
9.

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

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

CLÁUSULA 172. FICHAS PARA CURSOS DE LENGUAS EXTRANJERAS

La Universidad de Sonora, a través del Departamento de Lenguas Extranjeras, apoyará a los trabajadores académicos, cónyuges e hijos que deseen inscribirse en los cursos de idiomas extranjeros, otorgándoles los espacios y turnos para la realización del examen de colocación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para recibir ese tipo de cursos. El listado de aspirantes lo entregará el ST AUS al Departamento de Lenguas Extranjeras al inicio de cada semestre y previo a las fechas de entrega de las fichas correspondientes. Lo anterior con base a los espacios disponibles y en el entendido que la entrega de dichas fichas no implica la exención del pago de examen.

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

ACADÉMICO Cláusula de carácter administrativo

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

1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de \$1'000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos ínter semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.
- 2 bis. El ST AUS podrá proponer actividades de formación y superación que se integren al Programa General de Formación y Superación.
3. La Universidad y el ST AUS, a través de la CMGFSPA, convocarán anualmente para la realización de actividades del PGFSPA. La convocatoria será anual y permanecerá abierta durante todo el año, pero la CMGFSPA establecerá cuatro períodos al año en los que la Comisión sesionará específicamente para la revisión y dictamen de las solicitudes que reciba. Los dictámenes de la Comisión serán anunciados en los medios propios.

Las actividades propuestas en las solicitudes, deberán estar registradas ante el Consejo Divisional con el respectivo visto bueno de la Academia y del Jefe de Departamento de adscripción y deberán de formar parte de los programas institucionales de desarrollo de la unidad.

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

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

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

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

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

Handwritten marks: a checkmark, a large number '9', and the initials 'HGC'.

CLÁUSULA 175. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACADÉMICA

En relación a la formación permanente del personal académico:

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

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

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

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

CLÁUSULA 176. APOYOS PARA LA TITULACIÓN

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

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

1. La Universidad apoyará al personal académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:
 - 1.1. Ser Personal de Carrera por tiempo indeterminado o bien,
 - 1.2. Ser Personal de Asignatura con al menos 12 hsm indeterminadas en promedio de ambos semestres.
 - 1.3. Ser Personal de Carrera o Asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El Personal de Asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.
2. Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los puntos anteriores serán, según corresponda:
 - 2.1. Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de Universidades de otros Estados de la República.
 - 2.2. Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a una Unidad Regional diferente a la de egreso.
 - 2.3. Si es Personal de Carrera o Asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles, además, facilidades en su jornada complementaria.
 - 2.4. Proporcionar el costo del número de ejemplares del trabajo escrito requerido por la Institución otorgante del título o grado correspondiente.
3. Para el ejercicio de esta prestación:
 - 3.1. El académico presentará ante la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado una solicitud en la que se especifiquen los tiempos y forma de goce de los apoyos anteriormente señalados para la obtención del grado correspondiente.

- 3.2. La citada dependencia analizará la solicitud y, en su caso, acordará con el solicitante los detalles del goce de los apoyos y la entrega del comprobante de grado.
- 3.3. La Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado se encargará de realizar los trámites respectivos ante las diferentes instancias.
- 3.4. En caso de reembolsos, los comprobantes de gastos deberán cumplir con las disposiciones fiscales.
- 3.5. En caso de que el académico no esté de acuerdo con la determinación de la dependencia señalada, en torno a la solicitud de apoyo para titulación, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGFSPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá. De persistir su desacuerdo, podrá interponer un recurso de revisión ante la CMGCRPA, quien en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de su interposición, lo analizará y resolverá.

CLÁUSULA 177. REGLAMENTO DE BECAS

La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, elaborarán el Proyecto de Reglamento General de Becas y lo presentarán al H. Colegio Académico, con el fin de definir las normas y procedimientos a observar por el trabajador académico y la Universidad para el disfrute de las becas que otorgue la Institución. Este Reglamento deberá ser presentado al H. Colegio Académico en un plazo que no exceda el inicio del semestre 2005-2.

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

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

CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO

La Universidad de Sonora otorgará becas a los trabajadores académicos las cuales serán designadas por los Consejos Divisionales y el STAU, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y doctorado para profesores-investigadores y profesores de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos académicos, 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.

V

JDH

S

- El STAUS podrá convocar 14 becas por año para Personal de Carrera y 14 becas por año para Profesores de Asignatura.

De las 14 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.

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.
 - 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.

JDH

Y
9.

CLÁUSULA 180. CURSOS DE SUPERACIÓN

Cuando la Universidad impulse proyectos de desarrollo académico y apertura de nuevas carreras, modificación o cambio del modelo educativo, o del modelo curricular, o cambio del plan de estudios y defina que las necesidades de trabajadores académicos se deban cubrir totalmente o en parte por los ya existentes, y que esto implique formación y superación de dicho personal, la Institución se compromete a sufragar los costos de dicha formación y superación y a descargarlos académicamente en una proporción igual a los requerimientos de dedicación del curso.

Asimismo, la Universidad dará el apoyo económico necesario para llevar a cabo el diseño curricular de las unidades académicas que así lo determinen.

CLÁUSULA 185. DERECHO A LA INFORMACIÓN

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de que se le proporcione la información que solicite sobre definición y los procedimientos que se emplearán para la aplicación de políticas y criterios académicos, sobre políticas generales que se relacionen con aspectos laborales y financieros de la Institución, el subsidio ordinario y el extraordinario federal y estatal que reciba la Universidad, el total de plazas y la nómina quincenal del personal académico. La información deberá ser entregada por la Universidad al STAUS en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Institución recibió la solicitud.

En particular, la Universidad entregará al Sindicato, trimestralmente, (marzo, junio, septiembre, diciembre) la nómina del personal académico. Además la Universidad entregará al STAUS, semestralmente, quince días antes de finalizar el semestre, un listado completo del personal académico donde se especifique el carácter de su contratación, categoría, nivel, antigüedad, departamento de adscripción, carga académica que imparte, si cuenta con alguna licencia o beca, y en caso de profesores de asignatura la carga académica indeterminada.

Además, la Universidad de Sonora se compromete a proporcionar al Sindicato información relativa a los diferentes estímulos que se otorgan al personal académico. Esta información estará relacionada con:

1. Listado de los académicos que solicitaron el estímulo correspondiente, indicando la Unidad Académica de adscripción.
2. Bolsa total que se distribuirá entre el personal aceptado.
3. Listado de los trabajadores que disfrutarán del estímulo y el nivel que le correspondió a cada uno,
4. Listado de los que fueron rechazados.
5. Cantidad económica que corresponde por nivel y fechas de pago del estímulo.

La información relativa a los puntos 1 y 2 se entregará a más tardar cinco días hábiles posteriores al cierre de la convocatoria respectiva, en tanto que la información contemplada en los restantes puntos será entregada al STAUS a más tardar cinco días hábiles posteriores a la resolución final de las impugnaciones que se hayan presentado por parte de los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 186. INFORMACIÓN SOBRE EL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El STAUS podrá consultar en línea un reporte sobre el avance del ejercicio económico de las cláusulas del CCT, mismo que se actualizará trimestralmente. Dicho sistema de información operará antes de que finalice el semestre 2023-1. Además, la Universidad se obliga a enviar trimestralmente al STAUS un informe oficial del ejercicio económico de todas y cada una de las cláusulas del CCT.

CLÁUSULA 191. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO

La Universidad escuchará la opinión del Sindicato sobre la formulación de su proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos antes de presentarlo al Colegio Universitario. Asimismo, reconoce el derecho del STAUS de solicitar, por escrito, a la Dirección de Recursos Humanos o instancia que corresponda, información sobre el ejercicio presupuestal. La información solicitada sobre el ejercicio presupuestal deberá entregarse al Sindicato en un plazo no mayor de diez días hábiles, en el entendido que la información presupuestal del año corriente, sólo podrá entregarse en períodos trimestrales según esté disponible.

CLAUSULA 195. DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES

La Universidad se obliga a mantener los salarios y proporcionar descargas en la jornada complementaria a la carga académica para los miembros de la CMGAA en un 25%, los miembros de la CMGCRPA en un 20%; para

los Delegados Sindicales en Hermosillo 30%, en Navojoa 80%, en Caborca, Santa Ana, Nogales y Cajeme 50%. Las descargas para la CMGAA y la CMGCRPA serán del 50% cuando dichas Comisiones elaboren su reglamento y su plan de trabajo.

El párrafo anterior, se aplicará exclusivamente al Personal Académico de Carrera, tanto en la Unidad Centro como en las Unidades Foráneas.

Para los casos del Personal de Asignatura en las Unidades Foráneas se aplicarán los criterios siguientes:

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

Respecto a los Delegados de la Unidad Centro que sean Profesores de Asignatura y que tengan una carga académica entre 18 y 25 hsm, la Universidad les otorgará una descarga equivalente a una materia-grupo en que hayan sido programados, siendo éste el que cuente con el menor número de horas.

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

CLÁUSULA 197. RESPETO A REPRESENTANTES SINDICALES

La Universidad se compromete a no separar de sus trabajos, ni a ejercer represalias, ni hostigamiento en contra de los miembros del STAUS que estén ejerciendo funciones de dirección sindical, cualquiera que sea su categoría, siempre que estas personas no contravengan lo dispuesto en la Ley o las disposiciones legales aplicables.

CLÁUSULA 198. PERMISOS A EVENTOS SINDICALES

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

Para los efectos de la aplicación de esta Cláusula, los representantes sindicales notificarán previamente, por escrito, a las instancias administrativas correspondientes sobre la realización de actividades sindicales y como consecuencia las inasistencias al trabajo que resulten serán consideradas justificadas para cualesquier efecto.

La Universidad aportará anualmente la cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el Sindicato organice.

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

CLÁUSULA 199. AYUDA PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES UNIVERSITARIOS

La Universidad se obliga a pagar los gastos que ocasionen ocho viajes por semestre, acumulados en el año, a los representantes sindicales que asistan a eventos nacionales o regionales que organicen los trabajadores universitarios, como tales o agrupados en sus Sindicatos. Estos viajes se ajustarán a las tarifas que maneja la UNISON y a comprobación de gastos.

Asimismo la Universidad dará una ayuda de \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales para gastos de los Delegados Sindicales de las unidades foráneas para que asistan a las Asambleas Generales y de Delegados que cite el Sindicato. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda 30 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

De igual manera la Universidad se compromete a proporcionar una póliza de seguro de viaje para cada uno de los representantes sindicales de las unidades foráneas (Navojoa, Caborca, Nogales, Cajeme y Santa Ana) así como de los miembros del Comité Ejecutivo en los mismos términos en que se otorga a todos los miembros del personal académico, siendo el responsable de realizar el trámite el Comité Ejecutivo del STAUS a la Dirección de Recursos Humanos.

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

JOH Y
G

CLÁUSULA 202. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA

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

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

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

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

CLÁUSULA 212. EMPLEADOS DEL STAU S

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

La Universidad entregará al STAU S anualmente la cantidad de \$400,000.00 (Cuatrocientos mil pesos 00/100) para la contratación de personal para archivo del Sindicato)

CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES

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

1. La Universidad se compromete a entregar al STAU S, la cantidad de \$900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAU S.
2. La Universidad otorgará al STAU S la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el pago de salario y prestaciones del trabajador de intendencia que realiza la limpieza en el gimnasio del STAU S.
3. La Universidad se compromete a pagar el sueldo de un instructor para el gimnasio STAU S, para cubrir el turno matutino. El sueldo será por 20 horas de trabajo semanal equivalente al que ya se paga para el turno vespertino.
4. La Universidad, previa solicitud de la Secretaría del Deporte del STAU S, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Ambas partes convienen en que la Subdirección del Deporte de la Unison brindará a la Secretaría del Deporte del STAU S la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.
5. En particular la Universidad entregará en comodato por 10 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAU S acondicione un gimnasio que será utilizado por los trabajadores académicos en los horarios que éste determine. Además, la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas.
6. Además, la Universidad entregará en comodato por 10 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAU S, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Obras y Proyectos respecto del espacio solicitado.
7. La Universidad se obliga a entregar al STAU S la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con actividades que promuevan la cultura de los derechos. Esta cantidad será revisada anualmente y sujeta a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

Las cantidades referidas en esta cláusula se entregarán en un plazo que no exceda 45 días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

W
D. 1014

CLÁUSULA 216. EQUIPO DE COMPUTO

La Universidad se compromete a facilitar al STAUS los programas de computación que para apoyo a las Unidades Académicas requiera, y que sean compatibles con el sistema de cómputo del Sindicato, en base a la petición que él mismo haga.

La Universidad se obliga a implementar las redes internas (LAN) necesarias en las instalaciones del STAUS de la Unidad Centro, conectada a la red universitaria; así como a otorgarle al STAUS la cantidad de \$100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el mantenimiento correctivo y preventivo de ella y del equipo que la integra. Dicho monto se entregará en un plazo de 30 días a partir de la firma del convenio de revisión salarial o contractual.

CLÁUSULA 217. CUOTA SINDICAL

La Universidad practicará los descuentos a los salarios del personal académico sindicalizado por concepto de cuotas sindicales (ordinarias y extraordinarias) acordadas por el STAUS, y las entregará a la Secretaría de Finanzas del Sindicato dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó el pago donde se realizaron los descuentos. Asimismo, la Universidad enviará quincenalmente, en formato de hoja de cálculo, al correo electrónico que proporcione la Secretaría de Finanzas del STAUS, la información correspondiente al listado de personal académico sindicalizado con el descuento realizado.

La Universidad no podrá suspender los descuentos por cuotas ordinarias sin la petición escrita del propio Sindicato.

CLÁUSULA 218. ENTREGA DE DOCUMENTOS LABORALES Y ACADÉMICOS

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 2,500 ejemplares de los siguientes documentos: del Contrato Colectivo de Trabajo y las modificaciones al Estatuto de Personal Académico. Se da un plazo de dos meses a la UNISON contados a partir del acuerdo firmado por las partes del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, para que entregue los documentos mencionados. Si esto no sucede, la Universidad entregará al Sindicato el costo de los 2,500 ejemplares de los documentos citados, de acuerdo a la cotización presentada por el STAUS.

CLÁUSULA 219. ACCESO DEL STAUS A MEDIOS DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIOS

La Universidad se obliga a proporcionar acceso al STAUS a los medios de comunicación universitarios como se establece en los siguientes puntos.

1. La Universidad proporcionará al STAUS dos horas semanales en la Radio, distribuidas en una hora de programa de radio del STAUS y una hora de promocionales. Asimismo proporcionará al STAUS dos horas semanales en la Televisión Universitaria, de las cuales una hora será para promocionales y la otra para el programa de STAUS-TV. Los tiempos de radio y televisión proporcionados al STAUS se ajustaran a las necesidades de programación de común acuerdo con la Dirección de Radio y T.V. Universitaria planes y programas de difusión académica de la Institución. La producción y grabación serán realizadas y proporcionadas por el Sindicato a la Universidad. Los mensajes se transmitirán sin contravenir lo que para ello establece la Ley Federal de Radio y T.V. en lo correspondiente a Radios Culturales.
2. La Universidad se compromete a publicar en la Gaceta Universitaria las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.
3. La Universidad se compromete a publicar en el portal de la Universidad las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva. Asimismo asume el compromiso de establecer una liga visible del sitio web del STAUS en la página principal del portal de la Institución
4. La Universidad se compromete a difundir en el Sistema Informativo Digital en Pantallas (SIDIP) las actividades académicas y culturales que el STAUS promueva.
5. La Universidad se compromete a proporcionar una dirección de correo electrónico con dominio @unison.mx a cada delegación del STAUS, en un plazo de 7 días hábiles a partir de la solicitud.

CLÁUSULA 223. ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA

La Universidad y el Sindicato, a través de sus delegaciones, se comprometen a realizar un estudio para determinar el porcentaje que corresponda por vida cara para las Unidades de la Universidad. Este estudio deberá estar terminado a más tardar al finalizar el semestre 2023-1.

JVA
K
9.

CLÁUSULA 224. ATENCIÓN A LOS REPRESENTANTES SINDICALES

La Universidad tratará con las representaciones sindicales debidamente acreditadas, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones de trabajo y la aplicación del presente Contrato, de los Convenios Bilaterales y del Reglamento Interior del Trabajo.

Los representantes de las Delegaciones sindicales 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, debiendo acompañar las pruebas y argumentos que corresponda.

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 dos 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, además, deberá de turnar el o los asuntos a la autoridad universitaria facultada, quien dispondrá de cinco días hábiles para responder.

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. La determinación deberá de ser por escrito y contener los fundamentos legales correspondientes, expresando con claridad los argumentos que llevaron a resolver en el sentido que se dicte la respuesta.

En caso de que el representante de la Universidad, en términos de lo que señala la cláusula 13 punto 14 del presente contrato u otras instancias administrativas no den respuesta en tiempo y forma, faculta a los representantes sindicales a interponer un recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, misma que deberá resolver el citado recurso en un plazo máximo de cinco días hábiles, determinando la procedencia o no del planteamiento sindical.

CLÁUSULA 227. PRESCRIPCIÓN

Prescriben en un mes las acciones de la Universidad para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, contado a partir de que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta. Cuando se esté tramitando una investigación administrativa, o ventilando un caso ante la Comisión Mixta correspondiente, el término comenzará a contar a partir de que se agoten tales instancias y sean notificadas las partes.

CLÁUSULA 229. OBLIGATORIEDAD DE NOTIFICAR MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Toda acción o resolución de la Universidad que modifique la situación laboral de los trabajadores académicos deberá cumplir con lo términos de este Contrato Colectivo, y se deberá notificar por escrito en tiempo y forma al interesado y al Sindicato. Esta notificación tiene que expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.


CLÁUSULA 230. SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN

Cuando un miembro del personal académico se considere afectado en sus derechos laborales por alguna decisión de la Universidad, podrá solicitar la reconsideración de la misma por medio del STAU. En tanto el Sindicato y el trabajador académico no reciban notificación escrita, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.

CLÁUSULA 234. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:

1. Que el funcionario representante de la Universidad engañe al trabajador, respecto a las condiciones del trabajo que le propone. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de empezar a prestar servicios el trabajador académico.
2. Que los representantes de la Universidad, o su personal directivo, dentro o fuera del servicio, incurran en faltas de probidad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador académico, su cónyuge, sus padres o hijos.
3. Que la Universidad reduzca el salario del trabajador académico.
4. Que la Universidad omita hacer entrega al trabajador académico del salario correspondiente en tiempo y forma pactados.

Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized signature and the letters 'JDA'.

5. Que los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, causen daños en los bienes del trabajador académico.
6. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan, o que la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad determine, o por no entregarle la Universidad el equipo de protección personal, la ropa o uniforme de trabajo.
7. Las demás que establezca la Ley.

Cuando se presente cualquiera de las condiciones señaladas en esta Cláusula, el trabajador académico tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal de rescisión y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la Cláusula 235 del presente CCT.

CLÁUSULA 242. REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES

Con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para el trámite y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia, las Comisiones Mixtas Generales, una vez instaladas elaborarán y aprobarán su propio Reglamento de funcionamiento, el cual podrá ser modificado por las partes en cualquier tiempo, a propuesta de cualquiera de ellas, sin contravenir lo dispuesto en este Contrato, en la Reglamentación Universitaria y en la Ley Federal del Trabajo.

Para dar cumplimiento a esta cláusula los integrantes de la Comisión Mixta contarán con un plazo máximo de dos meses a partir de la entrada en vigor el presente Contrato Colectivo de Trabajo, para elaborar su reglamento.

CLÁUSULA 244. COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES

Cada una de las partes podrá nombrar a cuatro miembros para integrar cada una de las Comisiones Mixtas, éstos durarán en sus funciones dos años y cualesquiera de sus integrantes podrá ser ratificado o removido de su cargo por quienes lo nombraron.

CLÁUSULA 246. LOCAL Y FACILIDADES PARA LAS COMISIONES

Para garantizar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad se obliga a proporcionar el local con una superficie mínima de 40 metros cuadrados, una secretaria, equipo de cómputo y de oficina, así como papelería, y demás personal, muebles y enseres que las Comisiones definan. Debiéndose dar cumplimiento antes de que finalice el semestre 2023-1.

CLÁUSULA 247. PROCEDIMIENTOS GENERALES

Para su funcionamiento las Comisiones Mixtas se regirán por los siguientes procedimientos:

1. Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con un número igual de miembros designados por la Universidad y el Sindicato, siendo necesaria la presencia de un mínimo de tres miembros por cada parte para tomar acuerdos.
2. Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple y se comunicará por escrito al interesado, a la Universidad y al STAU, en un término perentorio de tres días hábiles a partir de la resolución.
3. Se reunirán las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes en ellas.
4. Una vez convocada por cualquiera de las partes, deberán reunirse en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver a más tardar en 10 días hábiles el asunto de que se trate.
5. Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas a petición fundada del trabajador académico, la Universidad o el STAU.
6. El trabajador académico, la Universidad o el STAU tendrán un plazo de siete días hábiles para interponer el recurso de revisión de las resoluciones de las Comisiones Mixtas a que se refiere el punto anterior, contados a partir del día siguiente de la comunicación de la resolución que se impugna.
7. La resolución a las revisiones previstas en las fracciones anteriores será dictada en un plazo máximo de ocho días hábiles, posteriores a la fecha de la solicitud de revisión correspondiente.

En el caso de las Comisiones Mixtas de Unidad Académica, sus resoluciones serán apelables ante la Comisión Mixta General correspondiente.

CLÁUSULA 249. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

La Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad tiene facultades para:

1. Determinar por cada Unidad Académica lineamientos y condiciones a observar en el caso de las labores insalubres y peligrosas.
2. En todo momento la Comisión turnará las disposiciones legales aplicables a las condiciones particulares del centro de trabajo.
3. Establecer los lineamientos generales para que se implementen los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en las unidades académicas que lo requieran.
4. Elaborar los manuales donde se determinen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo.
5. Proporcionar información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del ISSSTESON relativas al tema de la higiene y seguridad.
6. Establecer programas de divulgación sobre técnicas para la prevención de riesgos profesionales, de adiestramiento en primeros auxilios, así como de conocimiento y uso de equipos de seguridad.
7. Comunicar a la Universidad que suspenda la realización de aquellos trabajos que, por estar desarrollándose al margen de las medidas preventivas o correctivas de higiene y/o seguridad determinadas por la propia Comisión, ponen en riesgo la salud o la vida de los trabajadores académicos.
8. Las demás que se deriven del presente Contrato y los ordenamientos legales aplicables.
9. Establecer las condiciones y medidas necesarias para el correcto desarrollo del trabajo de los académicos con capacidades diferentes o con problemas de salud temporales o permanentes.
10. Realizar inspecciones en cada uno de los departamentos académicos de la Universidad, de acuerdo al plan anual que la misma Comisión apruebe, para verificar que se cumpla con la normatividad de higiene y seguridad, y en su caso señalar aquellos aspectos que se incumplan para efecto de que se tomen las medidas correctivas por las instancias facultadas.
11. Verificar que la Universidad cumple con la norma NOM 035, y en su caso señalar aquellos aspectos que se incumplan para efecto de que se tomen las medidas correctivas por las instancias facultadas.

CLÁUSULA 256. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del 20 de marzo de 2023, siendo revisable en su aspecto salarial el 20 de marzo de 2024, y en forma integral el 20 de marzo de 2025.

La Universidad de Sonora se obliga a incrementar a partir del 20 de marzo de 2023 en un 4.0% los salarios del tabulador vigente al 19 de marzo de 2023, **previo al mencionado aumento salarial, se realizó un incremento de 0.5% de ajuste al tabulador del personal de carrera y de 1.0% al tabulador del personal de asignatura de los niveles A, B, B anterior, C y D respectivamente**, incrementos que se refleja en el punto 1 de la Cláusula 121 del CCT, y en el Anexo 1 del Convenio de Revisión Contractual 2023.

La Universidad de Sonora se compromete a revisar anualmente las cláusulas económicas de monto fijo (en el entendido de que no se incluyen las cláusulas que se ven afectadas directamente por el salario). Para incrementar dichas cláusulas de monto fijo, la Universidad otorgará en la revisión contractual de 2023 un monto equivalente al 2% de la nómina tabular anual del personal académico de la Institución.

✓
2024
D.

Anexo 4

Pliegos de violaciones a cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo vigente de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora y a convenios de revisión salariales y contractuales, correspondiente a la actual revisión contractual 2023

Violación

1. CLÁUSULAS 12 Y 157. DERECHOS MINIMOS; VIVIENDA; DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022;

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 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 de las y los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora de contar con la prestación de vivienda. 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. Asimismo, se comprometa a realizar los trámites correspondientes como patrón ante el INFONAVIT, y a asumir el pago que le corresponde como patrón para el otorgamiento de créditos de vivienda de INFONAVIT.

Respuesta institucional:

La Institución estableció un Fondo Revolvente que sustenta el programa de vivienda al otorgar préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición. Al 30 de noviembre de 2022 la Institución ha aportado al Fondo \$21'528,838.00, y a esa fecha se cuenta con \$20'835,390.62 disponibles para el otorgamiento de créditos al personal académico.

Por acuerdo con el STAUS, refrendado en 2019, los recursos etiquetados para vivienda en el Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, equivalentes al 4% del salario, se aplican como subsidio a la aportación que el personal académico debe cubrir al ISSSTESON por servicio médico.

Si el sindicato está de acuerdo en eliminar el subsidio a la cuota por servicios médicos para liberar el 4% etiquetado para vivienda, podrían realizarse gestiones para completar el 1% adicional requerido por INFONAVIT (5%).

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

En relación a vivienda el STAUS manifiesta lo siguiente:

A) Que la Constitución de nuestro país, y la Ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de proporcionar la prestación de vivienda a sus empleados, lo cual incumple la Universidad de Sonora. En el Convenio marco de colaboración para el apoyo financiero, la Universidad recibe recursos para vivienda (4% del salario integrado) y S.A.R. (2% del salario integrado), ninguna de estas prestaciones las otorga.

Que en relación al convenio UNISON-ISSSTESON firmado en junio de 2019, la Universidad se obligó a pagar 32.5% del salario básico integrado, 3% más de lo que dice la Ley 38 reformada. De la diferencia entre los porcentajes que recibe la Universidad en prestaciones (6%) y lo que paga adicional como patrón al ISSSTESON (3%) se deduce que la Universidad tiene un adeudo en prestaciones a sus empleados de 3% del salario integrado. Al menos desde 1990, la Universidad paga al ISSSTESON 4% más de servicio médico, y el trabajador un 4% menos por ese concepto, con lo cual eso ya se convirtió en una prestación. Desde junio de 2019 la Universidad solo paga un 3% más como patrón al ISSSTESON debido a que se dejó de pagar un 1% para préstamos (4% más de servicio médico - 1% de préstamos = 3% más).

Que aun utilizando todo lo que recibirá la Universidad en 2023, en seguridad social, vivienda y S.A.R. para pagar la aportación patronal al ISSSTESON, le faltarían \$184,601,930.14, esto considerando la misma cantidad que pagó en 2022.

JDH
K
9.

Que para que la Universidad afilie a sus empleados al INFONAVIT se requiere que en el Convenio de apoyo financiero se le entreguen recursos equivalentes al 5% del salario básico integrado (el Convenio solo establece 4% para vivienda). Según información que proporcionó la Universidad, se requieren \$57.5 millones (\$36.7 millones por académicos, \$11.6 millones por trabajadores administrativos y \$9.2 por trabajadores de confianza), equivalentes al 5% del salario básico integrado de 2022 del conjunto de empleados de la Universidad, para afiliarse al INFONAVIT.

Que de ninguna manera el sindicato está de acuerdo en eliminar el subsidio a la cuota por servicios médicos para liberar el 4% etiquetado para vivienda. Es obligación de la administración universitaria realizar una gestión efectiva para que los gobiernos federal y estatal aportan la cantidad requerida para afiliarse al INFONAVIT o para otorgar la prestación de vivienda bajo otro esquema. Asimismo, el STAUS reconoce que existe una falta de reconocimiento de la cotización real que se realiza ante el ISSSTESON, pero en ese aspecto la administración universitaria debe comprometerse a realizar las gestiones y estrategias necesarias para lograr que el Gobierno Estatal le reconozca el porcentaje de cotización real que se realiza al ISSSTESON, y con ello no afecte el derecho de la y el trabajador académico a vivienda.

El STAUS está en disposición de colaborar con la Administración Universitaria para que esto se logre.

La Universidad, con el objeto de cumplir con la obligación constitucional de garantizar vivienda a los trabajadores y trabajadoras, y considerando las declaraciones públicas del gobernador del Estado de Sonora Dr. Alfonso Durazo en el sentido de apoyar las gestiones para que el Infonavit otorgue créditos a los académicos de la UNISON, se compromete a gestionar ante las instancias gubernamentales correspondientes la autorización de los recursos necesarios en el presupuesto de 2024, para afiliar al personal académico al INFONAVIT.

- B) Que el fondo del programa de vivienda para la adquisición de vivienda no es viable, pero si se podría financiar la adquisición de terrenos por lo que se solicitaría una modificación al reglamento en ese sentido.

Respuesta institucional:

La administración institucional considera que no existe violación, sin embargo, se compromete a continuar las gestiones ante las instancias gubernamentales correspondientes para atender el tema de acceso a vivienda del personal académico. Asimismo, se compromete a otorgar todos los apoyos administrativos que aseguren la correcta operación del convenio STAUS-COVES, así como continuar con las gestiones necesarias para proveer terrenos y los trámites requeridos para que estén en condiciones de uso habitacional de las y los académicos. Asimismo modificar, el Reglamento del Fondo Revolvente de préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda, a través de la Comisión Mixta de Vivienda para aumentar el monto máximo, modificar requisitos que incluyan opciones de adquisición inmobiliaria.

Acuerdo:

La administración Institucional se compromete a continuar las gestiones ante las instancias gubernamentales correspondientes para atender el tema de acceso a vivienda del personal académico. Asimismo, se compromete a otorgar todos los apoyos administrativos que aseguren la correcta operación del convenio STAUS-COVES, así como continuar con las gestiones necesarias para proveer terrenos y los trámites requeridos para que estén en condiciones de uso habitacional de las y los académicos. Asimismo, a modificar, el Reglamento del Fondo Revolvente de préstamos a los trabajadores académicos para ampliación, remodelación, construcción, pago de pasivos y anticipo en adquisición de vivienda, a través de la Comisión Mixta de Vivienda para aumentar el monto máximo, modificar requisitos que incluyan opciones de adquisición inmobiliaria.

2. CLÁUSULAS 43, 82, 83. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS, PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN.

Violación:

La Universidad de Sonora, a través de los directores de División y los Consejos Divisionales, viola el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON vigente (CCT), ya que al momento de realizar la autorización de las prórrogas de contratación solo toma en cuenta el instrumento de evaluación que se aplica al alumnado, siendo que dicho instrumento tiene muchas fallas, con ello se violentan los derechos laborales de los trabajadores académicos con derecho a prórroga.

Reparación:

JDH

Que la Universidad no considere el instrumento de evaluación que se aplica al alumnado para autorizar las prórrogas.

Respuesta institucional:

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

La Administración Institucional se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en dicho artículo.

Respuesta STAUS:

Que la Administración Universitaria se comprometa a automatizar los procedimientos para solicitud de prórrogas. Asimismo, que con el compromiso de garantizar una estabilidad laboral para las y los docentes en esta situación, la administración universitaria y el STAUS se comprometan a que antes de que finalice el semestre 2023-1 se cree una comisión mixta que revise el procedimiento establecido para la autorización de prórrogas con el fin de darle certidumbre y que no quede a la libre interpretación del órgano correspondiente, en ese sentido el sindicato no está en contra de que se evalúe al personal académico por sus estudiantes, sin embargo, se insiste que dicha evaluación sea objetiva, y con el fin de mejorar la actividad docente, no punitiva, que se pueda optar por capacitar, etc. Se propone también modificar el instrumento de evaluación de las y los alumnos con base en personal académico experto en evaluación. En relación a la evaluación del cumplimiento del plan de trabajo el órgano correspondiente debe de argumentar si se cumple o no en base al informe de trabajo que presente el docente.

Respuesta institucional:

No hay violación. La Administración Institucional no está facultada para pactar modificaciones a la normatividad institucional, reservada para el Colegio Universitario. En cuanto al instrumento de evaluación, la Administración Institucional está de acuerdo en revisar con expertos la pertinencia del mismo y, en su caso, modificarlo.

Acuerdo:

La Administración Institucional está de acuerdo en revisar con expertos la pertinencia del instrumento de evaluación y, en su caso, modificarlo.

3. CLÁUSULA 63. TERMINOS DE LA PROMOCIÓN

Violación:

Los técnicos académicos Jesús Pedro Briceño Durán y Jesús Rafael Ávila Barceló adscritos al departamento de Medicina reclaman que se les autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado, en base a que con el nuevo convenio firmado con la Fiscalía de Justicia del Estado de Sonora para la donación de cuerpos con el fin de utilizarlos en las prácticas de Medicina y Odontología, las funciones que se les asignan a los técnicos en mención en dicho documento, implican responsabilidades legales por manejo y disposición de cadáveres; además de que deben estar disponibles las 24 horas de los 365 días del año, esto en caso de que surja una reclamación del cuerpo que esté asignado al Departamento de Medicina de la UNISON, por parte de algún familiar, ante la Fiscalía de Justicia del Estado, acto que deberá cumplirse a la brevedad posible.

Reparación:

Que se autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado a Jesús Pedro Briceño Durán y Jesús Rafael Ávila Barceló debido a que cumplen funciones de técnicos académicos especializados y por la gran responsabilidad legal que asumieron.

Respuesta institucional:

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece “La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.”

Respuesta STAUS:

Se solicita que se turne a la comisión del Tabulador el caso de estos Técnicos Académicos y sea ellos quienes resuelvan, en un plazo que no exceda la culminación del semestre 2023-1.

Respuesta institucional:

La administración institucional considera que no existe violación, por lo que reitera su respuesta:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "HAC" and a large "X" mark.

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece "La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

No hay acuerdo.

4. CLÁUSULA 63. TERMINOS DE LA PROMOCIÓN

Violación:

El técnico académico Hugo Oziel Méndez León adscrito al campus Cajeme, reclama que se le autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado, en base a que con el nuevo convenio firmado con la Fiscalía de Justicia del Estado de Sonora para la donación de cuerpos con el fin de utilizarlos en las prácticas de Medicina, las funciones que se les asignan al técnico académico en mención en dicho documento, implican responsabilidades legales por manejo y disposición de cadáveres; además de que deben estar disponibles las 24 horas de los 365 días del año, esto en caso de que surja una reclamación del cuerpo que esté asignado a la Escuela de Medicina de la UNISON, por parte de algún familiar, ante la Fiscalía de Justicia del Estado, acto que deberá cumplirse a la brevedad posible, asimismo debe realizar embalsamamiento de cadáveres al anfiteatro de la SEMEFO para evitar el deterioro del cuerpo en el lapso que es liberado para ser llevado al campus, también debe realizar gestión de ataúdes para la inhumación de cuerpos, el amortajamiento, traslado, documentación, archivos y bitácoras.

Reparación:

Que se autorice el cambio de plaza de Técnico Académico General a Técnico Académico Especializado a Hugo Oziel Méndez León debido a que cumple funciones de técnico académico especializado y por la gran responsabilidad legal que asumió.

Respuesta institucional:

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece "La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

Respuesta STAU:

Se solicita que se turne a la comisión del Tabulador el caso de estos Técnicos Académicos y sea ellos quienes resuelvan, en un plazo que no exceda la culminación del semestre 2023-1.

Respuesta institucional:

La administración institucional considera que no existe violación, por lo que reitera su respuesta:

El Artículo 15 de la Normatividad para Técnicos Académicos establece "La promoción sólo podrá ser al nivel inmediato superior al que ocupa el solicitante dentro de una misma categoría, no pudiéndose promover de categoría a categoría.

No hay acuerdo.

5. CLÁUSULAS 82 Y 121. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL; 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 Horas-Semana-Mes (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:

En el Convenio de Revisión Contractual STAU-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." Es importante señalar que el Programa de Regularización del Personal Académico, en el marco de la cláusula VI transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, concluyó oficialmente el día 4 de diciembre de 2015.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta, y se sostiene la reparación solicitada:

Y
SDH

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, y así garantice el principio de "A trabajo igual salario igual". Además, que la Universidad de Sonora entregue a los docentes indeterminados en materias del eje de formación común las cartas de indeterminación equivalentes a las materias del eje de formación integral del nuevo modelo. Que en la programación de las carreras donde se imparta el nuevo modelo se respete el pago 5x3 a los maestros indeterminados en el eje de formación común.

