"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

STAUS - UNISON
2025-2027

PRIMER TRIBUNAL LABORAL
DEL DISTRITO JUDICIAL DE
HERMOSILLO, SONORA.

02 JUN. 2025

RECIBIDO
A LAS 12:56 HORAS
CON 02 ANEXOS
01. Acta original de resultados de votación.
01. Contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027.

EXPEDIENTE: 13/2025
Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora
vs
Universidad de Sonora
Asunto: Se exhibe contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027; se solicita girar oficio

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

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

Por medio del presente escrito y de conformidad con lo establecido por el numerario 390 ter, 399 ter y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, comparecemos ante Usted a informar que **ha culminado el procedimiento de consulta que ordena el artículo 390 Ter de la Ley Federal de Trabajo**, habiéndose aprobado por la mayoría de los trabajadores el convenio de revisión celebrado por las partes, convenio que fue puesto del conocimiento de este Tribunal el mismo día que se suscribió, es decir, el 09 de mayo de 2025.

Ahora bien, en virtud de que en la fecha en que comparecimos ante Usted a depositar convenio, el mismo se encontraba subjudice al proceso de consulta que establece la Ley Federal de Trabajo, es que a través del presente memorial nos permitimos exhibir **el acta original de los resultados de la votación celebrada el día 28 de mayo de 2025 y el Contrato Colectivo de trabajo STAUS-UNISON 2025-2027 debidamente firmado por las partes, cuya versión contempla las adecuaciones del convenio de revisión integral correspondiente, con el fin de que se revise y se apruebe por esta autoridad.**

Una vez hecho lo anterior, acorde a lo que dispone el último párrafo del artículo 399 ter del ordenamiento legal en cita, solicitamos que por su conducto se haga llegar copia autorizada del convenio a la autoridad registral Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el fin de que se actualice el expediente de registro de contrato colectivo que corresponde y se dé legal publicidad.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, **a este H. PRIMER TRIBUNAL LABORAL ATENTAMENTE Pedimos:**

UNICO. Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO
Hermosillo, Sonora a 2 de junio de 2025

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

MTRO. CUAUHTÉMOC NIEBLAS COTA
Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y
REGISTRO LABORAL

PRESENTE

De conformidad al articulo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo vigente, se da aviso:

Por medio del presente escrito se hace constar, bajo protesta de decir verdad, el resultado de la votación en la consulta para la aprobación del Convenio de Revisión Contractual correspondiente al año 2025 celebrado entre el sindicato **SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**, y el patrón o empresa **UNIVERSIDAD DE SONORA**, con número de trámite CFCRL-CONTRATO-REVISION-20250514-32557-3321.

La consulta se realizó en los siguientes Estados: SONORA, en los horarios, días y lugares que se establecen en las actas parciales.

El resultado de la consulta fue el siguiente:

1	Trabajadores con derecho a voto	Mil ochocientos cincuenta y uno. Letra	1851 Número
2	Total de Votos emitidos	Mil ciento sesenta y dos. Letra	1162 Número
3	Votos a favor del Convenio	Mil ciento uno. Letra	1101 Número
4	Votos en contra del Convenio	Cincuenta y siete. Letra	0057 Número
5	Votos válidos	Mil ciento cincuenta y ocho. Letra	1158 Número
6	Votos nulos	Cuatro. Letra	0004 Número
7	Boletas inutilizadas	Seiscientos ochenta y nueve. Letra	0689 Número

La consulta cumplió con los requisitos previstos en el articulo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo vigente. Asimismo, se garantizó que los trabajadores emitieran su voto de manera personal, libre, secreta y directa.

La presente acta de votación, el listado de trabajadores votantes y las boletas se resguardarán por el término de cinco años de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Cuauhtémoc Nieblas Cota

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL O REPRESENTANTE LEGAL

Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora

Contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027

Estimados(as) académicos(as):

Hemos concluido con éxito la revisión contractual entre el STAUS y la Universidad de Sonora, dando como resultado el presente Contrato Colectivo de Trabajo 2025-2027, que regulará las relaciones laborales de la planta académica con la Institución, del 20 de marzo de 2025 al 19 de marzo de 2027. Este acuerdo, resultado de casi 41 años de lucha sindical, desde que se logró la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo en junio de 1984, reitera nuestro compromiso con un entorno laboral basado en justicia, transparencia y equidad, consolidando uno de los mejores contratos del sector académico nacional. Este documento contiene los avances logrados durante esta última revisión contractual, sin embargo, también reconocemos la necesidad de seguir trabajando por la plena dignificación del trabajo académico, el fortalecimiento institucional y el bienestar colectivo de nuestra comunidad universitaria.

Este Contrato no solo es un instrumento jurídico, sino un compromiso con los valores que nos definen: educación pública de excelencia, generación de conocimiento transformador, construcción de una sociedad más equitativa y con pleno respeto a los derechos de todas y todos. Exhortamos a toda la comunidad académica a unificar esfuerzos, consolidando una universidad verdaderamente incluyente, donde los principios de solidaridad, la democracia y el compromiso social, garanticen un legado de equidad, siempre en beneficio de las presentes y futuras generaciones.

Atentamente
"Ciencia y Cultura"

Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota
Secretario General
Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora

PRIMER TRIBUNAL LABORAL
DEL DISTRITO JUDICIAL DE
HERMOSILLO, SONORA.
09 MAYO 2025
RECIBIDO
A LAS 14:03 HORAS
CON 01 ANEXOS

01 convenio de revisión contractual STAUS-UNISON con 03 anexos.

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

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

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

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

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

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

ÚNICO: Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO
Hermosillo, Sonora, a 9 de mayo de 2025.

POR LA UNIVERSIDAD	**POR EL STAUS**
DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ	**MTRO. CUAUHTÉMOC NIEBLAS COTA**
Titular de la Rectoría de la Universidad de Sonora	Secretario General

Página 1 de 1

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL
STAUS-UNISON 2025

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

CLÁUSULAS:

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

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

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

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

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

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

Página 1 de 9

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

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

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

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

a. Primer estímulo: se incrementará de $18,500.00 (Dieciocho mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a $19,500.00 (Diecinueve mil quinientos pesos 00/100 M.N.), el estímulo a profesores de asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboran de 12 a 24 hsm, según lo establecido en el numeral 1 de la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo.

b. Segundo estímulo: se incrementará el estímulo a los profesores de asignatura con antigüedad de 5 años o más del servicio a la institución de $550.00 (Quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) a $600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.) por horas semana mes de la carga que tengan programada, hasta un máximo de 25 hsm, según lo establecido en la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo numeral 2.

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

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

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

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

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

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

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

DÉCIMA CUARTA. Estabilidad laboral:

a. Con el propósito de establecer un mecanismo permanente para la indeterminación del personal académico de asignatura, la Administración Institucional y el STAUS acuerdan impulsar de manera conjunta ante el Colegio Universitario, la incorporación del Capítulo IV Bis, denominado "De la promoción del personal académico de asignatura de carácter determinado a personal de asignatura de carácter indeterminado", al Título V del Estatuto de Personal Académico, conforme a los términos acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA). Además, las partes están de acuerdo en la modificación de la Cláusula 36 del Contrato Colectivo de Trabajo, para establecer los procedimientos para la operación de este mecanismo de promoción, el cual entrará en vigor una vez que el Colegio Universitario apruebe dicho mecanismo. La Administración Institucional se compromete, además, a someter esta propuesta al Colegio Universitario, antes del 15 de junio de 2025.

b. La Administración Institucional y el STAUS están de acuerdo en modificar la Cláusula XVII Transitoria del CCT, a fin de que el personal académico de asignatura pueda acceder, de manera automática, a los niveles de Profesor/a de Asignatura B o C, con base en su grado académico y experiencia docente en educación superior, en los términos acordados por la CMGAA, y en tanto las Comisiones Dictaminadoras determinan el nivel definitivo.

c. La Administración Institucional y el STAUS están de acuerdo en que el personal académico pueda aspirar a ser beneficiario de una beca para realizar estudios de posgrado en los programas ofrecidos por la propia Universidad, independientemente del campus en el que se encuentre adscrito.

d. Con respecto a la solicitud de incrementar el número de horas asignadas por proyecto a los equipos deportivos y grupos artísticos representativos en los campus donde opera este programa, la Administración Institucional está de acuerdo en aumentar dicho número de cinco a diez hsm por proyecto, siempre que éstos participen en ligas externas y en actividades de difusión cultural en la comunidad, respectivamente.

e. La Administración Institucional implementará las acciones necesarias, en coordinación con las Jefaturas de Departamento correspondientes, con el fin de concluir los procesos de asignación de horas determinadas comprometidas, así como de horas gabinete vacantes, antes de finalizar el mes de mayo de 2025.

Página 3 de 9

DÉCIMA QUINTA. Modelo Educativo: La Administración Institucional reitera el compromiso de no afectar laboralmente al personal académico de la Universidad de Sonora, con el cambio del modelo educativo y las modificaciones a los planes y programas de estudio, así como discutir con el STAUS los señalamientos que éste le haga al respecto. Asimismo, se compromete a revisar y buscar solución satisfactoria en el caso del personal académico que presente alguna afectación por este motivo. Además, la Administración Institucional acepta recibir propuestas que le haga el STAUS sobre modificaciones al Modelo Educativo y los Lineamientos para el Componente Curricular del Modelo Educativo y sus procedimientos, que tengan relación con las cuestiones laborales, así como discutirlas en el seno de la CMGAA y someter aquellos aspectos en que exista consenso entre las partes, a la consideración del Colegio Universitario en el momento en que este órgano colegiado se encuentre en proceso de revisión de dicha normatividad. Aquellas propuestas puntuales que la CMGAA considere pertinente su aprobación, se turnarán al Colegio Universitario para abordarse como puntos de acuerdo en la siguiente sesión del órgano colegiado posterior al acuerdo de la CMGAA.

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

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

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

DÉCIMA SÉPTIMA. Seguridad Social:

a) Con la finalidad de mejorar las condiciones de seguridad social del personal de asignatura, la Administración Institucional ofrece modificar la Cláusula XIII Transitoria del CCT, "Servicio ISSSTESON voluntario a maestros de horas sueltas", de manera que, el personal académico con una carga de al menos 12 HSM no aporte el total de la cuota (45%), sino el 12.5% del SMG de la zona correspondiente, y la Institución aportará el 32.5% restante.

b) La Administración Institucional proporcionará de manera gratuita, a través del Laboratorio de Análisis Clínicos de la Universidad de Sonora (LACIUS), los análisis clínicos requeridos por el ISSSTESON para el reingreso del personal académico a los servicios de seguridad social que ofrece este organismo.

c) La Administración Institucional se compromete a cubrir el costo de los análisis clínicos y médicos que no sean cubiertos por el ISSSTESON, en el caso de los 14 técnicos académicos que resultaron con presencia de metales pesados en sangre y orina, para efecto de que se les dé seguimiento y atención médica.

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

DÉCIMA OCTAVA. ISSSTESON:

a) La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a dar seguimiento a la mesa tripartita con la dirección del ISSSTESON, propiciando al menos una reunión al mes. La Administración Institucional se compromete a proporcionar toda la información a su alcance para el análisis y decisión de los temas planteados por el STAUS ante dicho organismo.

b) La Administración Institucional se compromete a gestionar ante ISSSTESON, la entrega de servicios de salud y medicamentos al personal académico que presente algún problema con los servicios de salud que está obligado a otorgar el ISSSTESON.

c) La Administración Institucional se compromete a proporcionar al ISSSTESON la información de las aportaciones necesarias para revisión y solución de los casos de reclamo de reconocimiento de tiempo de cotización que presenten académicos, así como, brindar las facilidades para llegar a acuerdos que permitan la solución de los casos. Asimismo, la Administración Institucional se compromete a gestionar con el ISSSTESON una reunión para abordar los casos que se han presentado, en un plazo que no exceda el mes de mayo del presente año.

d) La Administración Institucional se compromete a dar seguimiento a los casos de académicos cuyos análisis clínicos mostraron la presencia de substancias que pudieran causar daños a su salud. Asimismo, realizar una segunda fase de estudios clínicos y médicos al resto del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, para lo cual se compromete a enviar al ISSSTESON el listado completo de este personal antes de que concluya el mes de mayo del presente año. Además, se enviará a la brevedad un oficio a la Dirección del ISSSTESON con atención a Medicina del Trabajo, con el listado de los 14 técnicos académicos que resultaron con presencia de metales pesados en sangre y orina, para efecto de que se realice un segundo análisis químico-toxicológico, así como que se les dé seguimiento y atención por médicos especialistas, en particular médicos toxicólogos.

e) En el caso particular de tres técnicos académicos del departamento de Ciencias Químico Biológicas del campus Hermosillo que presentan niveles altos de substancias que pudieran causar daños a su salud, la Administración Institucional se compromete a ofrecer la reubicación temporal, en tanto se determina si la condición detectada es consecuencia de la exposición a agentes causales que manejan en su entorno laboral.

f) La Administración Institucional se compromete a dar seguimiento, a través de una comisión tripartita especial, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por la Universidad de Sonora

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora

Por el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora

Mtro. Cuauhtémoc Nieblas Cota
Secretario General

Mtro. Jesús Ignacio Ibarra Carmelo
Secretario de Trabajo y Conflictos

Página 9 de 9

Anexo 1.

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

(Cantidades expresadas en moneda nacional)

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

Página 1 de 1

Anexo 2.

Distribución de la bolsa en Cláusulas de monto fijo

Cláusula	Concepto	Monto actual	Aumento	Nuevo monto
121, numeral 3	Reconocimiento para personal de asignatura por carga académica	Requisito mínimo: al menos 15 hsm	---	Requisito mínimo: al menos 10 hsm
121, numeral 7.2 antes 10 Bis	Complemento de material didáctico	$1,145.08	$355.00	$1,500.08
136	Primer estímulo para Personal de Asignatura	$18,500.00	$1,000.00	$19,500.00
136	Segundo estímulo para Personal de Asignatura	$550.00 por hsm	$50.00	$600.00 por hsm
143	Fondo para servicios médicos preventivos	$1,700,000.00	$210,000.00	$1,910,000.00
146	Fondo para Ayuda para Gastos Médicos Mayores	$700,000.00	$170.000.00	$870,000.00
148	Seguro de Gastos Médicos Mayores	$23,225,847.53	$1,000,000.00	$24,225,847.53
151	Ayuda por defunción	$25,000.00	$2,000.00	$27,000.00
152	Apoyo para guardería	$3,500.00	$500.00	$4,000.00
153	Becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial	$3,500.00	$500.00	$4,000.00
160 Bis	Fondo de Apoyo a Trabajadores Académicos Pensionados y Jubilado	$300,000.00	$200,000.00	$500,000.00

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

Página 1 de 1

Índice

TÍTULO I. GENERALIDADES

Capítulo I. Declaraciones

Cláusula 1. Vigencia 25
Cláusula 2. Personalidad jurídica 25
Cláusula 3. Titularidad 25
Cláusula 4. Instancias 25
Cláusula 5. Obligatoriedad 25
Cláusula 6. Requisitos de la obligatoriedad 26
Cláusula 7. Autonomía sindical 26
Cláusula 8. Materia del Contrato Colectivo de Trabajo 26
Cláusula 9. Aspectos académicos 26
Cláusula 10. Derechos irrenunciables y casos no previstos 26
Cláusula 11. Derechos de petición y audiencia 26
Cláusula 12. Derechos mínimos 27
Cláusula 13. Definiciones generales 27

TÍTULO II. CLASIFICACIÓN Y RELACIÓN DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Capítulo II. De la clasificación de los puestos y de los trabajadores académicos

Cláusula 14. Personal académico 30
Cláusula 15. Personal de confianza 30
Cláusula 16. Puestos de confianza 30
Cláusula 17. Puestos de base 31
Cláusula 18. Clasificación general del personal académico 31
Cláusula 19. Trabajadores por tiempo indeterminado 31
Cláusula 20. Trabajadores por tiempo determinado 31
Cláusula 21. Trabajadores por obra determinada 31
Cláusula 22. Clasificación por actividad 31
Cláusula 23. Personal de carrera, de asignatura y ayudantes 32
Cláusula 24. Clasificación por la forma de ingreso 32
Cláusula 25. De las distinciones 32
Cláusula 26. Categorías y niveles del tabulador de los profesores de carrera e investigadores 32
Cláusula 27. Niveles del tabulador de los profesores de asignatura 32
Cláusula 28. Definición del carácter académico o administrativo de los puestos nuevos 33

Capítulo III. Del ingreso, adscripción, estabilidad y promoción del personal académico del ingreso y la estabilidad

Cláusula 29. Vigencia del EPA 33
Cláusula 30. De la competencia de los consejos divisionales 33
Cláusula 31. De las comisiones dictaminadoras de ingreso y promoción 34
Cláusula 32. De los bancos de jurados 34

Cláusula 33. Ingreso del personal académico ordinario 35
Cláusula 34. Vigilancia del ingreso y promoción 35
Cláusula 35. Creación de plazas 35
Cláusula 36. Carácter de las plazas..... 36
Cláusula 37. Impugnación del carácter de los puestos 37
Cláusula 38. Requisitos y mecanismos improcedentes 37
Cláusula 39. Ingreso del personal ordinario por tiempo indeterminado 37
Cláusula 40. Concursos de plazas que quedan vacantes 37
Cláusula 41. Ingreso del personal ordinario temporal 38
Cláusula 42. Requisitos para contratar personal ordinario temporal 39
Cláusula 43. Prórroga de la contratación temporal 41
Cláusula 44. Contratación de personal visitante 42
Cláusula 45. Notificación de la contratación de personal visitante 42
Cláusula 46. Contratación del personal extraordinario 42
Clausula 47. Ingreso por retención y repatriación 42
Cláusula 48. Derechos del personal extraordinario 43
Cláusula 49. Contratación improcedente 43
Cláusula 50. Elaboración y aprobación de la convocatoria 43
Cláusula 51. Requisitos improcedentes en la convocatoria 44
Cláusula 52. De la publicación de la convocatoria 44
Cláusula 53. Nombramiento de jurados 44
Cláusula 54. Registro de aspirantes 45
Clausula 55. Publicación de lista de concursantes 45
Cláusula 56. Resolución del jurado y su publicación 46
Cláusula 57. Presentación de los resultados de un concurso de evaluación curricular 46
Cláusula 58. Términos de las evaluaciones 46
Cláusula 59. Documento del puesto que ocupa el trabajador 47
Cláusula 60. Ejercicio de las plazas e inicio de la contratación 47
Cláusula 61. Futuras modificaciones del EPA 48
Cláusula 62. Requisitos para el personal de confianza para ocupar un puesto de base 49
De la promoción
Cláusula 63. Términos para la promoción 49
Cláusula 64. Solicitud de promoción 49
Cláusula 65. Dictamen de la solicitud de promoción 49
Cláusula 66. Pago de promociones 50
Cláusula 67. Impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado ... 50
Cláusula 68. Impugnación a la promoción 50
Cláusula 69. Derecho al recurso de la impugnación 50
Cláusula 70. Notificación de las impugnaciones 51
Cláusula 71. Notificación de las resoluciones de impugnación 51
Cláusula 72. Interrupción del ingreso o de la promoción 51
Cláusula 73. Homogenización de criterios a la promoción 51
De la adscripción
Cláusula 74. Derecho a la adscripción 51
Cláusula 75. Derecho a ser readscrito 52
Cláusula 76. Modificación de la adscripción al área de trabajo académico 53
Cláusula 77. Cambio de unidad académica 54
Cláusula 78. Del reingreso del personal académico 54

TÍTULO III. DE LOS ASPECTOS ECONÓMICOS Y DE LAS PRESTACIONES

Capítulo IV. De las condiciones de trabajo

Cláusula 79. Definición de la jornada 55
Cláusula 80. Duración de la jornada 55
Cláusula 81. Jornada extrauniversitaria 55
Cláusula 82. Procedimiento para la programación académica semestral y los horarios 55
Cláusula 83. Proceso de elaboración del proyecto de programación 59
Cláusula 84. Programación del personal de confianza 61
Cláusula 85. Días de descanso semanal 62
Cláusula 86. Pago por trabajos en días de descanso 62
Cláusula 87. Carga académica del personal de carrera 62
Cláusula 88. Sobrecarga académica 63
Cláusula 89. Carga del personal de asignatura 63
Cláusula 90. Trabajo extraordinario 63
Cláusula 91. Pago de los trabajos señalados en las cláusulas 85, 86 y 90 64
Cláusula 92. Períodos vacacionales 64
Cláusula 93. Prórroga de vacaciones por incapacidad 64
Cláusula 94. Servicios de apoyo en vacaciones 64
Cláusula 95. Días de descanso anual 64
De las licencias
Cláusula 96. Licencia de maternidad 65
Cláusula 97. Licencias con goce de salario 65
Cláusula 98. Licencias sin goce de salario 67

Capítulo V. De los derechos y obligaciones del personal académico

Cláusula 99. Derechos para realizar sus actividades 69
Cláusula 100. Cubículos y salas de maestros 70
Cláusula 101. Ropa, uniformes y equipo de trabajo 72
Cláusula 102. Pertenencia a una academia 72
Cláusula 103. Derecho a cambio de academia 72
Cláusula 104. Funciones adicionales 72
Cláusula 105. Actividades voluntarias 73
Cláusula 106. Igualdad de derechos 73
Cláusula 107. Ayuda en trámites a extranjeros 73
Cláusula 108. Apoyo a proyectos de investigación de personal académico por tiempo indeterminado 73
Cláusula 109. Cambio de residencia 75
Cláusula 110. Actividades fuera del centro de trabajo 75
Cláusula 111. Accidentes de tránsito 76
Cláusula 112. Año sabático 78
Cláusula 113. Vigencia de derechos y obligaciones 78
De las obligaciones del personal académico
Cláusula 114. Obligaciones generales 78
Cláusula 115. Homogeneización de los planes de actividades 80
Cláusula 116. De las actividades del personal académico 80
Cláusula 117. Otros derechos y obligaciones 81
Cláusula 118. Incumplimiento de las obligaciones 81

Capítulo VI. Del salario y prestaciones económicas

Cláusula 119. Homogeneización salarial 81
Cláusula 120. Salario integrado mensual 81
Cláusula 121. Definición de conceptos y forma de calcular cada uno de ellos 82
Tabulador de sueldos vigente
Cláusula 122. Salario integral 85
Cláusula 123. Desglose de ingresos y deducciones 85
Cláusula 124. Prestaciones que no forman parte del salario integrado mensual 85
Cláusula 125. Pago de los salarios a los trabajadores académicos 85
Cláusula 126. Disminución salarial improcedente 86
Cláusula 127. Pago al personal académico de nuevo ingreso o al que cambia sus condiciones laborales 86
Cláusula 128. Pago por recibo 86
Cláusula 129. Prima por años de servicio 86
Cláusula 130. Pago de los exámenes de regularización 86
Cláusula 131. Pago de los exámenes profesionales 87
Cláusula 132. Aguinaldo 87
Cláusula 133. Prima vacacional de verano 88
Cláusula 134. Pago por ajuste de calendario laboral 88
Cláusula 135. Pago de las horas extras 88
Cláusula 136. Pago de estímulo a profesores de asignatura 88
Cláusula 137. Retenciones y descuentos válidos 89
Cláusula 138. Pago de diferencias salariales 90
Cláusula 139. Programa de ahorro de los trabajadores académicos 91
Cláusula 140. Bono sexenal 92

TÍTULO IV. DE LOS ASPECTOS SOCIALES Y DE LA SUPERACIÓN

Capítulo VII. De las prestaciones sociales y de la cultura

Cláusula 141. ISSSTESON: servicio médico y prestaciones 93
Cláusula 142. Módulo del ISSSTESON en los campus de la UniSon 94
Cláusula 142Bis. Cambio en destino de recursos 94
Cláusula 143. Servicios médicos preventivos 94
Cláusula 144. Pago de hospitalización 95
Cláusula 145. Traslado de pacientes 95
Cláusula 146. Fondo de ayuda para gastos médicos mayores 96
Cláusula 147. Seguro de vida 96
Cláusula 148. Seguro de gastos médicos 97
Cláusula 149. Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales 98
Cláusula 150. Pago de marcha 101
Cláusula 151. Ayuda por defunción 101
Cláusula 152. Guardería 102
Cláusula 153. Becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educación especial 103
Cláusula 154. Canastillas 103
Cláusula 155. Dote matrimonial 103
Cláusula 156. Fondo para préstamos especiales 103
Cláusula 157. Vivienda 104
Cláusula 158. FONACOT 105
Cláusula 159. Programa de créditos para automóviles 105

Cláusula 160. Programa complementario de pensiones y jubilaciones 105
Cláusula 160 bis. Fondo para apoyo a trabajadores académicos pensionados y jubilados 106
Cláusula 161. Pago de pensión por diferencia de años de servicio y cotización al ISSSTESON 106
Cláusula 162. Derechos del trabajador académico al momento de jubilarse o pensionarse . 106
Cláusula 163. Préstamos de extrema urgencia 107
Cláusula 164. Becas para hijos de trabajadores académicos 107
Cláusula 165. Preparación y capacitación de los hijos de trabajadores académicos 108
Cláusula 166. Descuentos a eventos 108
Cláusula 167. Botiquines 108
Cláusula 168. Aparatos para enfermos 108
Cláusula 169. Vales de despensa 109
Cláusula 170. Librería y vales para la adquisición de libros 109
Cláusula 171. Cine club 110

Capítulo VIII. De la formación y desarrollo de los trabajadores académicos

Cláusula 172. Fichas para cursos de lenguas extranjeras 111
Cláusula 173. Pagos para colegiaturas 111
Cláusula 174. Apoyo a actividades de formación y superación del personal académico cláusula de carácter administrativo 111
Cláusula 175. Actividades de formación académica 112
Cláusula 176. Apoyos para la titulación 113
Cláusula 177. Reglamento de becas 114
Cláusula 178. Becas para estudios de posgrado 115
Cláusula 178 BIS. Padrón de Posgrados Especiales 116
Cláusula 179. Extensiones de beca para becarios activos 116
Cláusula 180. Cursos de superación 117
Cláusula 181. Complemento del salario para becarios 117
Cláusula 182. Cursos locales 117
Cláusula 183. Constancias 117

Capítulo IX. De los derechos colectivos del STAUS

Cláusula 184. Trato preferencial a representantes sindicales 117
Cláusula 185. Derecho a la información 117
Cláusula 186. Información sobre el ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo . 118
Cláusula 187. Creación o modificación de centros de trabajo y programas académicos 118
Cláusula 188. Información de los aspectos laborales 119
Cláusula 189. Información de comisiones adicionales al personal 119
Cláusula 190. Información de los acuerdos de los órganos colegiados 119
Cláusula 191. Derecho de opinión e información del presupuesto 119
Cláusula 192. Información de reformas 119
Cláusula 193. Respuesta obligatoria a los representantes sindicales 119
Cláusula 194. Plazas sindicales 119
Cláusula 195. Descarga a representantes sindicales 120
Cláusula 196. Licencia de la Comisión Revisora y/o Negociadora 121
Cláusula 197. Respeto a representantes sindicales 121
Cláusula 198. Permisos a eventos sindicales 121
Cláusula 199. Ayuda para asistir a eventos sindicales universitarios 121
Cláusula 200. Préstamo de instalaciones y servicios 122
Cláusula 201. Biblioteca sindical 122

Cláusula 202. Equipo y facilidades de imprenta 122
Cláusula 203. Vehículo 122
Cláusula 204. Ayuda para celebraciones de días especiales 122
Cláusula 205. Celebración del día del maestro 123
Cláusula 206. Gastos de local 123
Cláusula 207. Gastos de representación 123
Cláusula 208. Apoyo para eventos académicos 123
Cláusula 209. Mantenimiento del local sindical 123
Cláusula 210. Préstamo de mobiliario y equipo 124
Cláusula 211. Pago de los servicios del local 124
Cláusula 212. Empleados del STAUS 124
Cláusula 213. Ayuda para programas deportivos y actividades culturales 124
Cláusula 214. Tableros sindicales 125
Cláusula 215. Miembros del STAUS con licencia administrativa 125
Cláusula 216. Equipo de cómputo 125
Cláusula 217. Cuota sindical 125
Cláusula 218. Entrega de documentos laborales y académicos 126
Cláusula 219. Acceso del STAUS a medios de comunicación universitarios 126
Cláusula 220. Reglamento de estímulos 126
Cláusula 221. Síntesis informativa diaria 127
Cláusula 222. Documentos de la relación laboral 127
Cláusula 223. Estudios para cuotas extraordinarias por vida cara 127