Respuesta institucional:

La administración institucional considera que se debe respetar lo establecido en la cláusula VIGÉSIMA del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON del 2009, por lo que reitera su respuesta:

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

No hay acuerdo.

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

Violación:

La Mtra. Tiffany Solís adscrita a la delegación de Bellas Artes, reclama que se revise la asignación del grupo 857 LES Técnica de la danza clásica para reconsiderar la programación correspondiente al semestre 2023-1 de conformidad al CCT.

Reparación:

Que se revise la asignación del grupo 857 LES Técnica de la danza clásica para reconsiderar la programación correspondiente al semestre 2023-1 de conformidad al CCT.

Respuesta institucional:

La administración Institucional informa que en la oferta educativa existente no existe ningún grupo programado de la materia 857 LES Técnica de la Danza Clásica, es importante señalar que posiblemente la académica se refiera a la materia TECNICA DE LA DANZA CLASICA I (06304) la cual se oferta para los alumnos de nuevo ingreso, por lo que su apertura corresponde en los semestres pares de cada año.

Respuesta STAUS:

Desistió.

Respuesta institucional:

Se acepta desistimiento.

Hay acuerdo.

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

Violación:

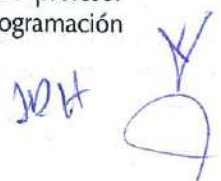
El Dr. Luis Enrique Duarte Verdugo adscrito al Departamento de Administración, reclama que se le asigne la materia de Calidad en las Organizaciones, grupo 4, clave 07436 en el horario de 20:00 a 21:00 horas de lunes a miércoles, para completar su carga de 25 HSM indeterminadas en la programación del período 2023-1, toda vez que hasta la fecha solo le asignaron 24 horas.

Reparación:

Que se le asigne al docente Luis Enrique Duarte Verdugo la materia de Calidad en las Organizaciones, grupo 4, clave 07436 en el horario de 20:00 a 21:00 horas de lunes a miércoles, para completar su carga de 25 HSM indeterminadas en la programación del período 2023-1.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, en la primera reunión de la CDVP se revisó el caso del profesor Duarte Verdugo (26844), con base en su solicitud, llegando al acuerdo de modificar la propuesta programación y asignándole 20 HSM de carga académica y 05 Horas Gabinete indeterminadas.



Respuesta STAU:

Desistió.

Respuesta institucional:

Se acepta desistimiento.

Hay acuerdo.

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

Violación:

El docente Jorge Rojas Fernández adscrito al departamento de Bellas Artes, reclama que se le complete su carga de 10 HSM indeterminadas de la programación 2023-1, toda vez que hasta la fecha solo se le han asignado 3 horas. El docente señala que ya tiene 22 años de ser académico de la Universidad de Sonora y que no es la primera vez que sucede esto, que, a pesar de ganar concursos, de tener sus horas indeterminadas, no se le ha programado en su carga completa y que esta situación lo ha perjudicado por años causándole una inestabilidad laboral y emocional que le ha provocado problemas económicos y familiares, y no contar con servicio médico de ISSSTESON.

Reparación:

Que al docente Jorge Rojas Fernández se le complete su carga de 10 HSM indeterminadas de la programación 2023-1 a las que tiene derecho.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que el maestro Jorge Rojas Fernández tiene programadas en el período 2023-1 18 Horas Semana Mes, de las cuales 15 ya las tenía asignadas desde el 10 de enero del presente año.

Respuesta STAU:

Desistió.

Respuesta institucional:

Se acepta desistimiento.

Hay acuerdo.

9. CLÁUSULAS 99 numeral 9 y 100 numeral 2. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS

Violación:

Los técnicos académicos Adolfo Castillo Navarro, María Marcela González Canales, Fabiola Suseth López Aguirre y Juan Marcos Valenzuela López adscritos a Nuevas tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) señalan que hace más de 12 años realizan sus funciones en un área común, la cual además hace de almacén, archivo, taller, papelería y, en los últimos años, también se comparte con la coordinación de NTIC. Esta área tiene acceso de personas durante el transcurso del día afectando la seguridad de los espacios y equipos del personal académico, así como interrumpiendo en la concentración necesaria para realizar sus funciones académicas. Además, al compartir un área con la coordinación, las personas asumen que los académicos tienen otras funciones de índole administrativa. A través de los años se han hecho las peticiones correspondientes a las coordinaciones de programa y jefaturas de departamento, sin obtener resultado alguno.

Reparación:

Que a los técnicos académicos Adolfo Castillo Navarro, María Marcela González Canales, Fabiola Suseth López Aguirre y Juan Marcos Valenzuela López se les construya o asigne cubículos que cuenten con las condiciones adecuadas para realizar sus funciones académicas, de conformidad con lo establecido en el CCT.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a realizar una revisión del espacio físico en el que los Técnicos Académicos realizan su función, y, en su caso, presentar una propuesta de mejora, antes de concluir el mes de marzo de 2023.

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta de manera parcial, y se solicita que la Universidad se comprometa a construir en la planta alta del edificio 9Q3 cubículos suficientes y que cumplan con la normatividad establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo para asignarlos a las y los técnicos académicos del área de NTIC, antes de que finalice el mes de mayo de 2023.

V
DPA

Respuesta institucional:

La Universidad ya está atendiendo la solicitud de los Técnicos Académicos del Espacio de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, y los cubículos individuales y con pared piso-techo les serán entregados antes de finalizar el mes de mayo de 2023.

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a entregar a las y los Técnicos Académicos del Espacio de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación los cubículos individuales con pared piso-techo antes de finalizar el mes de mayo de 2023.

10. CLÁUSULA 99 INCISO 11-1. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Violación:

En los departamentos de Derecho, Trabajo Social y Psicología y Ciencias de la Comunicación, la Universidad incumple con el número máximo de alumnos por grupo pactado en el CCT, al permitir grupos con más de 40 alumnos en grupos de teoría y más de 25 en grupos de prácticas, talleres y laboratorios.

Reparación:

Que la Universidad respete lo pactado en el CCT, y en su caso se proceda a abrir nuevos grupos cuando así se requiera; además, se proceda a impedir que los coordinadores de programa o cualquier autoridad pueda inscribir a un alumno adicional en un grupo que ya tiene inscritos un número de alumnos igual al máximo que señala el CCT.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional y el STAU S acuerdan dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 11 de la cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo para analizar semestralmente, a través de la comisión Mixta establecida en el numeral 11.1 de la cláusula 99, los casos que excedan el límite de 40 alumnos inscritos por grupo.

Respuesta STAU S:

No se acepta la respuesta.

Se exige que la administración universitaria se comprometa a dejar claro a sus coordinadores de programa que no se debe aceptar a más estudiantes por clase de lo pactado.

El STAU S no se niega a que un estudiante pueda acceder a una clase, sino que por cuestiones pedagógicas se busca darles a las y los estudiantes una educación de calidad, y que en todo caso si hay demanda de materia que se abran más grupos.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta, asumiendo el compromiso de comunicar a los Coordinadores de los Programas Educativos que deben de respetar el cupo máximo de alumnos inscritos establecido:

Acuerdo:

La Administración Institucional asume el compromiso de comunicar a los Coordinadores de los Programas Educativos que deben de respetar el cupo máximo de alumnos inscritos establecido.

11. 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.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional y el STAU S acuerdan dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 11 de la cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo para analizar semestralmente, a través de la comisión Mixta establecida en el numeral 11.1 de la cláusula 99, los casos que excedan el límite de 40 alumnos inscritos por grupo.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se exige que la administración universitaria se comprometa a dejar claro a sus coordinadores de programa que no se debe aceptar a más estudiantes por clase de lo pactado.

El STAUS no se niega a que un estudiante pueda acceder a una clase, sino que por cuestiones pedagógicas se busca darles a las y los estudiantes una educación de calidad, y que en todo caso sí hay demanda de materia que se abran más grupos.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta, asumiendo el compromiso de comunicar a los Coordinadores de los Programas Educativos que deben de respetar el cupo máximo de alumnos inscritos con base en los acuerdos establecidos por el órgano competente.

Acuerdo:

La Administración Institucional asume el compromiso de comunicar a los Coordinadores de los Programas Educativos que deben de respetar el cupo máximo de alumnos inscritos con base en los acuerdos establecidos por el órgano competente.

12. CLÁUSULA 121 NUM 9. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS**Violación:**

La Universidad incumple con esta cláusula al no contabilizar, como parte de la antigüedad laboral, todos los períodos laborados para la Institución, lo cual ha afectado a varios académicos.

Reparación:

Que a todos los académicos que han sido afectados, la Universidad les reconozca, como parte de su antigüedad laboral, todos los períodos que han laborado para la Institución, antes del 20 de marzo del 2023.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a analizar, los casos específicos que presente el STAUS, con base en los acuerdos emitidos por la Comisión Bilateral para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011. La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete presentar una resolución de cada caso en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de su presentación.

Respuesta STAUS:

Se acepta al respuesta de manera parcial, y se solicita el siguiente acuerdo:

La Universidad y el STAUS se comprometen a discutir, y en su caso aprobar, criterios para el reconocimiento de antigüedad laboral, en un plazo que no exceda la terminación del semestre 2023-1.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta, y asume el compromiso de conformar una Comisión Bilateral que analice y revise los criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011:

La Administración Institucional se compromete a analizar, los casos específicos que presente el STAUS, con base en los acuerdos emitidos por la Comisión Bilateral para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011. La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete presentar una resolución de cada caso en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de su presentación. Se asume el compromiso de integrar una Comisión Bilateral que analice y revise los criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011.

Acuerdo:

La Universidad y el STAUS asumen el compromiso de conformar una Comisión Bilateral que analice y revise los criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio de 2011:

Además, la Administración Institucional se compromete a analizar, los casos específicos que presente el STAUS, con base en los acuerdos emitidos por la Comisión Bilateral para la definición de criterios para el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores académicos determinados que reingresan a la Institución, de fecha 23 de junio

Y
S. JPH

de 2011. La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete presentar una resolución de cada caso en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de su presentación.

13. CLÁUSULAS 122 Y 162. SALARIO INTEGRAL; DERECHOS DEL TRABAJADOR AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE

Violación:

El C. **Francisco Javier Tapia Moreno** adscrito al Departamento de Matemáticas en el momento de jubilarse reclama que se realizó un cálculo erróneo de su finiquito con base al Salario Mensual Integrado (SMI) establecido en la cláusula 120 del CCT, cuando debe basarse en el Salario Integrado contemplado en la cláusula 122 del CCT que a la letra dice "...será la base para calcular las percepciones a las que tiene derecho el trabajador académico cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo y el presente CCT.", y en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Reparación:

Que la Universidad realice el pago correcto del finiquito del C. Francisco Javier Tapia Moreno, conforme a derecho, tal y como lo estipula la LFT en sus artículos 84 y 89 de las y de acuerdo a la cláusula 122 del CCT.

Respuesta institucional:

El C. Francisco Javier Tapia Moreno promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Autoridad Laboral resolverá al respecto.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta.

El docente Francisco Javier Tapia Moreno manifiesta que la administración universitaria al no dar una respuesta a su caso, está evadiendo reconocer si se ha violentado o no la cláusula 126 del CCT vigente, imponiendo en la cláusula 122 una definición de salario integrado distinta a la que se establece en la Ley Federal del Trabajo actual (LFT), en sus artículos 84 y 89 con el afán de confundir al prejubilado, perjudicando así a los mismos, entregándoles un finiquito incompleto con un porcentaje faltante dentro del intervalo del 12% al 16%, dependiendo de la antigüedad del académico, atentando así contra el patrimonio familiar del mismo.

Que la administración universitaria acepte que en su caso y en el de los pasados jubilados, se ha violentado cláusula 126 del CCT actual. La LFT es muy clara a este respecto y la Universidad de Sonora debe apegarse a derecho.

Respuesta institucional:

El C. Francisco Javier Tapia Moreno promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Autoridad Laboral resolverá al respecto. Cabe señalar que el juicio avanza en el proceso en tiempo y forma, encontrándose a la fecha en etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. También es importante mencionar que el demandante ya cuenta con una copia de la contestación de la demanda y ofrecimiento de pruebas por la Universidad de Sonora en cumplimiento a lo establecido en el Art. 893 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se da respuesta detallada a cada uno de los hechos que plantea en su demanda y las pruebas que para su validez se presentan.

No hay acuerdo.

14. CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES

Violación:

Las académicas y los académicos de la unidad regional sur campus Navojoa, reclaman que no hay médico internista en la unidad de ISSSTESON, y que hay un gran desabasto de medicamentos, tales como:

1. Psillium plantago que no hay desde finales de noviembre de 2022
2. Bromuro de pinaverio con dimeticona que no hay desde diciembre de 2022
3. Loratadina y Dopropizina, los cuales no hay desde mediados de diciembre de 2022, al igual que Losartan
4. Clorfenamina compuesta (AGRIFEN)
5. ROSEL CAP
6. DEXTROMETORFANO GUAIFENECINA JARABE

Asimismo, reclaman que al no haber medicamento y debido a que la receta tiene vigencia por lo general 15 días, es necesario consultar de nuevo para que el médico la renueve, y eso les genera afectaciones en lo económico y en la salud.

Reparación:

Que la Universidad gestione ante el ISSSTESON en Navojoa para que cuente con un médico internista y que resuelva el problema de abastecimiento de medicamentos, y de no cubrirlos el ISSSTESON que la universidad se comprometa a cubrirlos.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional destinó y equipó instalaciones adecuadas para el funcionamiento de los módulos de ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca y Navojoa, sin embargo, se reconoce que ha habido deficiencias, no imputables a la Universidad.

Para el caso particular del campus Navojoa, la Rectoría inició las gestiones ante la Dirección General de ISSSTESON, a fin de regularizar el funcionamiento del módulo de ISSSTESON en el campus Navojoa, a través de la firma de un convenio.

La Administración Institucional reitera su disposición para dar continuidad a una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.

Respuesta STAUS:

Se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

Respuesta institucional:

La administración institucional está de acuerdo.

Acuerdo:

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

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

Violación:

En el módulo del ISSSTESON de la Unidad Regional Centro la Universidad incumple con esta cláusula al no tener servicio de toma de muestras para análisis de laboratorio, ni servicios de medicina preventiva; mientras que en el módulo del campus de Navojoa no hay médico y el de Caborca no funciona con regularidad.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula antes del 20 de marzo del presente año, proporcionando servicios de toma de muestras para análisis de laboratorio y de medicina preventiva en el módulo de la de la Unidad Regional Centro y servicio todos los días hábiles con un médico general en el turno matutino en los módulos de los campus de Navojoa y Caborca.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su disposición para dar continuidad a una mesa de trabajo para que, en conjunto con el STAUS y el STEUS, se busque solución a la problemática que enfrenta el personal universitario en la prestación de los servicios de seguridad social.

[Handwritten signature and initials]

Respuesta STAUS:

Se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

Respuesta institucional:

La administración institucional está de acuerdo.

Acuerdo:

La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

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

Violación:

La Universidad incumplió con resolver a favor de la profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza, adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, el reconocimiento de tiempo de cotización por el ISSSTESON correspondiente los períodos de septiembre de 1996 a agosto de 1998 y de septiembre de 1999 a agosto de 2006.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con lo establecido en la cláusula 161 del CCT y logre ante el ISSSTESON que a la maestra Castillo Zaragoza se le reconozca como tiempo de cotización los períodos de septiembre de 1996 a agosto de 1998 y de septiembre de 1999 a agosto de 2006.

Respuesta institucional:

La profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza promovió demanda laboral en contra de la Universidad de Sonora, ante la H. Junta Especial para Asuntos Universitarios e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, por lo que la Universidad de Sonora acatará la resolución de la Autoridad Laboral.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Que la administración universitaria se comprometa a realizar las gestiones correspondientes ante ISSSTESON para que se reconozca como tiempo de cotización los períodos ya reconocidos por la UNISON, asimismo los demás casos que presenten esta misma situación.

Respuesta institucional:

La administración institucional realizará las gestiones ante ISSSTESON tendientes al reconocimiento del tiempo de cotización de la profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza, y otros casos en situación similar

Acuerdo:

La administración institucional se compromete a realizar las gestiones ante ISSSTESON tendientes al reconocimiento del tiempo de cotización de la profesora Elena Desirée Castillo Zaragoza, y otros casos en situación similar

JDH
9

17. CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.

Violación:

La Universidad incumplió con esta cláusula al no otorgar al STAUS el recurso correspondiente al 15% del monto establecido en la misma, para financiar actividades académicas relacionadas con la educación superior realizadas por miembros del STAUS en noviembre de 2022.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con lo establecido en la cláusula otorgándole al STAUS el monto correspondiente.

Respuesta institucional:

La Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado recibió, el 8 de diciembre de 2022, una solicitud de reembolso de gastos originados para la realización del evento "IX Congreso General Resolutivo del STAUS", por la cantidad de \$134,426.66, realizado del 24 al 25 de noviembre de 2022.

Aun cuando la solicitud de reembolso se presentó de manera extemporánea, ya que la fecha límite para el ejercicio presupuestal fue el 30 de noviembre, la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado realizó el trámite ante la Contraloría General. El reembolso fue improcedente al no atenderse las disposiciones administrativas aplicables al ejercicio de los recursos presupuestales, sujetas a auditoría, ya que las facturas fueron expedidas a nombre del STAUS y no a nombre de la Universidad de Sonora.

Lo anterior fue comunicado al STAUS mediante oficio N° DADIP 558/22, recibido por la organización sindical el 16 de diciembre de 2022.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta de la Universidad, toda vez que no fue omisión del STAUS el no realizar las facturas a nombre de la Unison, porque por años anteriores se habían presentado a nombre del STAUS y si procedía el reembolso, además la Unison notifico del cambio hasta el cierre de diciembre. Se exige que de manera inmediata se entregue el reembolso correspondiente al STAUS.

Respuesta institucional:

Se reitera la respuesta institucional:

No se acepta la respuesta de la Universidad, toda vez que no fue omisión del STAUS el no realizar las facturas a nombre de la Unison, porque por años anteriores se habían presentado a nombre del STAUS y si procedía el reembolso, además la Unison notifico del cambio hasta el cierre de diciembre. Se exige que de manera inmediata se entregue el reembolso correspondiente al STAUS.

Además, se aclara que la Universidad está obligada a cumplir con la normatividad externa referente al control y ejercicio del gasto.

No hay acuerdo.

18. CLÁUSULA 185. DERECHO A LA INFORMACIÓN

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al no entregar al STAUS la nómina del personal académica cada tres meses.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula entregando al STAUS la nómina del personal académica cada tres meses.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a entregar trimestralmente la nómina del personal académico, con corte a marzo, junio, septiembre y diciembre, como se establece en la cláusula 185.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta de la Universidad.

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a entregar trimestralmente la nómina del personal académico, con corte a marzo, junio, septiembre y diciembre, como se establece en la cláusula 185.

✓
JDA

19. CLÁUSULA 186. INFORMACIÓN SOBRE EL EJERCICIO ECONÓMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al no permitirle al STAUS consultar en línea el avance del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula permitiéndole al STAUS la consulta en línea del avance del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo.

Respuesta institucional:

En tanto se realizan las adecuaciones necesarias en el Sistema Integral de Información Administrativa, la Administración Institucional se compromete a entregar al STAUS un informe mensual del avance del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo. El informe correspondiente al mes de enero de 2023, será enviado a más tardar el 16 de febrero próximo.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta de la Universidad.

Acuerdo:

En tanto se realizan las adecuaciones necesarias en el Sistema Integral de Información Administrativa, la Administración Institucional se compromete a entregar al STAUS un informe mensual del avance del ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo. El informe correspondiente al mes de enero de 2023, será enviado a más tardar el 16 de febrero próximo.

20. CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL COLEGIO ACADÉMICO Y DE LOS CONSEJOS DIVISIONALES

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al no proporcionar al STAUS los acuerdos del Colegio Académico a más tardar tres días hábiles después de que son tomados.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula proporcionándole al STAUS los acuerdos del Colegio Académico a más tardar tres días hábiles después de que son tomados.

Respuesta institucional:

Los acuerdos del Colegio Académico se publican en la página electrónica del órgano colegiado Acuerdos del Colegio Académico – Universidad de Sonora (unison.mx), abierta al público en general, y se distribuyen mediante boletín a todos los correos institucionales, dentro de los tres días hábiles posteriores a cada una de las sesiones. Sin embargo, la Secretaría Técnica del Colegio Académico se compromete a enviar al STAUS una copia impresa de los mismos, en el plazo solicitado.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta de la Universidad.

Acuerdo:

Los acuerdos del Colegio Académico se publican en la página electrónica del órgano colegiado Acuerdos del Colegio Académico – Universidad de Sonora (unison.mx), abierta al público en general, y se distribuyen mediante boletín a todos los correos institucionales, dentro de los tres días hábiles posteriores a cada una de las sesiones. Sin embargo, la Secretaría Técnica del Colegio Académico se compromete a enviar al STAUS una copia impresa de los mismos, en el plazo solicitado.

21. CLÁUSULA 191. DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN DEL PRESUPUESTO

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al no escuchar la opinión del STAUS sobre la formulación del proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula escuchando la opinión del STAUS sobre la formulación del proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la Universidad del 2024 y en los siguientes años.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a proporcionar al STAUS el anteproyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos a partir de 2024, así como escuchar la opinión del STAUS previo a su presentación a los órganos responsables de su autorización.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta de la Universidad.

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a proporcionar al STAUS el anteproyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos a partir de 2024, así como escuchar la opinión del STAUS previo a su presentación a los órganos responsables de su autorización.

22. CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS**Violación:**

La Universidad incumplió con esta cláusula al no entregarle al STAUS una copia de los proyectos de modificación del Modelo Educativo, del componente Curricular del Modelo Educativo y del Reglamento de Academias y no escuchó la opinión del STAUS antes de que se aprobaran por el Colegio Académico.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula escuchando la opinión del STAUS sobre el Modelo Educativo, el componente Curricular del Modelo Educativo y el Reglamento de Academias para efecto de cambiar todos los aspectos que afectan a la planta académica y a la misma Institución.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional estará atenta a recibir la opinión del STAUS sobre los documentos a que hace referencia, aprobados en la sesión del Colegio Académico el pasado 13 de diciembre.

Respuesta STAUS:

Se demanda el siguiente acuerdo:

La Universidad reitera el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio del Modelo Educativo y sus posible modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021. Además, la Universidad y el STAUS se comprometen a realizar una amplia consulta a la comunidad universitaria acerca del Modelo Educativo y turnar al Colegio Universitario los resultados de la consulta.

Respuesta institucional:

La administración institucional reitera la respuesta, y reitera además el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio de modelo educativo y sus posibles modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021.

Hay acuerdo.

23. CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES**Violación:**

La Universidad incumple con facilitar las instalaciones deportivas de la Institución para el uso de los agremiados del STAUS, ya que prioriza la renta de las instalaciones deportivas a personas externas.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula facilitando las instalaciones deportivas de la Institución para el uso de los agremiados del STAUS evitando rentarlas a personas externas.

Respuesta institucional:

Los espacios deportivos son administrados por el Departamento de Ciencias del Deporte y la Actividad Física, priorizando las necesidades de los estudiantes, STAUS y STEUS sobre la renta a personas externas.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta. Se solicita:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula facilitando las instalaciones deportivas de la Institución para el uso de los agremiados del STAUS evitando rentarlas a personas externas. En el aspecto de higiene y seguridad que garantice el acceso de las y los académicos a los baños de estas áreas o le facilite el uso de otros, y no se limite porque están en renta.

✓
⑨ JDH

Respuesta institucional:

La administración institucional considera que no existe violación, por lo que reitera su respuesta: Los espacios deportivos son administrados por el Departamento de Ciencias del Deporte y la Actividad Física, priorizando las necesidades de los estudiantes, STAUS y STEUS sobre la renta a personas externas. No hay acuerdo.

24. CLÁUSULA 216. EQUIPO DE CÓMPUTO

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al no otorgarle al STAUS el recurso correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, consistente en \$100,000.00.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula otorgándole al STAUS el recurso correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, consistente en \$100,000.00.

Respuesta institucional:

Con fecha 20 de agosto de 2013, la Universidad de Sonora, a través de la Secretaría General Administrativa, y el STAUS, a través de su Secretario General, firmaron un convenio de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, por parte de la entonces Dirección de Informática, actualmente Dirección de Tecnologías de la Información.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

El sindicato ya cuenta con red propia y personal de mantenimiento interno por lo que el servicio establecido en el convenio resulta obsoleto. Se solicita que se cumpla con esta cláusula otorgándole al STAUS el recurso correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de la red interna y del equipo que la integra, consistente en \$100,000.00 pesos.

Respuesta institucional:

La administración institucional considera que no existe violación, por las razones expuestas en la respuesta ofrecida. Sin embargo, está de acuerdo en que en lo sucesivo el pago anual se haga efectivo, iniciando a más tardes 30 días después de la firma del Convenio de Revisión Contractual 2023.

Acuerdo:

La administración institucional está de acuerdo en que en lo sucesivo el pago anual se haga efectivo, iniciando a más tardes 30 días después de la firma del Convenio de Revisión Contractual 2023.

25. CLÁUSULA 219. ACCESO DEL STAUS A MEDIOS DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIOS

Violación:

La Universidad incumple con esta cláusula al no proporcionarle al STAUS acceso a los medios de comunicación universitarios.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con esta cláusula proporcionándole al STAUS acceso a los medios de comunicación universitarios.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a proporcionar acceso a los medios de comunicación universitarios en los términos de la cláusula 219, mediante solicitud dirigida a la Secretaría General Administrativa para su trámite ante las instancias correspondientes.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta de manera parcial, pero también se solicita que la Administración Institucional se comprometa a mejorar el equipamiento de su área de comunicación y darle servicio y la atención que se requiere, para que este espacio pueda servir a las y los estudiantes de comunicación, a los sindicatos y a la propia Universidad.

Respuesta institucional:

Se reitera la propuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a proporcionar acceso a los medios de comunicación universitarios en los términos de la cláusula 219, mediante solicitud dirigida a la Secretaría General Administrativa para su trámite ante las instancias correspondientes.

Hay acuerdo.

26. PUNTO 3 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 40; CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 3 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, correspondiente a que la CMGAA realizaría un análisis del Programa de Ocupación de Plazas Vacantes (POPV) y se presentaría ante el Colegio Académico, antes de que culmine el semestre 2022-1, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría.

Reparación:

Que antes de que finalice el mes de marzo del 2023 la CMGAA culmine con el análisis al POPV y se presente ante el Colegio Académico, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría.

Respuesta institucional:

Se comunica que el informe final de la Comisión Especial del Programa Institucional de Ocupación de Plazas Vacantes de Profesores Investigadores y Técnicos Académicos de Tiempo Completo fue presentado al Colegio Académico en su sesión N° 197 del 13 de diciembre pasado (Informe_de_la_comision_especial.pdf (unison.mx)). La Administración Institucional está de acuerdo en que la CMGAA culmine el análisis de este programa y presente al Colegio Académico, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría, antes de finalizar el mes de marzo de 2023.

Respuesta STAUS:

Se acepta la propuesta de acuerdo.

Acuerdo:

Se comunica que el informe final de la Comisión Especial del Programa Institucional de Ocupación de Plazas Vacantes de Profesores Investigadores y Técnicos Académicos de Tiempo Completo fue presentado al Colegio Académico en su sesión N° 197 del 13 de diciembre pasado (Informe_de_la_comision_especial.pdf (unison.mx)). La Administración Institucional está de acuerdo en que la CMGAA culmine el análisis de este programa y presente al Colegio Académico, la adopción de medidas adicionales, que contemple condiciones bajo las cuales es recomendable que las convocatorias se autoricen en la categoría de Profesor Investigador Asociado, con grado mínimo de Maestría, antes de finalizar el mes de marzo de 2023.

27. PUNTO 10 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 10 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar un estudio para optimizar el uso de los estacionamientos exclusivos, a partir del semestre 2022-2 y de incluir en el análisis y discusión de las propuestas que le presente por escrito al STAUS; al no realizar a inicio del semestre 2022-2 una revisión y depuración de tarjetas en los estacionamientos exclusivos para académicos; al no aportar recursos extraordinarios del Fondo de Aportaciones Múltiples para trabajos de mantenimiento de pavimento en al menos 2 establecimientos exclusivos para académicos durante este año.

Reparación:

Que la Universidad realice un estudio para optimizar el uso de los estacionamientos exclusivos, a partir del semestre 2023-1 y se comprometa a incluir en el análisis y discusión de las propuestas que le presente por escrito al STAUS; realice al inicio del semestre 2023-1 una revisión y depuración de tarjetas en los estacionamientos exclusivos para académicos; y que aporte recursos extraordinarios del Fondo de Aportaciones Múltiples para trabajos de mantenimiento de pavimento en al menos 2 establecimientos exclusivos para académicos durante el año 2023.

Respuesta institucional:

Se informa que al inicio del semestre 2022-2 la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones realizó una depuración de tarjetas de estacionamiento de todo el personal que contaba con el servicio y dejó de laborar en la institución. Así mismo, y acorde con la programación académica semestral, se continuó promoviendo el

X
304

acceso a académicos a varios estacionamientos exclusivos, en función de la ubicación de los espacios considerados en su propia carga. La depuración es permanente.

Se informa asimismo que se realizaron trabajos de rehabilitación de pavimentos (recarpeteo) y señalamiento horizontal en dos estacionamientos exclusivos: el que presta servicio a los académicos del DIPA, DIQM y DCBS (06-EM102), así como el que utilizan los académicos de los Departamentos de Administración y Contabilidad (10-EM105). Además, como una primera etapa, se realizaron trabajos de mejora de accesos y pavimentos en los estacionamientos EM101 y EM102 de Campus Navojoa. Adicionalmente se desarrollaron trabajos de mantenimiento correctivo y preventivo en controles de acceso en todos los estacionamientos reservados, y de mantenimiento mayor al acceso del estacionamiento 03-EM106 de la URC, mismo que presta servicio a los académicos del Letras y Lingüística, Geología y Física, principalmente.

El ST AUS no presentó propuestas por escrito.

Respuesta ST AUS:

La respuesta es insuficiente, toda vez que los problemas de saturación de estacionamientos no se resuelven, en particular en el estacionamiento que comparten los departamentos de Matemáticas, DIFUS, Polímeros, Física, Geología, Arquitectura y Bellas Artes, se propone que los empleados de las dependencias administrativas de DRH y de Infraestructura se les reubique en un espacio del estacionamiento multinivel, dado que esas oficinas son posteriores a los departamentos académicos, en adición que una parte del estacionamiento del centro de las artes de la calle Colosio se destine para uso exclusivo de las y los académicos de los departamentos mencionados.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a analizar las propuestas presentadas en este documento, y comunicar al ST AUS el resultado de dicho análisis antes de concluir el semestre 2023-1

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a analizar las propuestas presentadas en este documento, y comunicar al ST AUS el resultado de dicho análisis antes de concluir el semestre 2023-1

28. PUNTO 13 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 99 NUMERAL 13. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 13 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, correspondiente al no entregar en tiempo y forma y de manera completa la ropa, uniformes y equipo de trabajo para el personal académico de conformidad con lo solicitado por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS).

Reparación:

Que la Universidad cumpla con los plazos y las formas establecidas en la entrega de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la CMGHS.

Respuesta institucional:

La adquisición de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) se concretó durante el mes de diciembre de 2022.

Respuesta ST AUS:

Que la Universidad se comprometa a cumplir con los plazos y las formas establecidas en la entrega de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la CMGHS. Asimismo, que se acuerde hacer la solicitud de ropa, uniformes y equipo de trabajo que alcance para cubrir las necesidades de todo el año, y con tiempo de anticipación suficiente para que se entregue en agosto de cada año.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a cumplir con los plazos y las formas establecidas en la entrega de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la CMGHS.

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a cumplir con los plazos y las formas establecidas en la entrega de ropa, uniformes y equipo de trabajo solicitado por la CMGHS.

29. PUNTOS 17, 18, 19 y 20 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES; Y DÉCIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en los puntos 17, 18, 19 y 20 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no darle continuidad a la mesa de trabajo tripartita UNISON-STAUSS-ISSSTESON instalada para resolver los problemas de ISSSTESON y acordar soluciones a problemas, tales como:

- a) Abasto de Medicamentos;
- b) Deterioro de los servicios médicos;
- c) Médicos especialistas;
- d) Trámites de jubilación o pensión atrasados;
- e) Pago puntual de las pensiones;
- f) Eliminación del cobro de servicio médico a pensionados;
- g) Reconocimiento de tiempo de cotización;
- h) Funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los campus de la Universidad;
- i) Afiliación de cónyuge de trabajadoras académicas;
- j) Re afiliación de profesores que por carga dejan de tener servicio de ISSSTESON en un semestre;
- k) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio.

Reparación:

Que la Universidad se comprometa a gestionar con la dirección del ISSSTESON una reunión para abordar todos los problemas planteados con ese Instituto a la brevedad, y que cada tres meses a partir de la firma del Convenio de Revisión Contractual 2023 se realicen reuniones de trabajo de la mesa de trabajo tripartita UNISON-STAUSS-ISSSTESON instalada para resolver los problemas de ISSSTESON y acordar propuestas, tales como:

- a) Abasto de Medicamentos;
- b) Deterioro de los servicios médicos;
- c) Médicos especialistas;
- d) Trámites de jubilación o pensión atrasados;
- e) Pago puntual de las pensiones;
- f) Eliminación del cobro de servicio médico a pensionados;
- g) Reconocimiento de tiempo de cotización;
- h) Funcionamiento de los módulos del ISSSTESON en los campus de la Universidad;
- i) Afiliación de cónyuge de trabajadoras académicas;
- j) Re afiliación de profesores que por carga dejan de tener servicio de ISSSTESON en un semestre;
- k) Falta de democratización de su funcionamiento y de transparencia en el uso de su patrimonio.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional está de acuerdo en solicitar al ISSSTESON el restablecimiento de la mesa de trabajo tripartita para exponer y buscar soluciones a la problemática descrita.

Respuesta STAUSS:

Se propone el siguiente acuerdo:

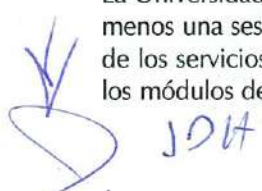
La Universidad y el STAUSS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUSS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos, citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

Respuesta institucional:

De acuerdo.

Acuerdo:

La Universidad y el STAUSS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUSS-ISSSTESON, con al menos una sesión al mes, para impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que otorga dicho Instituto al personal académico. Se incluye: operación de los módulos del ISSSTESON en los campus Hermosillo, Caborca, Navojoa y Nogales, surtido de medicamentos,



citas con especialistas, servicios subrogados, programación de cirugías, diagnóstico y terapias para hijos/as con necesidades de educación especial, reconocimiento de tiempo de cotización, trámite y cálculo de la pensión, otorgamiento de prestaciones sin distinción de género.

30. PUNTO 22 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

Violación:

La Universidad incumplió lo pactado en el acuerdo establecido en el punto 22 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar las acciones necesarias para dar cumplimiento a la normatividad de higiene y seguridad, en un lapso que no excedía el inicio del semestre 2022-2.

Reparación:

Que la Universidad se comprometa a realizar las acciones planteadas por la CMGHS para dar cumplimiento a la normatividad de higiene y seguridad, antes de que finalice el semestre 2023-1.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a realizar las acciones acordadas por la CMGHS en el plazo solicitado.

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta.

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a realizar las acciones acordadas por la CMGHS en el plazo solicitado.

31. PUNTO 23 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA 149. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 23 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no determinar el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, así como los exámenes médicos específicos a que deben someterse, en un plazo que no exceda seis meses a partir de la firma del convenio de revisión salarial 2022.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con el acuerdo del convenio de revisión salarial 2022 de determinar el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, así como los exámenes médicos específicos a que deben someterse, en un plazo que no exceda seis meses a partir de la firma del convenio de revisión contractual 2023.

Respuesta institucional:

El punto 23 del Anexo 2 del Convenio de Revisión Salarial 2022 establece que será la CMGHS quien determinará el listado de personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, así como los exámenes médicos específicos a que deben someterse, por lo que es un compromiso bilateral.


Respuesta STAU:

Se propone el siguiente acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a tomar medidas preventivas y adquirir equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo, en un plazo que no exceda de 60 días a partir de la firma del acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad. Asimismo, se compromete a cubrir los gastos de la realización de los exámenes médicos al personal académicos que labora en condiciones de riesgo para la salud, con la periodicidad que se requiera, una vez que la Dirección de Recursos Humanos reciba el acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad; el acuerdo de la CMGHS deberá de tomarse antes de que finalice el mes de mayo del presente año.

Respuesta institucional:

De acuerdo.

2017


Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a tomar medidas preventivas y adquirir equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos de trabajo, en un plazo que no exceda de 60 días a partir de la firma del acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad. Asimismo, se compromete a cubrir los gastos de la realización de los exámenes médicos al personal académicos que labora en condiciones de riesgo para la salud, con la periodicidad que se requiera, una vez que la Dirección de Recursos Humanos reciba el acuerdo de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad; el acuerdo de la CMGHS deberá de tomarse antes de que finalice el mes de mayo del presente año.

32. PUNTO 24 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS-UNISON 2019; Y CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 24 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no concluir con el proceso de indeterminación de profesores en todas sus etapas, antes de que concluya el mes de octubre de 2022, quedando pendiente de concluir el proceso de indeterminación los departamentos de Agricultura y Ganadería, Medicina y DICTUS.

Reparación:

Que la Universidad concluya con el proceso de indeterminación de profesores en todas sus etapas, antes de que concluya el mes de marzo del 2023.

Respuesta institucional:

Se informa lo siguiente:

- Departamento de Agricultura el H. Consejo Divisional ratificó los resultados emitidos por la Comisión de Evaluación, información que ya está registrada en sistema.
- Departamento de Medicina y Ciencias de la Salud ya culminó el proceso, y el H. Consejo Divisional ratificó los resultados emitidos por la Comisión de Evaluación, información que ya está registrada en sistema.
- Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, se informa que la CMGAA, con base a los compromisos contraídos, envió al titular de la jefatura del departamento el análisis de carga académica y se envió propuesta de solicitud a la CMGAA la cual fue dictaminada en tiempo y forma.

Respuesta STAUS:

Se propone el siguiente acuerdo:

La Administración Institucional está de acuerdo en analizar y discutir, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos antes de que finalice el mes de septiembre de 2023, propuestas referentes a la ocupación de plazas vacantes y a la indeterminación de personal académico, que puedan ser presentadas ante el Colegio Universitario. Asimismo, se compromete a canalizar a través de la Secretaría Técnica del Colegio Universitario, las propuestas de cambios normativos que reciba del STAUS, para su atención por el órgano colegiado.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a concluir con el proceso de indeterminación de profesores en todas sus etapas, antes de que finalice el semestre 2023-1.

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a concluir con el proceso de indeterminación de profesores en todas sus etapas, antes de que finalice el semestre 2023-1.

33. PUNTO 26 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020; Y CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021**Violación:**

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 26 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no ampliar el alcance del fondo revolvente creado temporalmente en el marco del convenio de revisión salarial STAUS-UNISON 2020 para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas

catastróficas por el ISSSTESON, de manera que incluya otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas.

Reparación:

Que la Universidad amplíe el alcance del fondo revolvente creado temporalmente en el marco del convenio de revisión salarial STAUS-UNISON 2020 para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, de manera que incluya otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas, antes de que finalice el semestre 2023-1.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional está de acuerdo en ampliar el alcance del fondo, de manera que se incluyan otros medicamentos con problemas de abasto por parte de ISSSTESON, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. Los procedimientos para ello serán establecidos de manera bilateral antes de que finalice el semestre 2023-1

Respuesta STAUS:

Se propone el siguiente acuerdo:

La Universidad mantendrá de manera permanente el fondo revolvente para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, ampliando su alcance incluyendo otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON, además, se establecerá una estrecha coordinación entre la Secretaría de Previsión Social del STAUS y el área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

Respuesta institucional:

La Universidad mantendrá, mientras las partes lo consideren necesario, el fondo revolvente para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, ampliando su alcance incluyendo otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON, además, se establecerá una estrecha coordinación entre la Secretaría de Previsión Social del STAUS y el área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

Acuerdo:

La Universidad mantendrá, mientras las partes lo consideren necesario, el fondo revolvente para medicamentos catastróficos y prótesis de enfermedades denominadas catastróficas por el ISSSTESON, ampliando su alcance incluyendo otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON, además, se establecerá una estrecha coordinación entre la Secretaría de Previsión Social del STAUS y el área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

34. PUNTO 28 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 28 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar las gestiones necesarias ante las instancias de los Gobiernos Federal y Estatal para resolver el tema del ISR.

Reparación:

Que la Universidad realice las gestiones necesarias ante las instancias de los Gobiernos Federal y Estatal para resolver el tema del ISR, que incluya a la parte sindical de la Comisión creada para atender este tema antes de

2011
QV

que finalice el semestre 2023-1, y que se informe al STAUS de cualquier cambio o avance que se tenga. Asimismo, que la Universidad se comprometa a que cualquier acuerdo que se tome no afecte la estabilidad económica de las y los Trabajadores Académicos.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a continuar gestiones ante las instancias de los Gobiernos Federal y Estatal para atender el tema del ISR, considerando la participación de una comisión designada por el STAUS; asimismo se compromete a informar al STAUS cualquier cambio o avance al respecto.

Respuesta STAUS:

Se propone el siguiente acuerdo:

Las partes se comprometen a continuar las reuniones tripartitas (UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado) con el objeto de buscar alternativas de atención y solución del tema del ISR.

Respuesta institucional:

De acuerdo.

Acuerdo:

Las partes se comprometen a continuar las reuniones tripartitas (UNISON, STAUS y Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado) con el objeto de buscar alternativas de atención y solución del tema del ISR.

35. PUNTO 29 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA VIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 29 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar la determinación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a Horas Comprometidas antes de que concluyera el mes de mayo de 2022.

Reparación:

Que la Universidad realice la determinación y aprobación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a horas comprometidas antes de que concluya el mes de marzo del 2023.

Respuesta institucional:

La determinación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a Horas Comprometidas se realizará por el titular de la Jefatura de Departamento, tomando en consideración la opinión de la representación sindical, la cual se enviará al órgano colegiado competente para su análisis y aprobación, antes que finalice el mes de mayo de 2023.

Respuesta STAUS:

En adición a la respuesta institucional, las horas comprometidas deberán de programarse para el semestre 2023-2.

Respuesta institucional:

La determinación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a Horas Comprometidas se realizará por el titular de la Jefatura de Departamento, tomando en consideración la opinión de la representación sindical, la cual se enviará al órgano colegiado competente para su análisis y aprobación, antes que finalice el mes de mayo de 2023.

Como parte del proceso, antes de que se mande el listado para su análisis y aprobación por el órgano competente, se hará del conocimiento del personal de asignatura que participó en el Proceso de Indeterminación por Méritos Académicos, quiénes tendrán dos días hábiles a partir de ser informados para interponer, por escrito, ante el Jefe de Departamento un recurso de inconformidad, si los hubiere, mismos que se analizarán y resolverán conjuntamente entre la jefatura de departamento y la representación sindical.

Acuerdo:

La determinación del listado de profesores de asignatura que tienen derecho a Horas Comprometidas se realizará por el titular de la Jefatura de Departamento, tomando en consideración la opinión de la representación sindical, la cual se enviará al órgano colegiado competente para su análisis y aprobación, antes que finalice el mes de mayo de 2023.

Como parte del proceso, antes de que se mande el listado para su análisis y aprobación por el órgano competente, se hará del conocimiento del personal de asignatura que participó en el Proceso de Indeterminación por Méritos Académicos, quiénes tendrán dos días hábiles a partir de ser informados para interponer, por escrito, ante el Jefe

de Departamento un recurso de inconformidad, si los hubiere, mismos que se analizarán y resolverán conjuntamente entre la jefatura de departamento y la representación sindical.

36. PUNTO 30 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

Violación:

La Universidad incumplió el compromiso el acuerdo establecido en el punto 30 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, correspondiente a analizar y resolver los casos pendientes del Eje de Formación Común, antes de concluir el semestre 2022-1.

Reparación:

Que la Universidad concluya con el análisis y resolución de los casos pendientes del Eje de Formación Común, antes de concluir el mes de marzo del 2023.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que la CMGAA atendió todos y cada uno de los casos.

Respuesta STAU:

La respuesta es insuficiente ya que no presenta el o los documentos que dan cuenta de la resolución de los casos en mención, dichos documentos deberán de entregarse antes del 28 de abril del presente año.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que la CMGAA atendió todos y cada uno de los casos, se adjuntan dictámenes emitidos por la Comisión y oficio de notificación de la Comisión Especial nombrada por el H. Colegio Académico.

Se acepta la respuesta.

37. PUNTO 36 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; CLAÚSULA TRIGÉSIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 36 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no realizar a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, 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, acordado en la Cláusula Trigésima Tercera del Convenio de Revisión Contractual UNISON STAU 2021, antes de concluir el semestre 2022-1. Las acciones que deriven del estudio deberían implementarse en un plazo que no excediera el semestre 2022-2.

Reparación:

Que la Universidad se comprometa, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones, en coordinación con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, 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, acordado en la Cláusula Trigésima Tercera del Convenio de Revisión Contractual UNISON STAU 2021, antes de concluir el semestre 2023-1. Las acciones que deriven del estudio deberán implementarse en un plazo que no exceda el semestre 2023-2.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones a coordinarse con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, realicen 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. Para ello, la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones convocará a la CMGHS durante el mes de abril, para iniciar los trabajos que deberán concluir antes de que finalice el semestre 2023-2.

Respuesta STAU:

Adicional a la respuesta institucional se demanda agregar en la misma el compromiso de entregarle al STAU un informe completo que realice la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones al concluir los trabajos, dicho informe debe estar sancionado por la CMGHS.

JDH

X
→

Respuesta institucional:

De acuerdo

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete, a través de la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones a coordinarse con la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, para que realicen 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. Para ello, la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones convocará a la CMGHS durante el mes de abril, para iniciar los trabajos que deberán concluir antes de que finalice el semestre 2023-2. Asimismo, la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones entregará al STAUS un informe completo de los trabajos realizados, sancionado por la CMGHS.

38. PUNTO 38 DEL ANEXO 2 DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DERECHO A UNA VIDA DIGNA

Violación:

La Universidad incumplió el acuerdo establecido en el punto 38 del Anexo 2 del convenio de revisión salarial 2022, al no presentar una propuesta conjunta para atender la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se le realiza a las y los académicos jubilados y pensionados; y el tema de afiliación de los cónyuges de trabajadoras académicas que no considera la Ley actual ante diputados del H. Congreso del Estado.

Reparación:

La Universidad se compromete a presentar una propuesta conjunta con el STAUS, para atender la eliminación del cobro de cuota del 7% de la pensión por servicios médicos que se le realiza a las y los académicos jubilados y pensionados; y en el tema de afiliación de los cónyuges de las trabajadoras académicas, una propuesta conjunta para que se reforme la Ley 38 ante diputados del H. Congreso del Estado, antes de que finalice el semestre 2023-1.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional está de acuerdo en elaborar, en conjunto con el STAUS, una propuesta de modificación a la Ley 38 del ISSSTESON sobre estos temas, que pueda ser presentada al H. Congreso del Estado.

Respuesta STAUS:

Adicional a la respuesta institucional se demanda agregar en la misma el compromiso de elaborar la propuesta antes de que finalice el semestre 2023-1.

Respuesta institucional:

De acuerdo

Acuerdo:

La Administración Institucional está de acuerdo en elaborar, en conjunto con el STAUS, una propuesta de modificación a la Ley 38 del ISSSTESON sobre estos temas, que pueda ser presentada al H. Congreso del Estado, antes de finalizar el semestre 2023-1.

39. CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2019; Y CLAÚSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

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 2023-1 se establezca el compromiso por parte del Gobierno del Estado de entregar el subsidio completo a la Universidad, incluyendo el adeudo correspondiente al período de 2013 al 2021.

Respuesta institucional:

El Gobierno del Estado ha cumplido con sus compromisos con la Universidad de Sonora, incluso en el ejercicio 2022, el subsidio estatal ordinario superó en \$31.8 millones de pesos el subsidio federal ordinario.

Respuesta STAUS:

La respuesta no se acepta, ya que se desentiende del adeudo que se generó del período en mención.

Respuesta institucional:

✓

9. JPH

La administración institucional reitera su respuesta:

El Gobierno del Estado ha cumplido con sus compromisos con la Universidad de Sonora, incluso en el ejercicio 2022, el subsidio estatal ordinario superó en \$31.8 millones de pesos el subsidio federal ordinario.

No hay acuerdo.

40. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; VIGÉSIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

Violación:

La Universidad incumplió con esta cláusula al no discutir y acordar con el STAUS los aspectos laborales del modelo educativo.

Reparación:

Que antes del 20 de marzo del 2023 la Universidad cumpla con discutir y acordar los aspectos laborales del modelo educativo.

Respuesta institucional:

La Universidad de Sonora reitera el compromiso de no afectar laboralmente al personal académico con motivo de las modificaciones al Modelo Educativo, y manifiesta su disposición a atender la problemática puntual que le presente el STAUS.

Respuesta STAUS:

Se demanda la siguiente respuesta:

La Universidad reitera el compromiso de no afectar laboralmente a las y los académicos con el cambio del Modelo Educativo y sus posible modificaciones, acordado en la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2021. Además, la Universidad y el STAUS se comprometen a realizar una amplia consulta a la comunidad universitaria acerca del Modelo Educativo y turnar al Colegio Universitario los resultados de la consulta.

En adición, que la Universidad de Sonora entregue a los docentes indeterminados en materias del eje de formación común las cartas de indeterminación equivalentes a las materias del eje de formación integral del nuevo modelo. Que en la programación de las carreras donde se imparta el nuevo modelo se respete el pago 5x3 a los maestros, sin importar su tipo de contratación, en el eje de formación común.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Universidad de Sonora reitera el compromiso de no afectar laboralmente al personal académico con motivo de las modificaciones al Modelo Educativo, y manifiesta su disposición a atender la problemática puntual que le presente el STAUS.

No hay acuerdo.

41. CLÁUSULA TRIGÉSIMA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021

Violación:

La Universidad incumplió esta cláusula al no revisar cada una de las etapas de programación del departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana, y resolver los casos donde se presentan inconformidades.

Reparación:

Que se destituya al Dr. Félix Ayala Álvarez jefe del departamento de Cs. Administrativas y Agropecuarias del campus Santa Ana, que, en lugar de resolver las problemáticas, solo violenta los derechos laborales de los docentes.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que se llevaron a cabo las dos reuniones de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación en la que se analizó el proyecto de programación, además, se atendieron y resolvieron cada una de las inconformidades presentadas, con base a lo establecido en la cláusula 82, 83 y demás relativas.

Respuesta STAUS:

La respuesta es inaceptable, quedando evidente la protección que tiene el jefe de departamento del Campus Santa Ana por parte de la administración central, ya que, a pesar de que se ha documentado en muchas ocasiones la violación a los derechos laborales de la planta académica de ese campus, no hay ninguna acción de la administración central por detenerlo. En tanto no exista un acuerdo en la Comisión Departamental Verificadora de la programación respecto a la propuesta de programación ésta no debe de avanzar hasta que se resuelvan los diferendos. Esta misma resolución se debe de hacer extensiva a todos los departamentos de la Universidad de Sonora.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta:

La Administración Institucional informa que se llevaron a cabo las dos reuniones de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación en la que se analizó el proyecto de programación, además, se atendieron y resolvieron cada una de las inconformidades presentadas, con base a lo establecido en la cláusula 82, 83 y demás relativas.

No hay acuerdo.

42. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DÉCIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021; DÉCIMA PRIMERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020; CLÁUSULA 157. VIVIENDA

Violación:

La Universidad incumplió este acuerdo al no realizar las gestiones ante las autoridades Estatales y Municipales de Cajeme y de Caborca, para la donación de predios que permitiera la creación de un proyecto de vivienda para las y los trabajadores académicos del campus Cajeme y Caborca.

Reparación:

Que la Universidad se comprometa a realizar las gestiones ante las autoridades Estatales y Municipales de Cajeme y de Caborca para la donación de predios que permita la creación de un proyecto de vivienda para las y los trabajadores académicos del campus Cajeme y Caborca, antes de que finalice el semestre 2023-2, y que se informe a la parte sindical de la Comisión Mixta de Vivienda de todas las gestiones que se estén realizando.

Respuesta institucional:

De acuerdo.

Acuerdo:

La Administración Institucional se compromete a realizar las gestiones ante las autoridades Estatales y Municipales de Cajeme y de Caborca para la donación de predios que permita la creación de un proyecto de vivienda para las y los trabajadores académicos del campus Cajeme y Caborca, antes de que finalice el semestre 2023-2, e informará a la parte sindical de la Comisión Mixta de Vivienda de todas las gestiones que se estén realizando.

43. CLÁUSULA 157. VIVIENDA; DÉCIMA SEGUNDA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021; DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DÉCIMA SEGUNDA DE REVISIÓN SALARIAL 2020

Violación:

La Universidad no cumplió con el compromiso de gestionar créditos de bajo interés para la compra, construcción, ampliación y remodelación de vivienda, para que puedan usarse en forma parcial en los aspectos mencionados, y sin afectar el objetivo con el que fueron creados los fondos complementarios de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación.

Reparación:

La Universidad se comprometa a realizar un estudio actuarial y gestionar que se ofrezcan créditos de bajo interés para la compra, construcción, ampliación y remodelación de vivienda y sin afectar el objetivo con el que fueron creados, los fondos complementarios de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación.

Respuesta institucional:

Durante 2022 la Universidad de Sonora gestionó programas de créditos hipotecarios con HSBC y BBVA, a tasas preferenciales.

Respuesta STAUS:

La respuesta es insuficiente dado que los créditos nunca fueron utilizados.

Respuesta institucional:

La administración institucional mantiene su respuesta:

Durante 2022 la Universidad de Sonora gestionó programas de créditos hipotecarios con HSBC y BBVA, a tasas preferenciales.

No hay acuerdo.

44. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2022; DÉCIMA SEGUNDA CUARTO PÁRRAFO DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2021; DÉCIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL 2020;

Violación:

La Universidad no cumplió con el compromiso de gestionar ante el H. Ayuntamiento de Hermosillo, la autorización de un acceso directo desde el periférico oriente al terreno otorgado en donación al ST AUS en las inmediaciones del vaso de la presa General Abelardo L. Rodríguez.

Reparación:

Que la Universidad cumpla con su compromiso de gestionar ante el H. Ayuntamiento de Hermosillo, la autorización de un acceso directo desde el periférico oriente al terreno otorgado en donación al ST AUS en las inmediaciones del vaso de la presa General Abelardo L. Rodríguez; así mismo se comprometa a solucionar los problemas de escritura para que ya no sea de uso educativo, y a bardear todo el terreno.

Respuesta institucional:

El ST AUS ha sido informado puntualmente de las múltiples gestiones que la Administración Institucional ha realizado para lograr el cambio de destino de terrenos donados, ante la Comisión Estatal de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora, las cuales hasta ahora han tenido resultados negativos. Recientemente se solicitó el apoyo de la Secretaría del Trabajo para contribuir a dar solución a este tema. La Administración Institucional se compromete a insistir ante la instancia responsable.

Respuesta ST AUS:

Se propone el siguiente acuerdo:

Que la Universidad se compromete a gestionar en el caso del terreno denominado Valmo, ubicado en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez de la ciudad de Hermosillo, el acceso o servidumbre al predio del terreno donado, y se realice el deslinde para llevar a cabo el cercado o bardeado de dicho predio, e iniciar los proyectos de recreación. Asimismo, la Universidad se compromete a donar al ST AUS el resto del terreno, para que se realicen proyectos que incluyen difusión de las actividades académicas.

Respuesta institucional:

La administración institucional se compromete a gestionar el deslinde de la fracción de 4 hectáreas donadas al ST AUS, y gestionar el acceso o servidumbre a dicho predio.

Acuerdo:

La administración institucional se compromete a gestionar el deslinde de la fracción de 4 hectáreas donadas al ST AUS, y gestionar el acceso o servidumbre a dicho predio.

45. CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA DEL CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL 2019

Violación:

La Universidad no cumplió con su compromiso de gestionar para urbanizar y lotificar del predio ofrecido para vivienda de los académicos en Hermosillo, ubicado por el Boulevard Lázaro Cárdenas casi esquina con el Boulevard Lázaro Mercado, en la Colonia Solidaridad IV Etapa de la ciudad de Hermosillo, Sonora.

Reparación:

Que la Universidad se comprometa a resolver con bienes y concesiones el cambio de la escritura para que deje de ser de uso educativo y se libere ese terreno; asimismo, se resuelva el uso del suelo ante IMPLAN para que deje de ser solo como uso de equipamiento, para poder hacer uso del recurso destinado para el estudio de suelo.

Respuesta institucional:

El ST AUS ha sido informado puntualmente de las múltiples gestiones que la Administración Institucional ha realizado para lograr el cambio de destino de terrenos donados, ante la Comisión Estatal de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora, las cuales hasta ahora han tenido resultados negativos. Recientemente se solicitó el apoyo de la Secretaría del Trabajo para contribuir a dar solución a este tema. La Administración Institucional se compromete a insistir ante la instancia responsable.

JDH
✓

Respuesta STAUS:

Se propone el siguiente acuerdo:

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

Respuesta institucional:

De acuerdo.

Acuerdo:

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

Primer Anexo al pliego de violaciones**1. CLÁUSULA 10. DERECHOS IRRENUNCIABLES Y CASOS NO PREVISTOS****Violación:**

El docente Manuel Octavio Encinas Trujillo adscrito al departamento de Deportes, reclama que la jefa de departamento de Ciencias del Deporte de manera oculta y unilateral sin consultar a las presidencias de academias, ni al comité de presidencias de academias, ni a la delegación sindical propuso al director de la División de Cs. Biológicas y de la Salud una comisión de maestros de mayoría maestros de asignatura los cuales no pertenecen al departamento de Cs. Deporte y que NO tienen la categoría Titular para diseñar el nuevo proyecto curricular de Licenciatura en Fisioterapia que estará dentro del mismo departamento de Cs. Deporte, violentando lo señalado en el artículo 30 del EPA que señala que serán los profesores-investigadores con categoría de Titular los que tendrán a su cargo el diseño, la planeación y la dirección de planes, programas y proyectos académicos. Además, la mayoría de los maestros de dicho comité son ajenos al departamento porque la licenciatura en Fisioterapia no es una disciplina homogénea con la licenciatura en Cultura Física y Deporte y no beneficia las áreas de trabajo académico existentes. Lo que es contrario a lo dispuesto en los artículos 11 de la Ley Orgánica de la Universidad y 3 del Estatuto General.

Reparación:

Que se entregue al sindicato el listado de nombres y categoría de los miembros de la comisión de diseño del proyecto curricular de licenciatura Fisioterapia. Que se establezca el compromiso de la jefa de departamento y del director de la división para enviar una modificación de miembros que cumplan lo estipulado en el artículo 30 del EPA y se envíe invitación a las academias.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional anexa al presente listado de los miembros de la Comisión de profesores y especialistas para la elaboración del plan de estudios del Programa de Licenciatura en Kinesiología y Fisioterapia.

Respuesta STAUS:

La respuesta de la Administración Universitaria es insuficiente para resarcir las violaciones, se rechaza la respuesta y se insiste en que se realice la propuesta de solución propuesta por el STAUS.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional anexa al presente listado de los miembros de la Comisión de profesores y especialistas para la elaboración del plan de estudios del Programa de Licenciatura en Kinesiología y Fisioterapia.
No hay acuerdo.

2. CLÁUSULAS 31, 50, 53, 57, 82, EPA ARTÍCULO 131 en relación con las cláusulas 70, 71 y 72. DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN; ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA; NOMBRAMIENTO DE JURADOS; PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UN CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; DE LAS IMPUGNACIONES A LA RESOLUCIÓN DEL JURADO O AL PROCEDIMIENTO DE INGRESO; NOTIFICACIÓN DE LAS IMPUGNACIONES;

NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE IMPUGNACIÓN; INTERRUPCIÓN DEL INGRESO O DE LA PROMOCIÓN

Violación:

La académica Pamela Guadalupe Canez Carrasco adscrita al departamento de Ciencias Sociales de la unidad regional Caborca, reclama del consejo divisional de ciencias económicas y sociales de la unidad académica Caborca de la Universidad de Sonora la opacidad, con la que maneja el sistema de impugnación a los concursos curriculares, en esta ocasión específicamente lo relacionado con la convocatoria URN-DCES-DCEA-042 en el área de conocimiento del concurso de inglés de fecha 23 de noviembre del 2022. Toda vez que, el jurado emitió los resultados en donde la suscrita resultó ganadora, estos fueron impugnados ante el consejo divisional; pero tuvo conocimiento extraoficial que se admitió el recurso de impugnación; que se le dio trámite en sesión de consejo; que se dejó sin efecto el resultado mencionado con antelación; que se designó nuevo jurado; que se obtuvieron nuevos resultados favoreciendo a la hija de la encargada del centro de idiomas, lugar en donde se desarrolla la materia de trabajo convocada y que hoy plantea en esta violación al contrato colectivo. Es menester hacer notar que toda autoridad universitaria está obligada a respetar las garantías constitucionales específicamente la de audiencia y el consejo divisional de ciencias económicas y sociales, no es la primera vez que toma decisiones sin notificar a los involucrados y o afectados como es el caso de la suscrita puesto que recibe la impugnación y hasta este momento no tiene conocimiento del contenido de dicha impugnación; no tiene conocimiento de los argumentos que exige que se esgrimieron en dicha impugnación, no tiene conocimiento de las pruebas que se exhibieron en la supuesta impugnación. Luego entonces la deja el consejo divisional en estado de indefensión; ahora bien, preguntándole a los miembros del jurado que si fueron notificados formalmente por el consejo divisional de la situación y con la documentación para estar en condiciones de verter opinión o hacer aclaraciones pertinentes ante el órgano colegiado, que señalo como autoridad responsable, contestándole la mayoría de ellos que tampoco los habían notificado, de la misma manera le preguntó a su delegado sindical que si había sido notificado de alguna impugnación en consecuencia de alguna resolución de la impugnación y la respuesta igualmente fue negativa y mucho menos enviado alguna evidencia de la documentación que corresponde para el debido proceso y admisión del recurso, luego entonces ante esa forma tan opaca, tan falta de transparencia, pero sobre todo violatoria de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, del estatuto del personal académico y del contrato colectivo de trabajo, pero sobre todo de las cláusulas 70, 71 y 72 del contrato colectivo de trabajo vigente, se ve en la necesidad de hacer esta denuncia por violación al contrato colectivo y a sus garantías constitucionales de audiencia, del derecho al trabajo, y de los derechos humanos universitarios; porque ésta al menos es la cuarta ocasión que sucede y nadie había alzado la voz. Por otra parte, al cuestionar al representante de la comisión dictaminadora que fungió en ese jurado sobre si estaba enterado de la impugnación y de todo lo que a su juicio arbitrariamente y de manera ilegal resolvió el consejo divisional, la respuesta fue que no; es su deber hacer notar que días después recibió un correo institucional de la jefa de departamento de la ECA donde le hizo saber parcamente que el concurso había sido impugnado y sin efecto. Al efecto se ha de mencionar que la suscrita tiene una antigüedad en la universidad de Sonora precisamente como maestra de inglés y he ganado al menos dos concursos curriculares, uno de ellos fue impugnado e hicieron el mismo procedimiento del todo ilegal, y en el otro quedó firme y a eso obedece que actualmente sigue impartiendo cátedra en el área de inglés en el centro de idiomas Caborca por once años consecutivamente de manera ininterrumpida; de modo que al no conocer los argumentos y las pruebas que presentó la recurrente y menos conocer los argumentos de los miembros del honorable consejo, de nuevo la dejan en total estado de indefensión, violentan sus garantías constitucionales de orden laboral **SOBRE TODO SUS DERECHOS CREADOS** como catedrática en el área de inglés. Es menester hacer notar en esta denuncia de violación al contrato colectivo de trabajo que no es la primera ocasión que la organización sindical y la universidad de sonora vienen planteando el respeto por los derechos creados de los académicos en nuestra alma mater, motivo por el cual es importante que se genere un llamado de atención al consejo divisional. De lo contrario, cada vez que una jefa de departamento, un director de división, o un consejero con intereses creados quiera proteger a amigos o familiares seguirán violentando los derechos de los académicos y que todo quede en lo obscurito y sin las repercusiones que el caso lo amerita. Dice lo anterior porque no es la primera vez que un jefe de departamento violentando y pasando por encima de una convocatoria autorizada por la comisión mixta general de asuntos académicos se altera para proteger intereses de amistades o familiares y para acreditar lo anterior, hace referencia a 3 oficios con fecha de 4 de enero del 2019 donde alterando una convocatoria el jefe de departamento, ahora en funciones de director de división, deja evidencia de sus ilegalidades al influir ante el presidente del jurado de evaluación curricular en el área de inglés para

DH
9
✓

proteger intereses creados a todas luces. Como información adicional, se violenta el contrato colectivo de trabajo regular y permanentemente por el consejo divisional, al quitarle la facultad a la comisión dictaminadora de nombrar al presidente, el secretario, vocal y suplente de jurado, pues de manera ilegal y caprichosa el consejo siempre se auto faculta para hacer tales nombramientos.

Reparación:

Se solicita que:

- 1) Se valide el resultado del primer jurado por estar apegado a derecho y por no haber violentado procedimiento alguno en ese concurso curricular.
- 2) Interrupción del ingreso producto de los resultados del segundo jurado.

Respuesta institucional:

No existe violación. El H. Consejo de la División de Ciencias Económicas y Sociales atendió en tiempo y forma el recurso de inconformidad interpuesto, y en el pleno de sus facultades resolvió conforme a la reglamentación aplicable.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta institucional, se reitera la exigencia establecida en la reparación de esta violación.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

No existe violación. El H. Consejo de la División de Ciencias Económicas y Sociales atendió en tiempo y forma el recurso de inconformidad interpuesto, y en el pleno de sus facultades resolvió conforme a la reglamentación aplicable.

No hay acuerdo.

3. CLÁUSULAS 33, 121 numeral 9. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO; DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y FORMA DE CALCULAR CADA UNO DE ELLOS

Violación:

El docente Rigoberto Franco Maldonado adscrito al departamento de física, reclama que la administración universitaria no le reconoce dos años laborados de antigüedad como académico, antes de ganar una plaza, y que, por lo tanto, tampoco se le esta pagando su prima de antigüedad como deber ser y de conformidad a la cláusula 121 numeral 9.

Reparación:

Que la administración universitaria le reconozca al académico Rigoberto Franco Maldonado su antigüedad laboral incluyendo esos dos años laborados antes de ganar la plaza, y que por lo tanto se le pague la prima de antigüedad contando esos dos años.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos analizará y resolverá la solicitud el docente Rigoberto Franco Maldonado, en relación el tiempo laborado en el sector académico, antes de que finalice el semestre 2023-1.

Respuesta STAU:

La respuesta es insuficiente, el académico ha laborado más de 35 años y solo le reconocen 26 años, se exige a la autoridad universitaria que reconozca la antigüedad laboral completa del académico Franco Maldonado.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional, a través de la Dirección de Recursos Humanos analizará y resolverá la solicitud el docente Rigoberto Franco Maldonado, en relación el tiempo laborado en el sector académico, antes de que finalice el semestre 2023-1.

No hay acuerdo.

4. CLÁUSULAS 34, 35, 41, 82, 83, TRANSITORIAS II, XXII, XXVI. VIGILANCIA DEL INGRESO Y PROMOCIÓN; CREACIÓN DE PLAZAS; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL; PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS; PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PROGRAMACIÓN; REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO; PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN

DEL DEPORTE; PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES

Violación:

El docente Manuel Octavio Encinas Trujillo adscrito al departamento de Deportes, reclama que la jefa de departamento de Ciencias del Deporte de manera oculta, sin consultar a las academias ni a la delegación sindical (violentando la cláusula 35), y sin consultar a la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (violentando la cláusula 34), creó una plaza de maestro de tiempo completo y la asignó de forma unilateral y no justificada para el semestre 2023-1 a la maestra Noelia Beatriz Grilli Silva (quien es maestra de asignatura del departamento de medicina 31466) y quien no pertenece a la delegación sindical de deportes, para ello hizo uso de una plaza vacante de tiempo completo de maestra jubilada Gloria Clara Enríquez Labougle (de la delegación de deportes), cabe mencionar que no se hizo ningún concurso, ni quedo desierto algún concurso para la asignación. Tampoco esta asignación de plaza se contempló en las etapas de la programación académica semestral, violentando con ello el procedimiento de ingreso y promoción establecido en el EPA (artículos 83, 87, 89 del EPA) por lo que es una contratación improcedente en términos de la cláusula 49 del CCT.

Reparación:

Que se resuelva la contratación improcedente. Que se establezca el compromiso del jefe de departamento y de la Dirección de Recursos Humanos de hacer las convocatorias de ingreso conforme al CCT.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional, informa que se siguió el procedimiento de contratación por asignación de plaza de Profesor Investigador de Tiempo Completo cuya beneficiaria es la M.E.S. Noelia Beatriz Grilli. Además, se asume el compromiso de que la ocupación de las plazas vacantes se hará mediante algún mecanismo contemplado en el Estatuto de Personal Académico y en estricto apego a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta, toda vez que la plaza de tiempo completo se asignó sin que previamente se realizara concurso alguno, ni se consultó a la delegación sindical. Se exige que la autoridad universitaria se comprometa a realizar las acciones establecidas en la reparación de esta violación.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional, informa que se siguió el procedimiento de contratación por asignación de plaza de Profesor Investigador de Tiempo Completo cuya beneficiaria es la M.E.S. Noelia Beatriz Grilli. Además, se asume el compromiso de que la ocupación de las plazas vacantes se hará mediante algún mecanismo contemplado en el Estatuto de Personal Académico y en estricto apego a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

No hay acuerdo.

5. CLÁUSULAS 99; 100. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS

Violación:

La academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del DICTUS reclaman acciones arbitrarias en contra de sus actividades académicas por parte del responsable administrativo del Edificio 7J. Tales como:

- a) Encendido y apagado de los aires acondicionados en los tres laboratorios, lo cual ha provocado que en el laboratorio de microbiología las muestras y cultivos se contaminen y se pierda información, con altos costos económicos y retraso en los alumnos de posgrado, así como en los otros laboratorios caduquen y se dañen prematuramente los reactivos y los equipos se oxiden. Se han presentado diferentes situaciones, las cuales afectan negativamente la investigación y la docencia que realizan en ese edificio donde aparte de tener sus oficinas también tienen los laboratorios de investigación.
- b) Que no se ha recibido el apoyo administrativo adecuado para los trámites de solución de las áreas de trabajo, donde la encargada del edificio se conduce arbitraria e inadecuadamente con los responsables de los laboratorios.
- c) Falta de atención por parte de la encargada del edificio al no atender los llamados de los docentes ante una emergencia fuera de horario de oficina, ni las necesidades de investigación en periodo vacacional ya que ella no pone a disposición un responsable, siendo que se trabaja todo el año. Ante una situación que amerite

JD b
9

atención y solución rápida, no permite que el personal de mantenimiento del DICTUS intervenga hasta que su personal de mantenimiento acuda y verifique, ya que el edificio pertenece a la División.

- d) Exagerada supervisión en los laboratorios e identifican que ella quiere coordinar el funcionamiento de estos, lo cual no es correcto porque son de investigación y los docentes son los únicos capacitados para ello. Mucho reclamo por el gas que se utiliza, cuando han existido fugas han sido por problemas fuera de los laboratorios debido a faltas de mantenimiento. Esto ha obligado a los docentes a implementar su propio tanque portátil de gas, además que se les pide que ellos paguen el consumo de gas, aún cuando los laboratorios se utilizan para docencia también.
- e) Los docentes consideran que la responsable administrativa no tiene competencia para gestionar sanciones a los académicos ya que para ello hay un protocolo a seguir.
- f) Que hay confusión también porque no está debidamente definido si pertenecen al DICTUS, por lo tanto, todas sus necesidades deben ser canalizadas a través de una secretaría administrativa (LAE. Cecilia Piri) y no a través de la encargada del edificio Y) (Lic. María de los Ángeles Ibarra Madrigal). Es confusión porque algunas cosas las atiende la encargada del edificio y otras las canaliza con la secretaria administrativa del DICTUS.
- g) No existe una comunicación adecuada entre la encargada y los docentes, ella simplemente decide todo,
- h) No se les proporciona a todos llave de la reja de las escaleras que lleva a los pisos superiores donde están los baños, para los docentes solamente están accesibles los baños de lunes a viernes, siendo que trabajan fines de semana y vacaciones.
- i) El personal de intendencia maneja las puertas abiertas de los laboratorios, eso principalmente por las tardes. No debe ser así porque otro personal o personal académico de otras áreas ingresa sin avisar y toma material o reactivos sin autorización, debido a ello tienen mucha baja de material.
- j) Con respecto a las llaves de las puertas de acceso (planta baja), se decidió que la puerta oriente sea controlada por la División (no tienen llave los docentes) y la poniente controlada por los académicos, lo cual les parece bien. Sin embargo, hay conflicto cuando alguno de los docentes no cierra la puerta poniente y los guardias colocan cadena con candado, esto ocasiona que no tengan acceso al edificio (laboratorios y cubículos) cuando el guardia no se presenta a trabajar o es fin de semana. Se propone que los guardias tengan llave de la puerta poniente y la cierren cuando este abierta, lo cual sucede muy raramente.