TÍTULO V. DE LOS CONFLICTOS Y SANCIONES

Capítulo X. De los conflictos

Cláusula 224. Atención a los representantes sindicales 128
Cláusula 225. Rescisión del contrato o investigación administrativa 128
Cláusula 226. Derecho no prejuzgado 129
Cláusula 227. Prescripción 129
Cláusula 228. Rescisión improcedente 129
Cláusula 229. Obligatoriedad de notificar modificaciones de la relación laboral de los trabajadores 129
Cláusula 230. Solicitud de reconsideración 129

Capítulo XI. De la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo

Cláusula 231. Derechos del personal en proceso penal 130
Cláusula 232. Rescisión sin responsabilidad 130
Cláusula 233. Prima de antigüedad al dejar de trabajar 130
Cláusula 234. Rescisión sin responsabilidad del trabajador 130
Cláusula 235. Indemnización por rescisión sin responsabilidad para el trabajador 131
Cláusula 236. Terminación de la relación laboral 131
Cláusula 237. Liquidación por incapacidad 131
Cláusula 238. Suspensión temporal de la relación laboral 131
Cláusula 239. Rescisión injustificada 132
Cláusula 240. Pago de la indemnización 132

TÍTULO VI. DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES

Capítulo XII. De las comisiones

Cláusula 241. Comisiones mixtas 133
Cláusula 242. Reglamentos de las comisiones 133
Cláusula 243. Procedimientos no previstos 133
Cláusula 244. Composición de las comisiones 133
Cláusula 245. Comisiones mixtas permanentes 133
Cláusula 246. Local y facilidades para las comisiones 134
Cláusula 247. Procedimientos generales 134
Cláusula 248. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico 134
Cláusula 249. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad 135
Cláusula 250. Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Locales 135
Cláusula 251. Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico 135
Cláusula 252. Comisión Mixta General de Tabuladores 136
Cláusula 253. Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico . 136
Cláusula 254. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos 137

Capítulo XIII. Del contrato

Cláusula 255. Criterios para los asuntos no previstos 138
Cláusula 256. Vigencia y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 138
Cláusula 257. Aumentos salariales extraordinarios 138

TÍTULO VII. DE LAS TRANSITORIAS

Capítulo XIV. De las disposiciones transitorias

Cláusula I. Convenio de titulación 139
Cláusula II. Regularización de personal académico en el área de trabajo académico 139
Cláusula III. Indicadores de la actividad académica 140
Cláusula IV. Programa de nivelación para el personal de lenguas extranjeras 140
Cláusula V. Reglamento de evaluación curricular 140
Cláusula VI. Programa de Regularización 140
Cláusula VII. Personal con ajuste de contratación 141
Cláusula VIII. Elaboración del Reglamento Interior de Trabajo 142
Cláusula IX. Particularidades 142
Cláusula X. Regularización de la relación laboral individual 142
Cláusula XI. Procedimientos para descuentos 142
Cláusula XII. Preferencia a plazas de tiempo completo 143
Cláusula XIII. Servicio ISSSTESON voluntario a maestros de horas sueltas 143
Cláusula XIV. Licencia con goce de salario para personal sujeto a regularización 143
Cláusula XV. Homologación salarial 144
Cláusula XVI. Participación en ingresos generados 144
Cláusula XVII. Del tabulador de los profesores de asignatura 144
Cláusula XVIII. De los técnicos académicos 146
Cláusula XIX. Regularización de la situación académica del Departamento de Bellas Artes 147

Cláusula XX. Regularización laboral del personal académico de Bellas Artes 147
Cláusula XXI. De las promociones del personal de Bellas Artes 148
Cláusula XXII. Personal académico de la Subdirección del Deporte..... 148
Cláusula XXIII. Cursos virtuales y videoconferencias 149
Cláusula XXIV. Derecho a la sobrecarga 149
Cláusula XXV. Servicio de internet para el Departamento de Agricultura y Ganadería ... 149
Cláusula XXVI. Programa de ocupación de plazas del personal de carrera indeterminadas que están vacantes 149
Cláusula XXVII. Programa de ocupación de plazas del personal de carrera determinadas que quedan vacantes 150
Cláusula XXVIII. Programa de regularización y equivalencias de la reforma curricular Criterios y acuerdos generales de la comisión especial para la programación que resulte de la reforma curricular 151
Cláusula XXIX. Reasignación de nivel para los profesores de asignatura 152
Cláusula XXX. Programa de disminución de carga para el personal de ajuste de contratación 152
Cláusula XXXI. Información sobre dictámenes de la Comisión de Conversión de Plazas . 153
Cláusula XXXII. Miembros del STAUS para la Comisión de Conversión de Plazas 153
Cláusula XXXIII. Miembros del STAUS para la Comisión de Retención y Repatriación 153
Cláusula XXXIV. Educación continua 153
Cláusula XXXV. Formación de nuevos profesores 153
Cláusula XXXVI. Reforestación y áreas verdes 153
Cláusula XXXVII. Elevadores 153
Cláusula XXXVIII. Comunicados oficiales del presupuesto de la Universidad 154
Cláusula XXXIX. Convenio para cirugía 154
Cláusula XL. Programación materias Eje Común 154
Cláusula XLI. Procedimiento para la programación académica semestral de programas de posgrado de la Universidad de Sonora 155

Programas dentro del Padrón Nacional de Programas de Posgrado (PNPP) 155
Programas que no están en el Padrón Nacional de Programas de Posgrado (PNPP) 156

Anexo 1. Acuerdo para la asignación temporal de cubículos 157
Anexo 2. Proyecto tipo para la sala de maestros 158
Anexo 3. Tarifa de viáticos y gastos de camino 159
Anexo 4. Formato de la convocatoria para el PGFSPA, cláusula 174 160
Anexo 5. Proyecto a presentarse al Colegio Académico Programa de conversión de plazas y plazas para el personal de asignatura 161

Índice temático 165

Anexos: Convenios de revisiones 2024, 2023, 2022 y 2021 171

TÍTULO I
GENERALIDADES

CAPÍTULO I
DECLARACIONES

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 2. PERSONALIDAD JURÍDICA

La Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora se reconocen recíprocamente personalidad jurídica para la celebración de este Contrato.

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 5. OBLIGATORIEDAD

La Universidad se compromete a respetar en su totalidad el presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Reglamentos y Convenios que celebren las partes, aún en el caso de que el Sindicato

de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora cambiare su denominación o demarcación jurisdiccional dentro del Municipio, Estado o la Nación.

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 quince 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 7. AUTONOMÍA SINDICAL

La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía sindical.

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 y de la Ley Orgánica de la Universidad. Cuando las decisiones académicas de los órganos colegiados facultados tengan consecuencias directas sobre las condiciones laborales del personal académico, la Administración Universitaria y el STAUS lo tratarán bilateralmente

CLÁUSULA 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 (RGEC), 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)

TÍTULO II

CLASIFICACIÓN Y RELACIÓN DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO II

DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS Y DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 14. PERSONAL ACADÉMICO

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

CLÁUSULA 15. PERSONAL DE CONFIANZA

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

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales 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 17. PUESTOS DE BASE

Serán puestos de base de trabajadores académicos, todos los que sus funciones estén en los términos de la Cláusula 14 de este Contrato, con excepción de los que señala la Cláusula 16 del mismo.

CLÁUSULA 18. CLASIFICACIÓN GENERAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Los trabajadores académicos de la Universidad podrán ser:

1. De confianza.
2. De base.

Los trabajadores académicos de base podrán ser:

1. Por tiempo indeterminado.
2. Por obra o tiempo determinado.

Los trabajadores de confianza serán todos los que ocupen algunos de los puestos definidos en la Cláusula 16 de este Contrato.

Los trabajadores académicos de base serán todos los que ocupen un puesto en los términos de la Cláusula 17 de este Contrato.

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.

CLÁUSULA 20. TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO

De acuerdo a como lo señala el Estatuto de Personal Académico es personal académico por tiempo determinado:

1. Los que suplen ausencias de los trabajadores académicos que gocen de licencia, estén incapacitados, en año sabático o en conflicto laboral.
2. El personal académico que ingrese en los casos contemplados en la Cláusula 42 del presente Contrato.
3. Los que dependen de necesidades temporales de la Universidad. En este caso la Institución deberá justificar la naturaleza temporal de la necesidad y especificar el tiempo.
4. El Personal Académico Visitante.

CLÁUSULA 21. TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA

Los trabajadores académicos por obra determinada son los contratados para realizar un trabajo específico y que no sea posible determinar el tiempo que requiere para llevarlo a cabo.

CLÁUSULA 22. CLASIFICACIÓN POR ACTIVIDAD

De acuerdo a como lo señala el EPA, el personal académico atendiendo a las actividades que realiza, se clasifica en:

1. Profesor
2. Profesor-Investigador

3. Técnico Académico
4. Ayudante

Las actividades que realiza cada uno de estos trabajadores académicos serán las que defina el Estatuto de Personal Académico y/o las Reglamentaciones correspondientes.

CLÁUSULA 23. PERSONAL DE CARRERA, DE ASIGNATURA Y AYUDANTES

El Personal Académico de Carrera es el que dedica medio o tiempo completo a realizar actividades académicas en la Universidad.

Es Profesor de Asignatura quien tiene como función básica la impartición de una o varias cátedras durante un número determinado de horas, incluyendo tareas de la misma.

De acuerdo a como lo señala el EPA los Profesores podrán ser de Carrera o de Asignatura. Los Profesores-Investigadores y los Técnicos Académicos sólo podrán ser de Carrera.

El Ayudante es quien realiza actividades de apoyo a los Profesores o Profesores-Investigadores en el desarrollo de las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura, al mismo tiempo que se capacita académicamente. El Ayudante sólo tendrá contratación por horas.

CLÁUSULA 24. CLASIFICACIÓN POR LA FORMA DE INGRESO

Con base en lo establecido en el EPA, los Profesores y Profesores-Investigadores, según su forma de ingreso, se clasifican en:

1. Ordinario
2. Visitante
3. Extraordinario por ingreso

Las características y requisitos de ingreso de cada uno de éstos, son los que establece el Estatuto de Personal Académico.

CLÁUSULA 25. DE LAS DISTINCIONES

La Universidad podrá otorgar a los miembros del personal académico las distinciones siguientes:

1. Grado de Doctor Honoris Causa
2. Nombramiento de Profesor Emérito
3. Reconocimiento de Profesor Extraordinario

Las características de cada una de éstas, son las que establece el Estatuto de Personal Académico.

CLÁUSULA 26. CATEGORÍAS Y NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE CARRERA E INVESTIGADORES

De acuerdo a lo establecido en el EPA, las categorías de los Profesores de Carrera y los Profesores-Investigadores serán tres: Asistente, Asociado y Titular. La categoría de Asistente tendrá únicamente un nivel; la categoría de Asociado tendrá los niveles A, B, C y D; y la categoría de Titular tendrá los niveles A, B y C.

Los requisitos que deben reunir en cada caso serán los establecidos en el EPA.

CLÁUSULA 27. NIVELES DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 28. DEFINICIÓN DEL CARÁCTER ACADÉMICO O ADMINISTRATIVO DE LOS PUESTOS NUEVOS

Para los puestos nuevos que no aparezcan en los tabuladores académicos o administrativos, la Universidad podrá contratar por tiempo determinado hasta por un mes, en espera de que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) defina el carácter del puesto. En caso de resultar un puesto académico se enviará la convocatoria a la CMGAA, para que pueda realizarse el proceso de contratación.

En caso de que alguna de las partes no esté de acuerdo con el dictamen de la CMGAA, se planteará el caso para su resolución ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución (CMGCR).

CAPÍTULO III

DEL INGRESO, ADSCRIPCIÓN, ESTABILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

DEL INGRESO Y LA ESTABILIDAD

Las **CLÁUSULAS** 29, 30, 31, 32, 52, 53 y 56 del presente Capítulo conservan su transitoriedad y vigencia mientras no contravengan disposiciones del Estatuto de Personal Académico.

CLÁUSULA 29. VIGENCIA DEL EPA

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

CLÁUSULA 30. DE LA COMPETENCIA DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

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

1. Colegios de las Facultades Interdisciplinarias:
   - **1.1.** Nombrar las Comisiones Dictaminadoras de Ingreso y Promoción, con base en las propuestas enviadas por los Colegios Departamentales, y evaluar su desempeño.
   - **1.2.** Actuar como segunda instancia en las impugnaciones sobre el procedimiento de ingreso; en caso de procedencia ordena la reposición del procedimiento conforme al EPA.

1.3. Resolver en segunda instancia impugnaciones sobre promoción y asignación de categoría y nivel del personal académico, con el Colegiado Permanente de Asuntos Normativos como última instancia.

2. Colegios Departamentales:

2.1. Proponer integrantes para la Comisión Dictaminadora de Ingreso y Promoción.

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

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

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

CLÁUSULA 31. DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 32. DE LOS BANCOS DE JURADOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 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 Colegio Departamental correspondiente, a fin de que éste determine lo que proceda con fundamento y en apego a lo establecido en los documentos que se refieren en el párrafo inicial de esta Cláusula.

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

CLÁUSULA 35. CREACIÓN DE PLAZAS

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

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

CLÁUSULA 36. CARÁCTER DE LAS PLAZAS

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

1. La carga académica por área de trabajo académico (ATA), correspondiente a materias obligatorias u optativas, será considerada indeterminada cuando se imparte continuamente por tres semestres pares consecutivos o tres semestres impares consecutivos. Para efecto de lo anterior, durante los meses de febrero y marzo de cada año, en cada departamento de la Universidad, una comisión, integrada por la Jefatura del Departamento y la representación de la Delegación Sindical respectiva, analizará el total de carga académica impartida en cada ATA para establecer si existe carga académica disponible a indeterminar. Las comisiones de análisis de carga contarán con el apoyo de la CMGAA. Por su parte, la Dirección de Recursos Humanos proporcionará toda la información necesaria a cada comisión, además, la Universidad proporcionará un sistema automatizado para la realización de dicho análisis.
2. Si como resultado del análisis de la carga total impartida, señalado en el punto anterior, se determina la existencia de carga académica a indeterminar, la Jefatura de Departamento elaborará los proyectos de convocatoria a concurso de promoción del personal académico de asignatura de carácter determinado a personal de asignatura de carácter indeterminado y los remitirá a la Delegación Sindical, instancia que tendrá siete días hábiles para enviar a la Jefatura sus observaciones.
3. Posteriormente, la Jefatura de Departamento enviará a la CMGAA las convocatorias a concurso de promoción, junto con el análisis de carga y la opinión de la Delegación Sindical, antes de que concluya el mes de abril de cada año.
4. Una vez recibido el análisis de carga, las convocatorias a concurso y la opinión de la Delegación Sindical, la CMGAA elaborará un dictamen que remitirá a la Jefatura del Departamento con copia a la representación de la Delegación Sindical, en un plazo que no exceda diez días hábiles a partir de recibida la documentación.
5. Seguidamente, la Jefatura de Departamento presentará al Colegio Departamental los proyectos de convocatoria a concurso de promoción, anexando el análisis de carga, el dictamen de la CMGAA y la opinión de la Delegación Sindical, para su posible aprobación por este órgano colegiado.
6. Si en un semestre se ofrece carga académica menor a la carga académica indeterminada, la asignación de carga se realizará conforme la cláusula 82 del CCT.

7. El profesor recibirá su salario normal de acuerdo a su tipo de contratación o el número total de horas indeterminadas a las que tiene derecho, cuando sea programado en un número de horas menor a las que tenga derecho por indeterminación o por su categoría de Tiempo Completo. Para este efecto cumplirá su carga con una de las siguientes opciones:

   a. Impartir cursos en periodos especiales (cursos de verano), de acuerdo a la normatividad aplicable.

   b. Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 hsm equivale a 16 horas impartidas.

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

CLÁUSULA 37. IMPUGNACIÓN DEL CARÁCTER DE LOS PUESTOS

El fallo que dicte la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos con respecto a los conflictos que se presenten en la clasificación de los puestos académicos, podrá ser impugnado por la Universidad y el STAUS ante las instancias internas y externas correspondientes.

CLÁUSULA 38. REQUISITOS Y MECANISMOS IMPROCEDENTES

En el ingreso a la Universidad como miembro del personal académico, en ningún caso se podrán exigir requisitos mayores a los establecidos en el Estatuto de Personal Académico y en la Ley.

En la evaluación del personal académico no se deberán incluir exámenes psicológicos, ni aquellos destinados a investigar la conducta o ideología política. En caso de violarse esta disposición en las evaluaciones, éstas no tendrán validez para efectos de contratación y los maestros afectados podrán recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA).

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 40. CONCURSOS DE PLAZAS QUE QUEDAN VACANTES

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

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

1. Concurso de oposición.
2. Promoción de personal de profesor de asignatura a personal de carrera.
3. Promoción de técnico académico a profesor investigador.

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 41. INGRESO DEL PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL

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

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

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

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

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

1. Si existen uno o varios académicos aptos para ocuparla, se procederá de acuerdo con lo que señala el Estatuto de Personal Académico.

2. Cuando se declare desierto un concurso de ingreso por evaluación curricular, y existan puntajes mínimos como requisito adicional, y el Departamento decida asignar la plaza, (en tanto se realiza el nuevo concurso por evaluación curricular) esta asignación se hará por un máximo de un semestre, aplicándose los siguientes criterios de priorización:

   2.1. Cuando existan concursantes que hayan cumplido los requisitos que establece el EPA, la asignación recaerá sobre el que haya obtenido el mayor puntaje. Si el concursante al que le corresponde la asignación no aceptara ocupar la plaza, se seguiría en el orden descendente con relación al puntaje obtenido.

   2.2. Si aplicado el criterio anterior ningún concursante ocupa la plaza, se procederá a asignar la misma a algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza que reúna los requisitos mínimos. La asignación será por el resto del semestre, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.

   2.3. Si aplicado el criterio anterior no hubiera algún trabajador académico en el Departamento de adscripción de la plaza que pudiera ser sujeto de la asignación, podrá asignarse por el semestre a un trabajador académico de otro departamento, que reúna los requisitos mínimos, en tanto se realiza el concurso para ocuparse el siguiente semestre. La asignación deberá realizarse en los términos del punto 3 de la tercera etapa de la cláusula 82 del CCT.

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

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

CLÁUSULA 42. REQUISITOS PARA CONTRATAR PERSONAL ORDINARIO TEMPORAL

El ingreso del Personal Académico Ordinario por obra o por tiempo determinado procede cuando se cumplen los requisitos establecidos en el EPA y se generen y acrediten las necesidades temporales en los casos que a continuación se señalan:

1. Sustitución de un trabajador académico a quien se le haya otorgado licencia para dejar de asistir a sus labores durante el término de ésta. En este caso, la necesidad se acreditará con la autorización escrita de la licencia de conformidad con el presente Contrato. Cuando la licencia sea por un período menor a un año, el tiempo de la contratación será por lo que dure la licencia.

2. Para la sustitución de trabajadores académicos que se encuentren en período sabático, y durante el término de éste. La necesidad se acreditará con la constancia escrita de que el trabajador académico se encuentra haciendo uso de este derecho. La contratación será por el período sabático.

3. Para cubrir las vacantes que se originen cuando al trabajador académico se le otorgue una licencia para la realización de estudios de posgrado, estancias de investigación, estancias postdoctorales y estudios de capacitación o especialización técnica. La contratación deberá llevarse a cabo en los términos establecidos en el EPA y el CCT referidos a contrataciones de carácter temporal.

4. Para sustituir a un trabajador académico de base que haya sido declarado incapacitado físicamente en forma temporal, de conformidad con lo establecido en el presente Contrato. La duración de la contratación será conforme al término de la incapacidad, siempre y cuando ésta no exceda de un año.

5. Para sustituir un trabajador académico que haya fallecido, por el término necesario para concluir el semestre en curso. En este caso debe señalarse el nombre, categoría y adscripción del trabajador fallecido. Asimismo, de acuerdo con el EPA deberá acompañarse de la convocatoria del concurso correspondiente.

6. Para sustituir a un trabajador académico de tiempo indeterminado que haya renunciado o a quien se haya rescindido su relación de trabajo y el conflicto esté pendiente de resolverse ante las instancias laborales correspondientes, por el tiempo necesario para concluir el semestre en curso. El caso de renuncia se acreditará mediante el documento que señale el nombre, la categoría y adscripción del trabajador que se va a sustituir, así como la copia de renuncia. En caso de rescisión, se acreditará con el documento que señale el nombre, categoría y documentos que comprueben que el trabajador ha sido separado en los términos del presente Contrato y de la Ley. Asimismo, como lo señala el Artículo 96 del EPA, en los dos casos se acompañará la convocatoria al concurso de oposición correspondiente. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

7. Para cubrir las vacantes originadas en concursos por oposición que hayan sido declarados desiertos o cuando ninguno de los concursantes declarados aptos para ocupar el puesto se presenten para establecer la contratación de trabajo. Se acreditará en el primer caso, con la copia del dictamen del jurado en donde se haya declarado desierto el concurso de oposición en referencia. En el segundo caso, se acreditará con los nombres de los concursantes que no se presentaron a establecer la contratación correspondiente, así como en el caso de ausencia del ganador el comprobante de que los candidatos aptos para ocupar el puesto fueron notificados oportunamente para que se presentaran a establecer dicha contratación. La contratación será por el tiempo que falte para concluir el período académico de que se trate.

8. Para cubrir la creación no prevista de grupos adicionales y necesarios para satisfacer los requerimientos de la enseñanza. Se acreditará mediante copia de la convocatoria del concurso correspondiente y el documento que demuestre las razones por las que se generaron los nuevos grupos.

9. Para sustituir a un trabajador académico que goce de licencia académica o sindical, o que pase a ocupar un puesto de confianza, o que es designado autoridad o que es comisionado por la Universidad para desarrollar funciones de medio o tiempo completo distintas de las previstas en su puesto y fuera de su Unidad Académica de adscripción. Se acreditarán estos casos con copia del escrito de la designación. El período de la contratación será conforme al término de la designación y siempre y cuando éste no pase de un año.

10. Para cubrir los casos de interposición de recursos que retarden la contratación. Se acreditará mediante copia del escrito de interposición del recurso y la demostración de que la fecha de ingreso señalada en la convocatoria no se pudo cumplir en virtud de la tramitación del recurso respectivo.

11. Para cubrir las vacantes por la imposibilidad de realizar oportunamente un concurso por oposición, lo cual podrá ocurrir una sola vez para un mismo puesto. Esta deberá acreditarse con las pruebas que presente el jurado, donde fundamente las razones por las cuales no es posible la realización oportuna del concurso de oposición. La contratación no podrá exceder de un semestre.

Cuando el personal contratado por tiempo determinado no pueda laborar por la no existencia de carga académica a la que pueda acceder, la Universidad extenderá, a solicitud del trabajador,

una carta de suspensión temporal de relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad, por un semestre, extensible hasta por el tiempo que esta situación persista, con copia a la delegación sindical. En este período se entiende que su antigüedad acumulada no se pierde y que al término del mismo la Universidad se sujetará a lo establecido en la Cláusula 82 del CCT para su reincorporación.

Queda a salvo, asimismo, el derecho del maestro de participar en los procedimientos de ingreso que se presenten en el período mencionado.

CLÁUSULA 43. PRÓRROGA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

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

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

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

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

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

En tanto el H. Colegio Universitario define los criterios antes señalados, los Colegios Departamentales prorrogarán la contratación al trabajador académico, las veces que sea necesario, siempre y cuando subsistan los motivos que generaron la contratación temporal y se cumpla con los siguientes criterios transitorios:

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

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

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

CLÁUSULA 44. CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE

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

El Personal Académico Visitante será por tiempo determinado. La contratación se establecerá hasta por un año y podrá ser prorrogable sólo hasta por un año más, por acuerdo del Colegio Departamental.

La Jefatura de Departamento enviará la solicitud al Colegio Departamental, turnando copia a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que podrán enviar su punto de vista al respecto, para ser considerados por el Colegio Departamental.

CLÁUSULA 45. NOTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL VISITANTE

Cuando las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico acuerden contratar a Personal Académico Visitante, lo deberán notificar por escrito a la representación de la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA en los tres días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación. La contratación que celebren la Universidad y el Profesor o Profesor-Investigador Visitante, tendrá que contener los mismos datos que el de los miembros del personal académico por obra o tiempo determinado y, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Personal Académico y en este Contrato, no podrá ser por más de un año. Los derechos de los Profesores o Profesores-Investigadores Visitantes que contrate la Universidad, no podrán ser distintos a los que corresponden al Personal Académico Ordinario por tiempo determinado, establecidos en este Contrato.

La Institución deberá enviar al Sindicato y a la CMGAA copia de los oficios en que define la relación laboral de los Profesores o Profesores-Investigadores Visitantes, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su firma.

CLÁUSULA 46. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO

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

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

CLÁUSULA 47. INGRESO POR RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN

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

1. A partir del semestre 2007-2, al final de cada semestre, la Jefatura de Departamento presentará justificadamente al Colegio Departamental, las necesidades de ingreso mediante el mecanismo de retención o repatriación de SECIHTI, de personal académico del departamento a su cargo. Para ello se apoyará en las propuestas presentadas por las Academias a través de la Comisión de Presidentes de Academia.

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

2. El Colegio Departamental evaluará las solicitudes de los departamentos y las priorizará de acuerdo a los criterios establecidos en el presente programa, considerando las necesidades de personal académico de los programas educativos de licenciatura y posgrado, y el programa de consolidación de Cuerpos Académicos del Departamento.
3. El Colegio Departamental presentará a la Comisión de Asignación de Plazas de Retención o Repatriación nombrada ex profeso por el Colegio Universitario, la solicitud correspondiente.
4. La comisión, con base en la disponibilidad de plazas y los criterios establecidos en el programa, asignará las plazas a los departamentos, respetando el orden de prioridad establecido por los Colegios Departamentales.
5. Los trámites ante SECIHTI se realizarán por parte de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado (DADIP). La persona titular de la dirección informará a los Departamentos beneficiados con plazas sobre la emisión de la convocatoria de SECIHTI para los Programas de Retención y Repatriación y sobre el plazo límite para que los departamentos cumplan ante la **DADIP** con la documentación requerida.
6. La persona titular de Rectoría enviará a la SECIHTI las solicitudes recabadas en tiempo y forma. Si una solicitud no es aprobada por SECIHTI la plaza disponible será reasignada a través de la Comisión mediante el procedimiento descrito anteriormente.
7. El Colegio Departamental evaluará el cumplimiento de los compromisos contraídos por el personal académico en el convenio respectivo. En caso de evaluación favorable, la Universidad le otorgará el nombramiento de personal académico de carrera por tiempo indeterminado.
8. La Universidad turnará al STAUS, a través de la Secretaría General Académica, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Retención y Repatriación en la fecha en que éstos sean enviados a las Jefaturas de Departamento.

CLÁUSULA 48. DERECHOS DEL PERSONAL EXTRAORDINARIO

Los derechos de los Profesores y Profesores-Investigadores Extraordinarios no podrán ser distintos a los que establece el presente Contrato para el Personal Académico Ordinario. La Institución deberá enviar al Sindicato y a la CMGAA copia del oficio donde se establezca la relación de trabajo de este personal, en los 10 días hábiles siguientes a su firma.

CLÁUSULA 49. CONTRATACIÓN IMPROCEDENTE

Bajo ninguna circunstancia la Universidad contratará personal académico fuera de los procedimientos señalados en el Estatuto de Personal Académico y en el presente Contrato.

La contravención a lo dispuesto en esta Cláusula ameritará que el caso pase a conocimiento y dictamen de la CMGAA.

Las Unidades Académicas y Administrativas solamente darán trámite a las contrataciones cuando se anexen los documentos que comprueben que éstas se hicieron en los términos del EPA y del CCT.

CLÁUSULA 50. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA

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

1. La Jefatura de Departamento redactará y firmará el proyecto de convocatoria de acuerdo con la determinación anual de necesidades de personal académico aprobado por el Colegio Departamental. El proyecto de convocatoria deberá contener los requisitos establecidos en el

EPA. La Jefatura de Departamento turnará el proyecto de convocatoria a la Delegación Sindical y la Academia correspondiente, mismas instancias que contarán con siete días hábiles para enviar al Departamento su punto de vista al respecto. En caso de no responder en este plazo, se considerará que están de acuerdo con los términos del proyecto de convocatoria.

2. Una vez que la Jefatura de Departamento ha elaborado el proyecto de convocatoria, lo turnará a la CMGAA, al Comité Ejecutivo y al Delegado Sindical, anexando las opiniones de la Academia y la Delegación Sindical.

3. La CMGAA procederá a evaluar la convocatoria para lo cual tendrá un plazo de cinco días hábiles y le comunicará a la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical el resultado de la evaluación.