Reparación:

- a) Que el director de la DCQBS primeramente proporcione mediante documento oficial las funciones de la Lic. María de los Ángeles Ibarra Madrigal como encargada administrativa del edificio 7J, para conocer cuáles son los derechos y obligaciones de ella y también la de los docentes.
- b) Toda situación administrativa, mantenimiento, de recursos humanos y de seguridad relacionada con los miembros de la academia del edificio 7J deberá ser tratada directamente con la jefatura del departamento del DICTUS y su administración, así como con la presidencia de academia de desarrollo sustentable y si existe otra academia del DICTUS en la misma situación, que sea el procedimiento similar.
- c) Los académicos deben recibir trato digno y respetuoso de parte de la encargada del edificio 7J, así mismo, consideran que la encargada no tiene facultades para tomar decisiones sobre las actividades académicas. El manejo y funcionamiento de los laboratorios le corresponde únicamente a los académicos (hay nombramiento de responsable). No le corresponde a la encargada porque caen en afectación a la investigación y docencia como ya sucedió, lo cual generó costos económicos altos.
- d) Si realmente existe fundamento técnico que el laboratorio de microbiología debe apagarse sin avisar durante la época de lluvias porque se puede dañar el compresor por variaciones de voltaje, se propone que se instale un equipo de aire acondicionado Split de 3 toneladas para que dicho laboratorio se maneje independiente. Esto porque al parecer es un solo equipo de aire acondicionado para los tres laboratorios.
- e) Se propone que los guardias tengan llave de la puerta poniente y la cierren cuando este abierta, lo cual sucede muy raramente. Esto evitará el uso de cadenas y asegurará que entren los docentes al edificio.
- f) A la encargada administrativa del edificio 7J no le compete promover directamente sanciones a los académicos y tampoco realizar falsas acusaciones. Que se defina claramente el protocolo que aplica en este caso, puede ser que se canalice primero a través del jefe de departamento del DICTUS y la academia correspondiente en reunión presencial para evitar errores de comunicación.
- g) Es la intención de los docentes que se defina claramente que ellos dependen 100% de la administración del departamento DICTUS y no de la encargada del edificio.

h) Hasta que no se solucionen sus necesidades, los docentes no aceptan ningún trato de la encargada del edificio 7J, lo harán directamente con la jefatura del DICTUS.

La respuesta compromiso que aceptaran será la siguiente:

“La administración institucional se compromete a atender las demandas que realiza la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del departamento DICTUS, la cual sus oficinas y laboratorios se encuentran ubicados en la planta baja del edificio 7J bajo la administración de la DCQBS. Estas demandas consideran, entre otras, definir las funciones de la encargada administrativa del edificio 7J incluyendo como tratar a los maestros y su competencia para promover sanciones, definir a quién corresponde atender en primera instancia los asuntos administrativos y académicos de los maestros, reglamentar debidamente la responsabilidad y manejo de los laboratorios de investigación, establecer la ruta con respuesta de atención inmediata para resolver situaciones ante un evento de emergencia en los laboratorios o en el edificio.”

Respuesta institucional:

La Universidad y el STAU acuerdan conformar una Comisión para que analice y resuelva, conjuntamente con la Delegación, la Jefatura de Departamento y demás instancias competentes, cada uno de los puntos planteados por la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, antes de que finalice el semestre 2023-1.

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta de manera parcial, pero se pide que se complemente con lo siguiente:

Se definirá fecha de instalación de la Comisión a partir del primer día de mayo del presente y en dicha Comisión será considerado el presidente (Dr. Ramón H. Barraza Guardado) y parte del personal de la Academia de Desarrollo Sustentable. Además, de que intervenga la CMGHS.

Respuesta institucional:

La Universidad y el STAU acuerdan conformar una Comisión para que analice y resuelva, conjuntamente con la Delegación, la Jefatura de Departamento y demás instancias competentes, cada uno de los puntos planteados por la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, antes de que finalice el semestre 2023-1. La comisión se conformará a más tardar la primer semana del mes de mayo de 2023.

Acuerdo:

La Universidad y el STAU acuerdan conformar una Comisión para que analice y resuelva, conjuntamente con la Delegación, la Jefatura de Departamento y demás instancias competentes, cada uno de los puntos planteados por la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, antes de que finalice el semestre 2023-1. La comisión se conformará a más tardar en la cuarta semana del mes de mayo de 2023.

6. CLÁUSULA 161. PAGO DE PENSIÓN POR DIFERENCIA DE AÑOS DE SERVICIO

Violación:

El docente Rodolfo Bernal Hernández adscrito al departamento del DIFUS, reclama que la autoridad universitaria incumple esta cláusula al no hacer los trámites correspondientes ante ISSSTESON para el reconocimiento de su antigüedad laboral reconocida desde 2019 por la Universidad de Sonora como tiempo de cotización.

Reparación:

Que la administración universitaria realice las gestiones correspondientes ante ISSSTESON para que se le reconozca su antigüedad laboral en la UNISON como tiempo de cotización.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos, solicitó mediante oficio No. DRH/318/2022 al Jefe del Departamento de Pensiones y Jubilaciones del ISSSTESON el tiempo cotizado ante ese organismo, es importante mencionar que, a la fecha, el organismo no ha respondido.

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta de manera parcial, se sigue insistiendo que la Universidad continúe con las gestiones necesarias para darle solución al caso en mención.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos, solicitó mediante oficio No. DRH/318/2022 al Jefe del Departamento de Pensiones y Jubilaciones del ISSSTESON el tiempo cotizado ante

30/4
Y 9

ese organismo, es importante mencionar que, a la fecha, el organismo no ha respondido. Se acepta dar continuidad a las gestiones para dar solución definitiva.

Acuerdo:

La Administración Institucional acepta dar continuidad a las gestiones para dar solución definitiva.

7. CLÁUSULA 187, TRANSITORIAS II, XXII, XXVI. CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y PROGRAMAS ACADÉMICOS; REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO; PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE; PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA INDETERMINADAS QUE ESTÁN VACANTES

Violación:

El docente Manuel Octavio Encinas Trujillo adscrito al departamento de Deportes, reclama que la jefa de departamento de Ciencias del Deporte de manera oculta, sin tomar en cuenta a las academias ni a la delegación sindical y sin avisar al STAUS, modificó el centro de trabajo denominado departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física al ofertar en la página web de la UNISON para los alumnos de nuevo ingreso el proyecto curricular de LICENCIATURA EN FISIOTERAPIA dentro del mismo departamento (violando la cláusula 187). La licenciatura en Fisioterapia no beneficia las áreas de trabajo académico existentes pues son tiene una relación congruente y lógica con las disciplinas que conforman la licenciatura en Cultura Física y Deporte, en todo caso es afín a la licenciatura en Medicina o Enfermería. La imposición de esta carrera de Fisioterapia dentro del departamento de Deportes es contraria a lo dispuesto en los artículos 11 de la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora y 3 del Estatuto General. Además, para cubrir las necesidades del nuevo proyecto curricular la jefa de departamento está utilizando plazas vacantes de las academias adscritas a la delegación sindical de Deportes, como lo es el caso de la contratación de la maestra Noelia Beatriz Grilli Silva quien paso de ser maestra de asignatura a MTC sin ningún proceso oficial.

Reparación:

Se solicita lo siguiente:

1. Se entregue el proyecto curricular de la Licenciatura en Fisioterapia al STAUS con diagnóstico de necesidades de Recursos Humanos.
2. Se establezca el compromiso de jefe de departamento de no utilizar las plazas vacantes del departamento de Deportes para el programa de Fisioterapia sin tomar en cuenta a la delegación de Deportes y resolver las necesidades y compromisos ya existentes.
3. Se establezca el compromiso de jefe de departamento y del director de la División de Cs. Biológicas y de la Salud de asignar en definitiva el proyecto curricular al departamento con el que guarde una relación homogénea con las demás disciplinas.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional, se compromete a entregar copia del proyecto de la Licenciatura en Fisioterapia con el diagnóstico de las necesidades, una vez que el mismo esté concluido.

Respuesta STAUS:

La respuesta de la Administración Universitaria es insuficiente para resarcir las violaciones, se rechaza la respuesta y se insiste en que se realice la propuesta de solución propuesta por el STAUS.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional, se compromete a entregar copia del proyecto de la Licenciatura en Fisioterapia con el diagnóstico de las necesidades, una vez que el mismo esté concluido.

No hay acuerdo.

8. NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN

Violación:

La Administración universitaria incumple la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 al no identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo para su personal académico y administrativo, y en virtud de que somos un centro de trabajo con más de 50 trabajadores, la Universidad está obligada a:

- a) Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- b) Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- c) Evaluar el entorno organizacional.
- d) Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- e) Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- f) Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- g) Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- h) Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- i) Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

Reparación:

Que la Administración Universitaria en cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 antes de que finalice el semestre 2023-1 realice lo siguiente:

- a) Establezca, implante, mantenga y difunda en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- b) Adopte las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- c) Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- d) Difundir y proporcionar información a los trabajadores.

Asimismo, antes de que finalice el semestre 2023-2 realice lo siguiente:

- a) Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- b) Evaluar el entorno organizacional.
- c) Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- d) Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- e) Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional ofrece trabajar en conjunto con la CMGHS para la implementación de la NOM-035-STPS-2018, iniciando las actividades antes de que concluya el semestre 2023-1.

Respuesta STAU:

La respuesta institucional es insuficiente, se reitera la exigencia de que la autoridad universitaria se comprometa a realizar las acciones enlistadas en la reparación de esta violación.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional ofrece trabajar en conjunto con la CMGHS para la implementación de la NOM-035-STPS-2018, iniciando las actividades antes de que concluya el semestre 2023-1.

No hay acuerdo.

JDH

Segundo anexo al pliego de presuntas violaciones

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

Violación:

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos no le contestó a una serie de correos que les envió, así como a una audiencia realizada, lo que impidió que se pudiera solucionar la ocupación de una plaza de Tiempo Completo Determinado por el semestre 2023-1.

Reparación:

Que se dé respuesta a la solicitud, y se apruebe una plaza para el siguiente semestre con el recurso que no fue utilizado este semestre para dicha plaza.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos dará respuesta a oficio, antes de que finalice el mes de abril del presente año.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y se agrega que, en adición, se entregue una disculpa por escrito a la delegación por haberla afectado por no haberse otorgado una respuesta en tiempo y forma.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional informa que, la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos dará respuesta a oficio, antes de que finalice el mes de abril del presente año.

No hay acuerdo.

2. CLÁUSULA 40; EPA ARTÍCULO 70 numeral IV inciso b. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUDAN VACANTES; DEL INGRESO DE PERSONAL ACADÉMICO ORDINARIO DE TIEMPO INDETERMINADO A TRAVÉS DE CONCURSO DE OPOSICIÓN

Violación:

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la jefa de departamento envió un proyecto de convocatoria con nivel doctorado a una plaza que se desocupó y que tiene grado de maestría, y no da servicio a posgrado.

Reparación:

Que la convocatoria respete al CCT y al EPA y salga con grado de maestría.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento realizó el procedimiento correspondiente para ocupar la plaza de Profesor Investigador de Tiempo Completo, el cual sometió para su aprobación ante el órgano colegiado competente.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta y se mantiene la reparación de la violación, además de que la Jefa misma ha dicho por escrito que ella realiza los proyectos de convocatoria con grado de doctor porque es lo que la CMGAA le ha aconsejado, pero que en lo personal no tiene inconveniente de que salgan con requisito mínimo de maestría.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento realizó el procedimiento correspondiente para ocupar la plaza de Profesor Investigador de Tiempo Completo, el cual sometió para su aprobación ante el órgano colegiado competente.

No hay acuerdo.

X

JDH

2

3. CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR A PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL

Violación:

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la jefa de departamento no acato los acuerdos establecidos en la Comisión Departamental de Verificación de la Programación para la ocupación de una plaza de Tiempo Completo Determinado por el semestre 2023-1.

Reparación:

Que el recurso que no se utilizó durante el semestre 2023-1 para esa plaza, se utilice para autorizar una plaza por TCD para el semestre 2023-2 para los cursos Generales de Inglés.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento realizó la gestión para la ocupación por tiempo determinado de la plaza vacante que se menciona.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y además se demanda que se responda a la solicitud, ya que la respuesta dada no tiene relación alguna con el caso expuesto. Con el fin de tener una respuesta realmente sobre el tema se precisa lo siguiente:

- a) El escrito que envió la Jefa de Departamento a la CMGAA el 9 de enero no contemplaba los acuerdos tomados en sí en la CDVP del 6 de enero.
- b) En ese escrito a la CMGAA la Jefa de Departamento adjuntó un proyecto de convocatoria donde modificó información de un procedimiento, cambiando el grado de estudios de la convocatoria. Al hacer eso invalidó el procedimiento en sí, ya que toda la documentación enviada previamente se refería al grado de maestría (documentación enviada en diciembre), no a un proyecto de convocatoria con grado de doctor, que es lo que ella envió el 9 de enero. Aun y cuando se le dijo claramente en la reunión antes mencionada que nada más enviara la solicitud, que no agregara ningún documento adicional.

Precisamos que todo esto se hizo con el fin de buscar alternativas para que se concursara una plaza de TCD. Precisamos igualmente que todas las partes en esa reunión estuvieron de acuerdo en que el procedimiento se realizara de esta manera.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta:

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento realizó la gestión para la ocupación por tiempo determinado de la plaza vacante que se menciona.

No hay acuerdo.

4. CLÁUSULA 82. PROCEDIMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL Y LOS HORARIOS

Violación:

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que se programaron cursos en línea para idiomas (alemán, árabe, chino, francés, y ruso, y no se ofertaron para la planta académica, solo a algunos docentes que incluso están de licencia.

Reparación:

Se solicita que:

1. Se sancione a la jefa de Departamento por no seguir con lo establecido en la cláusula 82 y no haber ofrecido las materias al personal, favoreciendo a maestros que estaban con licencia sin goce de sueldo.
2. Que se habilite a todo el personal.
3. Que se revise si alguien con licencia sin goce de salario se le puede autorizar impartición de cursos en línea.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento programó los cursos de otros idiomas conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, y el personal al que se hace referencia tiene aprobada una licencia parcial sin goce de salario en algunas horas indeterminadas. En relación a la habilitación para impartir cursos en línea, acreditados por el Consejo Divisional, se asume el compromiso de que la invitación a la habilitación debe ser a todo el personal académico y que los cursos programados en esta modalidad, se deben de hacer del conocimiento de la representación sindical.

JDA

X
9.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y además se señala que la administración está encubriendo una programación que se hizo sin apego a la cláusula 82 y 83. Con base en lo anterior, se solicita se haga pública la información en donde se les debió haber notificado a los maestros de cada uno de los idiomas sobre la existencia y oferta de los cursos en línea (con horario y modalidad establecida) con el fin de que estos hubiesen podido a) habilitarse en el curso solicitado, y b) tener la posibilidad de impartirlos. Así como se exige una explicación sobre los permisos otorgados, y que se explique cómo se programan y en qué momento se autorizan dichos permisos.

Por último, también que se reconozca que los "cursos en línea" programados no son asincrónicos como lo establece la normatividad institucional que requiere la habilitación como requisito, sino que son cursos a distancia en tiempo real, para lo cual en la normatividad no se establece un curso de habilitación, y se precisa además que fue bajo esta modalidad que se trabajó durante toda la pandemia, por lo que no hay explicación alguna para que de repente ciertos maestros sean excluidos de esta modalidad.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta:

La Administración Institucional informa que, la titular de la Jefatura de Departamento programó los cursos de otros idiomas conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, y el personal al que se hace referencia tiene aprobada una licencia parcial sin goce de salario en algunas horas indeterminadas. En relación a la habilitación para impartir cursos en línea, acreditados por el Consejo Divisional, se asume el compromiso de que la invitación a la habilitación debe ser a todo el personal académico y que los cursos programados en esta modalidad, se deben de hacer del conocimiento de la representación sindical.

No hay acuerdo.

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

Violación:

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de lenguas extranjeras, reclama que la Jefa de Departamento realiza cambios en la programación y no informa a la parte sindical de los mismos, debiéndonos enterar por terceros, a pesar de que desde mayo del 2022 se le ha pedido que notifique a la representación sindical de dichos cambios. Lo anterior nunca se había visto en el Departamento de Lenguas Extranjeras.

Reparación:

Que se le haga un llamado de atención por parte de Recursos Humanos a la Jefa de Departamento para que notifique en tiempo y forma a la Representación Sindical de cualquier cambio realizado en la programación.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional manifiesta que, se le ha informado a la titular de la Jefatura de Departamento que está obligada a dar cumplimiento con el procedimiento de programación establecido en las cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

Respuesta STAUS:

La respuesta es insuficiente. En adición a lo establecido en dicha respuesta se demanda que se entregue copia de la notificación que se le hizo a la Jefa de Departamento. Por otra parte, se solicita que en el futuro se vigile el cumplimiento de que tanto la programación como cambios a la misma sean notificados a la representación sindical.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional mantiene su respuesta. Además, se asume el compromiso de dar puntual seguimiento al proceso de la programación del departamento, es importante señalar que se nombró una Comisión que hará modificaciones a las cláusulas 82 y 83 del CCT, las cuales contemplan los aspectos que se mencionan.

Acuerdo:

La Administración Institucional mantiene su respuesta. Además, se asume el compromiso de dar puntual seguimiento al proceso de la programación del departamento, es importante señalar que se nombró una Comisión que hará modificaciones a las cláusulas 82 y 83 del CCT, las cuales contemplan los aspectos que se mencionan.

X

104

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

Violación:

La docente Elena Desirée Castillo Zaragoza adscrita al departamento de Lenguas Extranjeras, reclama que la Jefa de Departamento ofreció carga en educación continua que es materia de trabajo en el Departamento de Lenguas Extranjeras, y se debió haber programado con base en las cláusulas 82 y 83.

Reparación:

Se solicita que:

1. Que se sancione a la jefa.
2. Que esa carga deje de ofrecerse en educación continua y se ofrezca como carga del departamento.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, el curso de educación continua no es un curso curricular ni de otros idiomas, corresponde a un curso que se paga con ingresos propios y su programación no está contemplada en las cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

Por otra parte, se asume el compromiso de que, en futuras ocasiones, el curso Español para Extranjeros debe de ofrecerse a toda la planta académica adscrita al Departamento de Lenguas Extranjeras. Finalmente se informa que se revisarán los contenidos del curso, con el fin de establecer si corresponde a un curso que sea sujeto de programación con base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta, se mantiene la reparación de la violación y además se señala que sorprende ver la respuesta, cuando en la mesa de negociación se explicó que parte de los cursos de Lenguas Extranjeras provienen de recursos externos, que los cursos no necesariamente forman parte de la currícula, y que ese curso de Español se impartió durante más de 10 años en el departamento, como carga del departamento, por una maestra que se jubiló y que era titular de esos cursos. Por lo que los argumentos expuestos no son válidos. Por último, es precisamente porque no forma parte de la carga del departamento que se está interponiendo la violación, por lo que la última frase del primer párrafo de respuesta resulta sorprendente.

El cuestionamiento en este punto no está en sí en el que se ofrezca a toda la planta, sino en que no se está contemplando como carga académica del departamento.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta:

La Administración Institucional informa que, el curso de educación continua no es un curso curricular ni de otros idiomas, corresponde a un curso que se paga con ingresos propios y su programación no está contemplada en las cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente.

Por otra parte, se asume el compromiso de que, en futuras ocasiones, el curso Español para Extranjeros debe de ofrecerse a toda la planta académica adscrita al Departamento de Lenguas Extranjeras. Finalmente se informa que se revisarán los contenidos del curso, con el fin de establecer si corresponde a un curso que sea sujeto de programación con base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

No hay acuerdo.

7. CLÁUSULAS 99; 100. DERECHOS PARA REALIZAR ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS

Violación:

El docente José Ma. Del Castillo Alarcón adscrito al departamento del DICTUS, reclama que la Dra. Josafat Marina Esquerri Brauer administradora del edificio 7F se niega a otorgarle la llave electrónica de la puerta de acceso general al edificio 7F. Donde se ubica mi cubículo como 5A en la planta baja.

Reparación:

1. Que se le entregue de inmediato al docente la tarjeta electrónica de acceso al edificio 7F, en forma irrestricta, para acceder al mismo. Toda vez que cuando no hay actividades de forma administrativa no puede acceder al edificio y por ende a la zona de cubículos. Asimismo, NO SE LE OBLIGUE a firmar documentos de tiempos de OCUPACIÓN PERENTORIOS DEL CUBICULO, en OFICIOS QUE NO ESTÉN CONTEMPLADOS POR LA CMGHS y dentro del CCT. (Esta acción se ha realizado con varios académicos que tienen cubículos en ese edificio).
2. Que no se le niegue el acceso a su área de trabajo al docente en mención de conformidad a la normatividad universitaria.

104

X
9

3. Que se revise el documento que ha hecho firmar a los académicos y personal en las comisiones específicas y se pongan a la luz del CCT. Previo análisis de la Dirección de Recursos Humanos y el Secretario de Trabajo y Conflictos y Secretario General del STAUS.
4. Que se tomen a través de la CMGHS donde se traten los asuntos de los espacios y se revisan las necesidades existentes de cubículos, ya que nadie es albacea general de los espacios universitarios.

Respuesta institucional:

No hay violación. Toda vez que el acceso al edificio es mediante cerradura electrónica, los documentos que se solicita se firmen por parte del personal que labora en dichas instalaciones es una carta responsiva de la tarjeta electrónica de acceso, y una carta compromiso de cuidado del mobiliario y equipo instalado en el cubículo.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta.

Se solicita el siguiente acuerdo:

Que la Administración Institucional al oficio que quiere la encargada del edificio que se firme por el docente, se le anule lo de la REVISIÓN Y FIRMA de cada 6 meses, asimismo se le quitará que a JUICIO de la DADIP se le otorgue el ESPACIO, y por lo tanto la llave de acceso.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional acordó con el Profesor que se eliminará la necesidad de revisión y firma cada seis meses, de acuerdo a lo solicitado.

Acuerdo:

La Administración Institucional acordó con el Profesor que se eliminará la necesidad de revisión y firma cada seis meses, de acuerdo a lo solicitado, por lo tanto, se le hará entrega de la llave de acceso mencionada una vez legitimado el convenio de revisión contractual 2023.

8. CLÁUSULAS 177; 178. REGLAMENTO DE BECAS; BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO

Violación:

La docente Guadalupe Quijada Fierros de la unidad regional Caborca, reclama que la jefatura de departamento de Cs. Sociales no siguió la ruta determinada en el Reglamento de Becas del CCT. Que probablemente está utilizando recursos del departamento de posgrado fuera del Plan Anual del Departamento, violentando con ello no solo la cláusula 178 del CCT que refiere a Becas para Estudios de Posgrado, sino que con se están ejerciendo recursos públicos para pagos de estudios de Posgrado sin registro en CONACYT y además sin congruencia disciplinar y en audiencia de un Plan Departamental de Desarrollo y Profesionalización de la Planta Docente y lo que es más, sin Convocatoria para que se enteren debidamente y puedan participar los Profesores del Departamento. Además, manifiesta que la opacidad y el uso discrecional y del todo parcial, genera descontento entre los académicos y desde luego los deja en estado de indefensión.

Reparación:

Que se cumpla con la cláusula 177 del CCT, que refiere al Reglamento de Becas, en el que se explica de manera muy clara el proceso a seguir, además, que se cumpla con la cláusula 178 del CCT, que refiere a Becas para Estudios de Posgrado, para que no se genere descontento entre los profesores del departamento y no queden en estado de indefensión los que aspiran a una beca.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional manifiesta su compromiso de revisar y documentar lo señalado por la docente Guadalupe Quijada Fierros, así como, dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento General de Becas para Estudios de Posgrado y Estancias de Investigación del Personal Académico de la Universidad de Sonora, y lo convenido con el STAUS.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta.

Acuerdo:

La Administración Institucional manifiesta su compromiso de revisar y documentar lo señalado por la docente Guadalupe Quijada Fierros, así como, dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento General de Becas para Estudios de Posgrado y Estancias de Investigación del Personal Académico de la Universidad de Sonora, y lo convenido con el STAUS.

Tercer anexo al pliego de presuntas violaciones

1. CLÁUSULAS 40, 41, 42. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES; INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL; REQUISITOS PARA CONTRATACIÓN PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL

Violación:

El docente Gabriel Núñez Othón adscrito al departamento de Deportes reclama que la jefa de departamento de Cs. Deporte y de la Actividad Física no realizó el concurso curricular para asignar las 12 horas de Deporte Curricular en la materia de voleibol que dejó el maestro Jesús Alfonso Arzac (violando las cláusulas 41 y 42 del CCT), quien recibió su jubilación a partir del día 02 de febrero de 2023, asignando dichas horas fuera del procedimiento que regula el EPA y el CCT, a una persona de nombre Bianca Torres Pro, tampoco la jefa avisó formalmente a la delegación sindical de esta vacante (violando la cláusula 40).

Reparación:

Que se resuelva la contratación improcedente y se deje vacante la plaza ocupada, además se establezca el compromiso por parte de la jefa de departamento y de la dirección de recursos humanos de hacer convocatorias de ingreso de conformidad al CCT y al EPA.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, en reunión de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación, se estableció que la carga académica disponible que surja después de la reunión de la revisión de la programación en su Tercera Etapa, deberá asignarse con base en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente, lo cual se realizó. Es importante mencionar que la carga académica a la que se hace referencia se liberó el día 01 de febrero del 2023, por lo que no se contempló para ser ocupada mediante concurso de evaluación curricular.

Respuesta STAUS:

La respuesta de la Administración Universitaria es insuficiente para resarcir las violaciones, se rechaza la respuesta y se insiste en que se realice la propuesta de solución propuesta por el STAUS.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, en reunión de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación, se estableció que la carga académica disponible que surja después de la reunión de la revisión de la programación en su Tercera Etapa, deberá asignarse con base en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON, vigente, lo cual se realizó. Es importante mencionar que la carga académica a la que se hace referencia se liberó el día 01 de febrero del 2023, por lo que no se contempló para ser ocupada mediante concurso de evaluación curricular. En relación a la plaza vacante de Profesor de Tiempo Completo se ocupará mediante concurso por oposición tal como lo marca la reglamentación y el Contrato Colectivo de Trabajo.

No hay acuerdo.

2. CLÁUSULA 65. DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN

Violación:

La docente Ana Cristina Ortega Vanegas adscrita al departamento CEA de la unidad regional Caborca reclama que en el dictamen emitido por la Comisión Dictaminadora se le aprobó el nivel "C" de profesor de asignatura por parte del presidente a cargo M.A. Evaristo Parra Flores y de la secretaria a cargo Dra. Olga Selenia Federico Valle, sin embargo, el vocal, el Dr. Rene Alejandro León Félix no lo acepta.

La docente plantea que la Universidad le reconoce el grado de CANDIDATA A DOCTORA con fecha de 29 de abril de 2021. La solicitud para asignación de nivel por parte del jefe de departamento fue a raíz de resultar ganadora de la convocatoria URN-DCES-DCEA036 con fecha de publicación 02 de junio de 2022, al ser revisado su expediente por el Dr. Rene Alejandro León Félix NO LE HACE VALIDO SU GRADO DE CANDIDATA A DOCTORA a pesar de estar el documento en su expediente, obstruyendo así el derecho y bienestar de la docente.

Reparación:

La docente solicita que en definitiva se le acepte su asignación de nivel "C" respetando la aprobación de la mayoría de los miembros de la Comisión Dictaminadora, siendo estos el presidente M.A. Evaristo Parra Flores y de la secretaria a cargo Dra. Olga Selenia Federico Valle.

Respuesta institucional:

El Reglamento de Acreditación de Requisitos y Actividades Académicas del Estatuto de Personal Académico, es el instrumento diseñado para definir los criterios y mecanismos bajo los cuales las comisiones dictaminadoras

JPH

X
D

emiten resoluciones relacionadas con la asignación de categoría y/o nivel. Particularmente el Artículo 9 establece que los grados reconocidos para efecto de acreditación de requisitos y puntaje, son el de Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado mismos que deberán ser previamente cotejado ante la instancia competente. Por lo anteriormente señalado, la Administración Institucional informa que no es posible considerar como procedente la solicitud de la docente Ortega Vanegas.

Respuesta STAU:

No se acepta la respuesta institucional, se reitera la exigencia establecida en la reparación de esta violación, y que el caso lo resuelva la comisión dictaminadora.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta:

El Reglamento de Acreditación de Requisitos y Actividades Académicas del Estatuto de Personal Académico, es el instrumento diseñado para definir los criterios y mecanismos bajo los cuales las comisiones dictaminadoras emiten resoluciones relacionadas con la asignación de categoría y/o nivel. Particularmente el Artículo 9 establece que los grados reconocidos para efecto de acreditación de requisitos y puntaje, son el de Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado mismos que deberán ser previamente cotejado ante la instancia competente. Por lo anteriormente señalado, la Administración Institucional informa que no es posible considerar como procedente la solicitud de la docente Ortega Vanegas.

No hay acuerdo.

3. CLÁUSULAS 99 FRACCIÓN 1 Y 4, 117. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES; ARTÍCULOS 6 Y 7 DE LA LEY ORGÁNICA 169

Violación:

Por acuerdo de la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, el docente Carlos Hugo Alcalá Galván profesor investigador de tiempo completo adscrito al DICTUS reclama que no se le otorga el nombramiento como director de tesis de cuatro estudiantes de posgrado en Biociencias al profesor que realiza todas las funciones como tal en alto sentido de responsabilidad y cumplimiento con objetivos, metas y compromisos con la institución y organismos de apoyo a las actividades de investigación científica como el CONACYT. Que el lineamiento de los programas de posgrado de la División de Cs. Biológicas y la Salud (DCByS) de la UNISON limita de forma discriminante el vincular la docencia con la investigación para la formación de profesionistas altamente calificados y socialmente comprometidos con el desarrollo y la transformación del país y del estado de Sonora de acuerdo con la Ley Orgánica 169 de la Universidad de Sonora, en el título primero, en el capítulo único (de la naturaleza y objetivos), artículos 6 fracción III y IV.

En este sentido, es necesario que la reglamentación interna por la que se rige el posgrado en Biociencias de la DCByS sea interpretada, aplicada y reglamentada en todos sus aspectos.

La aplicación de los lineamientos de posgrados de la DCByS ha sido discrecional e inequitativa para la participación de profesores, por lo menos en el posgrado de Biociencias.

En reunión con autoridades de la DCByS, director Dr. Juan Carlos Ruiz Gálvez y el secretario académico Dr. Eduardo Ruiz Bustos reconocieron que esta acción es injusta y que de hecho en uno de los posgrados del departamento de Cs. Químico Biológicas se había presentado un caso similar y se le otorgó el nombramiento de director al profesor afectado, haciendo exclusión del lineamiento señalado. Durante varios años, de igual manera dicho requisito no era aplicado y profesores que no tenían reconocimiento SNI tenían nombramiento como director, aunque los mencionados lineamientos de posgrado de la DCQyS ya estaban en vigencia.

Considera que dicho acto es injusto y limitativo por las siguientes razones:

Lo está limitado a la obtención de logros para el cambio de categoría y nivel. Que tiene derecho a realizar sus actividades (CCT Capítulo V, Cláusulas 99 y 117, Capítulo VI) y a la búsqueda de mejorar su nivel en el tabulador (EPA Título V De la Promoción del Personal Académico).

Se le impide tener el reconocimiento como director de Tesis y tutor de estudiantes de posgrado. Según el lineamiento de los posgrados de la CQByS solo los investigadores reconocidos por SIN-CONACYT tendrían dicho reconocimiento. El docente realiza todas las actividades de un director de tesis con experiencia y dedicación, tales como:

- Autor intelectual de los proyectos generales, actividades de investigación y preparación de los documentos para publicación en artículos científicos, de divulgación y/o libros.

- Promociona la consecución de recursos y colaboración interinstitucional con otros investigadores nacionales y extranjeros para la realización de las metas en los proyectos de investigación.
- Realiza todas las salidas de campo en compañía de los estudiantes de posgrado a sus actividades de muestreo.
- Supervisa todas las actividades académicas de los estudiantes, lo cual incluye administración y análisis de datos, interpretación de resultados, redacción de tesis y cumplimiento de sus compromisos con el programa académico y requisitos de CONACYT.

Aspectos particulares:

Cuatro estudiantes se acercaron a él para que los incluyera en sus proyectos sobre Ecología y Manejo de Fauna Silvestre. Con actividades incluidas en proyecto con financiamiento, los estudiantes fueron aceptados en el posgrado de Biociencias para realizar estudios de maestría. Sin embargo, semanas después se conformó el comité tutorial y la dirección de tesis para cada estudiante, y se asignó a otros investigadores que no cuentan con el perfil ni la experiencia en los temas involucrados en las actividades de investigación correspondiente. Personal que no tiene la formación ni la experiencia en su área de trabajo no puede ser asignado como director de tesis de los cuatro estudiantes que él está dirigiendo. Pudiera incluso incurrir en plagio.

El docente solicitó por escrito recibir el reconocimiento para ser considerado director de tesis de los cuatro estudiantes bajo su responsabilidad. Las razones por las cuales considera ser director son claras y las enumera a continuación:

1. Tiene proyectos vigentes con recursos financieros internos y externos, donde participan cuatro estudiantes de maestría de posgrado en Biociencias.
2. Las actividades de investigación se realizan en convenios de colaboración con instituciones nacionales y extranjeras como la Universidad de Idaho, Universidad de Arizona, la Dirección General Forestal y de Fauna Silvestre del Gobierno de Sonora y la Asociación de Ganaderos Diversificados del Estado de Sonora.
3. Desde 2019 participa como miembro del Comité Binacional para Recuperación del Berrendo Sonorense. Este comité está formado por personal académico, técnico e investigadores de distintas dependencias de gobierno federal y estatal en EUA y México, aparte de profesores de varias universidades. Con la Universidad de Idaho han convenido un trabajo conjunto y ellos realizarán análisis genéticos de muestras fecales de berrendo y venado bura con las que trabajan en las tres tesis de maestría en UNISON. Además, recibieron en estancia de investigación por tres meses a una de sus estudiantes en el laboratorio de estudios moleculares de la misma universidad. El docente a gestionado todas las acciones de investigación y colaboración conjunta.
4. Es responsable directo de la formación y compromisos con los estudiantes para que terminen en tiempo y forma con el programa de posgrado. Es su interés y compromiso cumplir con los propósitos para elevar y mantener los más altos niveles de calidad en el posgrado y, por lo tanto, hará todo lo posible para ser reconocido por el SNI en la siguiente convocatoria. Sería un honor ser miembro del Núcleo Académico del Posgrado.

Reparación:

Que la Administración Universitaria se comprometa a:

- a) Otorgar el nombramiento de director de tesis a quien funge en todos los aspectos con las actividades correspondientes para ello. El nombramiento debe ser inmediato para que, en todos los documentos oficiales de la estudiante que está por presentar su examen de grado y de los que continúan en el programa aparezca el nombre y espacio para firma del profesor correspondiente responsable quien hace el presente reclamo.
- b) Que el reglamento de posgrados de la UNISON sea aplicable de manera equitativa para todos los profesores de la UNISON.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a solicitar a la Secretaría General Académica, a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, revise el caso particular y recomiende, con base en la normatividad aplicable, las medidas que deberán tomarse para evitar situaciones de inequidad en los posgrados institucionales.

Respuesta STAUS:

Se acepta la respuesta de manera parcial, pero se solicita que se complemente de la siguiente manera:

La Administración Institucional se compromete a conformar una Comisión a partir del primer día de mayo del presente y en dicha Comisión se incluirá al Dr. Carlos Hugo Alcalá Galván y las instancias universitarias correspondientes para revisar el caso particular y recomiende las medidas que deberán tomarse para evitar injusticias y situaciones de inequidad en los posgrados institucionales.