4. Cuando la CMGAA reciba proyectos de convocatoria para plazas de nueva creación o en los que se propone el cambio de adscripción del área de trabajo académico o traslado de programa académico de la plaza, requerirá el punto de vista de las academias correspondientes para aprobarlos. Sin el punto de vista mencionado la CMGAA no aprobará la convocatoria.

5. Cuando la CMGAA apruebe las convocatorias comunicará por escrito a la Jefatura de Departamento y a la Delegación Sindical las observaciones que tuviere acerca del proyecto de convocatoria. Las observaciones se presentarán junto con dicho proyecto al Colegio Departamental para que éste proceda de acuerdo a lo establecido en los artículos 68, 69, 70 y 71 del EPA. De no ser aprobadas por la CMGAA, ésta lo comunicará a la Jefatura de Departamento, a la Delegación Sindical y al STAUS.

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

CLÁUSULA 51. REQUISITOS IMPROCEDENTES EN LA CONVOCATORIA

Como lo señala el EPA, las convocatorias a que se refiere la disposición de la Cláusula 50 del CCT, no podrán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, ideología, religión, antigüedad, conocimiento y experiencia diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que los puestos les corresponderán.

CLÁUSULA 52. DE LA PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA

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

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

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

CLÁUSULA 53. NOMBRAMIENTO DE JURADOS

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

adscrita al Departamento en donde se adscribirá la plaza, debiéndose respetar el criterio de rotatividad señalado en la presente cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 54. REGISTRO DE ASPIRANTES

El registro de aspirantes se realizará ante la Jefatura del Departamento correspondiente. Una vez concluido el registro de aspirantes para concursar por puestos de base de personal académico, de acuerdo a lo establecido en la convocatoria respectiva, se turnarán las solicitudes y la documentación comprobatoria de requisitos a la instancia de evaluación respectiva y al mismo tiempo a la CMGAA. Se enviará una relación de los aspirantes al Comité Ejecutivo del STAUS y a la Delegación Sindical correspondiente.

CLÁUSULA 55. PUBLICACIÓN DE LISTA DE CONCURSANTES

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

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

CLÁUSULA 56. RESOLUCIÓN DEL JURADO Y SU PUBLICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 58. TÉRMINOS DE LAS EVALUACIONES

Las evaluaciones a las que se someta a los aspirantes a ocupar un puesto académico de base serán las que se establecen en el Estatuto de Personal Académico.

CLÁUSULA 59. DOCUMENTO DEL PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR

El documento que ampara la contratación del trabajador académico en un puesto deberá contener los siguientes elementos: nombre del trabajador, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador, fecha del establecimiento de la relación laboral, fecha de inicio de labores, carácter de la contratación, categoría, nivel, funciones a realizar, jornada de trabajo, salario, adscripción y, en su caso, área de conocimiento.

Antes de ser firmado por la Rectoría, la Universidad enviará copia a la persona interesada, al Sindicato y a la CMGAA.

Cuando la CMGAA formule observaciones en aspectos laborales sobre dicho documento, la Dirección de Recursos Humanos hará las correcciones correspondientes.

Sólo podrá firmarse este documento por la Rectoría cuando haya transcurrido el plazo para interponer recursos de impugnación o no habiéndose presentado alguno, o habiendo sido resueltos los presentados en los términos que establece el EPA.

Las contrataciones que no cumplan con este procedimiento se suspenderán, turnándose el caso a la CMGAA para que ésta dictamine al respecto.

CLÁUSULA 60. EJERCICIO DE LAS PLAZAS E INICIO DE LA CONTRATACIÓN

Cuando un aspirante gane el concurso de una plaza de carrera o asignatura se seguirán los siguientes lineamientos:

1. Si la plaza es por tiempo indeterminado se atenderá a los siguientes casos:

1.1. Si el ganador no pertenece a la planta académica de la Universidad deberá ejercer la plaza a partir de la fecha establecida en la convocatoria.

1.2. Si el ganador pertenece a la planta académica de la Universidad y:

1.2.1. Se encuentra sustituyendo una plaza y desea seguir en ella o

1.2.2. Se haya de licencia para la realización de estudios de posgrado para concluir su tesis o

1.2.3. Se presente una situación que le impida ocuparla y que el CCT y demás leyes aplicables le otorguen el derecho a posponer el ejercicio de la misma.

Se le otorgará, a solicitud del interesado, una licencia en la plaza concursada, que será prorrogable hasta que concluya la situación que generó la posposición del ejercicio de la misma, o bien, hasta que se agote el derecho conferido en el CCT y demás leyes aplicables. En el entendido de que al vencimiento de la licencia y, en su caso las prórrogas a las que tenga derecho, el trabajador deberá presentarse a laborar en los términos previstos en este Contrato, en la Ley Laboral y demás Reglamentación aplicable. De no hacerlo así, se entenderá que renuncia al ejercicio de la plaza y la Universidad estará facultada para convocarla nuevamente en los términos señalados en el EPA y en el CCT.

2. Si la plaza es por tiempo determinado deberá ocuparse y ejercerse en las fechas establecidas.

En caso de que el ganador pertenezca al personal académico de la Universidad se sujetará a los siguientes lineamientos:

2.1 Si el académico tiene contratación por tiempo indeterminado y desea ejercer la plaza concursada, se le otorgará, previa solicitud, una licencia sin goce de salario en la plaza que es titular, hasta concluir el tiempo máximo que puede ocupar la plaza en la que resultó ganador, de acuerdo a la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo. La licencia podrá extenderse nuevamente en caso de que la situación vuelva a presentarse.

2.2 Si el trabajador académico tiene una contratación vigente por tiempo determinado, podrá ocupar y ejercer la plaza concursada, en cuyo caso la nueva contratación anulará la que tenía previamente.

3. En cualquiera de las situaciones señaladas la contratación de la plaza deberá de llevarse a cabo, a menos que se presente alguna de las siguientes situaciones que la retarden o modifiquen:

3.1 Se encuentre interpuesto un recurso de impugnación en el puesto respectivo.

3.2 Errores u omisiones en el dictamen.

3.3 Causas imputables al trabajador académico.

4. La contratación y ejercicio de las plazas se llevarán a cabo como se indica en los puntos anteriores, excepto si existe una solicitud de la Jefatura del Departamento, con la aceptación del trabajador, para que el Colegio Departamental correspondiente apruebe una fecha de contratación y de inicio de actividades diferente a la establecida en la convocatoria.

5. Las plazas que se desocupen como producto de las situaciones contempladas en la presente Cláusula, así como las no ejercidas o donde no se lleve a cabo la contratación en las fechas indicadas, de conformidad con lo que se indica en los puntos anteriores, se procederá de acuerdo a lo que señalan el EPA y el CCT.

En general, en caso de que no se formalice la contratación o no se ejerza la plaza en los términos establecidos en la presente Cláusula, se procederá conforme a lo que establecen el EPA y el CCT.

CLÁUSULA 61. FUTURAS MODIFICACIONES DEL EPA

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 62. REQUISITOS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PARA OCUPAR UN PUESTO DE BASE

El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico de base. En todo caso dicho personal deberá sujetarse a los procedimientos de ingreso contenidos en el Estatuto de Personal Académico.

DE LA PROMOCIÓN

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.

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 64. SOLICITUD DE PROMOCIÓN

La Comisión Dictaminadora correspondiente turnará copia al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente y a la CMGAA de las solicitudes de promoción que reciba, así como la relación de los documentos que los candidatos hayan presentado con su solicitud, excepto en los casos de impugnación, en los cuales deberá enviar también copia de la documentación. Esta notificación se hará a los tres días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. Las copias correspondientes al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical se entregarán en el domicilio del STAUS.

CLÁUSULA 65. DICTAMEN DE LA SOLICITUD DE PROMOCIÓN

Cuando la Comisión Dictaminadora correspondiente emita el dictamen de una solicitud de promoción, turnará copias de éste al Comité Ejecutivo del STAUS, a la Delegación Sindical correspondiente, a la CMGAA y al interesado; asimismo entregará copias a los órganos e instancias respectivas de la Universidad. Las copias que les corresponden al Comité Ejecutivo y a la Delegación Sindical se entregarán en el domicilio del STAUS.

Las Comisiones Dictaminadoras establecerán un formato único para el dictamen de las solicitudes de promoción en el que se indique toda la información importante sobre el particular.

CLÁUSULA 66. PAGO DE PROMOCIONES

Las promociones del personal académico que dictaminen las Comisiones Dictaminadoras serán pagadas por la Institución en el curso de los siguientes treinta días, contados a partir de que la Comisión comunique por escrito su resolución a la Dirección de Recursos Humanos. Dicha comunicación deberá indicar la fecha de recepción de la solicitud de promoción.

La promoción surtirá efectos retroactivos a partir de la fecha en que la Comisión Dictaminadora correspondiente recibió la solicitud de promoción, siempre y cuando el trabajador llene los requisitos a más tardar en esa fecha. En caso contrario, la promoción será a partir de la fecha que determine la comisión, que no será anterior a la fecha de la presentación de la solicitud de promoción.

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

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

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

CLÁUSULA 68. IMPUGNACIÓN A LA PROMOCIÓN Y ASIGNACIÓN DE NIVEL

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

CLÁUSULA 69. DERECHO AL RECURSO DE LA IMPUGNACIÓN

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

1. **Para el procedimiento de ingreso:**
   - **1.1.** Los aspirantes a formar parte del personal académico.
   - **1.2.** Los concursantes.
   - **1.3.** Los miembros del personal académico de la Unidad Académica correspondiente.
   - **1.4.** La CMGAA.
   - **1.5.** La Delegación Sindical.
2. **Para los procedimientos de promoción y asignación de nivel:**
   - **2.1.** Los solicitantes.
   - **2.2.** La CMGAA.
   - **2.3.** La Delegación Sindical.

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

CLÁUSULA 70. NOTIFICACIÓN DE LAS IMPUGNACIONES

Las instancias establecidas en el Estatuto de Personal Académico notificarán por escrito a la CMGAA, a los interesados, al Comité Ejecutivo del STAUS y a la Delegación Sindical correspondiente, así como a los órganos e instancias respectivas de la Universidad, las interposiciones de recursos de impugnación que se presenten.

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 72. INTERRUPCIÓN DEL INGRESO O DE LA PROMOCIÓN

Cuando exista un recurso de impugnación interpuesto que no haya sido resuelto de acuerdo a como lo señala el EPA y demás normatividad aplicable, no podrá establecerse relación de trabajo o no procederá la promoción, en tanto no se resuelva en definitiva.

CLÁUSULA 73. HOMOGENIZACIÓN DE CRITERIOS A LA PROMOCIÓN

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

DE LA ADSCRIPCIÓN

CLÁUSULA 74. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN

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

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

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

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

El Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, será adscrito a las Áreas de Trabajo Académico en las que tiene su indeterminación. Adicionalmente, podrá adscribirse temporalmente por un semestre, por acuerdo del Colegio Departamental, en las Áreas de Trabajo Académico en que ha venido laborando, siempre y cuando se cumpla lo siguiente:

a. Haya laborado en los últimos dos semestres pares o impares dependiendo de si el semestre de adscripción temporal es par o impar respectivamente, y

b. Se asegure que su adscripción no afecta derechos del personal académico ya adscrito a esa ATA, para lo cual se deberá seguir el procedimiento establecido en el último párrafo de esta cláusula.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 75. DERECHO A SER READSCRITO

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

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

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

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

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

1. Equivalencia de contenidos entre la materia impartida y las de nueva creación.

2. Afinidad en el área, cuando la equivalencia de contenido específico no se ajuste directamente.

En caso de que la Jefatura de Departamento y/o la representación de la Delegación Sindical detecten la necesidad de readscribir a un trabajador académico debido a las causas antes señaladas, le expondrán la situación al afectado, proporcionándole la información que justifique dicha necesidad y le solicitarán su anuencia para iniciar el proceso de elaboración de una propuesta de readscripción. En caso de que el trabajador dé una respuesta positiva a la propuesta, esta respuesta deberá ser presentada en el plazo que se indica en el párrafo previo.

En el supuesto de que en primera instancia no se llegue a un acuerdo con la Jefatura del Departamento, los académicos afectados a través de la representación de la Delegación Sindical y/o el Comité Ejecutivo, podrán solicitar a la CMGAA la revisión de su situación, quién en un término de treinta días hábiles a partir de la solicitud, emitirá la opinión que contenga la propuesta de readscripción.

En todos los casos se respetarán íntegramente los derechos laborales y se actuará de acuerdo a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la Institución.

Todos los casos de readscripción a que se refiere esta disposición no podrán llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato y del trabajador afectado.

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

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

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

Para modificar la adscripción al área de trabajo académico a la que está adscrito el trabajador académico, en forma temporal o definitiva, en casos distintos a los referidos en la cláusula 75, se debe de contar con una solicitud del trabajador académico, la cual deberá presentarse al Colegio Departamental, para su resolución.

Cuando un trabajador considere que no se ha respetado su derecho a la adscripción, o readscripción a un área de trabajo académico, podrá solicitar ante el Colegio Departamental se reconsidere su caso, el cual deberá resolver en un plazo máximo de treinta días hábiles. En caso

de inconformidad con la resolución emitida por el Colegio Departamental, se puede recurrir a la CMGCR para que defina su situación en los aspectos arriba señalados.

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

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

CLÁUSULA 77. CAMBIO DE DEPARTAMENTO

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

El cambio de adscripción no genera plaza vacante.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 78. DEL REINGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

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

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

TÍTULO III
DE LOS ASPECTOS ECONÓMICOS Y DE LAS PRESTACIONES

CAPÍTULO IV
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 79. DEFINICIÓN DE LA JORNADA

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador académico está al servicio de la Universidad.

CLÁUSULA 80. DURACIÓN DE LA JORNADA

Los trabajadores académicos, de acuerdo a la jornada de trabajo, se clasifican:

1. De Tiempo Completo.
2. De Medio Tiempo.
3. De Asignatura.

La jornada de los trabajadores académicos de Tiempo Completo será de ocho horas diarias de lunes a viernes.

Sólo cuando los trabajadores académicos tengan jornada continua será de siete horas y media y en este caso dispondrán de la última media hora para tomar sus alimentos.

La jornada de los trabajadores académicos de Medio Tiempo, será siempre de cuatro horas diarias de lunes a viernes.

La jornada de los trabajadores académicos de asignatura será por el número de horas asignadas en su carga académica.

Lo señalado en los párrafos anteriores será sin perjuicio de aquéllos casos en que por la naturaleza de los servicios amerite trabajar en sábados y/o domingos.

CLÁUSULA 81. JORNADA EXTRAUNIVERSITARIA

La Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a elaborar un estudio sobre la situación actual de las jornadas extrauniversitarias del personal académico de la Institución. Este estudio deberá ser elaborado en un plazo de seis meses a partir de la firma del presente CCT.

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

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

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

a. La carga académica se asignará por Áreas de Trabajo Académico (ATA), establecidas por los Colegios Departamentales.

b. La Jefatura de Departamento determinará primeramente la carga académica a impartirse en el semestre por cada una de las Áreas de Trabajo Académico.

c. Posteriormente, la Jefatura de Departamento asignará la carga académica en el orden que se presenta en esta misma cláusula, partiendo del académico o académica de mayor antigüedad académica en el Departamento, programando su carga previamente acordada con la o el académico en las Áreas de Trabajo Académico en las que esté indeterminado o adscrito, y así sucesivamente en orden de antigüedad académica.

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

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

PRIMERA ETAPA

1. Profesores y profesores investigadores de tiempo indeterminado, tiempo completo y asignatura adscritos al Departamento y profesores de asignatura adscritos a otros Departamentos, indeterminados en alguna ATA del Departamento que se programa.

1.1 Para la asignación de materias se atenderá inicialmente lo señalado en los incisos c) y d).

1.2 Para la asignación de horarios se considerarán los horarios en los que hayan venido impartiendo clases, pudiéndose acordar posibles cambios entre la Jefatura de Departamento y el académico/a, notificando a la Representación de la Delegación Sindical.

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

1. Personal académico visitante y extraordinario.

2. Personal académico con horas determinadas comprometidas, de acuerdo al Programa de Regularización del Personal Académico aprobado por el Colegio Académico, y dictaminado por el Colegio Departamental correspondiente.

3. Profesores y profesores investigadores que hayan ingresado por medio de Concurso de Evaluación Curricular con derecho a prórroga de contratación en los términos de la Cláusula 43 del CCT. En el caso particular del personal de asignatura, la carga académica que se le prorrogue podrá ser menor a la que ampara su plaza, solo en caso de que la cantidad de horas disponibles en el ATA en la que se le declaró ganador no sea suficiente para llevarla a cabo. En este caso particular se respetará el orden del resultado emitido por el jurado para la asignación de carga académica. En el caso de que haya varios concursos de evaluación curricular en la misma ATA, tendrá prioridad el que corresponda a la fecha más antigua.

4. Investigadores de Tiempo Completo (ITC) indeterminados y Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PITC) indeterminados de otros Departamentos, adscritos al Área de Trabajo Académico correspondiente, siempre y cuando no alcancen a cubrir su carga académica ordinaria en su departamento. Los horarios a considerar inicialmente para este personal son aquellos en los que han estado laborando.

SEGUNDA ETAPA

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

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

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

TERCERA ETAPA

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

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

1. Se convocará a concursos de evaluación curricular, por Área de Trabajo Académico, la materia de trabajo disponible. La programación de la carga académica concursada se hará respetando el orden establecido por el Jurado hasta agotar las Horas Semana Mes concursadas.
2. En caso de que existiera carga académica disponible debido a concursos declarados desiertos, apertura de grupos no previstos o cualquier otra vía en las diferentes etapas de la programación, ésta se procederá a programarse siguiendo el orden establecido en este numeral 2, partiendo del 2.1 hasta el 2.4, y si es necesario los numerales 3 y 4. Asimismo, esta carga podrá ser utilizada para realizar cambios de grupos y/u horarios si así le conviene a los académicos.

   2.1. Se consultará de nueva cuenta al personal académico sobre su disposición de cubrir los grupos en las Áreas de Trabajo Académico en las que están adscritos. La consulta se hará en el orden de prioridad previsto en la Segunda Etapa.

2.2. Se consultará a profesores del Departamento con carga académica programada en las etapas anteriores, no adscritos al Área de Trabajo Académico y que, por su perfil académico, puedan impartir la materia.

2.3. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa y que haya ganado o que fue declarado apto, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado. Esta carga se considerará para todos los efectos como parte del concurso realizado.

2.4. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que haya participado en los concursos de evaluación curricular referidos en el punto 1 de la presente etapa y que no fueron declarados aptos, pero cumplieron con los requisitos mínimos de la convocatoria para participar en el concurso, la asignación se hará con base en el resultado emitido por el Jurado.

2.5. Se consultará al personal de asignatura adscrito al Departamento que no haya participado en los concursos de evaluación curricular, con prioridad al de mayor antigüedad académica.

3. Se procederá a consultar al personal académico de asignatura indeterminado en 25 HSM en orden de antigüedad, su disposición de impartir un grupo adicional hasta completar 30 HSM, posteriormente en caso de existir materia de trabajo disponible se consultará al personal de asignatura que ingresó mediante concurso de evaluación curricular, y hayan sido declarados ganadores en 25 HSM en orden de antigüedad, su disposición de impartir un grupo adicional hasta completar 30 HSM.

4. En caso de no poder cubrir la programación de los grupos disponibles con el personal adscrito al Departamento, la CDVP analizará y en su caso aprobará la propuesta de contratación de nuevo personal académico por asignación, que haga llegar la Jefatura de Departamento, previa consulta con la Representación de la Delegación Sindical, tomando como base el perfil académico de los propuestos. La CDVP emitirá un dictamen que establezca explícitamente la necesidad de contratación de nuevo personal académico, por haberse cumplido las primeras dos etapas y los puntos 1, 2 y 3 de la Tercera Etapa previstas en la presente cláusula. Los Colegios Departamentales aprobarán en definitiva la contratación del personal de nuevo ingreso, la cual no deberá exceder de un semestre.

5. Si una vez concluida la verificación de la programación existiera carga académica disponible, independientemente del motivo que la genera, la Jefatura de Departamento deberá publicarla y notificar a la representación sindical, y la programación de la carga académica debe de hacerse atendiendo lo establecido en los numerales 2, 3 y 4 de la Tercera Etapa de la programación.

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

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

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

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

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

III. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN DE LOS CURSOS DE VERANO

La programación de los cursos de verano se realizará siguiendo lo establecido en las Cláusulas 82 y 83 del Contrato Colectivo de Trabajo. Los cursos de verano podrán considerarse como carga impartida durante el semestre impar previo o el semestre par posterior, según acuerdo con el trabajador académico. En este último caso, de resultar alguna sobrecarga para el personal de carrera, dentro de los límites establecidos según su tipo de plaza, categoría y nivel, se le pagará conforme a lo establecido en este contrato, mientras que para los profesores de asignatura con los que se acuerde esta opción, se acumulará a su carga, que solo podrá ser en total hasta 25 HSM, 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 Académico. La CDVP estará conformada por la Jefatura de Departamento, dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos, así como por la representación de la Delegación Sindical (Delegado/a y Subdelegado/a Sindical) y un representante del Comité Ejecutivo del STAUS.

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

Con el fin de llevar a cabo de la mejor manera el proyecto de programación, antes de iniciar las etapas de programación, la Jefatura de Departamento publicará y entregará la representación de la Delegación Sindical (Delegado/a y Subdelegado/a) la siguiente información:

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

6. Listado de grupos que se ofertarán en formato de archivo de hoja de cálculo.

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

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

1. La Jefatura de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación académica completa de cursos en los formatos oficiales la cual deberá incluir toda la carga académica ofertada para el período escolar y la programación del personal académico, incluyendo las materias del Eje de Formación Integral, considerando la Primera Etapa de la programación, al menos cincuenta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

2. En caso de existir carga académica disponible para la Segunda Etapa de la programación, la Jefatura de Departamento deberá publicar y entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma, en los formatos oficiales, la cual deberá incluir toda la carga académica aún disponible, sin titular, incluyendo las materias del Área de Formación Integral, cuarenta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

3. Los docentes deberán ser notificados de su programación académica o modificaciones de la misma por parte de la Jefatura de Departamento, en cada una de las etapas, al menos tres días hábiles previos a la entrega de la programación a los miembros de la CDVP correspondiente. Así mismo, la Jefatura de Departamento deberá publicar la programación en cada una de estas etapas y la carga académica aún disponible. Dentro de los cinco días hábiles de recibida la notificación podrán presentar por escrito, si es el caso, su inconformidad ante la CDVP, quien resolverá sobre el particular. En caso de no existir acuerdo en la CDVP, se turnará para la resolución definitiva al H. Colegio Departamental correspondiente.

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

4. Buscando asegurar lo establecido en el párrafo anterior, si existiera personal académico, que, en la Primera, en la Segunda o en la Tercera Etapa, según corresponda, no fue programado en el total de la carga académica a la que tiene derecho, se procederá inicialmente a ofrecer la carga disponible según el orden establecido en esa etapa, el personal académico podrá hacer cambios de horarios y/o materias en las Áreas de Trabajo Académico en las que están indeterminados o adscritos. Por otra parte, el personal académico que fue programado en el total de su carga académica a la que tiene derecho, solo podrán modificar su programación para mejorar su horario o cambiar una materia por otra de la misma Área de Trabajo Académico.

5. En caso de necesidad de concursos de evaluación curricular, las convocatorias deberán publicarse al menos treinta días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Para que esto sea posible debe asegurarse que la CMGAA realice las observaciones a la convocatoria, si las hubiere, así como la aprobación de las mismas por parte del H. Colegio Departamental correspondiente.

6. En caso de existir carga académica disponible para la Tercera Etapa de la programación, la Jefatura de Departamento deberá entregar a cada uno de los miembros de la CDVP la programación del personal académico de la misma en los formatos oficiales, incluyendo las materias del Área de Formación Integral, quince días hábiles antes del inicio del semestre que se programa.

7. La CDVP deberá emitir dictamen de cada una de las etapas de la programación, así como un dictamen sobre la resolución de las inconformidades, si las hubiere. Para tal efecto, la CDVP deberá celebrar reuniones para verificar las etapas de la programación. La primera reunión se llevará a cabo treinta y cinco días hábiles antes del inicio del semestre que se programa y en ella se verificarán las programaciones de la Primera y Segunda Etapa. En una segunda reunión se verificará la programación de la Tercera Etapa la cual se llevará a cabo diez días hábiles antes del inicio del semestre que se programa. Se podrán realizar todas las reuniones que se consideren necesarias para la solución de las inconformidades con la programación.

8. La Jefatura de Departamento, la Representación de la Delegación Sindical (Delegado/a y Subdelegado/a Sindical) analizarán conjuntamente la programación de cada una de las etapas, cuatro días hábiles posteriores a la entrega de la programación. Se elaborará un acta de acuerdo firmada por las partes y se entregará a cada uno de los miembros de la CDVP para su revisión en las reuniones correspondientes.

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

9. Una vez que la CDVP concluya con la revisión de las tres etapas de la programación académica, la Jefatura de Departamento enviará al H. Colegio Departamental la programación definitiva, incluyendo los grupos en los cuales se requiera nombrar docentes por asignación, anexando los dictámenes de la CDVP. Dicha programación definitiva se publicará y se entregará copia a cada uno de los miembros de la CDVP.

10. Para concluir el proceso de programación en los tiempos establecidos, se procurará establecer un intervalo de tiempo suficiente entre el fin del período de reinscripciones y el inicio de clases.

11. Los H. Colegios Departamentales analizarán la programación, verificando el cumplimiento de la normatividad establecida y resolverán, en definitiva, a lo más diez hábiles posteriores al inicio del semestre que se programa.

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

Los Formatos Oficiales de Programación y Banco de Jurados acordados por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, serán entregados a las Jefaturas de Departamento en formato electrónico.

En todos los casos se observarán los plazos establecidos en la presente cláusula.

CLÁUSULA 84. PROGRAMACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA

La Universidad, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, entregará al Comité Ejecutivo del STAUS, la programación semestral del personal de confianza de la Institución a que se refieren las cláusulas 15 y 16 del CCT, a más tardar diez días hábiles antes de que inicie el ciclo escolar en el cual se encuentran programados. El personal de confianza podrá impartir a lo más

8 h/s/m o dos grupos, siempre y cuando hayan sido adquiridas mediante los procedimientos del EPA y del CCT.

CLÁUSULA 85. DÍAS DE DESCANSO SEMANAL

Por cada cinco días laborados el trabajador académico disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con derecho de sueldo íntegro. En caso de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se requiera que laboren los días sábados y/o domingos, la Universidad, de común acuerdo con aquéllos y el sindicato, fijará los días en que disfrutarán de ese descanso semanal.

Los trabajadores académicos que normalmente presten sus servicios en los sábados y/o domingos, teniendo asignados como de descanso semanal otros días diversos, tendrán derecho a una prima adicional del 45% sobre el salario diario por cada día laborado del fin de semana, independientemente de cualquiera otra prestación que les otorgue este Contrato Colectivo.

CLÁUSULA 86. PAGO POR TRABAJOS EN DÍAS DE DESCANSO

Cuando a juicio de la Universidad sea necesario que un trabajador académico preste sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la Jefatura de Departamento deberá comunicarlo por escrito a dicho trabajador, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos. En este caso se requerirá el consentimiento expreso del trabajador y si éste acepta, percibirá un salario doble por el servicio prestado en esas condiciones, independientemente de la retribución que le corresponda por sus días de descanso.

Asimismo, cuando el trabajador académico con motivo del desarrollo de su programa de trabajo, previo acuerdo con la autoridad de la Unidad Académica y autorización de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, requiera laborar en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior, percibirá salario doble.

CLÁUSULA 87. CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL DE CARRERA

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

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

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

CLÁUSULA 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 Colegio Departamental. Se procurará que al profesor de asignatura no se le programen más de tres materias diferentes.

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

CLÁUSULA 90. TRABAJO EXTRAORDINARIO

En relación a las necesidades de trabajo extraordinario solicitado por escrito por la autoridad correspondiente, las condiciones de prestación serán las que marque la Ley.

CLÁUSULA 91. PAGO DE LOS TRABAJOS SEÑALADOS EN LAS CLÁUSULAS 85, 86 Y 90

En el caso de los trabajos que señalan las cláusulas 85, 86 y 90, el pago correspondiente deberá efectuarse dentro de las dos quincenas que sigan al tiempo laborado.

CLÁUSULA 92. PERÍODOS VACACIONALES

Las vacaciones de los trabajadores académicos serán en los períodos siguientes:

1. Toda la Semana Santa.
2. Vacaciones de verano, de al menos treinta días naturales continuos distribuidos entre los meses de julio y/o agosto, de acuerdo al calendario escolar establecido.
3. Vacaciones de invierno, del 20 de diciembre al 2 de enero, incluyéndolo.