JOA
X
9

Respuesta institucional:

La Administración Institucional se compromete a solicitar a la Secretaría General Académica, a través de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado, revise el caso particular y recomiende, con base en la normatividad aplicable, las medidas que deberán tomarse para evitar situaciones de inequidad en los posgrados institucionales. Se conformará una comisión, a más tardar la primera semana del mes de mayo de 2023, la cual será responsable de revisar el caso en particular.

No hay acuerdo.

4. CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

Violación:

Por acuerdo de las academias de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, Nutrición, Desarrollo y Utilización de Recursos Acuáticos, y Ecosistemas Costeros y Marinos, el docente Ramón Héctor Barraza Guardado manifiesta que son las que históricamente han tenido y tienen la mayor presencia de proyectos en la Unidad Experimental Kino (UEK), y que, por lo tanto, han contribuido mayormente con el desarrollo y quieren un progreso constante de la misma, así como evitar su deterioro. Señalan que la UEK es una estación experimental donde se realiza investigación y docencia que fue fundada en la década de 1970, es decir, existe una antigüedad de trabajo superior a los 40 años, atiende los programas de la Licenciatura en Biología y del Posgrado en Biociencias y las actividades de investigación de diversas Academias de Departamento DICTUS. También recibe docentes, investigadores y estudiantes de otros departamentos de la UNISON, así como Universidades Externas. Esto les da una idea de la cantidad de personal que realiza su trabajo en la Unidad, así como de las necesidades que se generan. La mayor parte del personal con que cuenta la Unidad es manual y administrativo, por lo tanto, es muy importante la figura del responsable administrativo, actualmente bajo la persona del C.P. Moisés Jiménez Chávez.

La figura de responsable de la UEK tradicionalmente estuvo a cargo de un académico, así fue por más de 30 años. Sin embargo, llegó un momento en que los académicos decidieron solicitar una plaza de administrador para que el responsable de la UEK fuera una persona que atendiera exclusivamente este aspecto y no un académico realizando trabajo extra de administrador. Este cambio necesario fue realizado con la intención de que la UEK fuera atendida de mejor manera y que las academias, los docentes, tuvieran más tiempo para la docencia e investigación. Se contrató al administrador, quién ya lleva alrededor de 14 años como responsable administrativo, pero los resultados están muy lejos de lo esperado, como se explicará a continuación el acto reclamado:

El problema fundamental es que el C.P. Moisés Jiménez no está presente en su lugar de adscripción que es la UEK, eso es muy dañino porque el es el jefe inmediato de alrededor de 15 personas, distribuidas entre vigilantes, intendentes, secretaria, auxiliar mantenimiento, asistentes técnicos de investigación y trabajadores eventuales, quienes requieren de manejo y coordinación diaria. El administrador tiene una presencia de uno a dos días a la semana, en los cuales llega tarde y se regresa temprano a Hermosillo. Esto ha sido casi siempre e incluso el anterior jefe de este departamento ingresó una queja al secretario administrativo de la UNISON, para que se atendiera esta problemática. Como es lógico, la escasa presencia del C.P. Moisés Jiménez genera una afectación significativa a los académicos, ya que dependen del personal manual y administrativo porque en la UEK se favoreció ampliamente la contratación de este tipo de personal y no de técnicos académicos.

La ausencia del administrador provoca:

- Ausentismo del personal muy marcado
- Los trabajadores llegan tarde y se van temprano cuando no se presenta el administrador
- Vacío de autoridad, por lo tanto, los trabajadores se autogobiernan
- Exagerando divisionismo entre trabajadores, porque el administrador tiene que estar informado y lo hace mediante un trabajador informante que vigila al personal
- El administrador actúa con una exagerada preferencia sobre tres trabajadores que son de su entera confianza, ante cualquier oportunidad busca permanentemente promoverlos de nivel, asimismo, no tolera que el resto de los trabajadores los critiquen ante cualquier mal desempeño que le señalen. Esto es insano porque con eso promueve el divisionismo
- El administrador ha perdido totalmente la autoridad sobre los trabajadores, prácticamente lo ignoran. Esto es muy dañino porque los perjudicados son los docentes ya que no hay autoridad que obligue a los trabajadores que cumplan debidamente con sus tareas de apoyo.

V

9

2024

- Todavía no cuentan con personal de intendencia, el que lo hacía en cuanto se basificó, el administrador apoyo la idea de promoverlo a oficial de oficina y este solo les "ayuda" a limpiar algunas partes de las instalaciones, debido a ello no se le puede obligar a limpiar porque es oficial de oficina. Es totalmente incongruente porque la secretaria permanentemente no tiene trabajo asignado, ni siquiera cuenta con computadora, además, el administrador no genera ninguna necesidad de apoyo porque no asiste regularmente a la UEK. El resultado de todo esto es instalaciones con falta de aseo, incluyendo laboratorios.
- Existe aparentemente un solo trabajador para el área de mantenimiento, siendo que la UEK requiere permanentemente mantenimiento, este trabajador solamente es eventual, a veces tiene propuesta y otras no. Es apoyo aparente porque frecuentemente el administrador y el Coordinador académico de la UEK lo asignan (como ocurre en este momento) a atender experimentos, en este caso en un proyecto del coordinador académico (TÉC. Académico Dr. Christian Minjarez). El resultado es que se encuentra desatendida el área de mantenimiento.
- Pésimas condiciones de la infraestructura y una UEK sucia.
- Falta de seguimiento a necesidades administrativas y académicas, debido a ello, en los últimos años decidieron realizar trámites a través de la secretaria administrativa del DICTUS, quien se encuentra en Hermosillo.
- El desempeño del C.P. Moisés Jiménez es tan deficiente, que resolver una necesidad académica puede tardar años, como sucedió con el servicio de internet de la UEK, para el cual se tuvo que recurrir a un acto reclamado por violación al CCT para que, después de años, pudieran contar con ese servicio.
- Necesidades básicas como el abasto seguro de agua para baños y laboratorios no se cubren, debido a que seguido falta agua de la red, pero también a una falta de pronta respuesta y solución por parte del C.P. Moisés Jiménez. Este problema se puede resolver aumentando la capacidad de almacenaje de agua, pero no lo hace. Cuando reciben muchos estudiantes, se vuelve un caos porque se termina el agua y no hay ni para los baños.
- El C.P. Moisés Jiménez regularmente ausente, olvida que deben disponer de agua para beber, sobre todo en verano. No pone permanentemente a disposición agua para beber, la mayor parte del tiempo no se cuenta con agua.
- El servicio de mantenimiento a equipos es exageradamente lento; existe un equipo de a/ac que lleva mas de diez años sin arreglarse y se requiere porque el edificio se utiliza como dormitorio para estudiantes.
- Por supuesto, el manejo y control del personal administrativo es inadecuado por la ausencia del administrador.
- No observan que el administrador le interese el progreso de la UEK.
- Carencia total de visión e interés para proponer esquemas de apoyo al desarrollo o crecimiento de la UEK.
- Durante la administración del C.P. Moisés Jiménez se han presentado robos, afectando a las instalaciones que se tienen al aire libre. Han tenido reuniones para que se atienda esta situación, incluso con la presencia del jefe de vigilantes de la UNISON (Lic. Fontes). Esto los obliga a estar cuidando sus equipos y materiales.
- El C.P. Moisés Jiménez ha mostrado un desinterés total por el mantenimiento y conservación de la embarcación que se utiliza para la investigación y docencia, ya que desde que se adquirió (varios años) dicha embarcación, se le ha solicitado, tanto a el como al jefe del DICTUS, que se le construya una sombra y no lo han hecho. Debido a ello tanto el remolque como la embarcación presenta deterioro significativo. Lo más delicado es que desde más de dos años se le solicitó un equipo de radio marino de comunicación, el cual es obligatorio para la supervivencia en el mar de docentes y alumnos, y no lo han hecho.
- Para empeorar aún más las cosas, el actual jefe de departamento oficializó y justificó la permanencia en Hermosillo del C.P. Moisés Jiménez, lo que solamente ha agravado la situación.

Reparación:

Que se asigne un responsable permanente en la UEK para que resuelva y le dé seguimiento en tiempo y forma a todas las necesidades, que viva en Bahía de Kino como originalmente se le pidió al administrador y poco a poco fue incumpliendo. Es decir, que vuelvan al esquema anterior donde un académico sea el responsable de la Unidad, ya que no resultó benéfica la figura de un responsable administrativo. El administrador actual podrá ayudar, pero no será el jefe; para eso las academias proponen que sea el Dr. Manuel Zúñiga Panduro quien es académico adscrito a la UEK y se encuentra permanentemente en la UEK y vive en Bahía de Kino, es la persona adecuada para que se desempeñe como responsable de la UEK. Además, los trabajadores lo respetan y trabajan bien con él.

Que el C.P. Moisés Jiménez Chávez se quede permanentemente en Hermosillo (DICTUS), ya que se ha demostrado que es más útil en esa ciudad que en la UEK, les da la razón el hecho de que el jefe de departamento DICTUS oficializó su permanencia en Hermosillo.

DA

Y
9

Asimismo, que se resuelva definitivamente el contar permanentemente con personal de intendencia y de mantenimiento, que se atienda urgentemente la protección de la embarcación y se equipe con radio comunicación porque está en riesgo la seguridad de los docentes y estudiantes.

Que se mantenga la figura de la Comisión Académica de la UEK, la cual ha trabajado por muchos años, demostrando que se puede trabajar en equipo con proyectos para beneficio común y ha sido un apoyo importante para el responsable en la UEK. Esta comisión ha estado formada por personal de las academias con mayor presencia en la UEK, sin embargo, el actual jefe del departamento del DICTUS, Dr. Enrique de la Re Vega, se ha negado a ratificarla, aun cuando se comprometió por escrito a hacerlo desde hace tres años cuando inició su administración y recientemente, se comprometió nuevamente ante la Comisión de Presidentes de Academia.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que, conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos y la Jefatura de Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas se avocarán a revisar las funciones del puesto del Coordinador Administrativo (Secretario Administrativo) de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de adecuarlas, si es necesario, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal Administrativo y de Servicio adscrito.

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta de manera parcial, y se solicita que se complemente de la siguiente manera:

La Administración Institucional informa que, conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos, Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, y los presidentes de las academias (Dr. Ramón H. Barraza Guardado, Dr. Martín Pérez Velázquez y Dr. Pedro Ortega Romero) se avocarán, mediante Comisión, a revisar las funciones y desempeño del responsable administrativo de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de solucionar la problemática planteada, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal administrativo y de servicio adscrito. Se definirá fecha de instalación de la Comisión a partir del primer día del mes de mayo de este año y dicho reclamo será atendido antes de que finalice el presente semestre.

Respuesta institucional:

Se acepta.

Acuerdo:

La Administración Institucional informa que, conjuntamente la Dirección de Recursos Humanos, Jefatura del Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, y los presidentes de las academias (Dr. Ramón H. Barraza Guardado, Dr. Martín Pérez Velázquez y Dr. Pedro Ortega Romero) se avocarán, mediante Comisión, a revisar las funciones y desempeño del responsable administrativo de la Unidad Experimental Kino (UEK) con el fin de solucionar la problemática planteada, para que se brinde el apoyo requerido por los usuarios de la UEK, así como regular la actividad laboral del personal administrativo y de servicio adscrito. Se definirá fecha de instalación de la Comisión a partir del primer día del mes de mayo de este año y dicho reclamo será atendido antes de que finalice el presente semestre.

5. CLÁUSULAS 99, 100. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES; CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS

Violación:

El docente Francisco Jonathan García Salcedo adscrito al departamento de Administración reclama que no se cuenta con una sala de maestros desde 2018 que se realizó la separación del departamento de Contabilidad.

Reparación:

Que se les asigne un espacio libre que está en el edificio 10G ala norte donde existen dos cubículos sin ocupar.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional está de acuerdo que se cumplimiento a lo establecido en el numeral 2.1 de la cláusula 100, para ello la CMGHS elaborará un diagnóstico de la disponibilidad de cubículos en el Departamento de Administración y resolverá conforme a lo pactado.

Respuesta STAU:

Se acepta la respuesta, pero se solicita que se agregue el plazo de que antes de que finalice el semestre 2023-1.

JD 14

Respuesta institucional:

La Administración Institucional está de acuerdo que se cumplimento a lo establecido en el numeral 2.1 de la cláusula 100, para ello la CMGHS elaborará un diagnóstico de la disponibilidad de cubículos en el Departamento de Administración y resolverá conforme a lo pactado antes de que finalice el semestre 2023-1.

Acuerdo:

La Administración Institucional está de acuerdo que se cumplimento a lo establecido en el numeral 2.1 de la cláusula 100, para ello la CMGHS elaborará un diagnóstico de la disponibilidad de cubículos en el Departamento de Administración y resolverá conforme a lo pactado antes de que finalice el semestre 2023-1.

6. CLÁUSULA 102. PERTENENCIA A UNA ACADEMIA

Violación:

Por acuerdo de la academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del departamento del DICTUS, el docente José Carlos Aguirre Rosas reclama la violación al Reglamento de Academias, y el uso de atribuciones ilegales para convocar una plaza perteneciente a dicha academia, con el aval del jefe del departamento Dr. Enrique De La Re Vega, con el apoyo del Dr. Juan Carlos Gálvez Ruiz, director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Esta academia ha documentado debidamente todos los procesos académicos y acuerdos generados que faculta a este órgano colegiado, esto mediante la realización de actas de cada una de las reuniones. Dichas actas se encuentran en su libro de actas y fueron entregadas trimestralmente a la jefatura, en dichos documentos quedaron escritos cada proceso de cada proceso que fue realizado. A continuación, se presenta una relatoría de hechos de la situación de la plaza del M.C. Arturo Israel Villalba Atondo, de la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica que pretende convocar la Academia de Ciencias del Mar:

FECHA	ACUERDO	ACTA DE ACADEMIA
30 junio 2021	El Mtro. informa que iniciará trámites para jubilación y propone que su plaza se divida en dos técnicos, uno de ellos para microbiología y otro para sustentabilidad. Se acordó que lo hiciera por escrito.	#47
19 octubre 2021	Se acordó continuar con las áreas de trabajo de los investigadores que se jubilen, donde el área de bacteriología y medio ambiente estaba pendiente de sustituir, ya que no se desea que la Academia pierda continuidad en sus líneas y se debilite. Esto como una ratificación a lo acordado en la academia en el año 2018. El Mtro. Villalba estuvo de acuerdo también en estos términos.	# 48
19 octubre 2021	El Mtro. Villalba ingresó su oficio que se le solicitó donde menciona que ha decidido jubilarse y desea hipotecar su plaza . En el mismo oficio manifiesta que su plaza se divida en dos técnicos, uno para activar el requerimiento de Desarrollo Sustentable y otro para Microbiología. Durante la reunión el Mtro. Villalba propuso como candidata a técnico a la Arq. Sandra Villalba De la O. Se acordó apoyar la propuesta del Mtro. Villalba, dejando en claro que eso lo decidiría el jefe del departamento, así que se le envió oficio al Jefe del departamento solicitando la conversión de la plaza de Profesor-Investigador a Técnico académico en los términos solicitados por el Mtro. Villalba.	# 48
17 nov 2021	El Jefe del Departamento informa al Presidente lo siguiente: Respecto a la solicitud del M.C. Villalba Atondo de dividir la plaza en dos técnicos para ser cubierta y poder cubrir dichas áreas, no será posible ya que la hipoteca de plaza se da con base a nombramiento que en ese caso sería de Profesor-Investigador y la persona que ocuparía dicho lugar tiene que ser una persona de alto perfil según lo acordado en el acuerdo 08-162 del H. Colegio Académico y, dado que se tiene una plaza de Profesor-Investigador sería necesario una persona con Doctorado en el área de interés o mejor dicho en la línea de generación del conocimiento de su academia. Así mismo, dividir la plaza en dos técnicos no apoyarían las	Respuesta por correo electrónico

JH

Y
2

	<p><i>áreas que el M.C. Villalba menciona, ya que no tendrían un profesor investigador a quién estarían apoyando.</i></p> <p>LA NEGATIVA DE NO APOYO A LO SOLICITADO POR EL MTRO VILLALBA FUE POR LA JEFATURA Y NO POR LA ACADEMIA, en ese momento el maestro mostro una gran inconformidad.</p>	
3 mayo 2022	<p>El Mtro. Villalba ingresa a la Academia oficio de renuncia a la Academia e indica que sus razones obedecen a aspectos académicos y de salud (adjuntó también documento médico psiquiatra).</p>	Se adjunta oficio
9 mayo 2022	<p>Se le envía oficio al Mtro. Villalba donde se le informa que en reunión de academia se leyó el oficio de renuncia y se acordó aceptar su decisión. En el oficio también se le dice que: <i>esta Academia tiene la intención de mantener la línea de investigación después de su jubilación, por lo que deseamos conservar la plaza para su posterior concurso, esto de acuerdo a los planes de desarrollo de la Academia</i> (acuerdo tomado en 2018 y ratificado en el acta #48 arriba mencionado). Después de eso el Mtro. Villalba ya con solicitud de jubilación ingresada y sin carga académica (desde hace muchos años) solicitó cambio de adscripción de academia de Desarrollo Sustentable a Ciencias del Mar, tanto la academia de ciencias del mar como la Jefatura no tomaron en cuenta el REGLAMENTO DE ACADEMIAS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, en el documento emitido en donde se especifica claramente y queda plasmado en el oficio de aceptación de renuncia, y en otro punto nuestra necesidad y petición CONDICIONADA. ASPECTO QUE DEBE SER CONSIDERADO EN ACUERDO A LA NORMATIVIDAD OFICIAL DE LA UNISON. PARA PODER EMITIR UNA CONVOCATORIA. EL MTRO. VILLALBA SOLAMENTE ESTUVO UN PAR DE MESES COMO MIEMBRO PERMANENTE Y NO GENERÓ PRODUCTOS ACADÉMICOS EN SU NUEVA ACADEMIA NO CUMPLIENDO CON EL REGLAMENTO DE LAS ACADEMIAS.</p>	
	<p>ES EVIDENTE QUE EL MTRO VILLALBA SOLAMENTE BUSCÓ PERJUDICAR A NUESTRA ACADEMIA, AL NO VERSE BENEFICIADO POR EL DEPARTAMENTO.</p>	
5 octubre 2022	<p>Después de la noticia de que el M.C Villalba es oficialmente jubilado, se acordó en reunión de nuestra academia iniciar con la sustitución de la plaza y se nombró una comisión para que elaborara el primer borrador de la convocatoria (acuerdos de las actas 47 y 48). Se acordó enviar oficio al jefe del departamento (se adjunta).</p> <p>El mismo día el jefe del Departamento contestó verbalmente al presidente de nuestra Academia que la plaza la convocaría la nueva academia donde el Mtro. Villalba quedará adscrito. REALMENTE NUNCA SE INFORMÓ A QUE ACADEMIA SE INCORPORARÍA Y ESE PROCESO SE REALIZÓ SIN CONSIDERAR EL DOCUMENTO QUE ENVIÓ NUESTRA ACADEMIA EN LOS PLANES Y PROGRAMAS ACADÉMICOS PREVIAMENTE ESTABLECIDOS Y QUE EL M.C. VILLALBA ESTABA DE ACUERDO, EN EL DESTINO DE SU PLAZA. La nueva academia de adscripción fue la Academia de Ciencias del Mar, la cual inició los trámites de la convocatoria con el aval del jefe del DICTUS para sustituir la plaza.</p>	# 55 y Oficio
	<p>Nuestra academia solicitó al director de la DCByS una reunión para exponerle la situación y justificación de que nuestra academia debería convocar la plaza ya que la línea de investigación de microbiología data desde 1978 y se debe dar continuidad dado que es muy importante para el departamento. En la reunión estuvo presente también el jefe del Departamento DICTUS.</p>	

<p>12 octubre 2022</p>	<p>Como acuerdo de la reunión el director de la DCByS propuso lo siguiente: Que los presidentes y secretarios de ambas academias (Desarrollo Sustentable y Ciencias del Mar) se reunieran para que expusieran entre ellos sus necesidades, antes de tener una reunión con todos los integrantes de las academias respectivas. Después de eso: Tratar el punto en el seno de la Comisión de presidentes de Academias del Departamento DICTUS. Hasta que no se realicen ambas reuniones se mantendrá suspendido el proceso de sustitución de la plaza.</p> <p>La academia de Ciencias del Mar no atendió el mandato del director de la DCByS y se negó a reunirse. El jefe de departamento tampoco hizo caso a la dirección de división y continuó haciendo trámites administrativos para que se convocara la plaza. POR LO TANTO, SE INCUMPLIÓ EL PROCEDIMIENTO Y SE REALIZÓ DE MANERA UNILATERAL, FALTANDO AL REGLAMENTO DE LAS ACADEMIAS FLAGRANTEMENTE.</p>	<p>#56 Documentos adjuntos</p>
<p>28 octubre 2022</p>	<p>Nuestra academia emite oficio dirigido al jefe del DICTUS, donde se le pide a él y a las autoridades universitarias que: <i>se respeten la totalidad de los términos en los cuales nosotros como Academia emitimos en el oficio de respuesta de renuncia para el Mtro. Villalba, particularmente en el apartado donde mencionamos que: esta Academia tiene la intención de mantener la línea de investigación después de su jubilación por lo que se desea conservar la plaza para su posterior concurso. Debido a las faltas y omisiones en el proceso de seguimiento le solicitamos se detenga cualquier gestión que se haya hecho y se esté solicitando por parte de la Academia de Ciencias del Mar y la Jefatura del Departamento DICTUS, ante instancias locales y divisionales relacionadas con la ocupación o sustitución de la plaza del Mtro. Villalba por la Academia de Ciencias del Mar.</i></p>	<p>Oficio</p>
<p>5 dic 2022</p>	<p>El jefe del DICTUS envía correo electrónico a la Comisión de presidentes de Academia donde dice: <i>Sirva el presente para enviar un cordial saludo y aprovechar también para que den su visto bueno sobre la ocupación de plaza de Promoción de técnico académico a profesor investigador. Se adjunta el oficio que se estaría firmando. También se convoca a reunión para tocar este tema, se propone el miércoles de manera presencial a las 10 am en el lab 101 o si están de acuerdo se podría pasar a firmar a la jefatura.</i> El jefe del Departamento adjuntó oficio de solicitud de VoBo donde menciona que la Academia de Ciencias del Mar está tramitando la convocatoria de sustitución de la plaza del Mtro. Villalba, pero a la vez convoca en esa reunión para que nuestra academia de Desarrollo Sustentable exponga y justifique ante los presidentes de Academias porqué debemos nosotros convocar a sustitución esa plaza.</p> <p>El jefe del departamento adjuntó también la convocatoria elaborada por la academia de Ciencias del Mar para ser enviada a la DCByS.</p>	<p>Correo electrónico del jefe del DICTUS Oficio Convocatoria</p>
	<p>Acuerdos de los presidentes de academias derivados de la reunión de presidentes: Se acordó: <i>En cuanto a la solicitud del jefe de departamento, Dr. Enrique de la Re, para otorgar por parte de los presidentes de academia el visto bueno a la propuesta de convocatoria anteriormente enviada acerca de la sustitución de plaza del Mtro. Arturo I. Villalba Atondo (asignada a la Academia de Desarrollo Sustentable) y promovida por la Academia de Ciencias del Mar y el Jefe del Departamento, con la intención de utilizarla bajo el mecanismo de promoción de técnico académico a profesor investigador, se</i></p>	<p>Acta #2022-1</p>

JDA

12 dic 2022	acordó lo siguiente: A) que por el momento no era posible otorgar visto bueno dado que dicho visto bueno del presidente de academia debe estar en acuerdo con los miembros al interior de las academias. B) Que el jefe del departamento detendrá el proceso de convocatoria de dicha plaza hasta que se trate en una reunión en un corto plazo.	Secretaria Dra. Ma. Gpe. Burboa Zazueta Hasta el momento no se ha firmado, pero esos fueron los acuerdos.
9 enero 2023	Acuerdos de los presidentes de academias derivados de la reunión realizada el día 9 de enero de 2023: En esta reunión se realizó la votación para otorgar o no el visto bueno solicitado por el jefe del Departamento para continuar con el proceso de convocatoria para ocupar la plaza del M.C. Arturo Villalba promovida por la academia de Ciencias del Mar. La votación quedó de la siguiente manera: Cinco academias no otorgaron el Visto Bueno Dos academias se abstuvieron de emitir opinión. Dos academias otorgaron el Visto Bueno	Acta #2023-2 Secretario Dr. Ramón H. Barraza Guardado. Hasta el momento no se ha firmado, pero esos fueron los acuerdos. Se firmará hasta la siguiente reunión del mes de febrero.

Además, señalan que en reunión de la comisión de presidentes de academia la mayoría de las academias no otorgaron el visto bueno, (que fue el tipo de opinión que solicito el jefe del departamento) para que la academia de ciencias del mar continúe con el proceso de sustitución de la plaza por el mecanismo de promoción de técnico académico a profesor investigador.

Reparación:

La academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica del departamento del DICTUS exige lo siguiente:

- Que debido a las faltas y omisiones en el proceso de seguimiento solicitan que se detenga y se anule cualquier gestión que hayan hecho la Jefatura del DICTUS y la División para utilizar la plaza del Mtro. Arturo Villalba para que sea utilizada por la academia de ciencias del mar del DICTUS, ya que bajo la normativa universitaria le pertenece a la academia de Desarrollo Sustentable convocarla.
- Que la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica sea la que use la plaza para que continúe con sus planes y programas académicos establecidos en el marco de la normatividad universitaria.
- Que la autoridad universitaria verifique el actuar de su personal administrativo, en pro de la armonía y buena imagen de su administración.
- Que la administración institucional se compromete a solucionar la petición de la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación estratégica del DICTUS, en relación con su solicitud de que le corresponde legalmente convocar la plaza que dejó vacante por jubilación el Mtro. Arturo Villalba, la cual el Jefe del Departamento del DICTUS, Director de la División y la academia de Ciencias del Mar pretenden utilizarla para llevar a cabo un mecanismo de promoción de técnico académico a profesor investigador sin respetar el reglamento de academias y la normatividad de Universitaria.

Respuesta institucional:

No hay violación al procedimiento. El Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2019 establece que la Jefatura de Departamento envía el proyecto de convocatoria junto con las opiniones u observaciones de la Academia, la Comisión de Presidentes de Academia, la Delegación Sindical y la CMGAA a la Dirección de División, quien presenta toda la información al Consejo Divisional para que este órgano confirme o modifique las características de la convocatoria de acuerdo a las necesidades y planes del Departamento, y aprueba o rechaza su publicación.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta institucional, se exige que la respuesta institucional se ajuste a responder específicamente sobre el acto reclamado específico de respeto al reglamento de academias como sigue:

JDK

En la Academia de Desarrollo Sustentable y Planeación Estratégica, no están de acuerdo con la respuesta institucional, en el caso de la plaza de MC. Arturo Villalba. Solicitan que se apegue a responder si violaron o no el REGLAMENTO DE ACADEMIAS, que respondan sustentando que lineamientos siguieron y si se cumplieron. La respuesta que ofrece la institución está fuera de contexto de la solicitud que se hizo por parte de la academia en el acto reclamado. Por lo que exigen que se apegue a la normatividad establecida, con una explicación fundamentada y que clarifique la explicación, de cada funcionario involucrado.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta:

No hay violación al procedimiento. El Anexo 2 del Convenio de Revisión Contractual STAUS-UNISON 2019 establece que la Jefatura de Departamento envía el proyecto de convocatoria junto con las opiniones u observaciones de la Academia, la Comisión de Presidentes de Academia, la Delegación Sindical y la CMCAA a la Dirección de División, quien presenta toda la información al Consejo Divisional para que este órgano confirme o modifique las características de la convocatoria de acuerdo a las necesidades y planes del Departamento, y aprueba o rechaza su publicación.

No hay acuerdo.

7. CLÁUSULAS 137 PUNTO 12, XI TRANSITORIA. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS; PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS

Violación:

El docente Raúl Alfredo Ortiz Ayala adscrito al departamento de Sociología reclama que no se le notificó por ningún medio de las supuestas inasistencias, ni del descuento por horas que se exhibe en el recibo de sueldo No. 2594105, emitido por la Tesorería General de la Universidad de Sonora, correspondiente a la primera quincena de diciembre del año 2022, por un monto igual a \$9,885.99 M/N.

Reparación:

Que se le restituya íntegramente al docente la cantidad de \$9,885.99 M/N del descuento efectuado de manera arbitraria por el director de Recursos Humanos, debido a que no se siguió el procedimiento correspondiente.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos siguió el procedimiento correspondiente, por lo que no existe violación en este caso. El descuento aplicado corresponde a inasistencias durante 12 días hábiles en menos de un mes.

Respuesta STAUS:

No se acepta la respuesta institucional, se reitera la exigencia establecida en la reparación de esta violación.

Respuesta institucional:

La Administración Institucional reitera su respuesta:

La Administración Institucional informa que la Dirección de Recursos Humanos siguió el procedimiento correspondiente, por lo que no existe violación en este caso. El descuento aplicado corresponde a inasistencias durante 12 días hábiles en menos de un mes.

No hay acuerdo.

JDA

Y
Q

2014



Anexos

2014

✓
9.

Primer Anexo

Puntos 1 y 4

JDH
2.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA
División de Ciencias Biológicas y de la Salud
Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física

Hermosillo, Sonora, 12 de octubre de 2022
Oficio No. DCDAF/230/2022

Dr. Juan Carlos Gálvez Ruiz
Director de División
Presenta.

Por este medio envío la Comisión de profesores y especialistas para la elaboración del Plan de Estudios para el Programa de Licenciatura en Kinesiología y Fisioterapia:

Responsable de la Comisión

M. C. Noelia Beatriz Grilli	noelia.grilli@unison.mx
-----------------------------	-------------------------

Integrantes de la Comisión:

Dra. Graciela Hoyos Ruiz	graciela.hoyos@unison.mx
Dra. Ena Monserrat Romero Pérez	ena.romero@unison.mx
Dr. Mario Alberto Horta Gim	mario.horta@unison.mx
Dr. Héctor Manuel Sarabia Sainz	hector.sarabia@unison.mx
Dr. Carlos Arturo Aceves Olvera	carlos.aceves@unison.mx
Dra. Melanie Moreno Barahona	melanie.moreno@unison.mx
Dra. Daniela Borbón Mendivil	daniela.borbon@unison.mx
M. C. Eloísa Grijalva Orellana	eloisa.grijalav@unison.mx
LAFyD Roberto Ung Vázquez	roberto.ung@unison.mx
M. C. Manuel Alejandro Vázquez Bautista	vazquez.bautista@gmail.com
Dra. Krystle Urrutia García*	drakristle@gmail.com
Dr. Jorge Isaac Cardoza Encinas*	Jorge.cardoza@gmail.com
Fta. Rocío Nayeli López Murrieta*	Ltf.rociolopez@gmail.com

*Integrantes externos

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Dra. Graciela Hoyos Ruíz
Jefa del Departamento



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
DEL DEPORTE Y DE LA
ACTIVIDAD FÍSICA
UNIVERSIDAD DE SONORA

C.c.p. Archivo

Gimnasio Universitario planta alta, Blvd. Juan Navarrete S/N, Colonia Centro,
C.P. 83000 Hermosillo, Sonora, México. Tel. (662) 454 8418 Ext. 1590, 1591 y 1592
Página web: <https://deportes.unison.mx/> correo-e: deportes@unison.mx

JDA

X
7



"El saber de mis hijos
Hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Biológicas y de la Salud
Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física

Hermosillo, Sonora a 15 de febrero de 2023
Oficio No. DCDAF/050/2023

Dr. Manuel Octavio Encinas Trujillo
Delegado Sindical
Presente. -

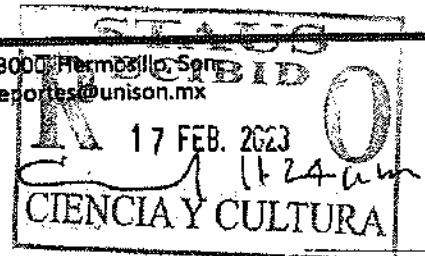
Por este medio le envío un cordial saludo y en respuesta al oficio recibido el día 8 de febrero del presente, sobre las inquietudes de la Delegación Sindical de Deportes que Usted representa, respecto a la realización de un Proyecto Curricular de Licenciatura en Fisioterapia le informo lo siguiente:

En meses pasados por iniciativa del director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, se planteó ofertar un nuevo programa educativo, que es la Licenciatura en Fisioterapia, que según el Capítulo IX en el Artículo 43, fracción I de la Ley Orgánica 4 de la Universidad de Sonora, es competencia de esta instancia formular los planes y programas académicos de la División. Y en este sentido se consideró muy pertinente por el tipo de área de conocimiento que este nuevo programa perteneciera a este departamento.

Dicho programa traerá varios beneficios a la planta docente como son: ampliar las Áreas de Trabajo Académico, incluir algunas materias a las áreas ya existentes, con lo cual los profesores tendrán más espacios para realizar investigación, tutorías, vinculación, proyectos de servicio social y prácticas profesionales, dirección y asesorías de tesis entre otros.

Con respecto a las plazas de tiempo completo disponibles que existan en el departamento, estas se concursarán según las necesidades que se tenga en las academias. Cabe mencionar que no se afectará la estabilidad laboral del personal académico, para lo cual se gestionarán otras plazas para cubrir las necesidades específicas de la nueva licenciatura; además que varios espacios educativos serán cubiertos por otros departamentos, como sucede en el programa de Cultura Física y Deporte.

Reforma esq. con Blvd. Juan Navarrete. Col. Centro. C.P. 83000 Hermosillo, Son.
Tel. (662) 4 54 84 18, Ext. 1590, 1591 y 1592. Correo: deportes@unison.mx



✓

JDH

9.



"El saber de mis hijos
Hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Biológicas y de la Salud
Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física

Esta nueva oferta educativa iniciará el próximo semestre 2023-2, con un grupo de 40 alumnos. El plan de estudios se encuentra en su etapa de elaboración, teniendo como plazo el mes de abril próximo para su aprobación en el Colegio Académico. Se anexa la información del avance que se tiene del diseño curricular de este programa.

Sin más sobre el particular, quedo a sus órdenes y dispuesta si así lo requiere a reunirnos para aclarar otras dudas que surjan o proporcionar más información al respecto.

Atentamente
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Dra. Graciela Hoyos Ruiz
Jefa del Departamento



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
DEL DEPORTE Y DE LA
ACTIVIDAD FISICA
UNIVERSIDAD DE SONORA

Recibi

16/02/23



C.c.p. Archivo
C.c.p. Mtro. Juan Díaz Hilton. Secretario General del ST AUS

Reforma esq. con Blvd. Juan Navarrete. Col. Centro. C.P. 83000, Hermosillo, Son.
Tel. (662) 4 54 84 18, Ext. 1590, 1591 y 1592. Correo: deportes@unison.mx

JPH

Handwritten initials and a large number '9'.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Universidad de Sonora

División de Ciencias Biológicas y de la Salud

Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física

Hermosillo, Sonora, 25 de enero del 2023
Oficio No. DCDAF/028/2023

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora
Presente.

Asunto: Solicitud de asignación de plaza MTC

Dra. Plancarte, reciba usted un cordial saludo.

Con motivo de la elaboración del nuevo plan de estudios para la licenciatura en Fisioterapia, solicito su apoyo para la asignación de una plaza de tiempo completo de manera determinada por el semestre 2023-1, que permanece vacante por motivo de pensión por jubilación de la maestra Gloria Clara Enríquez Labougle (23444). Para dicha plaza se propone a la maestra Noelia Grilli, quien desde hace mas de 11 años se desempeña de maestra de asignatura en el programa de Cultura Física y Deporte, impartiendo las materias que son del área de la fisioterapia y la rehabilitación física.

Lo anterior debido a que la maestra y fisioterapeuta Grilli, es la responsable de la comisión curricular para la elaboración del nuevo plan de estudios, impartirá clases a tres grupos (15 horas) en este semestre, tendrá la mayor carga de trabajo para cumplir con esta comisión, ya que dará seguimiento puntual a todas las actividades que se realicen y además continuará apoyando a nuestros estudiantes con asesorías y terapias cuando se requiera.

Sin otro en particular, agradezco su atención que como siempre ha brindado.