A los trabajadores académicos que se les solicite por escrito laborar en el período de vacaciones por necesidades del servicio, si el interesado está de acuerdo, podrá hacerlo y las vacaciones le serán repuestas en un período que acuerden el interesado y la Jefatura de Departamento respectivo.

En el caso de los Profesores-Investigadores podrán programar sus vacaciones de acuerdo a sus proyectos de investigación, teniendo en cuenta no afectar en sus labores a otros trabajadores académicos de su departamento.

Cuando por la continuidad de las actividades académicas no sea posible reprogramar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al período que le corresponda, la Universidad deberá pagar éstas como un tanto más los días no disfrutados.

CLÁUSULA 93. PRÓRROGA DE VACACIONES POR INCAPACIDAD

Cuando un trabajador académico se vea incapacitado para desarrollar sus funciones normalmente, lo cual se acredite por medio de una incapacidad médica del ISSSTESON y que ésta coincida con los días en que se encuentre de vacaciones, prorrogará automáticamente las mismas, en el mismo número de días que ampare la incapacidad.

El trabajador deberá entregar el documento de incapacidad en la Dirección de Recursos Humanos o con el empleado de guardia en turno a más tardar tres días después que se la extiendan. Los casos no previstos serán tratados bilateralmente.

CLÁUSULA 94. SERVICIOS DE APOYO EN VACACIONES

La Universidad proporcionará durante el período de vacaciones los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de los trabajos académicos programados por la Institución, como son: proyectos de investigación, cursos regulares de verano, eventos de difusión, entre otros. La solicitud de los servicios requeridos y su justificación deberán hacerse ante la Dirección de Recursos Humanos, con al menos treinta días de anticipación, por parte de los órganos responsables como son Jefaturas de Departamento y Coordinaciones Generales de Facultad Interdisciplinaria, entre otros

CLÁUSULA 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.

DE LAS LICENCIAS

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 cinco días hábiles, a partir del día de nacimiento del hijo. Asimismo, se otorgará una licencia con goce de sueldo por cinco 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 de la representación de la Delegación Sindical respectiva, anexando la comprobación señalada, a la Jefatura de Departamento, quien, con base en la documentación, decidirá y comunicará por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo que no excederá los dos días hábiles, contados a partir de que la Jefatura recibió la solicitud. En caso de que la solicitud

sea urgente, porque la situación lo amerita, se le dará una respuesta en el menor tiempo posible. Cuando no exista respuesta por parte de la Jefatura de Departamento se entenderá que la licencia procede en los términos solicitados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

   5.3. Se presente un plan de trabajo por parte del académico, avalado por el o los investigadores con los que laborará y la Institución receptora.

   5.4. Exista aceptación de la Institución receptora para que el trabajador académico realice su estancia de investigación.

5.5. Hayan transcurrido tres años o más de haber obtenido el grado de Doctor y haya laborado tres años consecutivos como académico, posteriores a la obtención de su grado de doctor. En caso de haber sido becado para la obtención de este grado, ya sea por la Universidad de Sonora u otro organismo que requiera el aval de la Institución, por ser miembro de la misma, para el disfrute de esta licencia deberá laborar en la Institución un tiempo igual al del disfrute de su beca, de acuerdo a los convenios suscritos para tal fin.

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

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

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

6. Hasta por cinco días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, debidamente comprobada.

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

7. Licencia con goce de salario a la madre trabajadora o padre trabajador con hijos cuyas edades fluctúen entre cero y seis años. Esta licencia se solicitará por escrito por el interesado o a través del Delegado Sindical respectivo, en un plazo no mayor a tres días, anexando la constancia de cuidados maternos expedida por ISSSTESON, a la Jefatura de Departamento, quien la deberá turnar a la Dirección de Recursos Humanos para su registro.

8. Cuando el Centro de Desarrollo Infantil de la UNISON no preste servicio, por cualquier motivo, el padre o madre trabajador académico podrá hacer uso de un día de permiso con goce de salario del numeral 2 de la Cláusula 97, sin que se considere dentro de las cuatro solicitudes que establece dicha cláusula.

CLÁUSULA 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 quince 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 quince 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 del CCT.

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. La Jefatura del Departamento gestionará la autorización de la solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos. Al finalizar dicho período 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.

CAPÍTULO V
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

DEL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA 99. DERECHOS PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES

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

1. Contar con condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades académicas.
2. Participar en los cursos de capacitación y superación que imparte o promueve la Universidad para mejorar su preparación.
3. Que le sean asignadas actividades únicamente en el área en que fue contratado.
4. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria y a este Contrato.
5. Ser notificado por escrito de las resoluciones de la Universidad que afecten su relación laboral y su situación académica e inconformarse con ellas, cuando así lo crea conveniente.
6. Percibir por los trabajos realizados al servicio de la Universidad, las regalías que le correspondan por concepto de derecho de autor o de propiedad industrial. Asimismo a que la Institución financie los trámites para el registro de patentes generadas por el trabajo del académico, atendiendo a la normatividad aplicable.
7. Recibir remuneraciones adicionales, cubiertas como horas extras, por trabajos temporales y funciones que no estén en los programas de trabajo aprobados por el Colegio Departamental u otro órgano de dirección académica, y la Universidad reciba ingresos netos extraordinarios. Estas actividades tendrán que realizarse fuera de la jornada del personal académico y deberá existir acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y tener el consentimiento del personal interesado.
8. Solicitar le sea asignado un/a Ayudante cuando su programa de trabajo lo justifique, una vez aprobada la solicitud por el Colegio Departamental.
9. Que la Universidad le proporcione un cubículo en su Departamento 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 la Representación de la Delegación Sindical, la Secretaría de Trabajo y Conflictos del STAUS, la Jefatura de Departamento y la Coordinación de Programa correspondiente, que se reunirá a más tardar una semana después de concluido el proceso de reinscripción, para tratar los casos de los grupos que excedan el límite, la necesidad de creación de nuevos grupos u otras alternativas de solución. Las Jefaturas de Departamento se comprometen a entregar las listas de los alumnos de primer ingreso inscritos. La Dirección de Servicios Escolares entregará la información correspondiente a dicha comisión, para que ésta pueda llevar a cabo el trabajo antes señalado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. La Universidad le proporcionará gratuitamente la credencial de maestro al trabajador académico desde su ingreso a la Institución, y en caso de que tuviera que realizar alguna renovación por deterioro o extravío, ésta será sin costo para el trabajador por una sola ocasión. Dicha credencial deberá expresar el nivel y la categoría tabular de que se trate, tal y como se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo.

19. Que la Universidad le proporcione una dirección de correo electrónico en servidores de la Institución.

20. Recibir el apoyo del personal administrativo y de confianza para la realización de sus trámites administrativos.

CLÁUSULA 100. CUBÍCULOS Y SALAS DE MAESTROS

1. Programa de Cubículos y Salas de Maestros.

La Universidad y el Sindicato, en el mes de enero de cada año, a través de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, revisarán las necesidades existentes de cubículos y salas de maestros, tanto en lo que se refiere a su cantidad como a las condiciones en las que se

encuentran. La Universidad adquiere el compromiso de ejecutar las acciones derivadas de los acuerdos de dicha Comisión.

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

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

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

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

2.2. Cubículos que se desocupan en forma temporal.

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

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

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

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

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

3.1. Carga académica indeterminada promedio.

3.2. Antigüedad académica en el Departamento.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 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.
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 Colegio Universitario.

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

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

CLÁUSULA 103. DERECHO A CAMBIO DE ACADEMIA

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

CLÁUSULA 104. FUNCIONES ADICIONALES

El personal académico de base al que le sea asignado un cargo con responsabilidades académicas y/o administrativas adicionales a sus funciones, continuará gozando de los derechos laborales adquiridos, además de las compensaciones y prestaciones complementarias, que por tal responsabilidad se le otorguen.

Al momento de dejar de desempeñar tal puesto, dichas compensaciones y prestaciones complementarias serán suprimidas.

CLÁUSULA 105. ACTIVIDADES VOLUNTARIAS

El personal académico que no tenga nombramiento administrativo, no están obligados a realizar labores de ese carácter. En caso de que la Unidad Académica lo requiera, deberá haber mutuo acuerdo entre ésta y el/la trabajador/a académico/a.

Por ningún motivo se podrá sancionar a un trabajador académico que se niegue a realizar labores administrativas.

CLÁUSULA 106. IGUALDAD DE DERECHOS

El personal académico no deberá ser afectado en sus derechos laborales y académicos por su raza, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, sus ideas, militancia política o creencia religiosa.

CLÁUSULA 107. AYUDA EN TRÁMITES A EXTRANJEROS

Cuando un/a trabajador/a académico/a sea extranjero y gane un concurso de oposición en la Universidad, ésta se obliga a proporcionarle asesoría y demás ayuda para los trámites necesarios para legalizar su estancia en el país.

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

1. Cuando un/a trabajador/a académico/a de carrera (Técnico/a Académico/a o Profesor/a), cuya contratación tenga carácter de indeterminado, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental del Departamento al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, la Universidad se obliga a otorgarle al trabajador académico de carrera de que se trate, el nombramiento de Profesor-Investigador por el tiempo y forma que se establezca en el acuerdo. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder de dos años a partir del momento en que se apruebe.

2. Cuando un/a Profesor/a de Asignatura, contratado por tiempo indeterminado en 15 o más hsm, presente un proyecto de investigación ante el Colegio Departamental al que esté adscrito y el propio Colegio lo apruebe, lo remitirá a la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual resolverá en definitiva tomando en consideración la disponibilidad presupuestal que corresponda. Si esta Comisión resuelve favorablemente al proyecto de investigación, determinará la descarga que corresponda al docente, considerando la propuesta del Colegio Departamental, en cuyo caso, la Universidad se obliga a otorgarle la descarga por el número de hsm que resulte. El tiempo de duración del proyecto nunca podrá exceder a dos años a partir del momento en que se apruebe.

3. El acuerdo de un Colegio Departamental para aprobar un proyecto de investigación con las características antes planteadas, incluirá:

   3.1. La solicitud del trabajador académico, integrada por:

   3.1.1. Constancia de contratación por tiempo indeterminado expedida por la Dirección de Recursos Humanos.

   3.1.2. Apoyo de la Jefatura de Departamento y de la academia de la que forma parte el área de trabajo académico de su adscripción.

   3.1.3. Tiempo que solicita para desarrollar el proyecto.

3.1.4. Tiempo y forma de dedicación de su jornada que requiere para desarrollar el proyecto.

3.1.5. Los apoyos con los que cuenta y /o los que requiera de la Universidad.

3.1.6. Cronograma de actividades a desarrollar durante el tiempo que dure el proyecto.

3.2. Propuesta de proyecto de Investigación.

3.3. Tiempo aprobado de duración del proyecto, cuyo inicio deberá coincidir con el del período escolar que corresponda.

3.4. Tiempo y forma aprobado de dedicación de la jornada del trabajador al desarrollo del proyecto. Cuando se trate de un Profesor de Asignatura, número de hsm.

3.5. Apoyos aprobados para el desarrollo del proyecto.

3.6. Designación de la comisión que corresponda para la evaluación del proyecto de investigación de que se trate.

3.7. Forma en que se sustituirán las labores académicas que resulten vacantes por la aprobación del proyecto, apegándose a la reglamentación aplicable.

4. Cuando un/a Técnico/a Académico/a resulte apoyado para el desarrollo de un proyecto de investigación con el nombramiento de Profesor-Investigador, la Comisión Dictaminadora correspondiente deberá determinar el nivel y categoría que tendrá provisionalmente.

El Personal Académico que desarrollen proyectos de investigación de acuerdo con esta Cláusula, deberán presentar informes del avance del proyecto aprobado y de su conclusión. Los informes de los avances de los proyectos serán presentados en los meses de mayo y de diciembre, ante la Jefatura de Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto, quienes vigilarán el cumplimiento del desarrollo y conclusión del propio proyecto, en los términos aprobados.

5. En caso de que la Jefatura del Departamento y la Comisión de Evaluación del proyecto no aprueben un informe de avance del proyecto, se suspenderá el desarrollo del mismo y el trabajador académico deberá reincorporarse a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.

De no existir acuerdo entre la Jefatura de Departamento y la Comisión de Evaluación en el sentido de que ambos aprueben el informe de avance de un proyecto, lo harán del conocimiento del Colegio Departamental para que éste resuelva lo que estime procedente. En este caso de controversia, el personal académico continuará en el desarrollo del proyecto mientras el Colegio Departamental emite su resolución.

6. Una vez concluido el proyecto de investigación, el/la trabajador/a académico/a deberá reincorporase a las labores académicas que desempeñaba antes de la aprobación del proyecto.

Los Colegios Departamentales deberán establecer lineamientos académicos mínimos para los proyectos de investigación, a partir de los cuales se elaborarán los formatos para la presentación de los mismos.

Los Colegios Departamentales podrán asesorarse de los especialistas que consideren necesarios para evaluar la viabilidad y desarrollo de los proyectos que se les presenten.

7. Los Colegios Departamentales podrán recomendar ante las instancias administrativas de la Universidad el apoyo a la publicación de proyectos de investigación realizados, cuando lo consideren conveniente.

En el caso de que un miembro del personal académico de la Universidad, que no tenga nombramiento de Profesor-Investigador, reciba la aprobación y financiamiento para un

proyecto de investigación por un organismo externo a la Universidad, una vez verificado el beneficio y la pertinencia institucional por la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado, se considerará cumplido el trámite de aprobación del proyecto contenido en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula. Entonces procederá ser presentado al Colegio Departamental para efectos de la definición del tiempo de duración y cantidad de descarga que proceda

Además, la Dirección de Apoyo a Docentes Investigación y Posgrado se obliga a mantener la información actualizada sobre los requisitos mínimos para los proyectos de investigación, en la página electrónica de dicha Dirección.

CLÁUSULA 109. CAMBIO DE RESIDENCIA

Cuando por causas del servicio plenamente justificadas, de conformidad con el/la trabajador/a académico/a afectado/a y de acuerdo con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de aquel/la, fuera de la población en la que normalmente desarrolla su trabajo y se encuentra adscrito/a para ser trasladado/a a otra población o entidad federativa, la Universidad tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el/la trabajador/a académico/a también tendrá derecho a que se le cubran los gastos que asigne el transporte de menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de su cónyuge e hijos que dependan económicamente de él/ella. En estos casos, una vez terminada la Comisión, la Universidad cubrirá los gastos de retorno de el/la trabajador/a académico/a y, en su caso, de su familia y menaje de casa.

En el caso de cambio de residencia definitiva, a solicitud de la Institución y de conformidad con el trabajador afectado, la Universidad se obliga a sufragar los gastos de menaje de casa y traslado del trabajador, cónyuge e hijos que dependan económicamente de él; asimismo se obliga a otorgar una ayuda para estancia equivalente a dos meses de salario integrado de acuerdo a su categoría y nivel.

En caso de que el/la trabajador/a académico/a sea instalado/a en una localidad cuyo costo de la vida sea superior al del lugar de su adscripción, mientras perdure la causa, la Universidad le dará al trabajador/a académico/a un complemento económico cuyo monto será definido por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales. En el caso de que el trabajador sea asignado a una localidad donde existan instalaciones de la UNISON, el monto del complemento será el mismo que el que perciba el personal académico de esa Unidad.

Los gastos a los que se refiere esta Cláusula serán cubiertos con un mes de anticipación a la fecha del traslado.

CLÁUSULA 110. ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

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

1. Recibir notificación por escrito.
2. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas.
3. Recibir los viáticos diarios correspondientes, de acuerdo con la zona y el tiempo de que se trate.
4. Disfrutar de los seguros de viaje, de responsabilidad profesional y de gastos médicos.
5. El equipo y viáticos correspondientes deberán ser entregados al trabajador/a académico/a por la Jefatura de Departamento o el responsable de la dependencia que corresponda, tres

días antes del inicio de la actividad, de lo contrario, quedará liberado de la comisión sin responsabilidad a su cargo.

6. Que los viáticos que se le entreguen estén de acuerdo con el tabulador de viáticos que se muestra en el Anexo 3 del presente Contrato.

7. A contar con un seguro de viaje en cada ocasión que su trabajo requiera que viaje. Las Jefaturas de Departamento autorizarán las pólizas de seguro, mismas que deberán estar a disposición en dichas dependencias, con el fin de garantizar que quede asegurado el/la maestro/a al momento de su salida. El costo de la póliza será con cargo al presupuesto del Departamento. El monto de seguro de viaje será por la misma cantidad que la que corresponde por el seguro de vida colectivo que tiene el personal académico.

8. Que se le paguen las compensaciones establecidas en las Cláusulas 85 y/o 86 del CCT vigente, en caso de que la comisión que realice el/la trabajador/a académico/a implique su derecho a gozar de las mismas.

   Cuando el/los académicos/as asistan a Congresos o Simposios en calidad de ponentes, podrán justificar anticipadamente su inasistencia a clases, a través de la Jefatura del Departamento, de acuerdo con lo siguiente:

   - Trabajadores/as académicos/as que participen en Congresos Internacionales o Congresos Nacionales fuera de la localidad. Una semana antes de iniciado el congreso, la Jefatura de Departamento notificará a Recursos Humanos la autorización de un permiso hasta por cinco días hábiles consecutivos para que el/la profesor/a acuda a presentar su trabajo.
   - Trabajadores/as académicos/as que participen en Congresos Locales o Nacionales que se realicen en la entidad. Una semana antes de iniciado el Congreso, la Jefatura de Departamento notificará a Recursos Humanos la autorización de un permiso que justifique la inasistencia por presentación de trabajo en un horario que no permita la impartición de su carga académica.

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

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

CLÁUSULA 111. ACCIDENTES DE TRÁNSITO

Cuando un/a trabajador/a académico/a sufra un accidente de tránsito, las partes se sujetarán a los siguientes acuerdos:

1. Cuando el/la trabajador/a académico/a conduciendo un vehículo propiedad de la Institución, realizando un servicio para la Universidad, autorizado por el titular de su dependencia, sufra un accidente, la Institución lo defenderá sin costo alguno para el/la trabajador/a académico/a, pagará su fianza, los daños propios y a terceros.

2. Cuando un/a trabajador/a académico/a sufra un accidente, en el trayecto directo de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, la Institución lo/la apoyará de conformidad con los casos que se detallan más adelante, siempre y cuando se cumpla con algunos de los requisitos siguientes:

   a) Que el/la trabajador/a académico/a conduzca un vehículo de su propiedad o de su cónyuge o concubino/a, o

   b) Que por alguna circunstancia su cónyuge o concubino/a conduzca un vehículo de su propiedad, con el/la trabajador/a académico/a de acompañante.

2.1. Cuando el accidente sea imputable a un tercero, la Universidad se obliga a otorgar asesoría legal para que el/la trabajador/a académico/a pueda lograr la reparación del daño de su vehículo. En caso de que el responsable del accidente se desconozca o no pueda asumir su responsabilidad se resolverá conforme a lo dispuesto en el numeral 2.3 de esta cláusula.

2.2. Cuando en el accidente no exista responsabilidad de ninguno de los participantes en el accidente, la Universidad cubrirá todos los gastos del trabajador/a académico/a.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

2.3. Cuando la responsabilidad del accidente sea imputable al trabajador académico, la Universidad se compromete a cubrir la mitad de los daños totales y a otorgarle financiamiento por el resto.

2.4. En el caso que exista concurrencia de culpa, la Universidad se obliga a cubrir la mitad de los daños que le corresponde pagar al trabajador/a académico/ay otorgará financiamiento por la otra mitad.

En ambos casos, y en el supuesto de que el vehículo se encuentre asegurado, la Universidad cubrirá únicamente el 50% del costo del deducible. Si no hubo intervención de tránsito, el reporte del siniestro de la compañía aseguradora hará las veces del parte de tránsito. En caso de no contar con seguro, al solicitar la prestación lo hará bajo protesta de decir verdad.

Cuando estando en el interior del campus universitario, el vehículo del trabajador/a académico/a sufra algún daño, el reporte emitido por el Coordinador de Seguridad Universitaria será considerado como equivalente al parte de tránsito, para obtener el apoyo que corresponda.

3. La Universidad se compromete a proporcionar asesoría legal al trabajador/a académico/a de todo tipo de accidentes automovilísticos, sea o no imputable al trabajador/a académico/a.

Los apoyos a que se refieren los puntos 1, 2 y 3, no se otorgarán cuando el/la trabajador/a académico/a se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes en el momento de ocurrir el accidente, salvo que exista prescripción médica.

4. El procedimiento que debe seguirse para el cumplimiento de esta Cláusula es el siguiente:

4.1. Cuando un/a trabajador/a académico/a sufra un accidente, éste deberá notificarse de inmediato a la Universidad, a fin de que un representante se presente en el lugar del accidente.

4.2. El/la trabajador/a académico/a se compromete a no celebrar convenios en ausencia de la representación legal de la Universidad, a menos que ésta no concurra al lugar del accidente.

4.3. La Universidad se obliga a recibir notificaciones de accidentes dentro del horario de 6 a 22 horas, en los teléfonos 259-21-17, 259-21-16, 259-21-42 y 259-21-27 correspondiendo los dos primeros números telefónicos a la Dirección de Recursos Humanos, el tercero a la Tesorería de la Universidad y el cuarto a las oficinas de Asesoría Jurídica. Para los otros campus, la notificación deberá hacerse a la Jefatura de Departamento correspondiente.

4.4. En caso de que la UNISON no concurra al lugar del accidente o el/la trabajador/a se vea imposibilitado/a para dar aviso, se considerará para todos sus efectos, el parte de tránsito, el cual deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos por el/la trabajador/a o un representante acreditado, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

4.5. Dentro del plazo a que se refiere la fracción 4.4 de esta Cláusula, el/la trabajador/a académico/a o su representante acreditado, al solicitar el pago de esta prestación, deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos los siguientes documentos:

4.5.1. Factura y Tarjeta de Circulación. En caso de ser vehículo importado, el pedimento aduanal se anexará a la factura original del vehículo.

4.5.2. Parte de Tránsito o reporte de siniestro de la compañía aseguradora.

4.5.3. En su caso, el convenio celebrado.

4.5.4. Tres presupuestos de distintos talleres, solo en el caso de no contar con seguro vehicular.

4.5.5. En su caso, póliza de seguro del vehículo.

4.5.6. Si la situación lo amerita, acta de matrimonio o acreditación de concubinato.

Una vez realizado el pago al trabajador/a académico/a, éste deberá acreditarlo ante la Contraloría de la Universidad con la presentación de la factura correspondiente.

Los casos especiales o no previstos por este procedimiento, se tratarán bilateralmente por conducto de la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

CLÁUSULA 112. AÑO SABÁTICO

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

CLÁUSULA 113. VIGENCIA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los derechos y obligaciones del personal académico contemplados en el presente Contrato Colectivo y en el documento de su contratación, surtirán efecto únicamente mientras esté en servicio activo para la Universidad.

DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA 114. OBLIGACIONES GENERALES

1. Son obligaciones del Personal Académico:

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

1.2. Asistir puntualmente a sus labores de acuerdo con la jornada de trabajo y a los horarios asignados en la programación de la carga académica semestral.

1.3. Cumplir con las comisiones académicas encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, siempre y cuando sean éstas referidas a las labores y en las condiciones para las que fue contratado.

1.4. Cumplir con el 100% del contenido programático de la(s) materia(s) que imparte. En caso de presentarse eventualidades que impidan lo anterior, deberá establecerse el porcentaje alcanzado y las causas de ello en el informe de actividades semestral.

2. Son obligaciones del Personal de Carrera:

2.1. Asistir puntualmente a las reuniones citadas por las autoridades universitarias en horas de su jornada de trabajo.

2.2. Presentar cada semestre a la Jefatura del Departamento y a la Academia correspondiente, para su aprobación, un plan de actividades académicas que deberá ajustarse a los lineamientos por el Colegio Departamental, en concordancia con lo señalado en el Estatuto de Personal Académico. Para ello se aplicará el siguiente procedimiento:

2.2.1. La Jefatura de Departamento solicitará al Personal de Carrera el plan de actividades por escrito y les comunicará los lineamientos acordados por el Colegio Departamental, a más tardar diez días hábiles antes del inicio del semestre que se planifica.

2.2.2. El Académico de Carrera tendrá los primeros diez días hábiles del semestre que se planifica para entregar su plan de actividades.

2.2.3. El Plan de trabajo semestral incluirá las actividades que realizará y los tiempos que dedicará a cada una de ellas, especificándose el tiempo que empleará en la impartición de la carga académica, el tiempo dedicado a la carga complementaria y, cuando se posea, el tiempo dedicado a la sobrecarga académica. La sobrecargade horas del Personal de Carrera no exime del cumplimiento de los planes de actividades académicas.

2.3. Presentar, dentro de los últimos cinco días hábiles del semestre que concluye, un informe semestral de las actividades académicas realizadas en el semestre que finaliza, dirigido a la Jefatura de Departamento y a la Academia que corresponda. La Jefatura de Departamento deberá solicitar dicho informe de trabajo al Personal de Carrera en el mismo comunicado que se indica la fracción 2.2.1 de la presente Cláusula.

2.4. En caso de que la Jefatura de Departamento no cumpla con lo que se indica en la fracción 2.2.1 y con lo que establece la fracción 2.3, el académico presentará su plan de actividades y el informe académico conforme a los usos y costumbres existentes en el Departamento sobre el particular, en los plazos señalados.

3. Son obligaciones del Personal de Asignatura:

3.1. Presentar al inicio de cada semestre a la Jefatura del Departamento un plan de actividades académicas. Como lo establece el EPA, este plan contemplará lo concerniente a la planeación, impartición de su cátedra, y en el caso de profesores de asignatura indeterminados en los espacios del Área de Formación Integral y de los beneficiarios del Programa de Horas Gabinete, también deberá contemplar las actividades a desarrollar en las horas gabinete; su informe podrá restringirse al desarrollo de dicho plan.

3.2. En el período intersemestral y que no sean vacaciones del personal académico, el Personal de Asignatura deberá presentarse a sus labores en el horario asignado. A solicitud del (los) interesado(s), el horario de asistencia y las labores y tareas a desarrollar podrán ser cambiadas y fijadas de común acuerdo entre el interesado (s),

la Delegación Sindical y la Jefatura de Departamento. En caso de no haber acuerdo, el personal académico se ajustará al horario que tiene asignado.

CLÁUSULA 115. HOMOGENEIZACIÓN DE LOS PLANES DE ACTIVIDADES

Se procurará que los planes de actividades académicas del Personal de Carrera de un mismo Departamento sean homogéneos en cada categoría y nivel.

CLÁUSULA 116. DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO

Como lo establece el EPA, el personal académico deberá realizar para el desarrollo adecuado de sus funciones, las siguientes actividades:

1. **Los/as Profesores/as de Carrera e Investigadores/as para el adecuado desarrollo de su cátedra:**
   - **1.1.** Preparar y conducir el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los planes y programas de estudio aprobados, sin menoscabo del principio de libertad de cátedra.
   - **1.2.** Dar a conocer a los alumnos el programa de la asignatura al principio del semestre.
   - **1.3.** Efectuar las evaluaciones parciales y final sin considerar sexo, raza, nacionalidad, ideología y religión, así como remitir la documentación correspondiente del rendimiento académico de los alumnos inscritos en su asignatura, en las fechas establecidas por la Universidad.
   - **1.4.** Proporcionar asesoría académica a los alumnos.
   - **1.5.** Evaluar el desarrollo del programa de la asignatura impartida.
2. **De los/las Técnicos/as Académicos/as:**
   - **2.1.** Asistir y apoyar técnicamente a los/las Profesores/as y Profesores/as-Investigadores/as en el desarrollo de sus actividades y/o
   - **2.2.** Conducir las labores de instrucción y capacitación técnica de los alumnos, de conformidad con los planes y programas de estudio, proporcionando las asesorías correspondientes y/o
   - **2.3.** Conducir las labores técnico académicas de los programas de difusión de la cultura de la Universidad.
   - **2.4.** Presentar por escrito, a la Jefatura de Departamento de su adscripción, un reporte semestral de actividades.
3. **De los/las Profesores/as de Asignatura:**
   - **3.1.** Preparar y conducir el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los planes y programas de estudio aprobados, sin menoscabo del principio de libertad de cátedra.
   - **3.2.** Dar a conocer a los alumnos el programa de la asignatura al principio del semestre.
   - **3.3.** Efectuar las evaluaciones parciales y final sin considerar sexo, raza, nacionalidad, ideología y religión, así como remitir la documentación correspondiente del rendimiento académico de los alumnos inscritos en su asignatura, en las fechas establecidas por la Universidad.
   - **3.4.** Evaluar el desarrollo del programa de la asignatura impartida.
4. **De los/las Ayudantes:**
   - **4.1.** Desarrollar sus actividades bajo la dirección inmediata de los Profesores y Profesores-Investigadores a los cuales se les ha asignado su ayudantía.
   - **4.2.** Asistir a los Profesores/as o Profesores/as-Investigadores/as en el desarrollo de sus programas de trabajo.
   - **4.3.** Presentar por escrito a la Jefatura de Departamento, un reporte semestral de actividades, que deberá ser solicitado con un mes de anticipación a la fecha de entrega.