ATENTAMENTE

"El saber de mis hijos, hará mi grandeza"


Dra. Graciela Hoyos Ruiz
Jefa del Departamento



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
DEL DEPORTE Y DE LA
ACTIVIDAD FÍSICA
UNIVERSIDAD DE SONORA

C.c.p. Dr. Luis Enrique Riojas Pesqueira. Secretario General Administrativo
C.c.p. Dr. Ramón Enrique Robles Zepeda
C.c.p. Archivo

Reforma esq. con Blvd. Juan Navarrete. Col. Centro. C.P. 83000, Hermosillo, Sonora.
Tel. (662) 212 59 36, Ext. 1590, 1591 y 1592. Correo: deportes@unison.mx

V

9

JDH

Hermosillo, Sonora a 8 de febrero de 2023



Dra. Graciela Hoyos Ruiz
Jefa del Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física

Por inquietudes de la Delegación Sindical respecto a la realización de un nuevo Proyecto Curricular denominado Licenciatura en Fisioterapia del cual se desconocen las particularidades de este, y por acuerdo tomado en reunión sindical celebrada el 31 de enero de 2023 con el propósito de cumplir los acuerdos entre la administración de la Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos en lo relativo a los tiempos y procesos para la creación de plazas (cláusula 35), el acceso a la información de Creación o Modificación de Centros de Trabajo (Cláusula 187), y lo relativo de las Cláusulas Transitorias: II, XXII y XXVI del Contrato Colectivo de Trabajo UNISON-ST AUS 2021-2023, hago a Usted la presente solicitud a efecto de que me indique la siguiente información:

1. Se corrobore si en efecto en nuestro Departamento existe dicho proyecto Curricular denominado Licenciatura en Fisioterapia
2. Se indique la fecha de inicio y en número de grupos ha aperturar.
3. Se indique si existe la intención de que dicho programa de licenciatura se incluya en este Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física y en caso afirmativo agregar la justificación académica y normativa para ello,
4. El beneficio concreto en áreas de Trabajo Académico ya existentes que pudieran ampliarse para dar servicio a la licenciatura en Fisioterapia
5. El beneficio concreto en número de Académicos Indeterminados de este Departamento que pudieran extender su Área de Trabajo Académico para dar servicio a dicha nueva licenciatura.
6. Si existe la intención de utilizar las plazas vacantes de este Departamento en el nuevo Proyecto Curricular de Licenciatura en Fisioterapia
7. etapa de aprobación en que se encuentra dicho proyecto Curricular de Licenciatura en Fisioterapia.
8. Remita una copia electrónica del proyecto curricular a mi correo institucional.

ATENTAMENTE
Ciencia y Cultura


Dr. Manuel Octavio Encinas Trujillo
Delegado Sindical

 **UNIVERSIDAD DE SONORA**
RECIBIDO
09 FEB. 2023
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y DE LA ACTIVIDAD FISICA


C.c.p. Mtro. Juan Díaz Hilton. Secretario General del STAUS.

204

X
9.



UNIVERSIDAD DE SONORA
División de Ciencias Biológicas y de la Salud
Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física

Hermosillo, Sonora, 12 de octubre de 2022
Oficio No. DCDAF/230/2022

Dr. Juan Carlos Gálvez Ruiz
Director de División
Presente.

Por este medio envío la Comisión de profesores y especialistas para la elaboración del Plan de Estudios para el Programa de Licenciatura en Kinesiología y Fisioterapia:

Responsable de la Comisión

M. C. Noelia Beatriz Grilli	noelia.grilli@unison.mx
-----------------------------	-------------------------

Integrantes de la Comisión:

Dra. Graciela Hoyos Ruiz	graciela.hoyos@unison.mx
Dra. Ena Monserrat Romero Pérez	ena.romero@unison.mx
Dr. Mario Alberto Horta Gim	mario.horta@unison.mx
Dr. Héctor Manuel Sarabia Sainz	hector.sarabia@unison.mx
Dr. Carlos Arturo Aceves Olvera	carlos.aceves@unison.mx
Dra. Melanie Moreno Barahona **	melanie.moreno@unison.mx
Dra. Daniela Borbón Mendivil **	daniela.borbon@unison.mx
M. C. Eloísa Grijalva Orellana****	eloisa.grijalav@unison.mx
LAFyD Roberto Ung Vázquez	roberto.ung@unison.mx
M. C. Manuel Alejandro Vázquez Bautista	vazquez.bautista@gmail.com
Dra. Krystle Urrutia Garcia*	drakristle@gmail.com
Dr. Jorge Isaac Cardoza Encinas***	Jorge.cardoza@gmail.com
Fta. Rocío Nayeli López Murrieta*	Ltf.rociolopez@gmail.com

*Integrantes externos, fisioterapeutas reconocidos

** Personal de la DAPE (Dirección de Apoyo a Programas Educativos)

*** Médico Traumatólogo

**** MHS del Departamento de Psicología con experiencia en diseño curricular

M. C. Manuel Alejandro Vázquez Bautista. Alumno de doctorado en Ciencias de la salud.

Los demás son MTC del Departamento de Deportes

Noelia Grilli, responsable de la comisión es el única del departamento que tiene el perfil de Fisioterapia

Ena Romero y Mario Horta, a mitad del proceso se disculparon porque no tenían tiempo para cumplir con esta comisión.

✓

JDH

○

Primer Anexo:

Punto 2

JOA

9



Gobierno del Estado de Sonora
Secretaría de Educación y Cultura
El Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora



**PAMELA GUADALUPE CAÑEZ
 CARRASCO**

**El Grado de Maestra en Educación con
 campo en: Formación Docente**

**en virtud de que realizó sus estudios
 en la Universidad Pedagógica
 Nacional Unidad 261 Hermosillo
 de acuerdo al plan y programas
 correspondientes y aprobó el
 examen profesional, sustentado**

**14 de diciembre del 2018
 en la ciudad de Hermosillo, Sonora.**

Pamela Cañez
 Firma del interesado

**Expedido en Hermosillo, Sonora,
 a los diez días del mes de enero del año
 dos mil diecinueve.**

Beatriz Eugenia Corona Martínez
**Beatriz Eugenia Corona Martínez
 Encargada de Despacho de la
 Vicerrectoría Académica**

Lucía López Cortez
**Lucía López Cortez
 Rectora**

V
 JCH
 9.



CRESON
Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora

El presente grado quedó
registrado en esta institución en
la foja 46 del libro No. 12 con
registro No. 1113 el día 15 de
enero del 2019.

María Jesús Encinas Ríos

— Directora de Servicios Escolares —



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
CENTRO REGIONAL DE FORMACIÓN
PROFESIONAL DOCENTE DE SONORA
DIRECCIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES



Unidad No. 261

Plan de estudios: Maestría

Año de Egreso: 2018

Acta de Examen de Grado

No. P 0040

Fecha: 14 de diciembre del 2018.

Expedida en: Hermosillo, Sonora

Grado No.: 337



Gobierno del Estado de Sonora
Secretaría de Educación y Cultura
Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora
Universidad Pedagógica Nacional Unidad 261 Hermosillo
Hermosillo, Sonora, México

Roberto Lagarda Lagarda
Director de la Unidad

Registro de Dirección
General de Profesiones

FOLIO A 0548

2018



SEC
Secretaría
de Educación y Cultura



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



CRESON
Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora



El Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora
a través de la Universidad Pedagógica Nacional, Plantel Hermosillo

otorga la presente:

CONSTANCIA

A

PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRAZCO

Por haber cursado y acreditado el Doctorado en Educación,
Generación 2016-2019.

Hermosillo, Sonora, 28 de Junio de 2019.

MTRO. ROBERTO TOPETE GARCÍA
Director



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
CENTRO REGIONAL DE FORMACIÓN
PROFESIONAL DOCENTE DE SONORA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
PLANTEL HERMOSILLO
C.C.T. 2504P00

SONORA

V

9. 2019



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa
Dirección de Recursos Humanos

"El saber de más hijos
hace el gran bien"

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente se hace constar que:

(32264) CAÑEZ GARRASCO*PAMELA GUADALUPE

Posición: MAESTRO DE ABONATURA NIVEL A
Antigüedad: 11 AÑOS 01 MESES
Contratación: Determinada

Impartió en los semestres que se indican, las siguientes materias:

MATERIA	NIV	ATA	HORAS	DEPARTAMENTO
08003 INGLÉS IV	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08009 LABORATORIO DE INGLÉS	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS I	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08007 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08003 INGLÉS IV	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS I	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS I	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS III	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS I	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS III	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS I	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08005 INGLÉS VI	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08005 INGLÉS VI	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS III	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08005 INGLÉS IV	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS IV	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08007 PREPARACIÓN PARA TCEPL ITP AVANZADO	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	060	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS

F. Amador

DA

X

9.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa
Dirección de Recursos Humanos

MATERIA	NIV	ATA	HORAS	DEPARTAMENTO
08002 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08005 INGLÉS VI	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08051 INGLÉS INTRO	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2017-2				
08001 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2018-1				
08001 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08006 INGLÉS VII	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2018-2				
08001 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08003 INGLÉS IV	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08003 INGLÉS IV	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08003 INGLÉS IV	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2019-1				
08001 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08064 INGLÉS I	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08064 INGLÉS I	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08064 INGLÉS I	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2019-2				
08002 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08051 INGLÉS INTRO	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08051 INGLÉS INTRO	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2020-1				
08000 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08000 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08000 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08000 INGLÉS IV	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08000 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2020-2				
08002 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08003 INGLÉS IV	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08064 INGLÉS I	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2021-1				
08001 INGLÉS II (SUSTITUCIÓN, INCAPACIDAD MÉDICA DE LA MTRA. MENDEZ BURBOA, POR EL PERÍODO DEL 25/01/2021 AL 22/02/2021)	A	0568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS III (SUSTITUCIÓN, INCAPACIDAD MÉDICA DE LA MTRA. MENDEZ BURBOA, POR EL PERÍODO DEL 25/01/2021 AL 22/02/2021)	A	0568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08002 INGLÉS III	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08003 INGLÉS IV	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2021-2				
04420 TEORÍA DE LA EDUCACIÓN I	L	1282	5	4123 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
04430 PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	L	1282	5	4123 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
04430 PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	L	1282	5	4123 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08051 INGLÉS INTRO	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
2022-1				
04424 SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	L	1280	5	4123 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
04432 DISEÑO DIDÁCTICO I	L	1282	5	4123 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
08001 INGLÉS II	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08004 INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS

Fernando

X

JDA

9



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

Dirección de Recursos Humanos

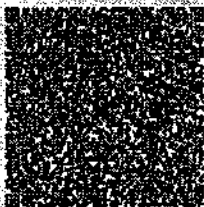
	MATERIA	NIV	ATA	HORAS	DEPARTAMENTO
04064	INGLÉS I	A	668	8	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
04429	PRÁCTICA EDUCATIVA II	L	1281	10	4121 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
04438	DISEÑO DIDÁCTICO II	L	1282	8	4121 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
08004	INGLÉS V	A	668	8	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08081	INGLÉS INTRO	A	668	8	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS

Se extiende la presente a petición del interesado a los 17 días del mes de noviembre de 2022.

ATENTAMENTE

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Fermin Gonzalez G
M.C. FERMIN GONZÁLEZ GAXIOLA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



El saber de mis hijos
hará mi grandeza
DIRECCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

*Programación Académica del semestre en curso registrada a la fecha.

Edificio 3B, planta alta, Rosales y Blvd. Luis Encinas J. S/N, Col. Centro, C.P. 83000
Hermosillo, Sonora, Méx. Tel. (662) 259-2116, 259-2117 www.recursoshumanos.unison.mx

Fermin Gonzalez G

JDA

V

D



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa
Dirección de Recursos Humanos

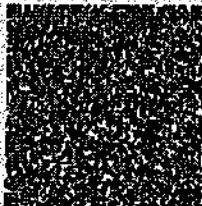
	MATERIA	NIV	ATA	HORAS	DEPARTAMENTO
08004	INGLÉS I	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
04429	PRÁCTICA EDUCATIVA II	L	1281	10	4123 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
04436	DISEÑO DIDÁCTICO II	L	1282	5	4123 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
08004	INGLÉS V	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS
08001	INGLÉS BTRIO	A	568	5	4122 DEPARTAMENTO DE CS. ECON. ADMINISTRATIVAS

Se extiende la presente a petición del interesado a los 17 días del mes de noviembre de 2022.

ATENTAMENTE

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

Fermin Gonzalez Gaxiola
M.C. FERMIN GONZÁLEZ GAXIOLA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



El saber de mis hijos
hará mi grandeza
DIRECCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

*Programación Académica del semestre en curso registrada a la fecha.

Edificio 3B, planta alta, Rosales y Blvd. Luis Encinas J. S/N, Col. Centro, C.P. 83000
Hermosillo, Sonora, Méx. Tel. (662) 259-2116, 259-2117 www.recursoshumanos.unison.mx

Handwritten marks: a checkmark, 'JDH', and a large number '9'.



CRESON
Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora

H. CATORCE, SONORA; A 26 DE NOVIEMBRE DE 2018
CLAVE DEL C.T.: 26DUP0001R

A QUIEN CORRESPONDA:

EL QUE SUSCRIBE MTRO. JORGE ERNESTO BUSTAMANTE PARRA
COORDINADOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 261 SUBSEDE CATORCE. POR MEDIO DE LA PRESENTE HACE
CONSTAR QUE M.E. PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO CON R.F.C.
CACP860120557, LABORA EN ESTA INSTITUCIÓN A PARTIR DEL 15 DE ENERO
DE 2018 A LA FECHA COMO DOCENTE DE INGLÉS EN LOS PROGRAMAS DE
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR Y LICENCIATURA EN
EDUCACIÓN PRIMARIA.

SE EXTIENDE LA PRESENTE CONSTANCIA PARA LOS TRÁMITES LEGALES
QUE EL INTERESADO JUZGUE CONVENIENTES EN LA CIUDAD DE
H. CATORCE, SONORA A LOS VEINTISÉIS DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE
DOS MIL DIECIOCHO.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

JEP

MTRO. JORGE ERNESTO BUSTAMANTE PARRA
DIRECTOR DE LA U. P. N. UNIDAD 261
SUBSEDE CATORCE



Gobierno del Estado de Sonora
Secretaría de Educación y Cultura
Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora
Universidad Pedagógica Nacional Unidad 261 Hermosillo
Subsede Catorce, Sonora

CC.P. ARCHIVO
JEB/PRVM

SONORA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
Subsede Catorce
Calle Burroja-Sánchez y Calzada 6 de Abril, Col. Centro
H. Catorce, Sonora. Tel. 01(637-37) 3-4665



Secretaría Académica
División de Ciencias
Económicas y Sociales
H. Catorce, Sonora

JDH

V

9.

CARTA DE PRESENTACIÓN

SUBSISTEMA ESTATAL

Jefatura _____

Supervisión 006

Clave de Centro de Trabajo 26E.IN0007G

ALTAR SONORA

Lugar y Fecha

Altar, Sonora a 23 AGOSTO 2014

LIC. OSCAR LAGARDA TREVIÑO
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
DE S.E.E.S./S.E.C.
BLVD. LUIS DONALDO COLOSIO FINAL S/N
HERMOSILLO, SONORA.

El que suscribe C. Profr. Milagros Guadalupe Farra Lora, de la Escuela Jardín de Niños Juan Escutia con clave: 26E.IN0007G ubicada en Altar, Sonora, extiende la presente:

CARTA DE PRESENTACIÓN

PERSONAL QUE SE PRESENTA:	PAMELA GUADALUPE CÁNEZ CARRASCO	ESTATUS: a) base b) Interino E-MAIL: canez.pam@gmail.com TEL: 6371226373
PUESTO A CUBRIR:	EDUCADORA	FECHA DE PRESENTACIÓN: 21 AGOSTO 2017
TIPO DE MOVIMIENTO DE PERSONAL QUE CUBRIRÁ LA PLAZA:	INTERINATO PURO	VIGENCIA FINAL: 12 SEPTIEMBRE 2017
NOMBRE DEL TITULAR DE LA PLAZA A CUBRIR:	ABIGAIL SANTOLAYA MARTINEZ	TURNO: MATUTINO
MOTIVO QUE ORIGINÓ LA VACANTE:	INCAPACIDAD MEDICA	

Sin otro en particular, reiteramos nuestra consideración y respeto, quedando a sus órdenes para cualquier aclaración.

Atentamente:

PROFR. MILAGROS GUADALUPE FARRA LORONA
 (Nombre y firma del titular del C.T., y sello oficial)

SEES/SEC



*Es responsabilidad del Titular del Centro de trabajo, enviar escaneado este documento en un término no mayor a 3 días hábiles contados a partir de que se presenta el trabajador, para estar en posibilidades de generar el pago del trabajador conforme a normatividad, con máximo 45 días de retroactividad. Correos electrónicos estatales por nivel educativo:

docadma@sonora.edu.mx

docsecundaria@sonora.edu.mx

docalesecundaria@sonora.edu.mx

docprimaria@sonora.edu.mx

edulos@sonora.edu.mx (educ. especial)

maesna@sonora.edu.mx (preescolar)

V

JDH

2

Harmon Hall Alliance DBK.



Ciudad de México a 20 de Agosto de 2015

A QUIEN CORRESPONDA:

Se extiende el presente, para hacer constar que la **C. CAÑEZ CARRASCO PAMELA GUADALUPE**, labora para **HARMON HALL OPERADORA, A.C.**, en el Alliance de **CABORCA** con domicilio Av. Quiroz y Mora final sur col. Los Jardines, Caborca, Sonora C.P. 83600. Desde **10 de Septiembre de 2014 a la fecha**. Desempeñando el puesto de Teacher Trainer.

Sin más por el momento, reiterándome a sus apreciables órdenes, quedo de Usted.

ATENTAMENTE

Rodolfo Ventura Rodriguez
Harmon Hall Corporativo
Recursos Humanos
Rventura@harmonhall.com
Tel. (01-637-690-49-87)

HARMON HALL OPERADORA, A. C.
R. F. C. AEZ-070823-IW3
Av. Vasco de Quiroga No. 3880 Piso 4
Lomas de Santa Fe C.P. 05300
Cuajimalpa de Morelos México, D.F.

JDA
✓
9.

FUNDACION PADRE GONZALEZ ORENDAIN A.C.

Preescolar y Primaria

Don Bosco

H. Caborca, Son. 07 Agosto de 2012

A quien corresponda:

La suscrita Directora del Colegio "Don Bosco" con clave 26PPR0025S. Extiende la presente.

CONSTANCIA.

A la **Profra. PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO**, labora en este Plantel Educativo de Educación Primaria. Prestando sus servicios como maestra de ingles a partir del mes de Agosto de 2011 a la fecha, con afiliación al IMSS 24068650431, demostrando ser una persona responsable en las labores encomendadas.

Para los fines que a la interesada convengan se extiende la presente, en la ciudad de H. Caborca, Sonora, a los siete días del mes de Agosto del dos mil doce.



DIVISION DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES
H. CABORCA, SON.

c.c.p. archivo


Profra. Ana Lilia González Gallardo
Directora.

SEES/SEC



ESC. DON BOSCO
26PPR0025S
H. CABORCA, SONORA
ZONA ESCOLAR XXIX

ESCUELA PARTICULAR INCORPORADA Clave 26PPR0025S Zona Escolar XXIX
FUNDACION PADRE GONZALEZ ORENDAIN A.C. R.F.C. FPG-070830-2WO
REG. PATRONAL ES918502108
Jose Clemente Vanegas Num. 12 este / tel/fax 37-2-08-28 / e-mail: colegio_dombosco@hotmail.com
H. CABORCA, SONORA.

V

JAG

9.

Sistema Educativo Muñoz

Unidad: Manuel Muñoz Corral

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente hago constar que la C. Pamela Guadalupe Cañez Carrasco trabaja en Sistema Educativo Muñoz, Unidad: Manuel Muñoz Corral, desde Agosto del 2006, a la fecha impartiendo la asignatura de Ingles en las áreas de Secundaria, Preparatoria y Primaria, desempeñándose con eficiencia en sus obligaciones.

Sirva la presente a solicitud de la interesada y para los fines que mejor estime convenientes, se extiende la Presente en la Ciudad de H. Caborca, Sonora, a los dieciocho días del mes de Agosto del año dos mil once.

ATENTAMENTE



Secretario Académico
División de Ciencias
Económicas y Sociales
H. Caborca, Sonora

Lic. José Antonio Muñoz Cañez
Director General.

SEM Sistema
Educativo
Muñoz
UNIDAD: MANUEL MUÑOZ CORRAL

JAH

✓

9.



**Lambton
College**



oxfordenglishtesting.com

Result card for: pamela cafez
Organisation name: Lambton College of Applied Arts and Technology
Test title: Oxford Online Placement Test
Date test taken: 28/11/2018

Results:

Oxford Online Placement Test		
Score	Time taken	CEF
118	00:39	C2
Use of English:		
Score	Time taken	Use of English
118	00:13	C2
Listening:		
Score	Time taken	Listening
119	00:25	C2+

✓

JDA

9.



VOLUNTARIADO



Tecnológico de Monterrey and Arizona State University

Award This

Certificate of Completion

To: PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO

As a participant of the noncredit professional development course "La Era del Aprendizaje Activo", with a duration of 40 learning hours, carried out by the collaboration between Arizona State University and Tecnológico de Monterrey.

June 20th to July 17th, 2022.

FOLIO: M5-18LEAA486

Rafael Rangel Bostmann

COURSE AUTHOR LA ERA DEL APRENDIZAJE ACTIVO Y ADAPTATIVO
PRESIDENTIAL PROFESSOR OF PRACTICE FOR EDUCATION
INNOVATION SPECIAL ADVISOR TO THE PRESIDENT OF ARIZONA STATE UNIVERSITY

Cruz Verónica Gómez Hernández

DIRECTOR OF SOCIAL LEADERSHIP
VICE-PRESIDENT OF INCLUSION, SOCIAL IMPACT AND SUSTAINABILITY
TECNOLÓGICO DE MONTERREY

2011

Y

9



VOLUNTARIADO
POR LA EDUCACIÓN



Arizona State University and Tecnológico de Monterrey

Award This

Certificate of Completion

To: PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO

As a participant of the noncredit professional development course "Herramientas Tecnológicas", with a duration of 40 learning hours, carried out by the collaboration between Arizona State University and Tecnológico de Monterrey.

May 09th to June 5th, 2022.

FOLIO: V5-28HTE07

Rafael Rangel Sostmann

COURSE AUTHOR LA ERA DEL APRENDIZAJE ACTIVO Y ADAPTATIVO
PRESIDENTIAL PROFESSOR OF PRACTICE FOR EDUCATION
INNOVATION SPECIAL ADVISOR TO THE PRESIDENT OF ARIZONA STATE UNIVERSITY

Cruz Verónica Gómez Hernández

DIRECTOR OF SOCIAL LEADERSHIP
VICE-PRESIDENT OF INCLUSION, SOCIAL IMPACT AND SUSTAINABILITY
TECNOLÓGICO DE MONTERREY

✓

JDA

9.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

LA UNIVERSIDAD DE SONORA
A TRAVÉS DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES, EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA ACADEMIA DE CIENCIAS JURÍDICAS,
PSICOLÓGICAS Y EDUCATIVAS



OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: *Mtra. Pamela Guadalupe Carrasco*

POR SU PARTICIPACIÓN COMO ASESOR DE PONENCIAS DE LOS ALUMNOS:
Denisse Gamez Garcia, Maria Silvana Limon Padilla, Vianey Gualape Moreno
Borquez CON LA PONENCIA Proyecto educativo para la mejora del ambiente
socioemocional en el tercer grado del jardín de niños Raymundo Márquez
León, EN EL II CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA
"AMBIENTES DE APRENDIZAJE HOLÍSTICO: POSPANDEMIA"

EFFECTUADO LOS DÍAS 03, 04 Y 05 DE MAYO DE 2022


DRA. SUSANA ANGEUCA PASTRANA CORRAL
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
SOCIALES Y PRESIDENTA DEL EVENTO


M. A. RAMÓN AURELIO MÁRQUEZ GARCÍA
DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES

H. CABORCA, SONORA A 05 DE MAYO DEL 2022

JPH

X

9



"El sabor de mis hijos
hará mi grandeza"

LA UNIVERSIDAD DE SONORA
A TRAVÉS DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES, EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA ACADEMIA DE CIENCIAS JURÍDICAS,
PSICOLÓGICAS Y EDUCATIVAS



OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: Mtra. Pamela Guadalupe Carrasco

POR SU PARTICIPACIÓN COMO ASESOR DE PONENCIAS DE LOS ALUMNOS:
Andrea Fabiola Lizarraga Sanchez CON LA PONENCIA Evaluación De
Aprendizajes Básicos Matemáticos En Alumnos De 3er Grado De Secundaria
EN EL II CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA
"AMBIENTES DE APRENDIZAJE HOLÍSTICO: POSTPANDEMIA"

EFECTUADO LOS DÍAS 03, 04 Y 05 DE MAYO DE 2022


M. A. RAMÓN ARTURO MAZA
DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES


M. A. RAMÓN ARTURO MAZA
DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES

H. CAROLINA, SONORA A 05 DE MAYO DEL 2022

Y

JDH

9.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

LA UNIVERSIDAD DE SONORA
A TRAVÉS DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES, EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA ACADEMIA DE CIENCIAS JURÍDICAS,
PSICOLÓGICAS Y EDUCATIVAS



OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: Mtra. Pamela Guadalupe Cáñez Carrasco

POR SU PARTICIPACIÓN COMO ORGANIZADOR DEL
II CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA
"AMBIENTES DE APRENDIZAJE HOLÍSTICO: POSPANDEMIA"
EFECTUADO LOS DÍAS 03, 04 Y 05 DE MAYO DE 2022


M. A. PAMELA GUADALUPE CASTRANA CORRAL
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
SOCIALES Y PRESIDIENTA DEL EVENTO


M. A. RAMÓN AURELIO MÁRQUEZ GARCÍA
DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES

H. HAHÓRCA, SONORA A 05 DE MAYO DEL 2022

3014

Y

9.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

A TRAVÉS DE VICERRECTORIA, LA DIVISIÓN DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES Y LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE
CIENCIAS SOCIALES.

OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: PAMELA GUADALUPE CÁÑEZ CARRASCO

Por su participación como **ORGANIZADORA** dentro del marco de los eventos conmemorativos del día Internacional de la mujer en el "Foro Internacional de Mujeres Latinas en la Educación", celebrado el día 09 de Marzo de 2022, en la Sala Polivalente de la Universidad de Sonora, Campus Caborca.

M.I. LETICIA LEÓN GODÍNEZ
VICERRECTORA

M.A. RAMÓN AURELIO MÁRQUEZ GARCÍA
DIRECTOR DE DIVISIÓN CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES

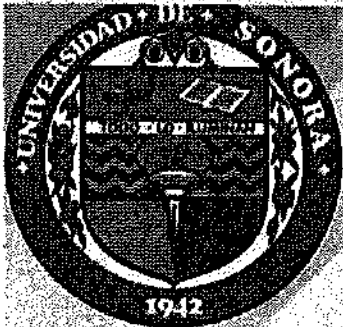
DRA. SUSANA ANGÉLICA PASTRANA CORRAL
JEFA DEL DEPARTAMENTO
DE CIENCIAS SOCIALES



✓

JDH

9.



Universidad de Sonora
Unidad Regional Norte
División de Ciencias Económicas y Sociales
Departamento de Ciencias Económico
Administrativas



Otorga la Presente

Micros

CONSTANCIA

A: PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO

Por haber concluido el curso Evaluación Educativa a través de TEAMS que se llevo a cabo del 16 al 20 de marzo de 2021. Con una duración de 20 horas.

H. Caborca, Sonora a 20 de marzo de 2021.



DEPARTAMENTO
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

DRA. MARÍA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO
CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS

DR. FLAVIO ALONSO ROSALES DÍAZ
INSTRUCTOR

JDA

X

9.

UNIVERSIDAD DE SONORA CAMPUS CABORCA



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

A TRAVÉS DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES,
EL DEPTO. DE CIENCIAS SOCIALES.

OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA


A: PAMELA CAÑEZ CARRASCO

Por su asistencia al curso: El Método de Proyectos como Estrategia de Enseñanza y Aprendizaje en Línea para el Desarrollo de Competencias Profesionales, a través de la Plataforma Microsoft Teams, llevado a cabo del 18 de Noviembre al 01 de Diciembre de 2020 con una duración de 30 horas.

Se extiende la presente a 04 de Diciembre de 2020 en la ciudad de H. Caborca, Sonora.




DRA. SUSANA A. PASTRANA CORRAL
JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES


M.C. LUIS ANTONIO LOMAS LÓPEZ
COORDINADOR DE DIVISIÓN CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES

Handwritten marks: a checkmark, the letters "AC", and a circle.



El saber de mis hijos
hoy es mi grandeza

Universidad de Sonora

a través de la

Secretaría General Académica y
Dirección de Innovación
e Internacionalización Educativa

Otorga la presente

CONSTANCIA

A:

PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO

por su participación en el curso

Curso Especial de TEAMS

Con una duración de 20 horas

Del 1 al 12 de junio de 2020

Dr. Manuel Valenzuela Valenzuela
Director

Código DDE: 61ghxk8y93xz2n78G1z1V5k

JDA

✓

9.



CRESON
Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora

El Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora

otorga la presente:

CONSTANCIA

A:

PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO

Por su asistencia y participación en el curso "*Habilidades Socioemocionales en la formación de formadores para la excelencia educativa*", dirigido a docentes y directivos de las Unidades Académicas del CRESON, mismo que tuvo una duración de 20 horas.

LUCÍA LÓPEZ CORTEZ
Rectora



CENTRO REGIONAL
DE FORMACIÓN
PROFESIONAL
DOCENTE DE
SONORA



Hermosillo, Sonora, septiembre de 2020.

SONORA

X

JDLA

o



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



SEC
Secretaría
de Educación y Cultura



CRESON
Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora

El Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora

otorga la presente:

CONSTANCIA

A

PAMELA GUADALUPE CÁÑEZ CARRASCO

Por su participación en el *Seminario Intensivo de Titulación*, con una duración de 45 horas, realizado del 14 de diciembre de 2019 al 29 de febrero de 2020, en Caborca, Sonora.

LUCÍA LÓPEZ CORTÉZ

Rectora del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora



CENTRO REGIONAL
DE FORMACIÓN
PROFESIONAL
DOCENTE DE
SONORA



Hermosillo, Sonora, 29 de febrero de 2020.

SONORA

JOH

✓

Caborca, Sonora a 9 de diciembre de 2022

H. Consejo Divisional de Ciencias Económicas y Sociales
M.A. Ramón Aurelio Márquez García
Universidad de Sonora URN Caborca

PRESENTE

C. ROXANA BUSTAMANTE SOTELO, mexicana, mayor de edad, por mi propio derecho, señalando como correo electrónico para cualquier notificación relacionada al presente recurso roxana.bustamante@unison.mx y número de celular, 6371033572, con el debido respeto comparezco ante Usted para exponer que:

Por medio del presente con fundamento en la cláusula 69 numeral 1, 1.1., del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ST AUS 2021-2023 en lo relativo al procedimiento de ingreso que se realizó de manera violatoria por el jurado único que se nombró por la comisión dictaminadora de esa división y que realizó sin atinencia la evaluación que por este medio impugno en cuanto al procedimiento de ingreso por las causas que expresaré en el rubro correspondiente. Asimismo, con fundamento en el artículo 128 del Estatuto de Personal Académico en concordancia con los diversos 121, 122 Fracciones I, y IV, 123, 124 fracciones II y III, 125, 126 Fracción I, 127 y demás relativos y aplicables del estatuto de personal académico de la misma manera, con fundamento en el artículo 35 y con fundamento en las cláusulas 53 en la totalidad de sus ocho párrafos, 55 primer párrafo, 56 primer párrafo, 69 numeral 1.1.1., por mi propio derecho comparezco a interponer ante Usted formal RECURSO DE IMPUGNACIÓN por violación al procedimiento del CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR ABIERTO por el Departamento de Ciencias Económico-Administrativas para el área de INGLÉS de acuerdo con la convocatoria URN-DCES-DCEA-042 (Anexo 1) cuya publicación se realizó el 24 de noviembre de 2022, mismo recurso que formulo en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

1. El día 24 de noviembre de 2022 se publica concurso de evaluación curricular abierto en el Departamento de Ciencias Económico-Administrativas para el área de Inglés, de convocatoria URN-DCES-DCEA-042. (Anexo 1)

2. El día 1 de diciembre manifiesto mi interés en tiempo y forma para el debido registro en el concurso, con escrito y sello de recibido de fecha 1 de diciembre de 2022 y memoria usb con curriculum y los documentos electrónicos correspondientes. (Anexo 2).

[Handwritten mark]

JDH

[Handwritten mark]

Vocal: Patricia Zulema Méndez Burboa (pasante de maestría en educación)

Vocal: Luis Antonio Alonso Reyna (doctor)

Representante de la comisión dictaminadora: René Alejandro León Félix

5.El jurado Angélica María Sosa Ortiz, Doctora en Educación, el posgrado no posee especialidad en el área de inglés. (Anexo 3)

6.El jurado Linda Dunia Estrada Montijo, Maestra en Educación, el posgrado no posee especialidad en el área de inglés. (Anexo 3)

7.El jurado del concurso Patricia Zulema Méndez Burboa no cuenta con grado de maestría, ya que se ostenta como Pasante de Maestría en Educación por lo que no es apta para participar como jurado ni tampoco para evaluar el área de inglés. (Anexo 3)

8.El jurado del concurso Luis Antonio Alonso Reyna, Doctor en Educación, el posgrado no posee especialidad en el área de inglés. (Anexo 3)

9.La participante Pamela Guadalupe Cañez Carrasco como ganador del concurso de evaluación curricular abierto en el Departamento de Ciencias Económico-Administrativas para el área de Inglés, convocatoria URN-DCES-DCEA-042, Licenciada en Educación, carrera que No es afin a la Licenciatura en Enseñanza del Inglés ya que esa licenciatura no cuenta en el mapa curricular con la materia de inglés en todos los semestres ni la certificación del idioma por lo que no es posible expresarse en inglés para impartir la materia ante el estudiantado ya que se ocupan las diferentes habilidades en dicho idioma como los son la oral, de escucha, lectura y escritura como si lo tiene la Licenciatura en la Docencia del Idioma Inglés. (Anexo 4)

ACTO O RESOLUCIÓN

PRIMERO: Vengo a impugnar el procedimiento de ingreso con fundamento en apego al Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora ya que se establece como ganador del concurso a la participante con Licenciatura en Educación por lo que no reúne el requisito mínimo de Licenciado en Enseñanza del Inglés o carrera afin señalado en la fracción 8 (a) de la convocatoria URN-DCES-DCEA-042 ya que la licenciatura no cuenta con la materia de inglés en todos los semestres violentando el procedimiento de ingreso y en donde a su servidora Licenciada en la docencia del idioma inglés se le asigna el orden de prioridad 2, así mismo considero según las evidencias en mi curriculum no se me tomaron en cuenta proyectos, experiencia profesional, ponencia, y todos los cursos que aplican tanto en los criterios de experiencia y perfil académico.

JDA

V
9

especialidad en el área del conocimiento de que se trate y el grado de maestría es necesaria para poder llevar a cabo la evaluación como lo marca el Estatuto de Personal Académico en el artículo 35. Lo anterior viola el procedimiento de ingreso del concurso curricular en mención.

PRUEBAS

Con fundamento en el artículo 128 vengo a impugnar el procedimiento de ingreso del concurso curricular relativo a ocupar una plaza de horas sueltas por tiempo determinado en el semestre impar. Inglés II, Inglés III, Inglés IV e Inglés VI de convocatoria URN-DCES-DCEA-042.

Categoría de profesor de asignatura. --

Área de: INGLÉS

Lo anterior, debido a las violaciones del Contrato Colectivo De Trabajo y del Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora en lo relativo al procedimiento de ingreso al no cumplir el jurado con el requisito mínimo 8 (a) de la convocatoria como lo es la licenciatura en enseñanza del inglés y al aceptar una licenciatura que no es afín a la licenciatura en la enseñanza del inglés. De esta manera afectando a mi persona en la evaluación recibida en el concurso curricular relativo a ocupar una plaza de horas sueltas por tiempo determinado en el semestre impar de la convocatoria de fecha de publicación de 24 de noviembre del año 2022 del departamento de ciencias económico-administrativo en el área de inglés para la categoría de profesor de asignatura con fecha de publicación de resultados el 8 de diciembre de 2022 los cuales se impugnan con fecha de 9 de diciembre del año 2022.