CLÁUSULA 117. OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES

El personal académico tendrá, además, los derechos y obligaciones que establezca la Ley, el Estatuto de Personal Académico, este Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo y cualquier otro Convenio que de forma bilateral pacten Universidad y Sindicato.

CLÁUSULA 118. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

En caso de que la Universidad argumente incumplimiento de algún miembro del personal académico de sus obligaciones señaladas en alguna de las Cláusulas de la 114 a la 117, se deberá proceder de acuerdo a lo estipulado en los Capítulos X, XI del presente Contrato.

CAPÍTULO VI

DEL SALARIO Y PRESTACIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA 119. HOMOGENEIZACIÓN SALARIAL

Los salarios del personal académico serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y siempre se observará el principio de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, preparación académica, condiciones de eficiencia y calidad corresponderá salario igual. Dichos salarios estarán establecidos en el Tabulador de Puestos y Salarios que forman parte de este Contrato, debiéndose observar las categorías y niveles que establezca el Estatuto de Personal Académico.

CLÁUSULA 120. SALARIO INTEGRADO MENSUAL

Es la cantidad mensual devengada por el/la trabajador/a académico/a como producto de su trabajo y estará formada por la suma de los siguientes Conceptos:

1. Salario tabular
2. Sobrecarga

2 BIS. Nivelación salarial

3. Reconocimiento para el Personal de Asignatura por carga académica
4. Complementos
5. Rezonificación
6. Zona cara
7. Prima para material didáctico
8. Ayuda para gastos de transportación.
9. Complemento por antigüedad
10. Despensa

10 Bis. Complemento de material Didáctico

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

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

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/a académico/a por su ubicación en la categoría y/o nivel correspondiente del tabulador, de acuerdo al tipo de plaza en que se encuentre contratado/a.

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/la trabajador/a académico/a.

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

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

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

2. Sobrecarga:

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

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

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

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

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

2. BIS. Nivelación Salarial:

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

3. Reconocimiento para Personal de Asignatura por carga académica:

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

4. Complementos:

Es la cantidad económica que devenga el/la trabajador/a académico/a 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 los campus 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 los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, será de 3.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

5.3. Para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales será de 2.5% calculado sobre la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 3 y 4.

6. Zona cara:

Es la cantidad devengada por el personal académico 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 del personal académico, y por ende, el tabulador actual del personal académico no se modifica por los conceptos previstos en la presente cláusula.

7. Material didáctico:

Es la prestación devengada por el personal académico para adquisición de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad. Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios, que la Universidad proporciona a su personal académico para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor,

su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.

La prestación de Material Didáctico consistirá en los siguientes rubros:

7.1. Prima de Material didáctico: es el monto del apoyo que será equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6.

7.2. Complemento de Material Didáctico: es la cantidad de $1,500.08 (Mil quinientos pesos 08/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2025 para el personal académico de carrera. Al personal de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana. El monto aumentará conforme lo señale el Sindicato, considerando la cantidad que sobre Cláusulas de Monto Fijo se obtenga.

Este numeral sustituye a la cláusula 10 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025.

8. Ayuda para gastos de transportación:

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

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

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

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

9. Complemento por antigüedad:

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

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

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

10. Despensa:

Es la cantidad devengada por el personal 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. Al personal de Asignatura se les pagará esta prestación en forma proporcional a su carga académica y en relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

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

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

El personal 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 122. SALARIO INTEGRAL

El salario integrado deberá estar formado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, complementos (administrativos, académicos, por grado académico, por distancia, etc.), prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al personal académico por sus servicios.

El salario integral definido en la presente Cláusula será la base para calcular las percepciones a las que tiene derecho el personal académico cuando, por cualquier causa, se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que le consagra la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 123. DESGLOSE DE INGRESOS Y DEDUCCIONES

Los talones de nómina usados en cualquiera de las formas de pago contendrán el desglose de percepciones en los rubros señalados en las Cláusulas 120 y 121 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como de las deducciones correspondientes.

CLÁUSULA 124. PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO MENSUAL

Las prestaciones que no forman parte del salario integrado son todas aquellas percepciones que no se contemplan en las Cláusulas 120 y 121, pactadas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 125. PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

El pago de los salarios se hará oportunamente de manera que los/las trabajadores/as académicos/as estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo y en horas hábiles para hacerlos efectivos, debiéndose llevar a cabo los días 14 y 29 de cada mes a más tardar a las 9:00 horas de tales días.

En caso de que el día de pago sea inhábil, los salarios se pagarán el día hábil anterior a éste a más tardar a las 9:00 horas.

El pago de los salarios se hará en moneda de curso legal, en cheque nominativo o mediante tarjeta electrónica de nómina, debiéndose cubrir de manera quincenal en los términos antes señalados.

Los casos particulares, en que no le sea posible a la Institución el pago mediante tarjeta de nómina, tendrán el mismo tratamiento que se tenía hasta antes de la Revisión Contractual de 2001.

La Universidad deberá asegurar que el/la trabajador/a académico/a pueda hacer efectivo su salario y demás pagos que se le realicen, en bancos que tengan al menos una sucursal en la localidad donde se encuentra ubicada la Unidad Académica.

El pago mediante tarjeta de nómina se sujetará a los términos pactados en los convenios suscritos por las partes sobre este particular.

CLÁUSULA 126. DISMINUCIÓN SALARIAL IMPROCEDENTE

El personal académico no podrá ser afectado en detrimento de su salario, cualquiera que sea la denominación que se le dé a una o varias partidas que lo integran.

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, ni modificado por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo o ideología.

CLÁUSULA 127. PAGO AL PERSONAL ACADÉMICO DE NUEVO INGRESO O AL QUE CAMBIA SUS CONDICIONES LABORALES

Al personal académico de nuevo ingreso, o al que se le modifiquen sus condiciones laborales (promoción, asignación de nivel, cambio en la plaza académica, etc.) la Universidad deberá pagarle a más tardar en la siguiente quincena después de que el interesado haya llenado los requisitos académicos correspondientes y cumpla satisfactoriamente con los trámites administrativos, conforme a la reglamentación respectiva; en particular lo que se contempla en las cláusulas 59 y 60 relativas a la contratación. Para efecto de lo anterior, la autoridad competente deberá expedir la certificación relativa al cambio de las nuevas condiciones académicas.

CLÁUSULA 128. PAGO POR RECIBO

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

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

CLÁUSULA 129. PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO

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

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO
15	13
20	18
25	23
30	28
35	35
40	40
45	45

CLÁUSULA 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 de la representación de la Delegación Sindical 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 131. PAGO DE LOS EXÁMENES PROFESIONALES

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 132. AGUINALDO

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

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

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

$$S = \frac{N1S1+N2S2+...+NnSn}{N1+N2+...+Nn}$$

Ni = número de días laborados en el año en el puesto i

Si = salario integrado mensual vigente en el puesto i

i = 1,2,3,...,n

CLÁUSULA 133. PRIMA VACACIONAL DE VERANO

El personal académico disfrutará de sus vacaciones en la forma y término fijados en este Contrato, y tendrá derecho al pago de una prima vacacional equivalente al 50% del importe del salario integrado mensual en vigor en la fecha del disfrute de tal beneficio.

Esta prestación será pagada precisamente antes del inicio de las vacaciones de verano, conjuntamente con el salario correspondiente a dicho período.

La prima vacacional es de carácter anual y se cubrirá únicamente respecto al período de vacaciones de verano. El personal académico que tenga menos de un año de antigüedad de servicio, recibirá vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al tiempo que tenga trabajando.

CLÁUSULA 134. PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL

La Universidad se compromete a pagar por concepto de ajuste de calendario laboral cinco días de su salario integrado mensual al personal académico, junto con la prima vacacional de verano. Cuando el año sea bisiesto se pagarán seis días por ese mismo concepto en la fecha señalada.

CLÁUSULA 135. PAGO DE LAS HORAS EXTRAS

Las labores extraordinarias del personal académico se pagarán a razón del 100% más el salario asignado para la jornada ordinaria; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, se pagará un 200% más el salario ordinario. El personal académico laborará solamente tiempo extraordinario en cada caso concreto, en que reciba de las autoridades universitarias competentes las órdenes expresas por escrito para prestar tales servicios

CLÁUSULA 136. PAGO DE ESTÍMULO A PROFESORES DE ASIGNATURA

1. Primer estímulo. Requisito mínimo impartir 12 hsm.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 137. RETENCIONES Y DESCUENTOS VÁLIDOS

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario del personal académico en los siguientes casos:

1. Por concepto de Impuestos Sobre Productos del Trabajo y por cuotas de ISSSTESON.
2. Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones, en los términos previstos en la Cláusula 160 de este Contrato.
3. Para el Fondo de Ahorro, en los términos pactados en la Cláusula 139 de este Contrato.

4. Para fondo de ahorro del trabajador académico, a quienes voluntaria y explícitamente se hayan afiliado a la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y que se comuniquen por escrito a la Institución.

5. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, voluntariamente aceptadas por los miembros del STAUS, lo que deberá comprobarse con las firmas auténticas de los aceptantes del descuento y que hayan sido notificadas debidamente por el STAUS. En el caso de cuotas sindicales extraordinarias, cuando lo establezca el Sindicato y haga la notificación respectiva.

   El importe de dichos descuentos se entregará al Secretario de Finanzas del STAUS dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se realice el pago en que se hayan efectuado dichos descuentos.

6. Cuando el/la trabajador/a académico/a contraiga deudas con la Universidad de Sonora, o por concepto de anticipo de sueldo. En este caso se notificará previamente al trabajador/a indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse hasta saldar el adeudo conforme a lo que establezcan por escrito el/la trabajador/a y la Universidad.

7. Por deudas contraídas con la Caja de Ahorros y Préstamos del Personal de la Universidad de Sonora, A.C. y notificadas a la Tesorería de la Institución.

8. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para el pago de alimentos.

9. Por concepto del pago de la prima de seguro de vida siempre que el descuento haya sido aceptado libremente por el/la trabajador/a.

10. Para restituir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso. En este caso se notificará previamente al afectado indicando concepto, monto y número de descuentos, los cuales deberán hacerse en cantidades equivalentes hasta saldar el adeudo y nunca podrán excederse del 15% del salario del trabajador/a académico/a.

11. Para cubrir abonos de los adeudos contraídos con FONACOT, en la adquisición de bienes de consumo o en pago de servicios.

12. Por retardos e inasistencias no justificados de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo. En tanto no esté elaborado el Reglamento Interior de Trabajo, para efectuar los descuentos señalados en el presente punto, la Universidad deberá ajustarse al procedimiento indicado en la Cláusula XI Transitoria de este Contrato.

13. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales; asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.

14. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo. La Universidad deberá especificar en los pagos, cada uno de los conceptos que integran el salario, incluyendo los pagos adicionales o especiales; asimismo señalará los conceptos por los que se hacen los descuentos.

CLÁUSULA 138. PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES

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

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

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

CLÁUSULA 139. PROGRAMA DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

El Programa de Ahorro del personal académico de la Universidad de Sonora estará formado por el Fondo de Ahorro Colectivo y por el Fondo de Ahorro Individual que se constituirán y operarán de acuerdo a lo que se establece en las siguientes fracciones.

1. **Fondo de Ahorro Colectivo:**

   1.1. Se constituye el Fondo de Ahorro Colectivo del personal académico y para lograr tal objetivo la Universidad aportará quincenalmente la cantidad de $451,666.67 (Cuatrocientos cincuenta y un mil seiscientos sesenta y seis pesos 67/100 M.N.) cuyos incrementos anuales provendrán de la bolsa económica que acuerden el STAUS y las Autoridades Universitarias para cláusulas de monto fijo en las revisiones respectivas.

   1.2. La aportación quincenal destinada al fondo de ahorro colectivo se depositará en una institución bancaria, buscando obtener los mayores rendimientos económicos.

   1.3. El fondo de ahorro colectivo, más los intereses generados, serán distribuidos entre el personal académico con base en: la proporción que represente el salario tabular mensual de cada trabajador/a, respecto a la nómina tabular mensual del personal académico, comparadas en el mismo lapso de tiempo.

   1.4. La cantidad que le corresponde a cada trabajador/a le será entregada en las fechas que se indican en la presente cláusula.

2. **Fondo de Ahorro Individual:**

   2.1. Se constituye el Fondo de Ahorro Individual del personal académico para lo cual dicho personal aportará quincenalmente el 1.5% de su salario tabular quincenal, mismo que le será descontado en forma nominal.

   2.2. La aportación quincenal que realice el/la trabajador/a académico/a para su fondo de ahorro individual, se depositará en una institución bancaria buscando obtener los más altos rendimientos financieros.

   2.3. La cantidad que cada trabajador/a académico/a acumule en su fondo de ahorro individual, más los intereses obtenidos por el mismo, serán entregados al trabajador/a correspondiente en las fechas establecidas en la presente cláusula.

   2.4. Los/las trabajadores/as que no deseen aportar a su fondo de ahorro individual o que quiera participar con un porcentaje superior al mencionado en la fracción 2.1 de esta cláusula, deberán notificarlo por escrito a la Tesorería de la Universidad y al Sindicato, a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

3. **Administración de los Fondos de Ahorro:**

   3.1. Los fondos de ahorro, colectivo e individual, serán administrados por la Comisión Mixta de Fondo de Ahorro (CMFA) quien determinará todo lo concerniente a su manejo. Las determinaciones de la CMFA que impliquen movimientos o egresos de los fondos, serán ejecutados bajo la responsabilidad de la Tesorería de la Universidad y un representante del Sindicato, quienes deberán actuar conjunta y mancomunadamente en la apertura de cualquier cuenta que se registre respecto al propio fondo.

   3.2. La CMFA tendrá la obligación de informar cada dos meses al personal académico sobre el estado que guardan los fondos de ahorro, indicándose:

   3.2.1. El capital total acumulado en los mismos.

3.2.2. La parte del fondo de ahorro colectivo, del período que cubre la información, que le corresponde a cada trabajador académico, para lo cual la CMFA analizará y determinará la mejor forma de presentar dicha información, buscando en todo momento que sea lo más clara y sencilla posible.

3.2.3. Los intereses obtenidos, especificándose el monto y los porcentajes correspondientes en cada quincena de las que cubre el período de información.

3.2.4. En particular, tres de los seis informes anuales que realice la CMFA, se llevarán a cabo en los días previos a la liquidación de los fondos de ahorro en las fechas indicadas en la presente cláusula.

4. Pago de los Fondos de Ahorro:

4.1. La liquidación correspondiente a los fondos de ahorro, colectivo e individual, comprenderá los depósitos, más los intereses económicos generados y se entregará al personal académico cada cuatro meses; a saber: con la segunda quincena de marzo; con la primera quincena de julio, y con la segunda quincena de noviembre de cada año.

4.2. Para el personal académico que sí contribuyan al fondo de ahorro individual y no deseen sujetarse a la fracción 4.1 de esta cláusula, podrán optar por recibir sus fondos de ahorro más los intereses correspondientes, en una única exhibición anual que será en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, la cual contendrá los montos totales que corresponden a las fechas anteriores a las que se señala. Esto podrá hacerse previa notificación por escrito a la Tesorería de la Universidad a más tardar un mes después de la firma del presente Contrato.

4.3. Cada trabajador/a académico/a percibirá en cada período correspondiente:

4.3.1. Del fondo colectivo de ahorro, la parte proporcional del mismo que le corresponde, tal como lo establece la fracción 1.3 de esta cláusula.

4.3.2. Del fondo de ahorro individual, lo que cada trabajador/a haya ahorrado, más los intereses económicos respectivos, como se establece en la fracción 2.3 de la presente cláusula.

5. Separación del Trabajador/a de la Universidad:

5.1. En el caso de separación de los/las trabajadores/as, por cualquier causa, la Universidad le hará la liquidación de sus fondos de ahorro colectivo o individual y, en caso de fallecimiento, el importe del mismo se entregará a las personas que el/la trabajador/a haya designado, o en su defecto, a los beneficiarios que legalmente tengan derecho. En cualquiera de estos casos, la entrega se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la separación o al fallecimiento.

5.2. Son legítimos beneficiarios de los/las trabajadores/as fallecidos/as, los que éstos hubieran designado con tal carácter en las cartas de designación que suscriban por triplicado, con intervención de la representación sindical. Los ejemplares de la carta mencionada se distribuirán de la siguiente manera: un tanto para el/la trabajador/a interesado/a, un tanto para la Institución y el otro para el STAUS. Cuando en las designaciones no se hubiere establecido porcentaje, en el caso de que existan varios beneficiarios, esta prestación les será pagada por partes iguales.

5.3. Cuando no exista designación de beneficiarios, el pago se hará a las personas que se designen como dependientes económicos por la Junta.

CLÁUSULA 140. BONO SEXENAL

La Universidad se compromete a otorgar esta prestación en los mismos términos en que se otorgue en la UNAM y en la UAM.

TÍTULO IV
DE LOS ASPECTOS SOCIALES Y DE LA SUPERACIÓN

CAPÍTULO VII
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y DE LA CULTURA

CLÁUSULA 141. ISSSTESON: SERVICIO MÉDICO Y PRESTACIONES

Todos/as los/las trabajadores/as académicos/as 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/a.

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/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as académicos/as que aún no se les ha efectuado el estudio socioeconómico, la Universidad se compromete a prestar al trabajador/a académico/a 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/a académico/a, el préstamo no será reembolsado; en caso contrario se reembolsará el préstamo y le será descontado al trabajador/a por nómina.

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

La Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSTESON igual trato para los/las trabajadores/as académicos/as 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/as por la prestación de servicios médicos a sus ascendientes, que estaban considerados como dependientes económicos, se dé a los/las propios/as trabajadores/as 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 trabajador/a 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.

Cuando exista conflicto entre el/la trabajador/a 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/la interesado/a, 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 STAUS los términos en los que se firmará el nuevo Convenio.

CLÁUSULA 142. MÓDULO DEL ISSSTESON EN LOS CAMPUS DE LA UNISON

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

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

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

CLÁUSULA 142 BIS. CAMBIO EN DESTINO DE RECURSOS

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

CLÁUSULA 143. SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS

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

La 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. Colposcopía
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 144. PAGO DE HOSPITALIZACIÓN

En caso de que el/la trabajador/a académico/a, su cónyuge, hijos/as o padres sean hospitalizados, la Universidad pagará el diferencial de las cuotas establecidas en los hospitales adscritos al ISSSTESON.

El/la trabajador/a académico/a hará inicialmente el pago de dicho diferencial y la Universidad se lo reembolsará contra la presentación del recibo firmado por el interesado, en un plazo no mayor de quince días hábiles.

Asimismo, la Universidad se obliga a pagar la totalidad del servicio médico y medicinas que se proporcione a los derechohabientes que hayan sido atendidos en instituciones no afiliadas al ISSSTESON, en casos de emergencia, derivados por cualquier causa, en un término de cinco días hábiles posteriores a la fecha de la acreditación de la emergencia; asimismo en los casos en que los hospitales adscritos al ISSSTESON no cuenten con capacidad disponible para proporcionar el servicio aludido. La situación de emergencia será calificada por el facultativo que atienda dicha emergencia y será válida en cualquier lugar de la República Mexicana.

La Universidad se compromete a pagar un seguro de gastos médicos al personal académico que goce de alguna de las becas establecidas en este contrato o alguna otra de las que ofrece la Universidad, gozando de año sabático y en general cualquier otro/a trabajador/a académico/a autorizado por las instancias académicas correspondientes (de acuerdo con las reglamentaciones vigentes) si éste lleva a efecto su encomienda en el extranjero.

Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

CLÁUSULA 145. TRASLADO DE PACIENTES

Cuando los especialistas del ISSSTESON prescriban como indispensable el traslado, dentro del país, del trabajador/a académico/a, esposa/o e hijos/as, por cuestiones de tratamiento médico, la Universidad se obliga a pagar el transporte del paciente y un acompañante, en los mismos

términos en que los especialistas lo señalen, debiendo presentar en la solicitud de pago el costo de tal servicio. Asimismo, la Universidad se compromete a otorgar esta prestación para las trabajadoras académicas cuando por razones de salud, el esposo dependa de ellas, siempre y cuando no cuente con esta prestación en otra Institución.

Los casos especiales serán analizados y dictaminados por la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales.

CLÁUSULA 146. FONDO DE AYUDA PARA GASTOS MÉDICOS MAYORES

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

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

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

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

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

El Fondo de Ayuda para Gastos Médicos Mayores contará anualmente, a partir de la revisión contractual 2025, con $870,000.00 (Ochocientos setenta mil pesos 00/100 M.N.). Si al final del año el fondo presenta un remanente, éste se reintegrará al fondo del siguiente año para apoyar los casos que se presenten.

CLÁUSULA 147. SEGURO DE VIDA

La Universidad de Sonora pondrá a disposición del Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical de la CMGPSPA, un seguro de vida por una suma asegurada de $950,000.00 (Novecientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), con edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios:

1. Básico
2. Indemnización por muerte accidental
3. Indemnización por pérdida de órganos de forma accidental
4. Indemnización por accidente colectivo
5. Seguro saldado por invalidez

El STAUS podrá contratar un seguro con diferente suma o beneficios siempre que el costo del mismo sea equivalente al que costaría con la suma y beneficios antes descritos, en el entendido que la Institución y los/las trabajadores/as actualizarán el pago de diferencia de póliza para cubrir la parte que se pacte en la revisión correspondiente. En este sentido:

El 70% del costo total del seguro de vida será aportado por la Universidad de Sonora y el 30% restante a cargo de los/as trabajadores/as académicos/as, por cada actualización de póliza.

El pago del costo total del seguro de vida será hecho por la Universidad y la fracción que corresponde a los/as trabajadores/as académicos/as les será descontada de forma equitativa y quincenal en cantidades iguales. Para el goce de esta prestación deberá existir consentimiento expreso del interesado. La vigencia del seguro de vida será anual, iniciando el 17 de diciembre de cada año.

Los/las trabajadores/as académicos/as que se jubilen tendrán derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Vida en las mismas condiciones que los/las trabajadores/as académicos/as activos/as.

Los dividendos generados por este seguro, si los hubiere, el STAUS decidirá a qué prestación los destina.

CLÁUSULA 148. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS

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

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

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

   El personal de asignatura tendrán derecho a gozar de esta prestación si tienen una carga académica de al menos 10 hsm en ambos semestres y una antigüedad laboral de al menos tres años, siempre que tenga alcance económico para pagar la prima que le corresponda.
4. Determinar la cantidad que deberán aportar los trabajadores académicos participantes de la prestación, en caso de que el seguro médico supere la suma de los montos destinados por la Universidad y el Sindicato para tal fin.

Para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) se utilizarán $8,862,324.86 (Ocho millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se destinan de las bolsas para cláusulas de monto fijo y $15,363,522.67 (Quince millones trescientos sesenta y tres mil quinientos veintidós pesos 67/100 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 2025 del SGMM será de $24,225,847.53 (Veinticuatro millones doscientos veinticinco mil ochocientos cuarenta y siete pesos 53/100 M.N.).

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

Los/las trabajadores/as académicos/as 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/las trabajadores/as académicos/as 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a accidentado/a deberá acudir para su atención médica inmediata.

   c. El/la trabajador/a accidentado/a 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 Riesgos Laborales, para recopilar información referente a los riesgos de trabajo a que están expuestos los/las trabajadores/as académicos/as en los departamentos que manejan sustancias de riesgo para la salud, así como para determinar los estudios para monitorear el estado de salud del personal académico expuesto a estos riesgos y la periodicidad con la que deben ser realizados.

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

3. Los/las trabajadores/as académicos/as 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/a 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/la trabajador/a en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes; o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica, y que el/la trabajador/a hubiese puesto el hecho en conocimiento de la Universidad y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.

b. Si el/la trabajador/a 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/la trabajador/a u originados por algún delito cometido por éste;

d. Los que sean debidos a un 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/las trabajadores/as académicos/as 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/la trabajador/a. 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/las trabajadores/as académicos/as 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 del personal académico, 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/la trabajador/a académico/a 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/a trabajador/a académico/a que sufre un accidente o enfermedad profesional:

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

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

Los diferentes representantes sindicales acreditados ante la Universidad, como son: miembros del Comité Ejecutivo, Delegados/as, Subdelegados/as, 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/a académico/a 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/a trabajador/a académico/a 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 150. PAGO DE MARCHA

En caso de defunción, la Universidad entregará a los dependientes del trabajador/a académico/a un pago de marcha en los siguientes términos:

1. De cero hasta diez años de servicios, el importe de diez meses de salario integrado vigente.
2. De más de diez años y hasta veinte de servicios, doce meses de salario integrado vigente.
3. De más de veinte años de servicios, catorce meses de salario integrado vigente.

El pago correspondiente se hará de inmediato a los dependientes debidamente acreditados del trabajador académico.

La Universidad dará facilidades a los dependientes para que el trámite de esta prestación pueda realizarse de forma ágil.

Solo en caso de que existan dudas o discrepancias en relación al derecho a la reclamación del pago de marcha, se usará la resolución de las autoridades competentes para el cumplimiento del pago de marcha.

CLÁUSULA 151. AYUDA POR DEFUNCIÓN

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

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

El trámite del pago de Ayuda por Defunción podrá hacerse directamente por el/la trabajador/a 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 quince 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/a académico y su Unidad Académica de adscripción.
2. Nombre y parentesco del trabajador/a con la persona fallecida.
3. Fecha en que se realizó la solicitud del pago de esta prestación.
4. Monto otorgado al trabajador/a.

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

Dentro del apoyo previsto en esta cláusula podrán considerase 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/las hijos/as 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/las hijos/as del personal académico que compruebe 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/las hijos/as del personal académico. Mientras no se cumpla esta prestación, la Universidad se obliga a pagar: el costo del servicio de guardería que sea fijado por la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales, por cada hijo del trabajador académico, de acuerdo al Reglamento del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) en la Unidad Central y que por razones de cupo, no pueda ingresar teniendo al menos tres meses en lista de espera.

En tanto la Comisión Mixta de Prestaciones Sociales fija la cuota de guardería, la Universidad otorgará el apoyo de $4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo/a de un/a trabajador/a académico/a 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 todo el personal académico 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/a, hasta concluir el ciclo escolar.

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

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

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

La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería en el centro habitacional del personal académico 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 $4,000.00 (Cuatro 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/as académicos/as 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/a académico/a 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 156. FONDO PARA PRÉSTAMOS ESPECIALES

La Universidad se compromete a crear un fondo revolvente equivalente a 80 salarios tabulares mensuales de un Profesor Titular A para otorgar préstamos sin intereses al personal académico que lo solicite, por un monto que no exceda del salario tabular mensual de un Titular A. Estos préstamos podrán proceder siempre y cuando se presente la justificación mediante la documentación apropiada que acredite la necesidad urgente de la cantidad que se solicita. Dicha solicitud será evaluada por una Comisión Mixta de cuatro miembros, dos por cada una de las partes. Dicha Comisión evaluará:

1. La solicitud presentada por escrito por el interesado, en la cual se especificará el monto solicitado y el destino del mismo.
2. La documentación que compruebe la necesidad urgente del préstamo.

La Comisión tendrá un plazo de 72 horas para contestar por escrito su resolución. Los acuerdos serán por mayoría. En el caso de que la solicitud sea negada, se argumentará en la resolución tal decisión. En el caso de que sea aprobada, el préstamo solicitado por el/la trabajador/a le será entregado a más tardar dos días hábiles después de que se resolvió al respecto. El plazo máximo que se otorgará para la reintegración de los préstamos será de seis meses y le será descontado al trabajador/a por nómina.

CLÁUSULA 157. VIVIENDA

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

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

CLÁUSULA 158. FONACOT

La Universidad se obliga a mantener al día la incorporación del personal académico al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), cuando el/la trabajador/a haya reunido los requisitos exigidos por dicho Fondo. Asimismo la UNISON gestionará ante el FONACOT la ampliación de sus servicios en aquellas localidades foráneas donde tenga Unidades Académicas.

La Universidad proporcionará la documentación necesaria para realizar los trámites en forma expedita y hará las retenciones de los créditos correspondientes. En caso de interrupción de labores por cualquier motivo, la Universidad se obliga a mantener al corriente los pagos a este Fondo. La Universidad recuperará dichos pagos al reanudarse las actividades.

CLÁUSULA 159. PROGRAMA DE CRÉDITOS PARA AUTOMÓVILES

La Universidad de Sonora se compromete a gestionar ante las instituciones financieras un programa de créditos preferenciales cuya finalidad será que el personal académico de la Universidad pueda adquirir automóviles. El programa deberá tener las siguientes características:

1. La Universidad usará su capacidad de gestión ante las instituciones financieras para obtener las mejores condiciones para el programa de créditos.
2. El STAUS tomará la decisión basado en las diferentes opciones que se presenten.
3. Deberá ser iniciado a más tardar en el mes de junio del presente año.
4. El crédito se pagará con descuentos con cargo a la nómina.

CLÁUSULA 160. PROGRAMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES

La Universidad de Sonora y el STAUS han creado el Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones (PCPJ), con el objetivo de complementar el beneficio económico que brinda el ISSSTESON al personal académico que se jubila o pensiona a través de dicho Instituto de Seguridad Social.

Tanto los beneficios que brinda el PCPJ, así como los requisitos para tener derecho a ellos y la forma de su administración, son los que se establecen en el Reglamento del Programa que han acordado las partes a través del Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones (CTMPJ). En particular el fondo económico del Programa deberá ser administrado por el Comité Técnico Mixto de Pensiones y Jubilaciones, mediante la figura de fideicomiso.

Con la finalidad de apoyar y fortalecer el PCPJ, las partes acuerdan que:

1. La Universidad aportará los recursos económicos necesarios para la elaboración de los estudios actuariales que el CTMPJ acuerde y cuya finalidad será conocer el estado que guarda el fondo económico del Programa Complementario y determinar las acciones pertinentes a fin de garantizar su sano desarrollo.
2. La Universidad otorgará la despensa vigente completa que se señala en la Cláusula 121, punto 10 del Contrato Colectivo de Trabajo al personal académico que se encuentre jubilado o pensionado.
3. En el caso de los trabajadores académicos fallecidos, los beneficiarios del mismo que reciban una pensión del ISSSTESON, derivada de dicho trabajador, la prestación señalada en el punto 2 de esta cláusula se les otorgará en los mismos términos. El o los beneficiarios del trabajador académico fallecido serán los que establezca la Ley del ISSSTESON.
4. El personal académico aportará quincenalmente el equivalente al 2.5% de su salario integrado; cantidad que será depositada en el fondo económico del Programa. El personal académico que pase a ocupar puestos de confianza continuarán aportando al fondo económico del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones, el equivalente al

2.5% de su salario integrado que le corresponde de acuerdo a su categoría y nivel en el tabulador de académicos.

5. La Universidad aportará anualmente $2'800,000.00 (Dos millones ochocientos mil pesos 00/100 M.N.) al fondo económico del Programa. La cantidad será depositada en el Fideicomiso del Fondo el 30 de junio de cada año.

El fondo no podrá desligarse o apartarse del objetivo previsto en esta cláusula y se aplicará en los términos del Reglamento aprobado por el propio Comité Técnico Mixto.

El STAUS tendrá, en todo momento, la posibilidad de realizar cambios al Programa de Jubilación basado en los estudios actuariales que determinen los recursos necesarios y arrojen resultados sobre la evolución que presenta el Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

La Universidad no adquiere el compromiso de pagar diferencias salariales que resulten entre la pensión o jubilación que otorgue el ISSSTESON y el salario y prestaciones del trabajador/a académico/a que se mencionan en esta cláusula.

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

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

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

Cuando un/a trabajador/a académico/a cumpla con la edad y los años de servicio para obtener a través del ISSSTESON una pensión de cualquier tipo (jubilación, vejez, incapacidad, etc.), pero no así con los años de cotización, la Universidad pagará al trabajador (o en su caso los beneficiarios que correspondan) la diferencia mensual que se origine entre la cuantía de la pensión mensual que proporcione el ISSSTESON y la calculada mediante los años de servicio prestado por el/la trabajador/a a la Universidad, siempre y cuando el/la trabajador/a haya ingresado a la Universidad antes de que los trabajadores académicos iniciaran las cotizaciones al ISSSTESON para el sistema de pensiones en el año de 1977.

La UNISON se compromete a resolver, a favor del trabajador/a, todas las diferencias que existan entre la antigüedad reconocida por la Institución y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON para todo el personal académico, incluyendo los casos en los que el/la trabajador/a académico/a no realizó el trámite de alta ante el ISSSTESON desde que ingresó a la Universidad, o si lo realizó pero el ISSSTESON no aceptó el ingreso a dicho Instituto por razones diversas, así como las que se deriven por periodos de estudio reconocidos por la UNISON excepto, en todos los casos, en que el/la trabajador/a no haya alcanzado el salario mínimo que exige el ISSSTESON.

CLÁUSULA 162. DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE

La Universidad de Sonora pagará al personal académico que se jubile o pensione:

1. Una gratificación de ocho meses de salario integrado vigente, en atención a su antigüedad cuando se jubile, en tanto que para el personal que se pensione, dicha gratificación será proporcional al tiempo que haya laborado en la Institución en relación a los requisitos correspondientes de jubilación.

2. El importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, por concepto de prima de antigüedad.
3. La parte proporcional del último año laborado, de las siguientes prestaciones:

   3.1. Aguinaldo.

   3.2. Prima vacacional.

   3.3. Cinco días de ajuste de calendario laboral.
4. Lo que hasta el momento de jubilarse o pensionarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.

Todas las prestaciones se pagarán en el momento en que el/la trabajador/a académico/a se jubile o pensione y serán independientes de cualquier otra prestación a la que tengan derecho.

El STAUS realizará, con el apoyo de la Universidad, una ceremonia anual durante la primera quincena del mes de octubre con entrega de reconocimientos por la labor desempeñada al personal académico que se jubile o pensione.

Adicionalmente el personal académico que se jubile o pensione tendrá derecho a continuar con los beneficios del Seguro de Gastos Médicos Mayores en las mismas condiciones que el personal académico activo.

CLÁUSULA 163. PRÉSTAMOS DE EXTREMA URGENCIA

La Universidad y el STAUS acuerdan la creación de un fondo revolvente para préstamos extraordinarios para el personal académico en situación de verdadera emergencia, el cuál funcionará conforme al Reglamento acordado bilateralmente.

En la revisión salarial del año 2004, la Universidad aportó la suma de $500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.), misma cantidad que aportó en la revisión contractual del 2005, mientras que en la revisión salarial del 2006 aportó la cantidad de $250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), por lo tanto el monto total para esta prestación asciende a $1´250,000.00 (Un millón doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 164. BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS

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/las hijos/as de los/as trabajadores/as académicos/as, académicos/as pensionados/as y jubilados/as que sean alumnos/as 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/as de académicos/as 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 165. PREPARACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS HIJOS DE TRABAJADORES ACADÉMICOS

La Universidad apoyará los programas de preparación y capacitación que el STAUS realice en beneficio de los/las hijos/as de sus afiliados/as, para que éstos puedan afrontar con el mayor éxito los procedimientos de ingreso que la Universidad lleve a cabo en las diferentes opciones educativas que ofrezca.

El apoyo de la Universidad consistirá en facilitar el uso de instalaciones y proveer material y equipo para la realización de los cursos de preparación.

CLÁUSULA 166. DESCUENTOS A EVENTOS

La Universidad proporcionará un descuento del 100% al personal académico en todos los eventos culturales, deportivos y científicos organizados y/o patrocinados por la Institución. Además los exentará de pago por el uso de las instalaciones deportivas, comprometiéndose el/la trabajador/a a respetar los Reglamentos respectivos de dichas instalaciones. En caso de que la Universidad sea copatrocinadora de un evento, el personal académico tendrá derecho a un descuento del 75%.

Para el cabal cumplimiento de esta Cláusula la Universidad se obliga a firmar dicho compromiso en los convenios que con respecto a organización de eventos se realicen. Bastará que el personal académico de la Universidad se identifique como tal para hacer uso de este derecho.

CLÁUSULA 167. BOTIQUINES

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

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

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

CLÁUSULA 168. APARATOS PARA ENFERMOS

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 169. VALES DE DESPENSA

Con el objeto de que el personal académico obtenga mayores beneficios de su salario, la Universidad ofrecerá a cambio del crédito en la Tienda Universitaria, un fondo revolvente por la cantidad de $20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.) para la venta de vales que serán canjeados en los establecimientos que la Universidad determine.

Los vales podrán ser solicitados en el Área de Prestaciones de la Dirección de Recursos Humanos. El importe de los vales se descontará en tres quincenas y el monto de los mismos se determinará por la Institución dependiendo de los ingresos y de la capacidad de crédito del trabajador.

Los vales se distribuirán proporcionalmente en las distintas Unidades. Para las Unidades Regionales Norte y Sur, los vales podrán ser solicitados en sus departamentos contables generales.

CLÁUSULA 170. LIBRERÍA Y VALES PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS

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

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

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

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

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

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

La Universidad, a través de la Librería UNISON, proporcionará servicios de adquisición de bibliografía nacional y extranjera al personal académico que lo solicite. Asimismo, se obliga a mantener en la red de la Institución la lista actualizada de libros disponibles.

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

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

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

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

CLÁUSULA 171. CINE CLUB

La Universidad se obliga a establecer un ciclo permanente de Cine Club con la presentación de al menos una película por mes. Además se compromete a elaborar un programa de Cine Club que contemple a las Unidades Foráneas. Para los contenidos de la programación el STAUS podrá hacer sugerencias al respecto.

La Universidad se compromete a mantener el compromiso de colaboración con el STAUS para la exhibición de la Muestra Internacional de Cine de la Cineteca Nacional, así como el Foro de la Cineteca Nacional, proporcionando la Universidad las películas y el STAUS el equipo de proyección, programas y difusión.

La Universidad se compromete a facilitar el uso del Auditorio "Manuel Rivera Zamudio", los jueves y viernes de cada semana de 6 a 9 pm, para la difusión del cine en el campus universitario. Asimismo la Universidad se compromete a remodelar dicho auditorio y a apoyar el acondicionamiento del área de proyección.

CAPÍTULO VIII

DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 172. FICHAS PARA CURSOS DE LENGUAS EXTRANJERAS

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

CLÁUSULA 173. PAGOS PARA COLEGIATURAS

La Universidad otorgará a sus trabajadores/as académicos/as de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura que impartan 10 hsm o más, jubilados/as y pensionados/as, así como a su cónyuge e hijos/as, becas equivalentes al 100% del importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que causen éstos como alumnos en programas propios de la Universidad, en cursos de licenciatura, de especialización o posgrado. Asimismo, para ingresar a la Universidad estarán exentos del pago de hasta dos exámenes de admisión y colocación.

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

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

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

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

CLÁUSULA 174. APOYO A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Cláusula de carácter administrativo

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

1. La Universidad presupuestará anualmente la cantidad de $1,000,000.00 (Un millón de pesos 00/100 M.N.) para apoyar el PGFSPA.
2. La Institución establecerá anualmente en el calendario escolar oficial las fechas de los períodos inter semestrales destinadas a la impartición de diplomados, cursos de formación

docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se definan, destinados a la formación, actualización y superación del personal académico.

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

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

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

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

4. El PGFSPA incluirá los seminarios departamentales establecidos, por lo que éstos serán apoyados con los materiales y la infraestructura requeridos.

5. La Institución hará uso de los programas de intercambio académico con otras instituciones, misma información que pondrá a disposición de los departamentos correspondientes.

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

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

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

CLÁUSULA 175. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACADÉMICA

En relación con la formación permanente del personal académico:

1. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan la creación de un Programa de Formación Permanente para el personal académico de la Institución, el cual incluirá actividades:

1.1. De formación docente que tendrán la finalidad de mejorar el desempeño académico del personal académico en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2. De preparación del personal académico para los nuevos programas académicos que se instrumenten, como son las reformas curriculares, o bien para mostrar una nueva técnica de enseñanza

1.3. Introductoria al proceso de enseñanza-aprendizaje, orientada al personal académico 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 presente el personal académico sobre este particular.

4. La Universidad de Sonora, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos, planificará e instrumentará las actividades que apruebe la CMGFSPA, convocando al personal a través de los diferentes medios y proporcionando la información necesaria sobre el particular, como son el lugar, la fecha y el nombre de los especialistas que impartirán el o los cursos.

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

1. Medie causa justificada.

2. No exista cupo en la actividad programada.

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

CLÁUSULA 176. APOYOS PARA LA TITULACIÓN

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

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

1. La Universidad apoyará al personal académico que sea pasante de licenciatura o de posgrado, que reúna los siguientes requisitos:

   1.1. Ser Personal de Carrera por tiempo indeterminado o bien,

   1.2. Ser Personal de Asignatura con al menos 12 hsm indeterminadas en promedio de ambos semestres.

   1.3. Ser Personal de Carrera o Asignatura por tiempo determinado con una antigüedad mínima de tres años. El Personal de Asignatura deberá impartir, además, al menos 15 hsm.

2. Los apoyos que se otorgarán al personal señalado en los puntos anteriores serán, según corresponda:

   2.1. Tres viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de Universidades de otros Estados de la República.

   2.2. Cinco viajes redondos por vía terrestre en línea de transporte de primera clase o su equivalente económico en caso de usar otros medios de transporte, si son egresados de la UNISON y están adscritos a un campus diferente a la de egreso.

   2.3. Si es Personal de Carrera o Asignatura, impartir según su categoría la carga académica que corresponda, en no más de dos materias distintas, y darles, además, facilidades en su jornada complementaria.

   2.4. Proporcionar el costo del número de ejemplares del trabajo escrito requerido por la Institución otorgante del título o grado correspondiente.

   2.5. Proporcionar el costo del trámite de titulación, sin exceder la cantidad de $15,000.00 (Quince mil pesos 00/100 M.N.).

3. Para el ejercicio de esta prestación:

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

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

1. El beneficio de la beca podrá disfrutarse con independencia de las que el/la trabajador/a académico/a logre obtener mediante sus propias gestiones ante otras instituciones.
2. Una vez que el/la trabajador/a 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/la trabajador/a académico/a 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 del personal académico.
4. Durante el período objeto de la beca el personal académico no perderá 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/la trabajador/a académico/a 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/a trabajador/a académico/a, le proporcionará los apoyos económicos adicionales al monto de la beca que otorgue el SECIHTI a sus becarios. En caso de que la beca sea dentro del país, la

Universidad proporcionará los apoyos adicionales a la beca que otorgue el SECIHTI a sus becarios en las instituciones públicas, tales como inscripción, colegiaturas, transporte.

CLÁUSULA 178. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO

La Universidad de Sonora otorgará becas al personal académico las cuales serán designadas por los Colegios Departamentales y el STAUS, para realizar estudios que conlleven a la obtención del grado de maestría y doctorado para profesores/as-investigadores/as y profesores/as de asignatura y de especialización, maestría y doctorado para técnicos/as académicos/as. Los estudios de posgrado podrán realizarse en los programas ofrecidos por la misma Universidad.

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

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

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

1. La Academia a que pertenezca el académico deberán dictaminar, con base en el plan de desarrollo departamental y/o interdisciplinar, que los estudios que desea realizar presentan congruencia disciplinaria con el área de adscripción del solicitante.

2. Los estudios a realizar deberán realizarse en programas de posgrado, registrados en el Sistema Nacional de Posgrado (SNP) de SECIHTI o la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), o bien, en el Padrón de Posgrados Especiales definido en la cláusula 178 BIS, o su equivalente.

3. Los requisitos generales para obtener una beca son los siguientes:

3.1 Profesores/as-Investigadores/as: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico.

3.2 Técnicos/as Académicos/as: Poseer una antigüedad de al menos 2 años como académico de carrera.

3.3 Personal de asignatura.

a) Poseer carga académica indeterminada en ambos semestres, con un promedio de al menos 12 hsm y una antigüedad académica de al menos dos años en la Universidad, o bien.

b) Tener una antigüedad académica de al menos 5 años en la Universidad de Sonora y una carga académica promedio de al menos 15 horas-semana-mes por semestre, en los últimos 5 años.

c) Además, no dedicar fuera de la Universidad de Sonora más de 15 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.

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

4. Los apoyos económicos que recibirá el personal académico a quien se le otorgue una beca para estudios de posgrado serán:

a) Profesores/as investigadores/as y Técnicos/as Académicos/as.

El equivalente al salario integrado vigente durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.

Se incluirá pago por sobrecarga cuando el/la trabajador/a académico/a 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) Personal de asignatura.

El equivalente al salario integrado vigente de profesor/a-investigador/a de tiempo completo, de acuerdo a la categoría y nivel otorgado por la comisión dictaminadora, durante todo el tiempo de duración del respectivo convenio.

El personal académico con beneficio de una beca institucional podrá recibir una beca SECIHTI, PRODEP o de otra institución nacional o del extranjero, dentro del período que cubre la beca institucional, lo cual deberá informar a la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado.

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

1. Pago total de inscripción y colegiatura en instituciones públicas o bien, pago de inscripción y colegiatura por un monto de hasta $30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 M.N) al año en instituciones privadas.
2. Transporte (un viaje redondo en avión a la sede del programa).
3. Seguro de servicios médicos.
4. En caso de cambio permanente de residencia, un complemento equivalente al pago de 12 hsm de acuerdo al nivel tabular "A" para el caso de programas nacionales o 20 hsm "A" para programas en el extranjero.

CLÁUSULA 178 BIS. PADRON DE POSGRADOS ESPECIALES

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

CLÁUSULA 179. EXTENSIONES DE BECA PARA BECARIOS ACTIVOS

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

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

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

CLÁUSULA 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 del personal académico 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 181. COMPLEMENTO DEL SALARIO PARA BECARIOS

Cuando un/a trabajador/a académico/a con carácter indeterminado obtenga una beca de una Institución de acuerdo al Reglamento de Becas (cláusula 177), para realizar estudios superiores de posgrado en México o en el extranjero, si es Profesor/a o Profesor/a-Investigador/a de Carrera, la Universidad le complementará la beca en un monto que iguale al salario que percibía, siempre y cuando el monto de la beca no sea menor al monto otorgado por la SEP o la SECIHTI. Al personal de asignatura que se encuentren en esta situación, se les continuará pagando como tales, siempre y cuando cumplan con lo estipulado en la cláusula178.

CLÁUSULA 182. CURSOS LOCALES

Los planes y programas de formación y superación académica se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad.

CLÁUSULA 183. CONSTANCIAS

El personal académico recibirá constancia de participación en los planes y programas de superación académica al declararse concluida la evaluación de su participación.

CAPÍTULO IX

DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL STAUS

CLÁUSULA 184. TRATO PREFERENCIAL A REPRESENTANTES SINDICALES

Los representantes de la Universidad y los responsables de dependencias académicas y administrativas de la misma, recibirán a los representantes sindicales para tratar asuntos de interés del Sindicato, cuando éstos lo soliciten; dando trato y trámite preferencial con respecto a otros asuntos que estén por abordar cuando éstos últimos tengan carácter particular y/o individual.

Asimismo, los/las trabajadores/as administrativos/as con los cuales los representantes sindicales tienen que tramitar asuntos sindicales deberán dar el mismo tratamiento preferencial.

En los casos que los representantes sindicales juzguen necesario podrán hacerse acompañar de los/las trabajadores/as académicos/as involucrados en el asunto por abordar.

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/las trabajadores/as académicos/as 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/las trabajadores/as académicos/as 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 187. CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y PROGRAMAS ACADÉMICOS

La Universidad informará al STAUS de la creación o modificación de cada centro de trabajo en donde existan o puedan existir trabajadores/as académicos/as, al menos 90 días naturales antes de la creación o modificación del centro que se trate. Asimismo, se presentará una lista de las plazas académicas adscritas a dicho Centro que aparezcan en el catálogo de puestos del personal académico.

Bajo las condiciones señaladas en el párrafo previo, las partes convienen acordar bilateralmente las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñarán el personal académico que laborará en dichos Centros, con al menos 60 días previos al inicio de sus actividades. En particular la contratación del personal académico en tales Unidades Académicas se sujetará a lo que establece el EPA, el CCT y demás normatividades aplicables, a menos que la situación particular no lo permita, en cuyo caso las partes determinarán y acordarán algún procedimiento transitorio.

Para la creación de nuevas plazas que no aparezcan en dicho catálogo, se atenderá a lo señalado en la Cláusula 28 del presente Contrato y demás disposiciones del mismo.

Asimismo, los programas académicos que sean aprobados por las instancias facultadas para llevarlo a cabo y que impliquen actividades y/o funciones laborales no contempladas en el

Contrato Colectivo de Trabajo, serán discutidas y pactadas de forma bilateral, entre el STAUS y la Universidad de Sonora.

CLÁUSULA 188. INFORMACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES

Para efectos de que el Sindicato esté informado de los aspectos laborales, la Institución le proporcionará toda la información sobre la materia a petición expresa del STAUS, siempre y cuando esta información esté acorde con lo establecido en este Contrato y en el Artículo 353 L de la Ley Federal del Trabajo. La información deberá entregarse al STAUS en un plazo máximo de diez días hábiles, tomando en cuenta las características de la solicitud.

CLÁUSULA 189. INFORMACIÓN DE COMISIONES ADICIONALES AL PERSONAL

La Universidad se obliga a informar al Sindicato de cualquier nombramiento, designación o remuneración del personal académico para el desempeño de comisiones académicas o administrativas, así como asesorías de carácter especial, que por su carácter sean independientes de sus labores y carga académica normales.

CLÁUSULA 190. INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

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

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA 192. INFORMACIÓN DE REFORMAS

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

CLÁUSULA 193. RESPUESTA OBLIGATORIA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES

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

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

CLÁUSULA 194. PLAZAS SINDICALES

La Universidad se obliga a conceder doce plazas de tiempo completo a los miembros del Comité Ejecutivo del STAUS con el propósito de que atiendan las gestiones propias de sus cargos. Las licencias serán con goce de salario íntegro, incluyendo prestaciones de carácter legal y las

derivadas de este Contrato, además de los aumentos o cambios de categoría y nivel u otras mejoras que les correspondiera durante el curso de su ejercicio.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 195. DESCARGA A REPRESENTANTES SINDICALES

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

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

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

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

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

su delegación se les otorgará una descarga equivalente a dos grupos siendo éstos aquellos que cuenten con el menor número de horas.

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

CLÁUSULA 196. LICENCIA DE LA COMISIÓN REVISORA Y/O NEGOCIADORA

La Universidad se obliga a conceder permisos con goce de salario a ocho trabajadores/as académicos/as miembros de la Comisión Revisora y/o Negociadora del Contrato Colectivo, para lo cual el STAUS proporcionará los nombres por escrito. Tal licencia se concederá a partir del inicio del semestre correspondiente a la revisión hasta finalizar el semestre. Así mismo la Universidad se obliga a conceder licencia para los mismos fines y en los mismos plazos a diez trabajadores/as académicos/as más con licencia parcial, es decir, sin derecho a suspender labores ante los grupos.

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 al personal académico sindicalizado 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 cualquier efecto.

La Universidad aportará anualmente la cantidad de $837,994.50 (Ochocientos treinta siete mil novecientos noventa y cuatro pesos 50/100 M.N.) para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el Sindicato organice.

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

CLÁUSULA 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 Representantes de las Delegaciones Sindicales de los campus distintos a Hermosillo para que asistan a las Asambleas Generales y de Delegacionales 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 los otros campus (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.

CLÁUSULA 200. PRÉSTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS

La Universidad se obliga a proporcionar las instalaciones y servicios de la Institución para realizar actividades propias del Sindicato, siempre y cuando no entorpezca las actividades programadas en las mismas.

CLÁUSULA 201. BIBLIOTECA SINDICAL

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

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

CLÁUSULA 202. EQUIPO Y FACILIDADES DE IMPRENTA

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

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

Asimismo, la Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de $250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) como ayuda para equipos y facilidades de Imprenta, renta de equipo de impresión o fotocopiado, insumos para impresión y fotocopiado, cubriendo las pólizas que el Sindicato le presente. Esta cantidad se entregará en un plazo que no exceda treinta 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 203. VEHÍCULO

La Universidad entregará la cantidad de $55,000.00 (Cincuenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) anuales de ayuda para mantenimiento y refacciones del vehículo del sindicato. Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda treinta días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

CLÁUSULA 204. AYUDA PARA CELEBRACIONES DE DÍAS ESPECIALES

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de $450,000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que la utilice en la realización de las siguientes festividades:

Festejo del Día del Maestro, Aniversario del Sindicato, Aniversario de la Titularidad y el Festejo del Día de las Madres. Dicha cantidad se entregará treinta días después de la firma del presente Contrato. Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda treinta días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial.

La Universidad proporcionará al STAUS, uno de los grupos artísticos (musicales, de teatro, danza, etc.) con los que la Institución cuenta y tratará de hacerlo con los grupos que contrate a nivel regional, previa solicitud por escrito y en las fechas que de común acuerdo se especifiquen.

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 205. CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL MAESTRO

La Universidad de Sonora otorgará al STAUS la cantidad de $300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.) para la realización del festejo del día del maestro y compra de los regalos correspondientes, que serán distribuidos de manera aleatoria entre el personal académico de la institución. Este festejo será organizado por el STAUS en la fecha de su celebración, en todas las unidades regionales que componen la Universidad.

Dicha cantidad se entregará en un plazo que no exceda treinta días de firmado el convenio de revisión contractual o salarial y no se obtendrá del monto económico que se destina a las cláusulas de monto fijo.

CLÁUSULA 206. GASTOS DE LOCAL

La UNISON se obliga a entregar al STAUS una cantidad de $12,400.00 (Doce mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales para ayuda de administración y operación de sus instalaciones.

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 207. GASTOS DE REPRESENTACIÓN

La Universidad de Sonora se obliga a entregar al Sindicato, por concepto de gastos generales de representación, la cantidad de $3,500.00 (Tres mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales.

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 208. APOYO PARA EVENTOS ACADÉMICOS

La Universidad se obliga a entregar al STAUS, para sufragar los gastos de apoyo a cursos y participación de sus miembros en actividades docentes, de investigación científica, simposios, congresos, coloquios, cursos especiales, mesas redondas, foros y demás actividades académicas, la cantidad de $1,167,000.00 (Un millón ciento sesenta y siete mil pesos 00/100 M.N.) anuales, que se entregará en un plazo que no exceda treinta días después de la firma del 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 209. MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL

La Universidad se compromete a incluir dentro del análisis del presupuesto para el grupo 60, las inversiones que se deriven del 50% de los gastos que se ocasionen en la construcción de una estancia, un audiovisual y un aula de su local sindical. Así como también el reacondicionamiento con material de concreto reforzado y sobre-techo.

La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de $3'327,734.00 (Tres millones trescientos veintisiete mil setecientos treinta y cuatro pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con mantenimiento, remodelación, compra de terrenos para la organización sindical y edificación, amueblado y equipamiento de sus inmuebles; además, aspectos relacionados al funcionamiento del Sindicato tales como: eventos académicos y sindicales, contratación de servicios profesionales y personales (jurídicos, contables u otros) proyectos y programas sindicales, compra de pólizas de cobertura y mantenimiento. Esta

cantidad será entregada a más tardar cuarenta días después de la firma del 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 210. PRÉSTAMO DE MOBILIARIO Y EQUIPO

La Universidad se obliga a seguir proporcionando al STAUS, por todo el tiempo que éste lo requiera, para el ejercicio de sus funciones, el uso del mobiliario y equipo existente en sus instalaciones, así como las ampliaciones, mantenimiento y reposición del mismo equipo, cuando el Sindicato y la Universidad así lo convengan en el presupuesto a ejercer para ese año.

Dicho mobiliario y equipo seguirá siendo propiedad de la Universidad, y el STAUS se responsabilizará de su custodia.

CLÁUSULA 211. PAGO DE LOS SERVICIOS DEL LOCAL

La Universidad se obliga a pagar los servicios de electricidad, agua, teléfono y gas de las instalaciones del STAUS. Además, se obliga a proporcionar la papelería que el Sindicato le solicite y a contratar un seguro de protección que cubra al mobiliario y equipo que se encuentre en las instalaciones del STAUS, siempre y cuando no sobrepase los montos que para el pago de estos servicios se señalan en el presupuesto autorizado a ejercer en ese año.