Por lo anteriormente expuesto y fundado **ATENTAMENTE SOLICITO LO SIGUIENTE**

UNO: Aunado a lo anterior, y con fundamento en la cláusula 53 la comisión dictaminadora incumple el párrafo segundo en cuanto al principio de rotatividad de la presente cláusula 53 y al Consejo Divisional de Ciencias Económicas-Administrativas permitir nombrar incumpliendo con el principio a

- ANGÉLICA MARÍA SOSA ORTIZ nombrado presidente en el jurado actual cuando ya había fungido como vocal en el concurso de evaluación curricular abierto del área de **NEGOCIOS Y COMERCIO INTERNACIONALES** de la convocatoria URN-DCES-DCEA-036 de fecha 2 de junio del 2022.

• LUIS ANTONIO ALONSO BARRERA

12/12

7

NEGOCIOS Y COMERCIO INTERNACIONALES de la convocatoria URN-DCES-DCEA-036 de fecha de 2 de junio del 2022.

Así mismo el C. RENE ALEJANDRO LEÓN FELIX había fungido como representante de la comisión dictaminadora del concurso de evaluación curricular abierto del área de PSICOLOGÍA y de EDUCACIÓN convocatorias URN-DCES-DCS-029 y URN-DCES-DCS-031, URN-DCES-DCS-032, URN-DCES-DCS-033, URN-DCES-DCS-034 con la misma fecha de publicación 14 de junio de 2022.

DOS: Se me tenga por presente interponiendo recurso de impugnación, solicitando atentamente se nulifique el procedimiento del concurso de evaluación curricular abierto del Departamento de Ciencias Económico-Administrativas para el área de Inglés, de convocatoria URN-DCES-DCEA-042 y la resolución del jurado, se ordene una nueva y última evaluación con un nuevo jurado según señala al artículo 132 del EPA.

Lo anterior, sin menoscabo de que el nombramiento del nuevo jurado sustituirá al jurado que realizó la evaluación de tal manera que deberá ser nuevo en la totalidad de sus miembros en la ATA correspondiente a esta convocatoria.

ATENTAMENTE

Roxana Bustamante S.
Dra. Roxana Bustamante Soteio

JDL

✓
D.

ANEXO 1



UNIVERSIDAD DE SONORA

URN-DCES-DCEA-042

UNIDAD REGIONAL NORTE

DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

CONVOCATORIA

Con fundamento en el Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES, CONVOCA al CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR ABIERTO, en la categoría de PROFESOR DE ASIGNATURA para ocupar Horas Semana Mes con carácter DETERMINADO en el DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO - ADMINISTRATIVAS, bajo las siguientes:

BASES:

1. TIPO DE CONTRATACIÓN:	Tiempo Determinado en el semestre Impar.
2. CATEGORÍA:	Profesor de Asignatura.
3. NIVEL:	El que asigne la Comisión Dictaminadora de la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES, con base a la documentación entregada con la solicitud al concurso.
4. SALARIO:	De \$421.43 a \$812.38, por Hora Semana Mes (H.S.M.) mensual, dependiendo del nivel que asigne la Comisión Dictaminadora de la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES; además de las prestaciones correspondientes.
5. TIEMPO DE DEDICACIÓN:	Hasta un máximo de 25 H. S. M. (incluye la totalidad de H.S.M. contratadas en cualquier Departamento de la Universidad).
6. ÁREA DE CONOCIMIENTO DEL CONCURSO:	INGLES
7. HORAS SEMANA MES A CONCURSAR	25 Horas Semana Mes. El número de Horas Semana Mes a contratar está sujeto a la justificación y existencia de las mismas.
8. REQUISITOS MÍNIMOS:	a) Título de LICENCIADO EN ENSEÑANZA DEL INGLES ó carrera afín. b) Tener un año de experiencia académica o dos años de experiencia profesional en el área de conocimiento del concurso.
9. FUNCIONES ESPECÍFICAS A REALIZAR:	Impartir cátedra según los programas de las Materias del Área de conocimiento del concurso, tales como Ingles IV 8003 10HSM; Ingles VI 8005 5HSM; Ingles II 8001 5HSM; Ingles III 8002 5HSM, atendiendo la orientación de las carreras en que se ofrecen, incluyendo el desempeño de tareas derivadas de la misma.
10. DOCUMENTACIÓN REQUERIDA: (Toda la documentación se entregará en versión impresa y digitalizado)	1. Al momento de hacer la solicitud: a) Solicitud de participación en el concurso de evaluación curricular, por escrito, dirigida al Jefe del Departamento, indicando la plaza a la que aspira. b) Curriculum Vitae con comprobantes oficiales. c) En caso de ser miembro del personal académico al servicio de la Universidad de Sonora, presentar una constancia de antigüedad académica expedida por la Dirección de Recursos Humanos.

V
JGH
9



UNIVERSIDAD DE SONORA

URN-DCES-DCEA-042

UNIDAD REGIONAL NORTE

DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

CONVOCATORIA

11. FECHA DE CIERRE DE LA CONVOCATORIA:	La fecha límite para la presentación de la documentación, señalada en el punto 10, incisos a), b) y c) es el día 01-Diciembre-2022.
12. FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL JURADO:	La resolución del jurado se publicará a más tardar el día 08-Diciembre-2022.
13. FECHA DE CONTRATACIÓN:	La contratación del(los) ganador(es) del Concurso de Evaluación Curricular que ampara la presente convocatoria será a partir del inicio del semestre 2023-1, en las HSM señaladas en el punto 7. Para efectos de prórroga de contratación será solo en semestre Impar, sujeto a la justificación y existencia de la materia de trabajo en el Área de Conocimiento del Concurso.
14. DURACIÓN DE LA CONTRATACIÓN:	Hasta el fin del semestre 2023-1.
15. ENTREGA O ENVÍO DE LA DOCUMENTACIÓN:	La documentación señalada en el punto 10 incisos a), b) y c) de la presente convocatoria, deberá ser entregada, a más tardar a las 15:00 horas de la fecha señalada en el punto 11, en la Jefatura del DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO - ADMINISTRATIVAS de la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES de la UNIDAD REGIONAL NORTE, Edificio A PLANTA ALTA ubicado en Ave. Universidad e Irigoyen, Col Ortiz, Caborca, C.P. 83621, teléfonos 637-37-2-04-91 637-115-36-48.

Caborca, Sonora, a jueves, 24 de Noviembre de 2022.

M.A. RAMON AURELIO MARQUEZ GARCIA

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES

Dra. MARIA DEL ROSARIO QUINTANAR
GALLARDO

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
ECONÓMICO - ADMINISTRATIVAS

NOTA 1: La documentación recibida en el momento de la solicitud de inscripción al concurso, será la que se envíe a la Comisión Dictaminadora, para efecto de la asignación del nivel correspondiente.

NOTA 2: Para mayor información del Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, consultar en la dirección electrónica: https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/levesestatutos/EPA_noviembre2020.pdf

JOA

28 de noviembre 2022

Dra. María del Rosario Quintanar Gallardo
Jefe del Departamento de Ciencias Económico-Administrativas
Universidad de Sonora. URN.
Campus Caborca

PRESENTE:

En atención a la convocatoria de fecha 24 de noviembre 2022 emitida por la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES para el concurso de EVALUACIÓN CURRICULAR ABIERTO en la categoría de Profesor de Asignatura para ocupar horas semana mes con Carácter Determinado en el DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS.

Manifiesto mi solicitud para concursar en el Área de Inglés en las siguientes materias:

Inglés II (8001)
Inglés III (8002)
Inglés IV (8003)
Inglés VI (8005)

Para tal efecto estoy adjuntando mi curriculum vitae, la documentación que ampara el mismo y constancia académica emitida por Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora.

Agradeciendo de antemano su atención quedo a sus órdenes.

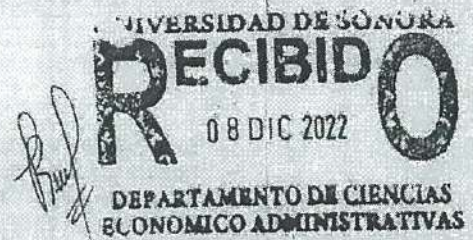
ATENTAMENTE

Roxana Bustamante S.
Dra. Roxana Bustamante Sotelo
No. de empleado 34008

C.c.p archivo.



X
JGH
7.



Resolución del Jurado

Con el fin de concluir con el Concurso de Evaluación Curricular Abierto, Convocatoria URN-DCES-DCEA-042 en la categoría de Profesor de Asignatura para ocupar horas-semana- mes con carácter determinado, de la convocatoria del Departamento de Ciencias Económico Administrativas de la División de Ciencias Económicas y Sociales de la Unidad Regional Norte, en el área de conocimiento de INGLES, con fecha de publicación 24 de noviembre de 2022, Los miembros del jurado nombrado para llevar a cabo el proceso, con base en el Artículo 79 del EPA notifica:

I. Se recibieron las siguientes solicitudes de participación:

1. Carlos Gerardo García Valenzuela
2. Elvia María Reynoso Reyna
3. Pamela Guadalupe Cañez Carrasco
4. Nancy Fabiola Ramírez Gámez
5. Ana Cristina Ortega Vanegas
6. Elvira Karolina Álvarez López
7. Roxana Bustamante Sotelo

II. Los solicitantes que cumplen con los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria, de acuerdo a la documentación entregada, son los siguientes:

1. Carlos Gerardo García Valenzuela
2. Elvia María Reynoso Reyna
3. Pamela Guadalupe Cañez Carrasco
4. Ana Cristina Ortega Vanegas
5. Elvira Karolina Álvarez López
6. Roxana Bustamante Sotelo

Solicitantes que no cumplen con los requisitos:

1. Nancy Fabiola Ramírez Gámez (requisito 8 inciso a).

III. Después de realizar la evaluación curricular de los expedientes de los concursantes que cumplieron los requisitos tenemos los siguientes resultados:

1. Pamela Guadalupe Cañez Carrasco	86 puntos
2. Ana Cristina Ortega Vanegas	86 puntos
3. Roxana Bustamante Sotelo	85 puntos
4. Elvira Karolina Álvarez López	76.5 puntos
5. Carlos Gerardo García Valenzuela	63 puntos
6. Elvia María Reynoso Reyna	60 puntos



En virtud de los resultados anteriormente anotados tenemos que existe un empate entre las concursantes Pamela Guadalupe Cañez Carrasco y la concursante Ana Cristina Ortega Vanegas y al efecto se consulta el Estatuto de Personal Académico y en su numeral 78 fracción III establece que "En caso de empate se deberá dar preferencia a": F. III "el que tenga mayor experiencia académica o profesional". En consecuencia, este jurado declara ganadora del concurso a: Pamela Guadalupe Cañez Carrasco con una puntuación de 86 y el resto de los concursantes que cumplen los requisitos, se declaran aptos para ocupar las horas- semana-mes, en el siguiente orden de prioridad de acuerdo a los puntajes obtenidos en la evaluación curricular.


- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. Ana Cristina Ortega Vanegas | 86 puntos |
| 2. Roxana Bustamante Sotelo | 85 puntos |
| 3. Elvira Karolina Álvarez López | 76.5 puntos |
| 4. Carlos Gerardo García Valenzuela | 63 puntos |
| 5. Elvia María Reynoso Reyna | 60 puntos |

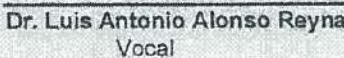
Se comunica lo anterior para que se continúe con el procedimiento establecido en el Artículo 80 del EPA. Dado por concluido el concurso, se levanta la presente en la ciudad de H. Caborca Sonora, México el día 8 del mes de noviembre del 2022 y para constancia firman los que intervinieron.

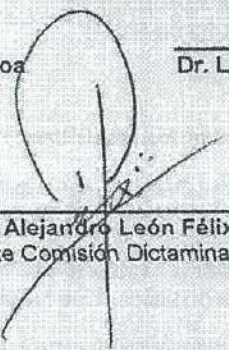
ATENTAMENTE
INTEGRANTES DEL JURADO


Dra. Angelica María Sosa Ortiz
Presidente del Jurado


M.E. Linda Dunia Estrada Montijo
Secretaria del Jurado


P.M.E. Patricia Zulema Méndez Burboa
Vocal


Dr. Luis Antonio Alonso Reyna
Vocal

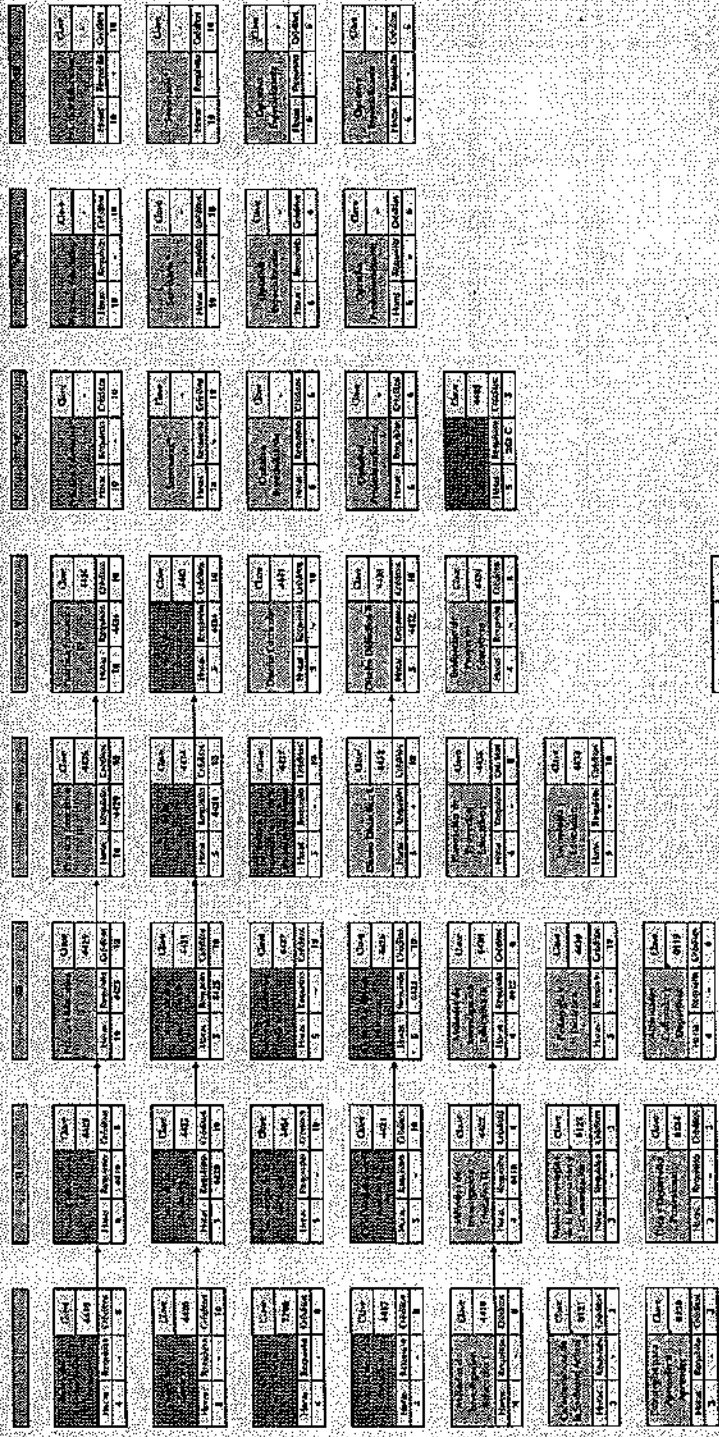

Dr. Rene Alejandro León Félix
Representante Comisión Dictaminadora

X
12/11
D



Mapa Curricular Licenciatura en Educación

ANEXO 4



Numero de la Asignatura: [] Clase: [] Credito: []
 Nombre del Asignatura: [] Clase: [] Credito: []
 Nombre del Asignatura: [] Clase: [] Credito: []
 Nombre del Asignatura: [] Clase: [] Credito: []

Y
 JDA

9

LICENCIATURA
EN DOCENCIA DEL INGLÉS

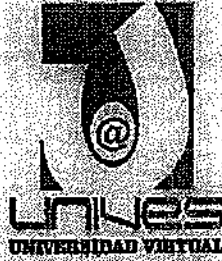
PLAN DE ESTUDIOS

PRIMER CUATRIMESTRE	SEGUNDO CUATRIMESTRE	TERCER CUATRIMESTRE
<ul style="list-style-type: none"> • Inglés I • El idioma inglés y su cultura • Morfosintaxis del español • Introducción a la pedagogía 	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés II • Técnicas de enseñanza y aprendizaje de un idioma • Historia de la enseñanza y del aprendizaje de un idioma • Legado pedagógico 	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés III • Micro-enseñanza del idioma inglés • Principios del aprendizaje de un idioma • Psicología de la educación
CUARTO CUATRIMESTRE	QUINTO CUATRIMESTRE	SEXTO CUATRIMESTRE
<ul style="list-style-type: none"> • Inglés IV • Métodos y enfoques para la enseñanza del inglés • Planeación didáctica • Teorías psicopedagógicas de la educación 	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés V • Fonología I • Tecnología en la enseñanza del idioma inglés • Didáctica e innovación pedagógica 	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés VI • Fonología II • Enseñanza del inglés para diferentes edades • Introducción a la investigación
SEPTIMO CUATRIMESTRE	OCTAVO CUATRIMESTRE	NOVENO CUATRIMESTRE
<ul style="list-style-type: none"> • Inglés VII • Materiales y recursos para la enseñanza de un idioma • Traducción e interpretación de textos en inglés • Investigación en el campo de la educación I 	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés VIII • Preparación para la certificación en la enseñanza del idioma inglés I • Diseño curricular y evaluación • Investigación en el campo de la educación II 	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para la certificación del idioma inglés • Preparación para la certificación en la enseñanza del idioma inglés I • Estadística institucional • Investigación en el campo de la educación III
<p>☎ 3317140273 3316711232</p>	<p>mestrada@unives.mx mariselaestradamora22@gmail.com</p>	<p>Lic. Marisela Estrada Coord. Admisiones</p>

X JPH

9.

ANEXO 4



Universidad Virtual de Estudios Superiores

Con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios Según
Acuerdo número ESC/14301676 de fecha 07 de Noviembre del 2016



Circa a:

**ROXANA
BUSTAMANTE SOTELO**

El Título de

**Licenciada en la Docencia del
Idioma Inglés**

*En virtud de haber concluido los estudios requeridos conforme al plan
y programas en vigor y haber cumplido con los requisitos de ley
correspondientes.*

Guadalupe Jalisco a 05 de Noviembre de 2016

Francisco Daniel Castellanos Payan
Director



SECRETARÍA ACADÉMICA
DIVISIÓN DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES
H. CABORGY, SONORA.

JOH



GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO
SECRETARÍA DE INNOVACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA



ACTA DE TITULACIÓN

En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, siendo las 09:00 horas del día 15 del mes de Febrero de 2022, en la Universidad Virtual de Estudios Superiores, con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios, según acuerdo número: ESL114201676 de fecha 07 de Noviembre de 2016, y Clave de Centro de Trabajo: IAPSU004JM se reunieron los miembros del Jurado integrado por los C.



Susana Gabriela Ochoa Villarreal
Esmeralda Janeth Delgado Pérez
Diana Guadalupe Jiménez Modesto

Bajo la presidencia del primero y con carácter de secretario el segundo, para proceder con la evaluación de la tesina "Vamos a aprender inglés con el verbo ser o estar" Para obtener el Título de: Licenciada en la Docencia del Idioma Inglés que sustenta:

ROXANA BUSTAMANTE SOTELO

Los miembros del jurado examinaron al sustentante y después de deliberar entre sí, resolvieron declararlo (a) aprobado por unanimidad.

El presidente del jurado dio a conocer el resultado y procedió a tomar la protesta de ley.

Registrado con el
No A0383
Del libro 2
Página 13
Exp. No 1608

Roxana Bustamante S.
Nombre y firma del (la) sustentante

JURADO

Nombre	Firma
Susana Gabriela Ochoa Villarreal Presidente	
Esmeralda Janeth Delgado Pérez Secretario	
Diana Guadalupe Jiménez Modesto Vocal	



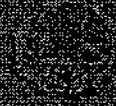
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
H. CABORCA, SONORA
El director de la Universidad Virtual de Estudios Superiores certifica que las firmas que aparecen en el presente documento son auténticas y corresponden a los maestros cuyos nombres y funciones se consignan.

Folia: A0383
1419ALDIA0383

Francisco Daniel Castellanos Reynoso
Director

X
JCH
7

GENERAL INVESTIGATION
OF THE
FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION



REPORT OF THE AGENT IN CHARGE
OF THE FIELD OFFICE
ON THE PROGRESS OF THE INVESTIGATION
DURING THE MONTH OF

DATE	CHARACTER OF CASE	AGENCY	STATUS
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
2029
2030

104
A
9



GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO
SECRETARÍA DE INNOVACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA



CERTIFICADO DE ESTUDIOS

ASIGNATURAS	PERIODO	CALIFICACION	
		NOM	LETR
Sexto Cuatrimestre			
Inglés VI	2020-C	10	Diez
Fonología II	2020-C	9.0	Nueve Punto Cero
Enseñanza del inglés para diferentes edades	2020-C	9.1	Nueve Punto Uno
Introducción a la investigación	2020-C	9.6	Nueve Punto Seis
Séptimo Cuatrimestre			
Inglés VII	2021-A	10	Diez
Materiales y recursos para la enseñanza de un idioma	2021-A	9.7	Nueve Punto Siete
Traducción e interpretación de textos en inglés	2021-A	9.7	Nueve Punto Siete
Investigación en el campo de la educación I	2021-A	10	Diez
Octavo Cuatrimestre			
Inglés VIII	2021-B	10	Diez
Preparación para la certificación en la enseñanza del idioma inglés	2021-B	10	Diez
Diseño curricular y evaluación	2021-B	9.3	Nueve Punto Tres
Investigación en el campo de la educación II	2021-B	9.3	Nueve Punto Tres
Noveno Cuatrimestre			
Preparación para la certificación del idioma inglés	2021-C	10	Diez
Preparación para la certificación en la enseñanza del idioma inglés II	2021-C	10	Diez
Estadística institucional	2021-C	9.8	Nueve Punto Ocho
Investigación en el campo de la educación III	2021-C	9.5	Nueve Punto Cinco

El presente Certificado ampara 26 de 26 asignaturas cursadas y aprobadas las cuales cubren **TOTALMENTE** el plan de estudios, correspondiente a 318 créditos de un total de 318.
Con un promedio de aprovechamiento de: 9.7 **Nueve Punto Siete**
La calificación mínima aprobatoria es de 7 en una escala cuantitativa de 0 al 10.

Se expide en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco, a los 14 días del mes de Enero de 2022.



Francisco Daniel Castellanos Reynoso
Director

SECRETARÍA DE INNOVACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA
POLICIA AB423
1479ALDI 40473

Página 1/2

ESTE DOCUMENTO NO ES VALIDO SI PRESENTA RASPADURAS O DOPES INCOMPLETAS

X
906
9

MARIA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO

De: MARÍA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO
Enviado el: miércoles, 4 de enero de 2023 12:05 p. m.
Para: PAMELA GUADALUPE CAÑEZ CARRASCO; ANA CRISTINA ORTEGA VANEGAS;
ELVIRA KAROLINA ALVAREZ LOPEZ; CARLOS GERARDO GARCIA VALENZUELA;
ELVIA MARIA REYNOSO REYNA; NANCY FABIOLA RAMIREZ GÁMEZ
CC: RAMON AURELIO MARQUEZ GARCIA; ROXANA BUSTAMANTE SOTELO
Asunto: RV: Acuerdo Consejo
Datos adjuntos: DCES 03 ROXANA BUSTAMANTE.pdf

Estimados maestros: En virtud de la resolución del H. Consejo Divisional a la impugnación al procedimiento del concurso curricular del área de inglés para el semestre 2023-1, presentada en tiempo y forma, por la maestra Roxana Bustamante Sotelo, se reenvía acuerdo recibido de este mismo Consejo; notificándoles así mismo que el procedimiento será repuesto, volviendo a hacerse la evaluación y nombrándose para ello un nuevo jurado calificador.

En cuanto estén de nuevo los resultados, serán publicados y notificados a los concursantes.

Dra. María del Rosario Quintanar Gallardo
Jefa del departamento de Cs. Económico Administrativas
Universidad de Sonora URN campus Caborca.

De: JOSE LUIS LEON VILLA <jose.leon@unison.mx>
Enviado el: miércoles, 4 de enero de 2023 10:27 a. m.
Para: ROXANA BUSTAMANTE SOTELO <roxana.bustamante@unison.mx>
CC: RAMON AURELIO MARQUEZ GARCIA <aurelio.marquez@unison.mx>; MARIA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO <rosario.quintanar@unison.mx>
Asunto: Acuerdo Consejo

Estimada maestra remito acuerdo de Consejo Divisional relacionado a su solicitud de impugnación al procedimiento del concurso de evaluación curricular del ATA Inglés. Quedo atento, saludos cordiales.
Atentamente

Dr. José Luis León Villa Secretario Académico de la
División de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Sonora URN campus Caborca

"Piensa, sueña, cree y atrévete - Walt Disney"

JQ11

✓
9.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

Unidad Regional Norte

Consejo Divisional de Ciencias Económicas y Sociales

DCES 03/2023

H. Caborca, Sonora a 04 de enero de 2023

Dra. Roxana Bustamante Sotelo
Profesora del Departamento de Ciencias
Económico Administrativas
Presente:

Por este conducto me es grato saludarla, y comunicarle el acuerdo que fue aprobado en la reunión ordinaria del H. Consejo Divisional de fecha de 15 de diciembre de 2022, respecto del recurso de impugnación al proceso del concurso de evaluación curricular en el área de trabajo académico de Inglés presentado por la profesora Roxana Bustamante Sotelo del Departamento de Ciencias Económico Administrativas, y que a continuación le describo:

Acuerdo 07/15/2022. Se aprueba la aceptación del recurso de impugnación al proceso del concurso de evaluación curricular en el área de trabajo académico de Inglés presentado por la profesora Roxana Bustamante Sotelo del Departamento de Ciencias Económico Administrativas, en virtud de la violación del procedimiento en el punto No. 8 de la convocatoria, por parte del Jurado evaluador.

Quedo atento para cualquier aclaración. Saludos cordiales.

Atentamente:

"El Saber de mis Hijos Hará mi Grandeza"

[Firma]
Dr. José Luis León Villa

Secretario del Consejo Divisional de
Ciencias Económicas y Sociales



UNIVERSIDAD DE SONORA
UNIDAD REGIONAL NORTE
CONSEJO DE DIVISION DE
CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
H. CABORCA, SON.

C.C.P. archivo

Ave. Universidad e Irigoyen- Apdo. Postal No.234
H. Caborca Sonora, México
Código Postal 83600

Tel. 01(637)37-2-65-65
Fax 01(637)37-2-22-82,

[Handwritten mark]

JDH

[Handwritten mark]



UNIVERSIDAD DE SONORA

URN-DCES-DCEA-042

UNIDAD REGIONAL NORTE

DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

CONVOCATORIA

Con fundamento en el Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES, **CONVOCA** al **CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR ABIERTO**, en la categoría de **PROFESOR DE ASIGNATURA** para ocupar Horas Semana Mes con carácter **DETERMINADO** en el **DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO - ADMINISTRATIVAS**, bajo las siguientes:

BASES:

1. TIPO DE CONTRATACIÓN:	Tiempo Determinado en el semestre Impar.
2. CATEGORÍA:	Profesor de Asignatura.
3. NIVEL:	El que asigne la Comisión Dictaminadora de la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES, con base a la documentación entregada con la solicitud al concurso.
4. SALARIO:	De \$421.43 a \$812.38 , por Hora Semana Mes (H.S.M.) mensual, dependiendo del nivel que asigne la Comisión Dictaminadora de la DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES; además de las prestaciones correspondientes.
5. TIEMPO DE DEDICACIÓN:	Hasta un máximo de 25 H. S. M. (incluye la totalidad de H.S.M. contratadas en cualquier Departamento de la Universidad).
6. ÁREA DE CONOCIMIENTO DEL CONCURSO:	INGLES
7. HORAS SEMANA MES A CONCURSAR	25 Horas Semana Mes. El número de Horas Semana Mes a contratar está sujeto a la justificación y existencia de las mismas.
8. REQUISITOS MÍNIMOS:	a) Título de LICENCIADO EN ENSEÑANZA DEL INGLES ó carrera afín. b) Tener un año de experiencia académica o dos años de experiencia profesional en el área de conocimiento del concurso.
9. FUNCIONES ESPECÍFICAS A REALIZAR:	Impartir cátedra según los programas de las Materias del Área de conocimiento del concurso, tales como Ingles IV 8003 10HSM; Ingles VI 8005 5HSM; Ingles II 8001 5HSM; Ingles III 8002 5HSM, atendiendo la orientación de las carreras en que se ofrecen, incluyendo el desempeño de tareas derivadas de la misma.
10. DOCUMENTACIÓN REQUERIDA: (Toda la documentación se entregará en versión impresa y digitalizado)	1. Al momento de hacer la solicitud: a) Solicitud de participación en el concurso de evaluación curricular, por escrito, dirigida al Jefe del Departamento, indicando la plaza a la que aspira. b) Currículum Vitae con comprobantes oficiales. c) En caso de ser miembro del personal académico al servicio de la Universidad de Sonora, presentar una constancia de antigüedad académica expedida por la Dirección de Recursos Humanos.

MARIA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO

De: MARIA DEL ROSARIO QUINTANAR GALLARDO
Enviado el: lunes, 16 de enero de 2023 07:13 p. m.
Para: GERARDO HUGO FUENTES MORALES
Asunto: APOYO PARA PUBLICACION DE RESULTADOS.
Datos adjuntos: RESULTADOS DE LA SEGUNDA EVALUACION DEL C. CURRICULAR ATA INGLES.pdf

Huguito: buenas noches, te envío los resultados de la segunda evaluación del ATA de inglés para que me hagas el favor de publicarlos en la página de la división...

Gracias de antemano por tu apoyo.

Dra. María del Rosario Quintanar Gallardo
Jefa del departamento de Cs. Económico Administrativas
Universidad de Sonora URN campus Caborca.

X
D.
JDB



División de Ciencias Económicas y Sociales

Universidad de Sonora, Campus Caborca

NOTICIAS Y AVISOS

- Acta y Notificación No. 14 Negocios y Comercio Internacionales URM-DCEA-DCEA**
[Acta URM-DCEA-DCEA 014 Notificación URM-DCEA-DCEA 014](#)
- Acta Número 1: Prueba Escrita URM-DCEA-DCEA Área de Contabilidad**
[Acta No.1 Prueba Escrita en el área de contabilidad](#)
- RESULTADOS DE CONCURSOS DE INDETERMINACION ATAS INGLES A PARTIR DEL 2023 2**
[RESULTADOS DE CONCURSOS DE INDETERMINACION ATAS INGLES A PARTIR DEL 2023 2](#)
- RESULTADOS DE LA SEGUNDA EVALUACION DEL C. CURRICULAR ATX INGLÉS**
[RESULTADOS DE LA SEGUNDA EVALUACION DEL C. CURRICULAR ATX INGLÉS](#)
- PROGRAMACIÓN Tercera Etapa DCEA Derecho 2023-1**
[PROGRAMACIÓN TERCERA ETAPA DCEA 2023-1](#)
- PROGRAMACIÓN Tercera Etapa DCEA Psicología 2023-1**
[PROGRAMACIÓN TERCERA ETAPA DCEA 2023-1](#)
- PROGRAMACIÓN Tercera Etapa DCEA Inglés 2023-1**
[PROGRAMACIÓN TERCERA ETAPA DCEA 2023-1](#)

DA
A
O

Resolución del Jurado

Con el fin de concluir con el **Concurso de Evaluación Curricular Abierto**, en la categoría de Profesor de Asignatura para ocupar horas-semana- mes con carácter **determinado** durante el semestre 2013-1 en el área de conocimiento de **Inglés**, de la convocatoria del **Departamento de Ciencias Sociales de la División de Ciencias Económicas y Sociales de la Unidad Regional Norte**, con fecha de publicación **24 de noviembre de 2022**, los miembros del jurado nombrado para llevar a cabo el proceso, con base en el Artículo 79 del EPA notifica:

- I. Se recibieron las siguientes solicitudes de participación:
 1. Elvia María Reynoso Reyna
 2. Nancy Fabiola Ramírez Gómez
 3. Carlos Gerardo García Valenzuela
 4. Elvira Karolina Álvarez López
 5. Roxana Bustamante Sotelo
 6. Ana Cristina Ortega Vanegas
 7. Pamela Guadalupe Cañez Carrasco

- II. Los solicitantes que cumplen con los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria, de acuerdo con la documentación entregada, son los siguientes:
 1. Elvia María Reynoso Reyna
 2. Carlos Gerardo García Valenzuela
 3. Elvira Karolina Álvarez López
 4. Roxana Bustamante Sotelo
 5. Ana Cristina Ortega Vanegas

- III. Después de realizar la evaluación curricular de los expedientes de los concursantes que cumplieron los requisitos, utilizando la Propuesta Modificada de Criterios Particulares de Evaluación Curricular de la División de Ciencias Económicas y Sociales de la URN de la Universidad de Sonora, se declara ganador del concurso a: **Ana Cristina Ortega Vanegas**, con una puntuación de **92** y el resto de los concursantes que cumplen los requisitos, se declaran aptos para ocupar las horas- Semanames, en el siguiente orden de prioridad de acuerdo a los puntajes obtenidos en la evaluación curricular:
 1. Roxana Bustamante Sotelo – 84.5
 2. Elvia María Reynoso Reyna – 69.5
 3. Elvira Karolina Álvarez López - 67
 4. Carlos Gerardo García Valenzuela – 64.5

X

JDA

9.

Se comunica lo anterior para que se continúe con el procedimiento establecido en el Artículo 80 del EPA.

Dado por concluido el concurso, se levanta la presente en la ciudad de Hermosillo, Sonora a los 13 días del mes de enero de 2023 y para constancia firman los que intervinieron.

ATENTAMENTE
INTEGRANTES DEL JURADO



Dra. Silvia Selene Moreno Carrasco
Presidente del Jurado



Dra. Jessica Ivette Coronado Verdugo
Secretaria del Jurado



Mtra. María Antonia Morúa Leyva
Vocal



Mtra. Lilia Guadalupe González Gómez
Vocal



Dra. Olga Selenia Federico Valle
Representante Comisión Dictaminadora

JWA

X

G

Hermosillo, Sonora; a 16 de enero de 2022.

Dra. María del Rosario Quintanar Gallardo
Jefa del Departamento de Ciencias Económico-Administrativas
Unidad Regional Norte
Universidad de Sonora

Estimada Doctora,

Aprovecho la oportunidad para saludarle. En esta ocasión me dirijo a usted para presentar los resultados del Concurso de Evaluación Curricular en el ATA de Inglés, para el semestre 2023-1, con la información desglosada del resultado de las evaluaciones de cada concursante, indicándose el puntaje obtenido por actividad, por rubro y el total.

Tabla de resultados:

Concursantes →		Elvia María Reynoso Reyna	Carlos Gerardo García Valenzuela	Elvira Karolina Álvarez López	Roxana Bustamante Sotelo	Ana Cristina Ortega Vanegas
1	Antigüedad académica en la Universidad de Sonora	4	4	0	5	5
2	Experiencia académica profesional, y actividades a apoyo institucional y distinciones especiales	39	26	33	39.5	55
3	Grado Académico	22	26	26	30	22
4	Perfil Académico	4.5	8.5	8	10	10
	TOTAL	69.5	64.5	67	84.5	92

Se cumple con el requisito solicitado.

*Las concursantes Pamela Guadalupe Cafiez Carrasco y Nancy Fabiola Ramírez Gómez no cumplen con el requisito mínimo 8.a de la convocatoria.

ATENTAMENTE


Dra. Silvia Salene Moreno Carrasco
Presidente de jurado para concurso curricular del ATA de Inglés

X JDA
D.

Primer Anexo

Punto 6

JDH

✓

9.

UNIVERSIDAD DE SONORA
TESORERÍA GENERAL
ACUMULADO DE COTIZACIONES EN LA LIQUIDACIÓN DE ISSSTESON
RETENCIONES EMPLEADO APORTACIONES UNISON

NÚM. PENSÍO	NOMBRE	SDO. BASE	SERV. MÉDICCFONDO	PENSI	SERV. MÉDICCFONDO	PENSI TIPO	NUMEMP	AÑO	QUINCENA	DESC.
0	BERNAL HERN	385.5	3.85	15.42	38.55	15.42 Q	26225	1995	5	1AMAR95
0	BERNAL HERN	385.5	3.85	15.42	38.55	15.42 Q	26225	1995	6	2AMAR95
0	BERNAL HERN	412.5	4.13	16.5	41.25	16.5 Q	26225	1995	8	2AABR95
0	BERNAL HERN	412.5	4.13	16.5	41.25	16.5 Q	26225	1995	9	1AMAY95
0	BERNAL HERN	412.5	4.13	16.5	41.25	16.5 Q	26225	1995	10	2AMAY95
0	BERNAL HERN	447	4.47	17.88	44.7	17.88 Q	26225	1995	11	1AJUN95
0	BERNAL HERN	447	4.47	17.88	44.7	17.88 Q	26225	1995	12	2AJUN95
0	BERNAL HERN	447	4.47	17.88	44.7	17.88 Q	26225	1995	13	1AJUL95
0	BERNAL HERN	447	4.47	17.88	44.7	17.88 Q	26225	1995	14	2AJUL95
0	BERNAL HERN	447	4.47	17.88	44.7	17.88 Q	26225	1995	15	1AAGO95
92473	BERNAL HERN	447	4.47	17.88	44.7	17.88 Q	26225	1995	16	2AAGO95
92473	BERNAL HERN	581.1	5.81	23.24	58.11	23.24 Q	26225	1995	19	1AENE95
92473	BERNAL HERN	1,624.10	16.24	64.96	162.41	64.96 Q	26225	1995	20	2AOC95
92473	BERNAL HERN	804.6	8.05	32.18	80.46	32.18 Q	26225	1995	21	1ANOV95
92473	BERNAL HERN	804.6	8.05	32.18	80.46	32.18 Q	26225	1995	22	2ANOV95
92473	BERNAL HERN	804.6	8.05	32.18	80.46	32.18 Q	26225	1995	23	1ADIC95
92473	BERNAL HERN	804.6	8.05	32.18	80.46	32.18 Q	26225	1995	24	2ADIC95
92473	BERNAL HERN	804.6	8.05	32.18	80.46	32.18 Q	26225	1996	1	1AENE96
92473	BERNAL HERN	804.6	8.05	32.18	80.46	32.18 Q	26225	1996	2	2AENE96
92473	BERNAL HERN	804.6	8.05	32.18	80.46	32.18 Q	26225	1996	3	1AFEB96
92473	BERNAL HERN	402.3	4.02	16.09	40.23	16.09 Q	26225	1996	4	2AFEB96
92473	BERNAL HERN	402.3	4.02	16.09	40.23	16.09 Q	26225	1996	5	1AMAR96
92473	BERNAL HERN	1,221.80	12.22	48.87	122.18	48.87 Q	26225	1996	6	2AMAR96
92473	BERNAL HERN	737.49	7.37	29.5	73.75	29.5 Q	26225	1996	7	1AABR96
92473	BERNAL HERN	737.49	7.37	29.5	73.75	29.5 Q	26225	1996	8	2AABR96
92473	BERNAL HERN	737.49	7.37	29.5	73.75	29.5 Q	26225	1996	9	1AMAY96
92473	BERNAL HERN	737.49	7.37	29.5	73.75	29.5 Q	26225	1996	10	2AMAY96
92473	BERNAL HERN	737.49	7.37	29.5	73.75	29.5 Q	26225	1996	11	1AJUN96
92473	BERNAL HERN	737.49	7.37	29.5	73.75	29.5 Q	26225	1996	12	2AJUN96
92473	BERNAL HERN	737.49	7.37	29.5	73.75	29.5 Q	26225	1996	13	1AJUL96
92473	BERNAL HERN	773.73	7.74	30.95	77.37	30.95 Q	26225	1996	14	2AJUL96
92473	BERNAL HERN	773.73	7.74	30.95	77.37	30.95 Q	26225	1996	15	1AAGO96
92473	BERNAL HERN	773.73	7.74	30.95	77.37	30.95 Q	26225	1996	16	2AAGO96
92473	BERNAL HERN	718.47	7.18	28.74	71.85	28.74 Q	26225	1996	17	1ASEP96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1996	18	2ASEP96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1996	19	1AOC96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1996	20	2AOC96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1996	21	1ANOV96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1996	22	2ANOV96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1996	23	1ADIC96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1996	24	2ADIC96
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1997	1	1AENE97
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1997	2	2AENE97
92473	BERNAL HERN	1,050.07	10.5	42	105.01	42 Q	26225	1997	3	1AFEB97
92473	BERNAL HERN	276.33	0	0	0	0 Q	26225	1997	4	2AFEB97
92473	BERNAL HERN	276.33	0	0	0	0 Q	26225	1997	5	1AMAR97
92473	BERNAL HERN	276.33	0	0	0	0 Q	26225	1997	6	2AMAR97
92473	BERNAL HERN	276.33	0	0	0	0 Q	26225	1997	7	1AABR97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	8	2AABR97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	9	1AMAY97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	10	2AMAY97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	11	1AJUN97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	12	2AJUN97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	13	1AJUL97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	14	2AJUL97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	15	1AAGO97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	16	2AAGO97
92473	BERNAL HERN	640.98	6.41	25.64	64.1	25.64 Q	26225	1997	17	1ASEP97
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1997	18	2ASEP97
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1997	19	1AOC97
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1997	20	2AOC97
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1997	21	1ANOV97
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1997	22	2ANOV97
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1997	23	1ADIC97
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1998	1	1AENE98
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1998	2	2AENE98
92473	BERNAL HERN	576.88	5.77	23.08	57.69	23.08 Q	26225	1998	3	1AFEB98
92473	BERNAL HERN	3,465.51	34.66	138.62	346.55	138.62 Q	26225	1999	18	2ASEP99
92473	BERNAL HERN	1,367.97	13.68	54.72	136.8	54.72 Q	26225	1999	19	1AOC99
92473	BERNAL HERN	1,367.97	13.68	54.72	136.8	54.72 Q	26225	1999	20	2AOC99
92473	BERNAL HERN	1,367.97	13.68	54.72	136.8	54.72 Q	26225	1999	21	1ANOV99
92473	BERNAL HERN	1,367.97	13.68	54.72	136.8	54.72 Q	26225	1999	22	2ANOV99

JK
JDA
D

92473 BERNAL HERN	14,982.68	149.83	599.31	1,498.27	599.31 Q	26225	2016	23 1ADIC16
92473 BERNAL HERN	14,982.68	149.83	599.31	1,498.27	599.31 Q	26225	2016	24 2ADIC16
92473 BERNAL HERN	14,982.68	149.83	599.31	1,498.27	599.31 Q	26225	2017	1 1AENE17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	2 2AENE17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	3 1AFEB17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	4 2AFEB17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	5 1AMAR17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	6 2AMAR17
92473 BERNAL HERN	13,378.35	133.78	535.13	1,337.83	535.13 Q	26225	2017	7 1AABR17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	8 2AABR17
92473 BERNAL HERN	16,351.33	163.51	654.05	1,635.13	654.05 Q	26225	2017	9 1AMAY17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	10 2AMAY17
92473 BERNAL HERN	14,864.84	148.65	594.59	1,486.48	594.59 Q	26225	2017	11 1AJUN17
92473 BERNAL HERN	15,322.68	153.23	612.91	1,532.27	612.91 Q	26225	2017	12 2AJUN17
92473 BERNAL HERN	15,322.68	153.23	612.91	1,532.27	612.91 Q	26225	2017	13 1AJUL17
92473 BERNAL HERN	15,322.68	153.23	612.91	1,532.27	612.91 Q	26225	2017	14 2AJUL17
92473 BERNAL HERN	15,322.68	153.23	612.91	1,532.27	612.91 Q	26225	2017	15 1AAGO17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	16 2AAGO17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	17 1ASEP17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	18 2ASEP17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	19 1AOCT17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	20 2AOCT17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	21 1ANOV17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	22 2ANOV17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	23 1ADIC17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2017	24 2ADIC17
92473 BERNAL HERN	15,331.81	153.32	613.27	1,533.18	613.27 Q	26225	2018	1 1AENE18
92473 BERNAL HERN	15,219.47	152.19	608.78	1,521.95	608.78 Q	26225	2018	2 2AENE18
92473 BERNAL HERN	15,219.47	152.19	608.78	1,521.95	608.78 Q	26225	2018	3 1AFEB18
92473 BERNAL HERN	15,219.47	152.19	608.78	1,521.95	608.78 Q	26225	2018	4 2AFEB18
92473 BERNAL HERN	15,219.47	152.19	608.78	1,521.95	608.78 Q	26225	2018	5 1AMAR18
92473 BERNAL HERN	15,219.47	152.19	608.78	1,521.95	608.78 Q	26225	2018	6 2AMAR18
92473 BERNAL HERN	15,219.47	152.19	608.78	1,521.95	608.78 Q	26225	2018	7 1AABR18
92473 BERNAL HERN	15,219.47	152.19	608.78	1,521.95	608.78 Q	26225	2018	8 2AABR18
92473 BERNAL HERN	15,736.92	157.37	629.48	1,573.69	629.48 Q	26225	2018	9 1AMAY18
92473 BERNAL HERN	15,736.92	157.37	629.48	1,573.69	629.48 Q	26225	2018	10 2AMAY18
92473 BERNAL HERN	15,736.92	157.37	629.48	1,573.69	629.48 Q	26225	2018	11 1AJUN18
92473 BERNAL HERN	15,736.92	157.37	629.48	1,573.69	629.48 Q	26225	2018	12 2AJUN18
92473 BERNAL HERN	15,736.92	157.37	629.48	1,573.69	629.48 Q	26225	2018	13 1AJUL18
92473 BERNAL HERN	15,736.92	157.37	629.48	1,573.69	629.48 Q	26225	2018	14 2AJUL18
92473 BERNAL HERN	15,736.92	157.37	629.48	1,573.69	629.48 Q	26225	2018	15 1AAGO18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	16 2AAGO18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	17 1ASEP18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	18 2ASEP18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	19 1AOCT18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	20 2AOCT18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	21 1ANOV18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	22 2ANOV18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	23 1ADIC18
92473 BERNAL HERN	15,853.07	158.53	634.12	1,585.31	634.12 Q	26225	2018	24 2ADIC18
92473 BERNAL HERN	17,986.46	275.87	753.59	1,745.31	809.06 Q	26225	2019	1 1AENE19
92473 BERNAL HERN	17,719.77	266.43	740.52	1,722.40	792.07 Q	26225	2019	2 2AENE19
92473 BERNAL HERN	17,719.77	266.43	740.52	1,722.40	792.07 Q	26225	2019	3 1AFEB19
92473 BERNAL HERN	17,719.77	266.43	740.52	1,722.40	792.07 Q	26225	2019	4 2AFEB19
92473 BERNAL HERN	17,719.77	266.43	740.52	1,722.40	792.07 Q	26225	2019	5 1AMAR19
92473 BERNAL HERN	17,719.77	266.43	740.52	1,722.40	792.07 Q	26225	2019	6 2AMAR19
92473 BERNAL HERN	17,719.77	266.43	740.52	1,722.40	792.07 Q	26225	2019	7 1AABR19
92473 BERNAL HERN	17,719.77	266.43	740.52	1,722.40	792.07 Q	26225	2019	8 2AABR19
92473 BERNAL HERN	18,313.40	275.35	765.32	1,780.11	818.6 Q	26225	2019	9 1AMAY19
92473 BERNAL HERN	18,313.40	275.35	765.32	1,780.11	818.6 Q	26225	2019	10 2AMAY19
92473 BERNAL HERN	18,313.40	275.35	765.32	1,780.11	818.6 Q	26225	2019	11 1AJUN19
92473 BERNAL HERN	18,313.39	274.7	1,025.55	2,106.04	1,501.70 Q	26225	2019	12 2AJUN19
92473 BERNAL HERN	18,313.39	274.7	1,025.55	2,106.04	1,501.70 Q	26225	2019	13 1AJUL19
92473 BERNAL HERN	18,313.39	274.7	1,025.55	2,106.04	1,501.70 Q	26225	2019	14 2AJUL19
92473 BERNAL HERN	18,541.09	278.12	1,038.30	2,132.23	1,520.37 Q	26225	2019	15 1AAGO19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	16 2AAGO19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	17 1ASEP19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	18 2ASEP19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	19 1AOCT19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	20 2AOCT19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	21 1ANOV19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	22 2ANOV19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	23 1ADIC19
92473 BERNAL HERN	18,687.55	280.31	1,046.50	2,149.07	1,532.38 Q	26225	2019	24 2ADIC19
92473 BERNAL HERN	20,038.07	300.57	1,422.70	2,304.38	2,204.19 Q	26225	2020	1 1AENE20
92473 BERNAL HERN	19,842.22	297.63	1,408.80	2,281.86	2,182.64 Q	26225	2020	2 2AENE20
92473 BERNAL HERN	20,038.07	300.57	1,422.70	2,304.38	2,204.19 Q	26225	2020	3 1AFEB20
92473 BERNAL HERN	20,038.07	300.57	1,422.70	2,304.38	2,204.19 Q	26225	2020	4 2AFEB20
92473 BERNAL HERN	20,038.07	300.57	1,422.70	2,304.38	2,204.19 Q	26225	2020	5 1AMAR20



 A handwritten signature, possibly 'JDH', is written in blue ink at the bottom left of the page.

92473 BERNAL HERN	20,524.38	327.32	1,457.23	2,340.85	2,257.68 Q	26225	2020	6 2AMAR20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	7 1AABR20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	8 2AABR20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	9 1AMAY20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	10 2AMAY20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	11 1AJUN20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	12 2AJUN20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	13 1AJUL20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	14 2AJUL20
92473 BERNAL HERN	20,893.22	340.18	1,483.42	2,375.94	2,298.25 Q	26225	2020	15 1AAGO20
92473 BERNAL HERN	20,980.71	341.59	1,489.63	2,385.90	2,307.88 Q	26225	2020	16 2AAGO20
92473 BERNAL HERN	20,980.71	341.59	1,489.63	2,385.90	2,307.88 Q	26225	2020	17 1ASEP20
92473 BERNAL HERN	20,999.11	314.99	1,490.94	2,414.90	2,309.90 Q	26225	2020	18 2ASEP20
92473 BERNAL HERN	20,999.11	314.99	1,490.94	2,414.90	2,309.90 Q	26225	2020	19 1AOCT20
92473 BERNAL HERN	20,999.11	314.99	1,490.94	2,414.90	2,309.90 Q	26225	2020	20 2AOCT20
92473 BERNAL HERN	20,999.11	314.99	1,490.94	2,414.90	2,309.90 Q	26225	2020	21 1ANOV20
92473 BERNAL HERN	20,999.11	314.99	1,490.94	2,414.90	2,309.90 Q	26225	2020	22 2ANOV20
92473 BERNAL HERN	20,999.11	314.99	1,490.94	2,414.90	2,309.90 Q	26225	2020	23 1ADIC20
92473 BERNAL HERN	20,999.11	314.99	1,490.94	2,414.90	2,309.90 Q	26225	2020	24 2ADIC20
92473 BERNAL HERN	22,487.83	337.32	1,933.95	2,586.10	3,148.30 Q	26225	2021	1 1AENE21
92473 BERNAL HERN	22,114.47	331.72	1,901.84	2,543.16	3,096.03 Q	26225	2021	2 2AENE21
92473 BERNAL HERN	22,114.47	331.72	1,901.84	2,543.16	3,096.03 Q	26225	2021	3 1AFEB21
92473 BERNAL HERN	22,114.47	331.72	1,901.84	2,543.16	3,096.03 Q	26225	2021	4 2AFEB21
92473 BERNAL HERN	22,114.47	331.72	1,901.84	2,543.16	3,096.03 Q	26225	2021	5 1AMAR21
92473 BERNAL HERN	22,114.47	331.72	1,901.84	2,543.16	3,096.03 Q	26225	2021	6 2AMAR21
92473 BERNAL HERN	23,678.61	407.65	2,036.36	2,670.56	3,215.00 Q	26225	2021	7 1AABR21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	8 2AABR21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	9 1AMAY21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	10 2AMAY21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	11 1AJUN21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	12 2AJUN21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	13 1AJUL21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	14 2AJUL21
92473 BERNAL HERN	23,127.20	346.91	1,988.94	2,659.63	3,237.81 Q	26225	2021	15 1AAGO21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	16 2AAGO21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	17 1ASEP21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	18 2ASEP21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	19 1AOCT21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	20 2AOCT21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	21 1ANOV21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	22 2ANOV21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	23 1ADIC21
92473 BERNAL HERN	23,645.40	354.68	2,033.50	2,719.22	3,310.36 Q	26225	2021	24 2ADIC21
92473 BERNAL HERN	25,691.60	385.37	2,569.16	2,954.53	4,367.57 Q	26225	2022	1 1AENE22
92473 BERNAL HERN	25,039.98	375.6	2,504.00	2,879.60	4,256.80 Q	26225	2022	2 2AENE22
92473 BERNAL HERN	25,039.98	375.6	2,504.00	2,879.60	4,256.80 Q	26225	2022	3 1AFEB22
92473 BERNAL HERN	25,039.98	375.6	2,504.00	2,879.60	4,256.80 Q	26225	2022	4 2AFEB22
92473 BERNAL HERN	25,039.98	375.6	2,504.00	2,879.60	4,256.80 Q	26225	2022	5 1AMAR22
92473 BERNAL HERN	25,682.67	385.24	2,568.27	2,953.51	4,366.06 Q	26225	2022	6 2AMAR22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.15	2,627.64	3,021.78	4,466.98 Q	26225	2022	7 1AABR22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.15	2,627.64	3,021.78	4,466.98 Q	26225	2022	8 2AABR22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.15	2,627.64	3,021.78	4,466.98 Q	26225	2022	9 1AMAY22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	10 2AMAY22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	11 1AJUN22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	12 2AJUN22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	13 1AJUL22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	14 2AJUL22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	15 1AAGO22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	16 2AAGO22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	17 1ASEP22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	18 2ASEP22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	19 1AOCT22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	20 2AOCT22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	21 1ANOV22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	22 2ANOV22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	23 1ADIC22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2022	24 2ADIC22
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2023	1 1AENE23
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2023	2 2AENE23
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2023	3 1AFEB23
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2023	4 2AFEB23
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2023	5 1AMAR23
92473 BERNAL HERN	26,276.33	394.14	2,627.63	3,021.78	4,466.97 Q	26225	2023	6 2AMAR23
TOTALES	7,096,702.27	82,699.45	375,907.69	739,777.98	486,868.43			

QUINCENAS SIN COTIZAR

JOA

✓

9.

0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1995	7 1AABR95
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1995	17 1ASEP95
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1995	18 2ASEP95
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	4 2AFEB98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	5 1AMAR98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	6 2AMAR98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	7 1AABR98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	8 2AABR98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	9 1AMAY98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	10 2AMAY98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	11 1AJUN98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	12 2AJUN98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	13 1AJUL98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	14 2AJUL98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	15 1AAGO98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	16 2AAGO98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	17 1ASEP98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	18 2ASEP98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	19 1AOCCT98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	20 2AOCCT98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	21 1ANOV98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	22 2ANOV98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	23 1ADIC98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1998	24 2ADIC98
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	1 1AENE99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	2 2AENE99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	3 1AFEB99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	4 2AFEB99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	5 1AMAR99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	6 2AMAR99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	7 1AABR99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	8 2AABR99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	9 1AMAY99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	10 2AMAY99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	11 1AJUN99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	12 2AJUN99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	13 1AJUL99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	14 2AJUL99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	15 1AAGO99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	16 2AAGO99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	1999	17 1ASEP99
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	3 1AFEB00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	4 2AFEB00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	5 1AMAR00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	6 2AMAR00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	7 1AABR00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	8 2AABR00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	9 1AMAY00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	10 2AMAY00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	11 1AJUN00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	12 2AJUN00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	13 1AJUL00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	14 2AJUL00
0 BERNAL HERN	0	0	0	0	0	26225	2000	15 1AAGO00

W JDH

D

Hermosillo, Sonora, a 23 de mayo de 2022

M. C. Fermín González Gaxiola
Director de Recursos Humanos
Universidad de Sonora
PRESENTE:

Por este medio, en base a la cláusula 161 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON vigente, solicito su apoyo para que se lleven a cabo las gestiones necesarias para que por parte del ISSSTESON se me reconozca un tiempo de cotización igual a la antigüedad que me reconoce la Universidad de Sonora (al día de hoy, 28 años y un mes). Anexo oficio expedido por el ISSSTESON en el que se indica que de acuerdo a sus archivos he cotizado 24 años al 14 de febrero de 2022, pudiéndose encontrar fácilmente inconsistencias, siendo una de las que me preocupa, que según el oficio de ISSSTESON no estoy cotizando desde octubre de 2021, siendo que soy personal de tiempo completo desde noviembre de 1999.

Anexo al presente el documento expedido por el ISSSTESON citado anteriormente, así como hoja de servicio expedida por la Universidad de Sonora.

Sin otro particular, agradezco de antemano su apoyo para que se lleven a cabo las gestiones conducentes relacionadas a la presente solicitud y aprovecho para enviarle un saludo cordial.

ATENTAMENTE:

Dr. Rodolfo Bernal Hernández
Investigador Titular "C"
Número de Empleado 26225
Teléfono: 662 306 6804

c.c. STAUS.

SDH

✓

7.



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa
Dirección de Recursos Humanos

Hermosillo, Sonora; 24 de junio de 2022.
Oficio No. DRH/318/2022.
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

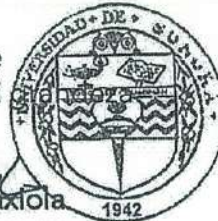
Mtro. Renato Alberto Girón Loya
Jefe del Departamento de Pensiones
y Jubilaciones ISSSTESON
Presente.-

Por medio del presente, le solicito atentamente nos informe el tiempo cotizado a la fecha actual, del C. Rodolfo Bernal Hernández, con número de pensión 92473.

Se anexa hoja de servicios del trabajador.

Sin otro particular por el momento, me despido de usted.

Atentamente
"El saber de mis hijos hará mi grandeza"



Fermin Gonzalez Gaxiola
M.C. Fermin Gonzalez Gaxiola
Director de Recursos Humanos

RECIBIDO
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

24 JUN 2022
Susana
INSTITUTO MEXICANO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE PENSIONES Y JUBILACIONES
HERMOSILLO SONORA

C.c.p. Expediente.
C.c.p. Minutario.

Y
DDH
D



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa
Dirección de Recursos Humanos

HOJA DE SERVICIO

A QUIEN CORRESPONDA:

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, CERTIFICA Y HACE CONSTAR que según datos que existen en el Expediente N° 26225, el C. BERNAL HERNÁNDEZ RODOLFO ha prestado sus servicios en esta Institución, como a continuación se indica:

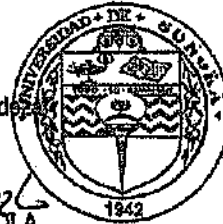
FECHA			Información detallada	TIEMPOS		
Día	Mes	Año		Años	Meses	Días
02	09	1991	Ingresó como Maestro de Horas en el Centro de Investigación en Física.			
			No laboró por los semestres: 1992-1 y 1993-2 y 1994-1	-01	-07	-00
			Licencia sin goce de sueldo por los semestres 1998-2 y 1999-1	-01	-00	-00
01	11	1999	Nombramiento como Investigador de Tiempo Completo en el Departamento de Investigación en Física.			
23	06	2022	Actualmente se encuentra ACTIVO, continúa como Investigador de Tiempo Completo en el Departamento de Investigación en Física.			
TIEMPO TOTAL DE SERVICIOS				28	03	00

A petición del interesado y para los usos legales que convengan, se extiende la presente en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, a los 24 días del mes de junio de 2022.

RECIBIDO
FAP

ATENTAMENTE

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"



24 JUN 2022
SECRETARÍA GENERAL ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

M.C. Fermín González Gaxiola
Director de Recursos Humanos

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

C.c.p. Expediente.

JGH

Handwritten marks and initials at the bottom right of the page.



Hermosillo, Sonora, a 14 de febrero de 2022.
"2022: Año de la Transformación"

A QUIEN CORRESPONDA:

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 30, fracción III y 84 del Reglamento de Pensiones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, en mi carácter de Jefe del Departamento de Pensiones y Jubilaciones, hago constar que, según cuenta número 92473, del Archivo General de este Instituto, el C. RODOLFO BERNAL HERNANDEZ, aportó al Fondo de Pensiones de este Instituto en los siguientes periodos:

Del 16 de julio de 1995 al 31 de agosto de 1995, del 01 de octubre de 1995 al 15 de febrero de 1997, del 16 de abril de 1997 al 5 de febrero de 1998, del 01 de septiembre de 1999 al 31 de enero de 2000, del 16 de agosto de 2000 al 31 de octubre de 2021, es decir con un total acumulado de:

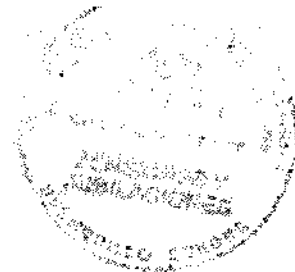
24 AÑO(S), 0 MES(ES) Y 0 DÍA(S)

Es importante señalar, que esta persona es considerada como generación actual, de acuerdo al artículo sexto transitorio de la Ley 38 reformada del Isssteson, por lo que deberá tener como mínimo cotizado ante este Instituto para adquirir el derecho a una pensión por jubilación, 31 años, 06 meses. Lo anterior a reserva de cumplir con los diversos requisitos observados por la normatividad aplicable.

La presente constancia es una certificación del tiempo que se aportó al fondo de pensiones y se obtiene de la consulta de nuestros sistemas informáticos, por lo que sólo tiene fines informativos y se encuentra sujeta a modificaciones, por lo que no surte efectos para ningún trámite de pensión.

ATENTAMENTE

MTR. RENATO ALBERTO GIRÓN LOYA
JEFÉ DEL DEPARTAMENTO DE PENSIONES
Y JUBILACIONES DE ISSSTESON



RAGL/ALC/XN/11



Bvld. Hidalgo No. 15 Col. Centenario, Hermosillo, Son. C.P. 83000
Teléfono: (662) 217-1028 www.isssteson.gob.mx

Handwritten marks: a checkmark and the initials "JDA" and "D".

Segundo Anexo

Punto 3

12/14

✓

7.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Humanidades y Bellas Artes

Departamento de Lenguas Extranjeras



Universidad de Sonora

RECIBIDO

09 ENE. 2023

Comisión Mixta General de
Asuntos Académicos

Hermosillo, Sonora a 09 de enero de 2023

Oficio DLE-2D.2/009/2023

H. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos

Universidad de Sonora

Presente.-

El día 03 de enero de 2023 se recibió en esta Jefatura de Departamento copia del oficio DHBA-1A.3/001/2023 dirigido a la H. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos indicando la no aprobación de la publicación del proyecto de convocatoria de Concurso de Evaluación Curricular Abierto en la categoría de Profesor Investigador de Tiempo Completo por Tiempo Determinado con número URC-DHBA-DLE-007. Rechazo que se motivó dado que la fecha de ratificación sería posterior a la marcada como fecha límite (inicio de semestre 2023-1: 16 de enero de 2023) indicado en el documento de la CMGAA de fecha 15 de diciembre de 2022.

Cabe mencionar que para el Departamento de Lenguas Extranjeras, es imprescindible contar con un Profesor Investigador de Tiempo Completo en los cursos generales que realice actividades de enseñanza, investigación, diseño de programas y materiales en beneficio principalmente de estudiantes y profesores. Es de tomarse en cuenta que las clases de los cursos generales de inglés darán inicio el día 23 de enero de 2023.

En reunión de la Comisión Departamental Verificadora de la Programación el día 06 de enero de 2023, se expusieron las razones por las que no se aprobó la publicación de la convocatoria. La representación sindical solicitó se reanudara el proceso de convocatoria, a lo que la Directora de la División de Humanidades y Bellas Artes y esta Jefatura de Departamento no tuvieron inconveniente y acordaron enviar la solicitud a la H. CMGAA. Por ello, me permito someter nuevamente a consideración la publicación de la mencionada convocatoria. Adjunto se encuentra la nueva propuesta de la convocatoria con fechas y ajustes realizados.

Atentamente

"El Saber de mis Hijos Hará mi Grandeza"

Dra. María Nelly Gutiérrez Arvizu

Jefa del Departamento de Lenguas Extranjeras



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

DIVISION DE
HUMANIDADES Y
BELLAS ARTES

DEPARTAMENTO
DE LENGUAS
EXTRANJERAS

C.c.p. Archivo

Dr. Noriega y Galeana, Colonia Centro. Hermosillo, Sonora. C.P. 83000

Tel. (662) 213 93 31, Fax. 213 94 80

Handwritten initials and a large scribble at the bottom left of the page.



UNIVERSIDAD DE SONORA

URC-DHBA-DLE-007

UNIDAD REGIONAL CENTRO

DIVISIÓN DE HUMANIDADES Y BELLAS ARTES

CONVOCATORIA

Con fundamento en el Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, la DIVISIÓN DE HUMANIDADES Y BELLAS ARTES CONVOCA al CONCURSO DE EVALUACIÓN CURRICULAR ABIERTO para ocupar una plaza de Profesor-Investigador de Tiempo Completo por TIEMPO DETERMINADO, en el DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS, bajo las siguientes:

BASES:

1. TIPO DE CONTRATACIÓN:	Por Tiempo Determinado.
2. CATEGORÍA:	Asociado
3. NIVEL:	El que asigne la Comisión Dictaminadora de la DIVISIÓN DE HUMANIDADES Y BELLAS ARTES, con base en la documentación entregada con la solicitud al concurso.
4. SALARIO:	De \$20,663.57 a \$23,152.19 mensual, dependiendo del nivel que asigne la Comisión Dictaminadora de la DIVISIÓN DE HUMANIDADES Y BELLAS ARTES; además de las prestaciones correspondientes.
5. ÁREA DE CONOCIMIENTO DEL CONCURSO:	Enseñanza de inglés como lengua extranjera para propósitos generales, específicos, y académicos
6. TIEMPO DE DEDICACIÓN:	40 Horas a la semana.
7. REQUISITOS MÍNIMOS:	a) Grado de Doctor en Humanidades con área de concentración en enseñanza de lenguas, Lingüística Aplicada, Adquisición y Enseñanza de Segunda Lengua, y otros posgrados afines b) Requisitos adicionales al grado: Otros Requisitos: Constancia oficial o certificado de dominio del idioma inglés, en caso de no ser su lengua materna, a partir del nivel C1- del Marco Común de Referencia Europeo para las lenguas (Certificación Nacional de Nivel de Idioma, subnivel 14).

JDH

Handwritten marks and signature



UNIVERSIDAD DE SONORA

URC-DHBA-DLE-007

UNIDAD REGIONAL CENTRO

DIVISIÓN DE HUMANIDADES Y BELLAS ARTES

CONVOCATORIA

8. FUNCIONES ESPECÍFICAS A REALIZAR:	<p>a) Impartir de 10 a 12 Horas Semana Mes de clase en materias del área de conocimiento del concurso, tales como Comprensión de Lectura II (08010, 05 H.S.M.) y Preparación para TOEFL ITP Avanzado (08007, 05 H.S.M.).</p> <p>b) Realizar labores de docencia e investigación, así como la dirección de trabajos de titulación de licenciatura y posgrado.</p> <p>c) Realizar funciones propias del área de conocimiento del concurso y de las líneas de generación y aplicación del conocimiento asociadas, tales como: Uso de la tecnología en la enseñanza del inglés, colaboración en el desarrollo e implementación de cursos en línea de acuerdo a los planes del Departamento, así como el desarrollo de exámenes departamentales.</p> <p>d) Fungir como colaborador en el diseño, la planeación y la dirección de planes, programas y proyectos académicos, así como en la formación del personal académico especializado.</p> <p>e) Cumplir con las comisiones asignadas para el logro de los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional.</p> <p>f) Las demás funciones que contempla el Estatuto de Personal Académico (EPA) para la categoría en que se convoca la plaza.</p>
9. DOCUMENTACIÓN REQUERIDA: (Toda la documentación se entregará en versión impresa y digitalizada).	<p>Al momento de hacer la solicitud:</p> <p>a) Solicitud de participación en el concurso de evaluación curricular, por escrito, dirigida al Jefe del Departamento, indicando la plaza a la que aspira.</p> <p>b) Currículum vitae con comprobantes oficiales.</p> <p>c) En caso de ser miembro del personal académico al servicio de la Universidad de Sonora, presentar una constancia de antigüedad académica, expedida por la Dirección de Recursos Humanos.</p>
10. FECHA DE CIERRE DE LA CONVOCATORIA:	La fecha límite para la presentación de la documentación, señalada en el punto 9, incisos a), b) y c) de la presente convocatoria es el día 20-Enero-2023.
11. FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL JURADO:	La resolución del jurado se publicará a más tardar el día 27-Enero-2023.
12. FECHA DE CONTRATACIÓN:	La contratación del ganador del Concurso de Evaluación Curricular que ampara la presente convocatoria será a partir del inicio del semestre 2023-1.

2023



UNIVERSIDAD DE SONORA

URC-DHBA-DLE-007

UNIDAD REGIONAL CENTRO

DIVISIÓN DE HUMANIDADES Y BELLAS ARTES

CONVOCATORIA

13. DURACIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Hasta el fin del semestre 2023-1.
14. ENTREGA O ENVÍO DE LA DOCUMENTACIÓN:	La documentación señalada en el punto 9 incisos a), b) y c) de la presente convocatoria, deberá ser entregada, a más tardar las 15:00 horas de la fecha señalada en el punto 10, en la Jefatura del DEPARTAMENTO DE LENGUAS EXTRANJERAS de la DIVISIÓN DE HUMANIDADES Y BELLAS ARTES de la UNIDAD REGIONAL CENTRO, Edificio 13A ubicado en Dr. Noriega esq. calle Galeana S/N, Col. Centro, C.P. 83000, teléfonos (662) 454 8415.

Hermosillo, Sonora, a viernes, 13 de Enero de 2023.

Dra. María Guadalupe Alpuche Cruz

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE
HUMANIDADES Y BELLAS ARTES

Dra. María Nelly Gutiérrez Arvizu

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE LENGUAS
EXTRANJERAS

NOTA 1: La documentación recibida en el momento de la solicitud de inscripción al concurso, será la que se envíe a la Comisión Dictaminadora, para efecto de la asignación del nivel correspondiente.

NOTA 2: Para mayor información del Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Sonora, consultar en la dirección electrónica: https://www.unison.mx/institucional/marco normativo/leyesyestatutos/EPA_noviembre2020.pdf

NOTA 3: Para mayor información del Reglamento de Acreditación de Requisitos y Actividades Académicas del EPA, consultar en la dirección electrónica: <https://www.unison.mx/institucional/marco normativo/reglamentoacademicos/reglamentoEPA2019/reglamentoEPA2019.pdf>

Tercer Anexo

Punto 1

JDA



UNIVERSIDAD DE SONORA

Comisión Departamental Verificadora de la Programación

DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD,
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y DE LA ACTIVIDAD FÍSICA

ACTA DE REUNIÓN REVISIÓN DE LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRE 2023-1

Se reunió, en la sala de juntas de la División, la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP) para revisar la tercera etapa de la Programación Académica del Semestre 2023-1, del Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física, estando presentes los siguientes integrantes: Dr. Juan Carlos Gálvez Ruiz Director de División, Dr. Eduardo Ruiz Bustos Secretario Académico de la División, Dra. Graciela Hoyos Ruiz Jefa de Departamento, Dr. Manuel Octavio Encinas Trujillo Delegado Sindical del Departamento, Geol. Pablo Ibarra Sagasta Secretario de Trabajo y Conflictos del STAU y L.M. Martín de Jesús Manosalvas Leyva Subdirector del Área Académica de la Dirección de Recursos Humanos.

La Jefa de Departamento, expone la tercera etapa de Programación Académica 2023-1, misma que fue dada a conocer para su atención, a la planta docente y a la parte delegacional del Departamento, cumpliendo con ello con lo establecido en la Cláusula 82 del CCT vigente. Menciona que no se llevaron a cabo concursos de evaluación curricular 2023-1 por lo que en común acuerdo con la parte sindical se distribuyó la carga según corresponde a derecho de los académicos.

El Delegado Sindical comenta que recibió la tercera etapa de la Programación Académica 2023-1 y manifiesta estar de acuerdo con la distribución de la materia de trabajo. No recibió inconformidad alguna por parte de los académicos del Departamento.


Se concluye la reunión siendo las 10:10 horas, del día jueves 12 de enero de 2023.

POR LA UNISON:

POR EL STAU:




Juan Carlos Gálvez Ruiz

Manuel O.E.T.


JCH
X

9

JDA

9.