CLÁUSULA 212. EMPLEADOS DEL STAUS

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

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

CLÁUSULA 213. AYUDA PARA PROGRAMAS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES CULTURALES

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

1. La Universidad se compromete a entregar al STAUS, la cantidad de $900,000.00 (Novecientos mil pesos 00/100 M.N.) anuales para que sean canalizados a programas deportivos, así como para el fomento y práctica de actividades, culturales del STAUS.
2. La Universidad otorgará al STAUS la cantidad de $80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para el pago de salario y prestaciones del trabajador de intendencia que realiza la limpieza en el gimnasio del STAUS.
3. La Universidad se compromete a entregar al STAUS el sueldo de tres instructores para el gimnasio STAUS, para cubrir los turnos matutino, vespertino y nocturno. El sueldo de cada uno será por 25 hsm como profesor de asignatura nivel A, y se incrementará anualmente en la misma proporción en que se incremente el salario del personal académico. La Universidad le depositará al STAUS el monto correspondiente al pago de cada uno de los doce meses, en el transcurso de la primera quincena del mes respectivo.
4. La Universidad, previa presentación de un programa semestral de actividades deportivas propuesto por la Secretaría del Deporte del STAUS, facilitará las instalaciones deportivas en las mejores condiciones posibles, para el desarrollo y práctica de dichas actividades. Las solicitudes del STAUS del uso de instalaciones deportivas contempladas en dicho programa tendrán prioridad respecto de la renta de dichas instalaciones, siempre y cuando no hayan

sido comprometidas con anterioridad. El STAUS podrá asimismo solicitar el uso de las instalaciones para actividades adicionales no contempladas en el programa semestral. Ambas partes convienen en que el Departamento de Ciencias del Deporte y de la Actividad Física de la Unison brindará a la Secretaría del Deporte del STAUS la asesoría y apoyo necesario en el desarrollo de sus actividades.

5. La Universidad entregará en comodato por 20 años el espacio ubicado en el área de pesas del Estadio Miguel Castro Servín para que el STAUS acondicione un gimnasio que será utilizado por el personal académico en los horarios que éste determine. Además, la Universidad brindará los apoyos requeridos para vigilar y dar mantenimiento al local en los horarios de 5:00 a 8:00 horas y de 18:00 a 22:00 horas.

6. Además, la Universidad entregará en comodato por 20 años un terreno con superficie de 200 metros cuadrados y ubicado en el costado sur del Gimnasio del STAUS, para que la organización sindical construya y acondicione un local para la práctica de aerobics y otras actividades similares, cuidando los lineamientos que establezca la Dirección de Infraestructura y Adquisiciones respecto del espacio solicitado.

7. La Universidad se obliga a entregar al STAUS la cantidad de $150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año para que el Sindicato lo destine a aspectos relacionados con actividades que promuevan la cultura de los derechos. Esta cantidad será revisada anualmente y sujeta a la distribución de la bolsa de prestaciones para cláusulas de monto fijo que el Sindicato establezca.

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

CLÁUSULA 214. TABLEROS SINDICALES

La Universidad se obliga a adquirir e instalar, previa solicitud del STAUS, tableros sindicales enmicados y con seguro, en las **dependencias** y unidades académicas que carezcan de éstos, cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del Sindicato.

Por otro lado, la Institución se compromete a reparar, darle mantenimiento o reponer los existentes cuando las necesidades así lo ameriten, previa solicitud del STAUS.

CLÁUSULA 215. MIEMBROS DEL STAUS CON LICENCIA ADMINISTRATIVA

La Universidad reconoce que el personal académico pertenecientes al STAUS, que en determinado momento ocupen cargos administrativos dentro de la Institución, no perderán sus derechos sindicales. Cuando el/la sindicalizado/a pase a ser personal de confianza, se abstendrá de participar en las actividades propias del Sindicato.

CLÁUSULA 216. EQUIPO DE CÓMPUTO

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 tres 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 ajustarán 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 siete días hábiles a partir de la solicitud.

CLÁUSULA 220. REGLAMENTO DE ESTÍMULOS

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

deban adjudicarse dichos premios, cuyo valor y naturaleza estarán establecidos en dicho reglamento de estímulos.

CLÁUSULA 221. SÍNTESIS INFORMATIVA DIARIA

La Universidad proporcionará al STAUS diariamente por la mañana la síntesis periodística en forma electrónica.

CLÁUSULA 222. DOCUMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Cuando un miembro del personal académico solicite un documento en el que se especifique su antigüedad, salario, nivel y categoría, la Universidad se obliga a entregarlo en un plazo no mayor de dos días contados a partir de la solicitud, sin costo alguno para el trabajador.

CLÁUSULA 223. ESTUDIOS PARA CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR VIDA CARA

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

TÍTULO V
DE LOS CONFLICTOS Y SANCIONES

CAPÍTULO X
DE LOS CONFLICTOS

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/a y al interesado/a, 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 225. RESCISIÓN DEL CONTRATO O INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

En los casos de rescisión, la Universidad y el Sindicato se obligan a seguir el siguiente procedimiento:

1. La Universidad no podrá decretar la rescisión del contrato si no se ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente. El plazo para llevar a cabo dicha investigación, no deberá ser mayor de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular conozca los hechos motivadores de la rescisión. Transcurrido dicho plazo no procederá llevarse a cabo dicha investigación.
2. A esta audiencia de investigación administrativa deberá citarse, por escrito, al interesado/a y al Sindicato, por lo menos con 48 horas de anticipación, y en ella se deberá tratar primero de conciliar el conflicto entre las partes. Por su propia naturaleza, dicha audiencia deberá celebrarse preferentemente en la Dirección de Recursos Humanos, salvo que por razones de imposibilidad material deba llevarse a cabo en otro lugar, en cuyo caso el citatorio deberá indicar con precisión el lugar de referencia.

3. En el citatorio para esta audiencia de investigación administrativa, deberán especificarse los hechos relacionados con la causal que se impute al trabajador/a académico/a, así como las Cláusulas del Contrato Colectivo, del Reglamento Interior y los fundamentos legales que establezcan la procedencia de la rescisión que se pretenda realizar. Este citatorio se acompañará de las pruebas correspondientes.
4. Únicamente el resultado de la investigación administrativa deberá hacerse constar por escrito y lo firmarán quienes hayan intervenido y desearen hacerlo, ante la fe de dos testigos de asistencia.
5. En caso de que no asista el/la trabajador/a académico/a a dicha audiencia, no obstante existir constancia de entrega personal y oportuna, se entenderá que renuncia a la práctica de la investigación administrativa.
6. En caso de no estar conforme el/la interesado/a con el arreglo que propusiera la Universidad para dar por terminado el conflicto, en la misma audiencia de investigación administrativa la Universidad turnará el expediente a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, la cual deberá resolver en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde que haya recibido el expediente, pudiendo prorrogar el término antes mencionado si la Comisión lo considera necesario.

El citatorio de la Universidad, el acta de la investigación administrativa y el acta de la resolución que dicte la CMGCRPA, referida en esta Cláusula, serán entregadas al trabajador/a académico/a en su centro de trabajo o el domicilio particular.

CLÁUSULA 226. DERECHO NO PREJUZGADO

La resolución que dicte la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, después de agotado cualquier recurso que se establezca, no prejuzga sobre los derechos de los interesados, quienes podrán ocurrir ante las autoridades competentes.

CLÁUSULA 227. PRESCRIPCIÓN

Prescriben en un mes las acciones de la Universidad para despedir a los/las trabajadores/as, 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 228. RESCISIÓN IMPROCEDENTE

En caso de que no se siga el procedimiento establecido en las Cláusulas anteriores, el despido o rescisión practicado no producirá efecto legal alguno.

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 del personal académico deberá cumplir con lo términos de este Contrato Colectivo, y se deberá notificar por escrito en tiempo y forma al interesado/a 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 STAUS. En tanto el Sindicato y el/la trabajador/a académico/a no reciban notificación escrita, la acción o resolución no surtirá efecto alguno.

CAPÍTULO XI

DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CLÁUSULA 231. DERECHOS DEL PERSONAL EN PROCESO PENAL

No se suspenderá la relación laboral de los/las trabajadores/as académicos/as sujetos a proceso penal que gocen de libertad provisional. Cuando un/a trabajador/a académico/a sea privado/a de su libertad por causas directamente relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la Universidad, ésta se hará cargo de su defensa a través de sus abogados y de los gastos que se originen por este motivo.

CLÁUSULA 232. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD

Los/as trabajadores/as académicos/as y la Universidad podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada y sin incurrir en responsabilidad, siempre y cuando se proceda de acuerdo a la Ley, a este Contrato y Reglamentos aplicables.

CLÁUSULA 233. PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL DEJAR DE TRABAJAR

La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador/a académico/a por concepto de prima de antigüedad e independientemente de cualquier otra prestación, el importe de dieciséis días de salario integrado vigente por cada año de servicio prestado a la Institución, en el momento en que el/la trabajador/a académico/a se separe o sea separado de su trabajo por cualquier causa.

En el caso particular de que el/la trabajador/a académico/a se separe de la Universidad por jubilación o pensión, sus derechos correspondientes se regirán por lo que establece la Cláusula 162 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 234. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

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

1. Que el funcionario representante de la Universidad engañe al trabajador/a, respecto a las condiciones del trabajo que le propone. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de empezar a prestar servicios el/la trabajador/a académico/a.
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/a académico/a, su cónyuge, sus padres o hijos/as.
3. Que la Universidad reduzca el salario del trabajador/a académico/a.
4. Que la Universidad omita hacer entrega al trabajador/a académico/a del salario correspondiente en tiempo y forma pactados.
5. Que los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstas, causen daños en los bienes del trabajador/a académico/a.
6. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador/a académico/a 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/la trabajador/a académico/a tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los treinta 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 235. INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

La indemnización que la Universidad otorgará al académico/a por rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el/la trabajador/a, será la siguiente:

1. Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año, se le pagará una cantidad económica igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si excede de un año, se le indemnizará en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y con veinte días por cada uno de los años siguientes en los que haya prestado sus servicios.
2. Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
3. Además de las indemnizaciones que se indican en las fracciones anteriores, se le pagará el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La Universidad, como lo establece la Cláusula 233 del presente CCT, también deberá pagar al trabajador/a la prima de antigüedad y demás prestaciones a las que tenga derecho.

CLÁUSULA 236. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. La renuncia escrita del trabajador/a.
3. La muerte del trabajador/a.
4. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo.
5. La terminación del plan o de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado.
6. La incapacidad permanente del trabajador/a física o mental que le impida el desempeño de sus labores, siempre y cuando no pueda ser reacomodado, a solicitud del interesado/a, en un puesto de igual categoría y nivel. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por medio del ISSSTESON o cuando el/la interesado/a lo solicite por un medio particular designado de común acuerdo entre las partes.

Para el caso de los puntos 4 y 5 de esta Cláusula, los/las trabajadores/as académicos/as que no estén conformes con la terminación de la relación laboral, podrán recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución. En caso de que se resuelva favorable, el/la trabajador/a tendrá derecho a pagos de salarios por el período que resulte prorrogado su Contrato.

CLÁUSULA 237. LIQUIDACIÓN POR INCAPACIDAD

En el caso del punto 6 de la Cláusula 236, si la incapacidad del trabajador/a académico/a proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario integrado y 16 días de salario integrado por concepto de prima de antigüedad, según lo establecido en la Cláusula 233 de este Contrato Colectivo, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho en el ISSSTESON.

CLÁUSULA 238. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligación de prestar el servicio, las siguientes:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador/a.
2. La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
3. Por prisión preventiva del trabajador/a seguida de sentencia absolutoria. Si obtiene su libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato.
4. Por arresto del trabajador/a.
5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el de las obligaciones consignadas en la fracción III del artículo 31 de la misma.

En los casos señalados en los puntos 1 y 2 de esta Cláusula, se aplicará, para el pago de los salarios, lo señalado en la Cláusula 149 del presente Contrato.

En los casos señalados en los puntos 3, 4 y 5 de la presente Cláusula, la Universidad queda exenta del pago de salarios.

En lo casos señalados en los puntos 3 y 4 de la presente Cláusula, la Universidad se obliga a prestar asesoría jurídica, quedando exenta de esta obligación en los casos en que la Universidad sea sujeto pasivo de la conducta, presuntamente delictuosa.

CLÁUSULA 239. RESCISIÓN INJUSTIFICADA

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo de un trabajador/a académico/a por tiempo indeterminado, éste podrá optar por una de las siguientes opciones:

1. Reinstalación en su puesto en las mismas condiciones y términos en que venía laborando, tales como categoría, nivel, horario y lugar de trabajo, con el consecuente pago de los salarios vencidos, o
2. Indemnización consistente en:
   - 2.1. Tres meses de salario integrado vigente en la fecha de rescisión.
   - 2.2. Salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta la resolución final.

La Universidad, además adquiere el compromiso de pagar una prima de antigüedad consistente en 16 días de salario integrado por cada año de servicios prestados a la Universidad de Sonora, tal y como lo establece la Cláusula 233 del CCT.

Y demás prestaciones a que tenga derecho.

CLÁUSULA 240. PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN

Una vez que se resuelva un conflicto planteado en los términos de las Cláusulas 234 y 239 favorablemente a un trabajador, la Universidad deberá otorgar la indemnización y demás prestaciones correspondientes, en un plazo máximo de quince días contados a partir de que el conflicto fue resuelto en forma definitiva.

TÍTULO VI
DEL CONTRATO Y DE LAS COMISIONES

CAPÍTULO XII
DE LAS COMISIONES

CLÁUSULA 241. COMISIONES MIXTAS

Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, e integrados por un número igual de representantes que la Universidad y el STAUS designen respectivamente.

Las Comisiones Mixtas funcionarán de acuerdo con su propio reglamento y podrán ser: Generales, de Unidad Académica y Especiales. Estas últimas se establecerán de común acuerdo entre la Universidad y el STAUS precisando en cada caso: la integración, el objeto y la duración de las mismas.

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 243. PROCEDIMIENTOS NO PREVISTOS

Los procedimientos internos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad correspondan a estas Comisiones y que no se establezcan específicamente en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se determinarán en su propio 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 245. COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

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

1. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (**CMGCRPA**).
2. Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad del Personal Académico (**CMGHSPA**).
3. Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico (**CMGFSPA**).
4. Comisión Mixta General del Tabulador del Personal Académico (**CMGTPA**).
5. Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (**CMGPS**).
6. Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (**CMGAA**).

7. Comisión Mixta General de Riesgo Laboral (**CMGRL**).
8. Las demás Comisiones Mixtas Generales, de Unidad Académica y Especiales que acuerden la Universidad y el STAUS.

CLÁUSULA 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 STAUS, 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 diez días hábiles el asunto de que se trate.
5. Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas a petición fundada del trabajador/a académico/a, la Universidad o el STAUS.
6. El/la trabajador/a académico/a, la Universidad o el STAUS 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 248. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico (CMGCRPA) será competente para conocer y resolver:

1. De los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la Universidad y el personal académico.
2. De los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictadas por las demás Comisiones Mixtas Generales, que afecten derechos individuales, o bien por falta de acuerdo de cualquiera de ellos en el reconocimiento de los casos concretos.

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 del personal académico.
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 del personal académico 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 250. COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LOCALES

Se establecerán Comisiones Mixtas Locales de Higiene y Seguridad en cada una de los Departamentos que lo requieran, a fin de vigilar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad preventivas y correctivas, así como para auxiliar en cada centro de trabajo a la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad.

CLÁUSULA 251. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, de acuerdo con lo establecido en el presente Contrato, tiene facultades para:

1. Determinar las necesidades de formación, superación y capacitación del personal académico.

2. Establecer un Programa General de Formación y Superación del Personal Académico, que deberá contener cursos dirigidos a todas las categorías y niveles en que se clasifiquen los trabajadores académicos.
3. Elaborar y desarrollar un Programa Anual de Formación y Superación de Personal Académico con base en el Programa General que se establece en el punto anterior.
4. Acordar los planes y programas específicos de formación y superación del personal académico.
5. Acordar la realización de cursos y conferencias especiales que considere necesarias a fin de contribuir a la formación y superación del personal académico.
6. Vigilar el cumplimiento de los programas de formación y superación del personal académico.
7. Evaluar los resultados del Programa Anual de Formación y Superación del Personal Académico con el propósito de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas correspondientes para el cumplimiento del Programa General de Formación y Superación del Personal Académico.
8. Promover la participación en cursos de formación y superación organizados por otras Instituciones, siempre que estén relacionados con programas de la Universidad.
9. Las demás que se establezcan en el presente Contrato y las que en el futuro se pacten entre la Universidad y el STAUS.

CLÁUSULA 252. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES

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

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

CLÁUSULA 253. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

La Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico, tiene las siguientes facultades:

1. Analizar y proponer ideas que contribuyan al correcto funcionamiento del programa de Vales de Despensa para beneficio de los trabajadores de la Universidad, según lo establece la Cláusula 169 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
2. Supervisar el funcionamiento correcto del Centro de Desarrollo Infantil para los/as hijos/as del personal académico.
3. Sugerir y proponer las medidas correctivas que procedan en los casos a que se refieren los puntos 1 y 2 de esta Cláusula, debiendo comunicarlas a la Universidad para su implementación.
4. Analizar la posibilidad de complementar los servicios y prestaciones que proporciona el ISSSTESON.
5. Evaluar y proponer las opciones oficiales que cubren esos servicios y prestaciones y las medidas necesarias para complementarlas.

6. Evaluar y proponer la posibilidad de que la Universidad proporcione directamente estos servicios y prestaciones.

Las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones, de la aplicación de la Ley, este Contrato y Reglamentos respectivos.

CLÁUSULA 254. COMISIÓN MIXTA GENERAL DE ASUNTOS ACADÉMICOS

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

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

    10.1 Asignación de horarios

    10.2 Asignación de carga académica

    10.3 Asignación de materias

    10.4 Permanencia del personal académico de la Universidad

    10.5 Sanciones y procedimientos

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

CAPÍTULO XIII

DEL CONTRATO

CLÁUSULA 255. CRITERIOS PARA LOS ASUNTOS NO PREVISTOS

Todo lo previsto en este Contrato se ha establecido en la mejor buena fe y las más sanas intenciones para la armonía en las relaciones del personal académico y la Universidad, por lo que todo lo no previsto en sus estipulaciones, se resolverá de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la Universidad, al Estatuto de Personal Académico, los demás reglamentos aplicables y los usos y costumbres que más favorezcan al personal académico, entre las dos partes.

CLÁUSULA 256. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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

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

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

CLÁUSULA 257. AUMENTOS SALARIALES EXTRAORDINARIOS

La Universidad se compromete a conceder a su personal académico todos los aumentos extraordinarios que por fuera de su revisión salarial anual se otorguen al personal académico de la UNAM y que se hagan extensivos a la UAM, en el entendido de que estos aumentos se consideren de carácter general para el resto de las Universidades.

Asimismo, se compromete a gestionar la consecución de los aumentos que reciba la UNAM y que no cumplan con lo señalado en el párrafo anterior.

TÍTULO VII
DE LAS TRANSITORIAS

CAPÍTULO XIV
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

CLÁUSULA I. CONVENIO DE TITULACIÓN

1. La Universidad de Sonora se compromete a elaborar un estudio diagnóstico del Personal Académico Pasante que ingresó antes del semestre 92-1.
2. La Institución se compromete a elaborar un proyecto de titulación para el personal no titulado, una vez concluido el estudio anterior, que incluya plazos, apoyos y procedimientos.

   Ambas partes convendrán los términos del Programa de Titulación que se comprometerán a concluir.
3. El personal académico no titulado deberá ingresar en el programa de titulación. En el caso del personal que de acuerdo a la Cláusula 221 del Contrato Colectivo 1995-1997, tiene derecho a concurso interno o cerrado, y que a la fecha no posea título profesional, podrá concursar en los mismos.

   Además, el Personal de Asignatura que ingresó entre el primero de marzo de 1989 y el 23 de abril de 1991 podrá participar en los concursos abiertos de los cursos que ocupó en dichos intervalos, siempre y cuando se encuentren inscritos en el programa de titulación y los cursos sean indeterminados sin titular.
4. La Universidad y el Sindicato se comprometen a que al iniciar el semestre 98-1 se implementará el programa de titulación.

CLÁUSULA II. REGULARIZACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN EL ÁREA DE TRABAJO ACADÉMICO

La Universidad se compromete a regularizar la situación del personal académico en los aspectos que a continuación se señalan:

1. Los Consejos Divisionales deberán acordar las áreas de trabajo académico de los Departamentos respectivos y dentro de estas áreas asignar al Personal Académico de Carrera de común acuerdo con el mismo. Este proceso deberán realizarlo los Consejos Divisionales con la anticipación necesaria para que se dé cumplimiento oportuno a las obligaciones adquiridas por la Institución en la Cláusula 221 del Contrato Colectivo correspondiente al período de 1995-1997.
2. Asignar al Personal Académico de Asignatura contratado por tiempo indeterminado, las materias en las que se considerará contratado con dicho carácter; para esto, deberá de haber común acuerdo entre dicho personal y el Departamento correspondiente. Asimismo, le asignará un horario matutino y vespertino atendiendo a la situación anterior de dicho personal.
3. Asignar al Personal Académico de Carrera las horas extras que se considerarán contratadas por tiempo indeterminado. Para esto se atenderá la situación anterior de dicho personal. Para normar los aspectos anteriores se aplicará a lo que proceda en la Cláusula 82.

CLÁUSULA III. INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA

El Colegio Académico analizará y dictaminará al conocer el presupuesto de egresos sobre la relación de composición de personal académico, así como los porcentajes de atención que deben cubrir y definirá políticas pendientes a la profesionalización del personal académico, para lo cual escuchará el punto de vista de: Jefes de Departamento, Consejos Divisionales, Órganos de Gobierno de la Universidad y la Representación Legal del STAUS.

CLÁUSULA IV. PROGRAMA DE NIVELACIÓN PARA EL PERSONAL DE LENGUAS EXTRANJERAS

La Universidad someterá a la consideración del Colegio Académico, una propuesta de programa de nivelación a la Licenciatura en la Enseñanza del Idioma Inglés, en el caso de las 10 maestras adscritas al Departamento de Lenguas Extranjeras, planteado por el STAUS.

En el caso del programa de nivelación del Departamento de Lenguas Extranjeras, la Universidad entregará las cartas de pasante a más tardar la primera quincena del mes de junio de 1999, a quien cumplió los requisitos correspondientes.

CLÁUSULA V. REGLAMENTO DE EVALUACIÓN CURRICULAR

La Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, tomando como base los criterios generales aprobados por el Colegio Académico sobre el Reglamento de Evaluación Curricular y los Reglamentos de Evaluación Curricular de las Divisiones, elaborará una propuesta de Reglamento de Evaluación Curricular único, que será presentada para su discusión y aprobación al Colegio Académico y que servirá para evaluar y dictaminar a los participantes de los concursos de plazas por tiempo determinado que se lleven a cabo en las diferentes Unidades Académicas de la Universidad.

La propuesta deberá estar concluida y presentada al Colegio Académico a más tardar al finalizar el semestre 2013-2.

CLÁUSULA VI. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN

El objetivo de la presente cláusula es redefinir las líneas para la conclusión del proceso de regularización, considerando las normas para la indeterminación del personal de asignatura aprobados por el Colegio Académico, así como los criterios para el cálculo de la carga indeterminada disponible y los criterios para indeterminación del personal establecidos por la CMGAA. Para ello las partes acuerdan priorizar la contratación de personal que ya labore en la Universidad de acuerdo a lo siguiente:

Sobre la conclusión del Programa de Regularización:

1. La primera etapa del proceso de regularización deberá concluir con la entrega de las cartas de indeterminación al personal académico a más tardar el 30 de agosto del 2009.
2. El personal académico que durante el proceso de regularización no alcanzó a ser indeterminado en el número de horas que correspondía en base a la aplicación de los criterios establecidos recibirá un nombramiento por la diferencia de horas, las cuales se denominarán horas comprometidas.
3. Concluida la primera etapa de regularización, se realizará por la CMGAA un segundo análisis de la carga indeterminada disponible en los Departamentos Académicos, de acuerdo a lo establecido en la cláusula 36 del CCT. El análisis se realizará en los departamentos de Bellas Artes, Arquitectura, Matemáticas, Contabilidad, Derecho, Psicología y Cs. de la Comunicación de la Unidad Regional Centro antes de que finalice el semestre 2009-1 y en el resto de los departamentos antes de que finalice el semestre 2009-2.
4. Si del análisis resulta la existencia de carga indeterminada disponible en determinadas áreas de trabajo, se indeterminará al personal académico con horas comprometidas en dicha área.

5. Una vez cumplido lo anterior, si existiera carga indeterminada sobrante, se indeterminará al personal que cumpla con los criterios que en su caso apruebe el Colegio Académico a partir de la iniciativa que ambas partes presentarán al órgano colegiado.

6. Finalizado el punto anterior se dará por concluido el proceso de regularización, con el dictamen de la CMGAA, con el acuerdo de cada delegado sindical y Jefe de Departamento.

   En tanto no se concluya el proceso de regularización, se seguirá el siguiente procedimiento para las plazas de asignatura, plazas de carrera determinadas y plazas de carreras indeterminadas.

7. Todas las plazas de asignatura y de carrera determinadas que se convoquen deberán ser en la modalidad de cerrado entre el personal académico que se encuentre laborando en la Universidad o haya laborado al menos dos semestres en los últimos tres años. Particularmente en el caso de que una plaza de carrera sea declarada desierta, una vez concursada en forma cerrada, ésta debe de ser concursada de nuevo en forma abierta.

8. Las plazas de carrera que queden vacantes y que se convoquen para ocuparlas en forma indeterminada, serán concursadas en primera instancia en forma cerrada entre el personal que a la firma del presente convenio esté laborando en la Universidad. Particularmente en el caso de que una plaza de carrera sea declarada desierta, una vez concursada en forma cerrada, ésta debe de ser concursada de nuevo en forma abierta.

Quedan fuera del marco establecido en la presente cláusula las plazas de carrera referidas a convenios específicos de trabajadores académicos con instituciones externas en los que directamente se indique el nombre del titular de la plaza, así como las plazas Promep.

Una vez concluido el programa de regularización se procederá a realizar lo establecido en la cláusula 36 para efecto de definir la carga que del análisis resulte adicional a la carga comprometida y proceder de acuerdo al EPA y el presente contrato para indeterminarla.

CLÁUSULA VII. PERSONAL CON AJUSTE DE CONTRATACIÓN

Con la finalidad de mejorar el logro de sus objetivos docentes, así como también de promover la profesionalización y superación de su personal académico y para reconocer que existen Profesores por Asignatura que se han esforzado en el servicio docente, la Universidad de Sonora ofrece generar un ajuste de contratación que se denominará personal con ajuste de contratación.

El mencionado ajuste de contratación se caracterizará como personal asignatura, con carga académica de 25 hsm indeterminadas, que después de sujetarse al proceso que posteriormente se describirá, mantendrá esta misma carga y trabajará 40 horas a la semana. Las 15 horas a la semana, adicionales a las 25 hsm, serán para desarrollar las demás labores docentes correspondientes a los Profesores de Carrera.

Quien logre el ajuste de contratación, mantendrá exclusividad laboral en la Universidad de Sonora y percibirá el salario y prestaciones que recibe un Profesor de Carrera según el nivel y categoría que determinen las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, es decir, dejarán de tener derecho a los estímulos y prestaciones que perciben actualmente el Personal de Asignatura.

Para poder participar como aspirante al ajuste de contratación para docente de carga completa, deberán satisfacerse los siguientes requisitos:

1. Ser personal de asignatura de la Universidad de Sonora, con una carga académica de 25 hsm, todas contratadas con carácter por tiempo indeterminado.

2. Poseer grado académico al menos de Maestría en Ciencias o

3. Poseer el grado de Licenciatura con una antigüedad como académico/a de al menos cinco años, y

4. Solicitar su participación en el proceso de concurso por oposición con las mismas características establecidas en el EPA para el ingreso de personal académico por tiempo indeterminado.

El número de ajustes de contratación, por esta ocasión, será de 25 para toda la Universidad.

La distribución de estos ajustes en las diferentes Unidades Académicas se realizará por la Institución con base en criterios tales como número de alumnos respecto a personal de tiempo completo o número de personal de asignatura respecto a personal de tiempo completo.

Los concursos para ajuste de contratación, se convocarán en un número de 13 en el semestre 2001-1 para ejercerse a partir del semestre 2001-2, el resto de los ajustes, 12, se convocarán en el semestre 2001-2 para iniciar su ejercicio en el semestre 2002-1.

Se atenderán los casos con 23 o 24 horas indeterminadas que cumplan sobradamente con los criterios de grado académico y antigüedad mencionados en esta Cláusula.

CLÁUSULA VIII. ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

La Universidad y el Sindicato se comprometen a elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, para lo cual constituirán una Comisión Mixta paritaria con tres miembros por cada parte, que deberán ser nombrados en un máximo de 30 días a partir de la firma de este Contrato y deberán terminar este reglamento en un plazo no mayor de 120 días hábiles, contados a partir de la integración de la comisión.

El Reglamento Interior de Trabajo, firmado por las partes, surtirá efecto a partir de la fecha de depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

CLÁUSULA IX. PARTICULARIDADES

La Universidad se obliga a convenir con el Sindicato los aspectos particulares de la relación laboral en cada población en que estén laborando personal académico en instalaciones de la Universidad. Lo convenido al respecto, formará parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo y deberá estar acordado en un plazo no mayor de dos meses a partir de la firma de éste.

CLÁUSULA X. REGULARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

A fin de regularizar todos los aspectos de la relación laboral individual establecidos en el presente Contrato, la Universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos elaborará y entregará a los interesados el documento a que se refiere la Cláusula 59 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los casos de conflicto podrán plantearse ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

El/la interesado/a a través de la representación sindical, podrá solicitar su documento, comprometiéndose la Universidad a otorgárselo en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

El documento que se expida para acreditar la relación laboral individual no deberá contravenir lo establecido en el EPA o en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA XI. PROCEDIMIENTOS PARA DESCUENTOS

Para efectuar los descuentos señalados en la Cláusula 137 punto 12 la Universidad deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. La Universidad informará por escrito al afectado/a dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que ocurrió la falta o el retardo, debiendo señalar en el escrito los días que faltó o llegó tarde y pidiéndole que justifique su retardo o inasistencia. De esta notificación deberá turnarse copia al Sindicato.
2. El/la afectado/a contará con cinco días hábiles a partir de la fecha en que recibió la notificación para justificar su retardo o inasistencia.

3. En caso de que el/la afectado/a no responda o que, a juicio de la Universidad, las causas que argumente no justifiquen su retardo o inasistencia, la Universidad procederá a efectuar el descuento informando de esto al afectado.
4. El afectado podrá recurrir a la CMGCyRPA si no está de acuerdo con el descuento realizado.

En caso de que al realizar un descuento no se siga el procedimiento anterior, la Universidad se obliga a reintegrar el monto total del descuento en el siguiente pago que se haga al trabajador/a académico/a afectado/a. Por ninguna causa procederá un descuento cuando no se siga el procedimiento señalado en esta Cláusula.

El procedimiento señalado en la presente Cláusula dará inicio a instancias del Jefe del Departamento correspondiente.

CLÁUSULA XII. PREFERENCIA A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO

La Universidad se compromete a promover al personal académico de carrera de medio tiempo a tiempo completo que cuente con el acuerdo de los órganos de gobierno del Departamento y de la División a que pertenece, el cual deberá fundamentarse en la justificación del requerimiento del incremento de la carga académica y las labores académicas en el tiempo complementario. Para lo cual la Universidad deberá ajustarse a los siguientes lineamientos:

1. Se promoverá en primer término al personal académico de medio tiempo contratados por tiempo indeterminado. El criterio de asignación para este caso será la antigüedad de los maestros en la UNISON.
2. Las plazas de medio tiempo que actualmente se encuentran ocupadas por personal académico de medio tiempo, por tiempo determinado, se reclasificarán a plazas de tiempo completo. Dichas plazas seguirán siendo ocupadas por el mismo personal académico que la habían estado ocupando y su contratación seguirá siendo por tiempo determinado.
3. No se considerarán sujetos a estas promociones, los casos de personal académico de medio tiempo cuya plaza haya sido resultado de la División de una plaza de tiempo completo y que se encuentran a la fecha haciendo una sustitución de un trabajador académico.
4. La asignación de plazas a las que se refieren los puntos anteriores no podrán por ningún motivo afectar la autorización de plazas de tiempo completo que ya hayan sido presupuestadas en las unidades académicas.

CLÁUSULA XIII. SERVICIO ISSSTESON VOLUNTARIO A MAESTROS DE HORAS SUELTAS

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

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

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

CLÁUSULA XIV. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAL SUJETO A REGULARIZACIÓN

Las prestaciones a que se refiere la Cláusula 97 también se otorgarán al personal con carácter temporal que esté sujeto al proceso de regularización previsto en la Cláusula 221 del Contrato

Colectivo de Trabajo para el período 1995-1997, siempre que esté ocupando una plaza de carácter indeterminado, que no se trate de una sustitución y que haya ingresado antes del semestre 89 2.

CLÁUSULA XV. HOMOLOGACIÓN SALARIAL

Ambas partes se comprometen, a través de una Comisión Mixta, a elaborar un estudio sobre la homologación del personal académico de la Universidad de Sonora con el de la UNAM Zona Hermosillo. Este estudio deberá estar elaborado a más tardar en julio del presente año.

Una vez concluido el estudio, la Universidad se compromete a abordar en su primera reunión del H. Colegio Académico el análisis de dicho estudio.

A partir de que el Órgano de Gobierno competente de la Universidad apruebe el programa de homologación, la Universidad se compromete a revisarlo en un plazo no mayor de cuatro semestres.

CLÁUSULA XVI. PARTICIPACIÓN EN INGRESOS GENERADOS

La Universidad y el STAUS formarán en un plazo no mayor de 30 días contados a partir del depósito del presente Contrato, una Comisión Mixta que se encargue de realizar los estudios relativos a la necesidad, viabilidad, operatividad y normatividad de un programa de participación de los académicos en los ingresos que generen con motivo de los trabajos que realicen para la Institución.

Este programa deberá estar concluido a más tardar en el semestre 2009-2 para presentarse ante el órgano de gobierno competente de la Universidad, para su aprobación.

CLÁUSULA XVII. DEL TABULADOR DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

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

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

1.1. Para ser Profesor/a de Asignatura nivel A se requiere:

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

1.2. Para ser Profesor/a de Asignatura nivel B se requiere:

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

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

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

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

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

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

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

1.2.6.2. Contar con grado de doctor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Todos los demás requisitos que se establecen en el Título V del Estatuto de Personal Académico vigente para la promoción del Personal Académico de Carrera, serán aplicables al Personal de Asignatura.

2.4 De ser necesario, el Colegio de la Facultad Interdisciplinaria nombrará Comisiones Dictaminadoras Especiales que llevarán a cabo la evaluación de la documentación del Personal Académico de Asignatura que desee promoverse y la asignación del nivel correspondiente, así como también asignar nivel al Personal de Asignatura de nueva contratación mediante la evaluación de su documentación.

2.5 La aplicación del presente tabulador no disminuirá el salario a ningún miembro del Personal Académico de Asignatura.

2.6 El personal que se encuentre ubicado en el nivel B del antiguo tabulador y que no cumpla los requisitos para quedar ubicados en los niveles B o C del nuevo tabulador, permanecerá con el salario actualmente asignado y disfrutará de todos los incrementos salariales y estímulos que se concedan a dicho personal, hasta obtener los requisitos mínimos que se establecen en los niveles B o C del nuevo tabulador.

2.7 El STAUS, a través de una comisión de Personal de Asignatura, presentará ante la Comisión Mixta General del Tabulador una propuesta de adiciones al EPA, que contemple requisitos y puntajes para acceder a los diversos niveles del tabulador del Personal de Asignatura. La Comisión del Tabulador dispondrá de un mes para discutir la propuesta, para posteriormente someterse a la consideración del Colegio Académico.

CLÁUSULA XVIII. DE LOS TÉCNICOS ACADÉMICOS

La Universidad se ajustará a lo pactado en el Convenio de Revisión de marzo de 1998.

Los casos de Técnicos/as Académicos/as pendientes de reclasificación, se acuerda por las partes que se analizarán y resolverán en el seno de la Comisión Mixta General de Tabulador del Personal Académico.

Sobre los/las Técnicos/as Académicos/as que ya fueron reclasificados y consideren que sus funciones actuales no coinciden con las que quedaron establecidas en los convenios individuales que firmaron como condición para su reclasificación, podrán dirigirse a la CMGAA para que sean revisadas y resueltas en lo que corresponda.

CLÁUSULA XIX. REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN ACADÉMICA DEL DEPARTAMENTO DE BELLAS ARTES

Con el propósito de regularizar la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes se establece lo siguiente:

1. Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en las sesiones de los días 8 y 21 de abril de 1991.
2. El Personal de Carrera adscrito a esta dependencia estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.
3. La Universidad reconocerá, dentro de los lineamientos marcados por ella misma ante la SEP, todos los documentos que puedan ser avalados con base en la Ley General de Profesiones.
4. Ambas partes acuerdan que a través de la CMFASPA se revisarán los casos de los maestros no titulados, que gozaron de una dispensa por estar incluidos en el programa de nivelación, con el propósito de fijar los plazos para su titulación.

Se agregan a este Contrato las tablas que constan de cuatro fojas que indican las actividades generales de docencia, investigación y difusión de la cultura del personal académico de la Universidad, así como las actividades básicas y complementarias de docencia, investigación y difusión de la cultura, para los efectos previstos en la presente Cláusula Transitoria, en lo que se refiere a la regularización de la situación académica y laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes.

La Universidad ajustándose a lo convenido en el Convenio de marzo de 1998, acepta informar al Sindicato sobre el proceso de regularización de los casos pendientes del Departamento de Bellas Artes.

CLÁUSULA XX. REGULARIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE BELLAS ARTES

Para la concreción de la regularización laboral del personal académico del Departamento de Bellas Artes, se formará una Comisión Mixta a más tardar una semana después de la firma del Convenio de la presente Revisión Contractual y estará integrada por la Jefatura del Departamento de Bellas Artes, la Representación de la Delegación Sindical, la Dirección de Recursos Humanos y un/a académico/a del STAUS que será nombrado por el Sindicato. Para llevar a cabo su trabajo, la Comisión Mixta se basará en lo que establecen los siguientes puntos.

1. La Comisión Mixta analizará toda la información existente en relación con las cargas académicas, las características de los académicos, entre otras, que servirán de base para determinar las plazas por tiempo indeterminado disponibles, así como los derechos de cada uno de los académicos en lo que se refiere a la regularización laboral, con base en los Convenios bilaterales acordados por las partes, y particularmente en lo que establecen los Contratos Colectivos 1995-1997 y el correspondiente al período 2001-2003, para los casos que correspondan. Este trabajo deberá estar concluido a más tardar al finalizar el mes de septiembre.
2. En el trabajo indicado en el punto 1 de la presente Cláusula, la Comisión incluirá el análisis de las plazas de los profesores visitantes existentes en el Departamento de Bellas Artes y acordará lo que procede sobre el particular, en el plazo acordado en dicho punto.
3. Una vez concluidos los trabajos establecidos en los puntos 1 y 2 de la presente Cláusula, la Comisión Mixta elaborará un calendario en el que se indique etapas, acciones y plazos para concretar la regularización del personal académico de esa Unidad Académica. Las acciones o concursos que deban realizarse para regularizar el personal académico de Bellas Artes deberán convocarse a más tardar en el mes de diciembre de 2003.

Todos los aspectos no previstos en la presente Cláusula serán analizados y resueltos por la Comisión Mixta conformada para atender la regularización del personal académico del Departamento de Bellas Artes.

CLÁUSULA XXI. DE LAS PROMOCIONES DEL PERSONAL DE BELLAS ARTES

La Universidad y el Sindicato integrarán una comisión mixta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de este Convenio, para que analice la propuesta del Sindicato sobre las actividades para la promoción del personal del Departamento de Bellas Artes y elabore y apruebe el documento respectivo que entrará en vigor con carácter transitorio a partir del semestre 97-2, en el caso de que el Colegio Académico no apruebe para entonces la normatividad al personal del Departamento de Bellas Artes.

En el caso de que dicho documento elaborado por la Comisión Mixta, entre en vigor a partir del semestre 97-2, conforme a lo previsto en esta Cláusula, será transitorio hasta en tanto el Colegio Académico apruebe la normatividad relativa al referido personal; además, surtiría sus efectos retroactivamente a partir del 20 de marzo de 1997. Los beneficios de la retroactividad serían en favor del personal que resultara promovido conforme a dicho documento, a partir de la fecha en que cumpliera con los requisitos y puntajes del nivel al que se promoviera, sin que dicha fecha pueda ser anterior al 20 de marzo de 1997.

Ambas partes están de acuerdo en nombrar la comisión mixta a la que se refiere esta Cláusula para que en un término no mayor de 30 días contados a partir de la firma del Convenio (marzo de 1998), analice la propuesta del Sindicato sobre las actividades para la promoción del personal del Departamento de Bellas Artes, elabore y apruebe el documento respectivo.

CLÁUSULA XXII. PERSONAL ACADÉMICO DE LA SUBDIRECCIÓN DEL DEPORTE

Para los aspectos académicos de la regularización de dicho personal, se estará a los acuerdos tomados por el H. Consejo Universitario en la sesión del día 12 de abril de 1991, en tanto no contravengan disposiciones de la Ley Orgánica, del Estatuto General y las que emita el Colegio Académico.

El personal académico de la Subdirección de Deportes estará sujeto a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto de Personal Académico.

La Universidad en un plazo no mayor a 15 días hábiles posteriores a la firma del presente contrato, nombrará una Comisión Académica, acorde a lo señalado en el mecanismo firmado el 14 de enero del 2002- la cual estará integrado por: el Subdirector de Deportes, los responsables de las áreas de trabajo de la Subdirección de Deportes, tres profesores de Deportes, el Director de la División de Ciencias Biológicas, el Secretario General Académico, la Vicerrectora de la Unidad Regional Centro, y dos miembros de la CMGAA, de los cuales uno será por la parte sindical y otro por la parte universitaria

La Comisión Académica realizará el análisis y presentará una propuesta a la Rectoría de la Universidad de Sonora sobre:

1. Factibilidad de formación del Departamento de Deportes
2. Relación entre el departamento de deportes y:
   - **a)** la licenciatura en cultura física y deporte.
   - **b)** el deporte Curricular ofrecido a los PE de la Universidad de Sonora.
   - **c)** el deporte intramuros de la Universidad de Sonora
   - **d)** el deporte representativo de la Universidad de Sonora
   - **e)** programas de extensión universitaria

3. En caso de formarse el Departamento de Deportes, el estatus de la actual subdirección de deportes podrá modificarse.

4. Diagnóstico de plazas susceptibles de ser redefinidas y/o modificadas.

Análisis de la necesidad de incluir actividades en EPA, específicas para el personal académico de deportes (similar a lo realizado por la División de Humanidades para el personal de Bellas Artes)

CLÁUSULA XXIII. CURSOS VIRTUALES Y VIDEOCONFERENCIAS

La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta de Educación a Distancia, se comprometen a analizar los beneficios y consecuencias académicas y laborales de los cursos virtuales y videoconferencias a más tardar al término del semestre 2011-1.

La Universidad se compromete a considerar la opinión del STAUS sobre los aspectos académicos y a discutir y acordar los aspectos laborales de los proyectos relativos a la educación a distancia, a más tardar al término del semestre 2011-1. A partir del verano de 2011 la modalidad a distancia deberá ofrecerse incorporando los acuerdos laborales que haya tomado la Comisión Mixta de Educación a Distancia.

CLÁUSULA XXIV. DERECHO A LA SOBRECARGA

La CMGAA estudiará la situación del Personal Académico de Carrera que ha venido impartiendo sobrecarga desde el semestre 89-1 o antes y en base a dicho estudio determinará lo que procede en cada uno de los casos, basada en la Ley Federal del Trabajo, los usos y costumbres y demás reglamentaciones aplicables.

El estudio y resolución de tal problemática deberá estar concluido a más tardar en el mes de mayo del 2003.

CLÁUSULA XXV. SERVICIO DE INTERNET PARA EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

La Universidad se compromete que en un plazo de 90 días contados a partir de la firma del convenio, instalará en el Departamento de Agricultura y Ganadería los servicios de Internet, de no ser así, se compromete a proporcionar el servicio de conexión en su hogar gratuitamente a los trabajadores académicos que cuenten con un proyecto, cuyo programa de trabajo lo justifique, y haya sido respaldado por la Jefatura del Departamento y el Director de División. Dicho servicio se suspenderá en el momento en que se proporcione en su centro de trabajo.

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

Este Programa establece el procedimiento para la ocupación de las plazas por tiempo indeterminado que se encuentran actualmente desocupadas, y aquellas que se generen en el transcurso de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que sean producto de las causas señaladas por la cláusula 40 de este Contrato.

Para la implementación de este Programa se acuerda conformar la Comisión Mixta Especial (CME) que estará integrada por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por cada una de las partes, (STAUS-UNISON) y su nombramiento se hará a más tardar tres días hábiles a la firma del Convenio de Revisión Contractual de marzo del año 2007.

El Programa estará sujeto al siguiente procedimiento:

1. Las plazas originadas por las causas establecidas en la cláusula 40, formarán parte del presente programa.

2. Las plazas se ocuparán en su departamento de adscripción, sin embargo, si existe acuerdo entre la delegación sindical y la jefatura de departamento, podrán solicitar la pertinencia de

cambiar la adscripción departamental o el tipo de alguna plaza, por no existir materia de trabajo en el departamento a la que está adscrita.

3. La Comisión Mixta Especial analizará y dictaminará la procedencia de la solicitud de cambio de adscripción o tipo de la plaza, para lo cual emitirá un dictamen en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

4. En el caso de que la Comisión Mixta Especial apruebe el cambio solicitado, lo turnará al H. Consejo Divisional correspondiente para que éste determine en definitiva.

5. Las plazas vacantes serán analizadas por el Delegado Sindical, el Jefe de Departamento y el Director de División, para proponer a la Comisión Mixta Especial la forma en que serán ocupadas, pudiendo ser:

   a) Concursadas por tiempo indeterminado en forma cerrada en los términos del numeral 4 de la Cláusula Sexta Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2005- 2007.

   b) Destinadas al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura.

   c) Utilizadas para formar profesores que adquieran el perfil deseado, cuando la plaza no pueda ser ocupada mediante los mecanismos señalados en los incisos a) y b), para tal efecto:

      I. Se convocará a los profesores de asignatura del Departamento que hayan ingresado antes del semestre 2003-1, y que se encuentren activos en la fecha que se convoque a participar en este Programa de Formación. Los candidatos deberán reunir los requisitos establecidos para el personal de carrera en la Cláusula 177. De estos se seleccionará al de mayor antigüedad académica en el Departamento. En caso de empate se seleccionará al que tenga mayor número de horas indeterminadas.

      II. La Universidad le otorgará al profesor una beca, según los requisitos establecidos en el punto 1.3.1. de la Cláusula 177, consistente en el salario de MTC Asociado D. En el convenio de beca se especificará que al obtener el grado correspondiente en los tiempos y formas establecidos en el mismo, la Universidad procederá a la contratación con carácter de indeterminado en la plaza de MTC correspondiente.

6. El análisis y resolución sobre ocupación de plazas señalado en el punto 5 será turnado a la Comisión Mixta Especial, quien analizará y dictaminará sobre la forma en que será ocupada la plaza.

Las plazas que se turnen al Programa de Conversión de Plazas y Plazas para Profesores de Asignatura, serán asignadas por la Comisión de este Programa, en un plazo máximo de 30 días.

CLÁUSULA XXVII. PROGRAMA DE OCUPACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL DE CARRERA DETERMINADAS QUE QUEDAN VACANTES

1. La Comisión Mixta Especial establecida en la Cláusula XXVI Transitoria, determinará las plazas que requieren ser substituidas en cada departamento a más tardar el 30 de mayo del año en curso y lo hará público a los departamentos correspondientes.

2. Las plazas que estarán sujetas a este programa serán aquellas que pueden ser ocupadas de manera determinada al menos por un año.

3. La base de la información para el análisis de la CME es la información que aparece en el listado 3 del CCT 2005-2007 sobre el personal indeterminado con algún tipo de licencia. Los Directores de División, Jefes de Departamento y Delegados correspondientes tendrán fecha hasta el 29 de abril de los corrientes para hacer llegar todas las observaciones pertinentes, al respecto de las plazas enlistadas o que consideren están ausentes de dicha lista.

4. La CME emitirá su dictamen en base a la información que proporcionen los departamentos a fin de acreditar la necesidad de la substitución de las plazas en cuestión, tal y como lo establece la cláusula 42 del CCT.
5. Las plazas definidas en este programa serán concursadas en forma cerrada en los términos de la cláusula sexta transitoria.
6. Las plazas por tiempo determinado a que se refiere el presente programa, que actualmente están ocupadas sin el concurso curricular correspondiente, deberán ser incluidas en el presente programa.

CLÁUSULA XXVIII. PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN Y EQUIVALENCIAS DE LA REFORMA CURRICULAR

Las partes acuerdan implementar un Programa Especial que busque lograr la estabilidad laboral del personal académico, el cual consiste en lo siguiente:

CRITERIOS Y ACUERDOS GENERALES DE LA COMISIÓN ESPECIAL PARA LA PROGRAMACIÓN QUE RESULTE DE LA REFORMA CURRICULAR

Como parte de la búsqueda de acuerdos entre las partes involucradas en la relación laboral Universidad de Sonora-Personal Académico, la Comisión Bilateral Especial constituida atenderá de manera particular todos los aspectos relacionado con la programación de la carga académica de los programas educativos que inicien o hayan iniciado con el nuevo modelo curricular.

Como primer acuerdo de la Comisión, se establecen las siguientes premisas generales de operación:

1. **ESTABILIDAD**: Se busca que todo el personal académico que por razones del cambio de modelo curricular haya perdido su materia de trabajo, tendrá asegurada dicha materia de trabajo en el marco del nuevo modelo curricular, de acuerdo a los criterios que se encuentran establecidos por el clausulado de adscripción y readscripción.
2. **NO SUSTITUCIÓN**: El cambio curricular propone nuevas materias cuyo contenido no es equivalente a aquellas que desaparecen. Sin embargo, esta condición no es razón para la incorporación de nuevo personal, pues el recurso humano ya existente, antes de la fecha de inicio de los nuevos programas, podrá ocupar tales espacios, en atención al perfil según el área de trabajo académico y con el debido apoyo de formación y actualización correspondiente, conforme a lo establecido en la cláusula 175 del CCT.
3. **SEGURIDAD**: Los Consejos Divisionales serán los encargados de definir las áreas de trabajo académico conforme a los nuevos planes de estudio. Dentro de estas áreas se asignará al personal académico en atención a las materias que ha estado impartiendo, tomando como referencia las tablas de equivalencias de materias definidas por el H. Colegio Académico en la aprobación previa de los nuevos planes de estudio.

El profesor podrá formar parte de hasta dos áreas de trabajo académico y en principio, su carga académica se asignará dentro del conjunto de materias que integren dichas áreas.

Para definir la prioridad en la asignación de una materia en particular dentro de las áreas de trabajo académico, se atenderá lo establecido en las cláusulas 74, 82, 83 y la segunda transitoria del CCT.

4. **PRIORIDAD**: Una vez realizado el proceso anterior, los profesores que no tengan su carga académica completa dentro de su área de trabajo académico, podrán ser considerados para acceder a carga en las materias del eje común, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido por la materia en particular, considerando para ello las prioridades que señala el CCT. Mientras exista un académico en esta situación, dichas materias no podrán ser ocupadas por personal de nuevo ingreso a la universidad y tampoco podrán ser concursadas.

5. **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**: Los cursos de capacitación, nivelación, formación o actualización que sean necesarios e indispensables como requisito mínimo para la impartición y programación de algún curso-materia, serán acordados por la CMGFSPA.

6. **PROSPECCIÓN**: La Comisión Bilateral Especial realizará un estudio prospectivo sobre la programación de carga académica correspondiente a los semestres subsiguientes de los planes de estudio que inicien el nuevo modelo curricular, esto con el objetivo de determinar y minimizar los efectos negativos sobre la contratación de personal académico, a partir de lo cual sugerirá a los órganos establecidos en la reglamentación como responsables del proceso, los criterios o acciones a tomar en cuenta.

7. **DURACIÓN**: La Comisión Bilateral Especial seguirá funcionando durante el tiempo que las partes consideren pertinente para atender los temas antes planteados y los que surjan como resultado del mantenimiento del respeto a la relación laboral bilateral.

Es pertinente aclarar que la programación de la carga académica de los programas académicos que no inicien el nuevo modelo, y la de los semestres remanentes de los que lo hagan a partir del semestre 2004-2, se programará normalmente por los órganos correspondientes y de acuerdo a los mecanismos establecidos en la reglamentación aplicable. La programación de la carga académica del segundo semestre en adelante de los programas que inicien el nuevo modelo en el semestre 2005-2 y los que lo hagan posteriormente también seguirán los caminos normales.

Finalmente, las partes establecen que los acuerdos que se tomen en esta Comisión Bilateral Especial, para dar solución a la presente situación, tienen carácter transitorio y se revisarán a la luz de sus resultados para incluir lo pertinente en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA XXIX. REASIGNACIÓN DE NIVEL PARA LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

Los/las profesores/as que hayan ingresado por evaluación curricular podrán solicitar su reasignación de nivel a la Comisión Dictaminadora que les corresponda, siempre y cuando haya transcurrido más de un año de su última asignación de nivel.

El procedimiento para la reasignación de nivel se ajustará a los lineamientos señalados para la promoción, establecidos en el presente CCT.

Esta cláusula se mantiene vigente como transitoria en tanto el concepto de reasignación no se incorpore al EPA o bien, el EPA contemple la promoción de categoría y/o nivel para personal de carácter determinado. Una vez cumplido lo anterior, la presente cláusula pierde su vigencia.

CLÁUSULA XXX. PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE CARGA PARA EL PERSONAL DE AJUSTE DE CONTRATACIÓN

La necesidad que existe de que el personal académico de tiempo completo se desarrolle en forma integral, implica que el tiempo que dedica éste a su labor docente no limite su acceso a otras áreas sustantivas del quehacer universitario.

Consideramos que el personal académico de tiempo completo que posee una plaza de ajuste de contratación y en consecuencia tiene una carga académica ante grupo de 25 HSM, trabaja en condiciones muy desfavorables para llevar a cabo otro tipo de actividades académicas. Ante esta situación las partes acuerdan un programa de reducción de carga para el personal de ajuste de contratación, en los siguientes términos:

a) A partir del semestre 2007-2 los profesores de ajuste de contratación con grado mínimo de maestría, tendrán la carga académica de acuerdo a su categoría, tal como lo establece la Cláusula 87 de este CCT.

b) A los profesores con ajuste de contratación que adquieran el grado de maestría, se les reducirá su carga, conforme lo establecido en la Cláusula 87 del CCT, a partir del semestre inmediato posterior a la adquisición del grado.

c) A los profesores con Plaza de Ajuste de Contratación con grado de licenciatura se les reducirá su carga académica a 20 hsm a partir del semestre 2007-2.

d) La carga académica liberada por los Ajustes de Contratación será empleada en el programa de regularización contemplado en la Cláusula VI Transitoria de este Contrato Colectivo de Trabajo.

e) El presente programa de reducción de carga no limitará en forma alguna, la participación del personal con ajuste de contratación en el programa de conversión de plazas, aprobado por el H. Colegio Académico en abril del año 2002.

f) La descarga señalada en el presente programa, operará al inicio de los semestres mencionados.

CLÁUSULA XXXI. INFORMACIÓN SOBRE DICTÁMENES DE LA COMISIÓN DE CONVERSIÓN DE PLAZAS

La Universidad turnará al STAUS, a través del Secretario General Académico, copia de los dictámenes que emita la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura en la fecha en que éstos sean enviados al Colegio Académico para su aprobación. Asimismo, publicará y turnará copia al STAUS de las resoluciones que el Colegio emita al respecto, a más tardar 15 días después de tomada la resolución correspondiente por ese Órgano Colegiado.

CLÁUSULA XXXII. MIEMBROS DEL STAUS PARA LA COMISIÓN DE CONVERSIÓN DE PLAZAS

Ambas partes acuerdan que el STAUS propondrá a tres académicos para que se consideren en el nombramiento por parte del Colegio Académico de la Comisión del Programa de Conversión de Plazas y Plazas para el Personal de Asignatura, a que hace referencia el Anexo 5.

CLÁUSULA XXXIII. MIEMBROS DEL STAUS PARA LA COMISIÓN DE RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN

El STAUS propondrá a tres académicos para que se consideren en el nombramiento por parte del Colegio Académico de la Comisión de Asignación de Plazas de Retención y Repatriación a que hace referencia el Anexo 6.

CLÁUSULA XXXIV. EDUCACIÓN CONTINUA

La CMGAA analizará el programa de educación continua de la UNISON para determinar los aspectos laborales del mismo.

CLÁUSULA XXXV. FORMACIÓN DE NUEVOS PROFESORES

La CMGFSPA propondrá a Colegio Académico la inclusión de acreditación de un curso de formación docente, como requisito para contratación del personal de nuevo ingreso a la Universidad de Sonora. La propuesta deberá presentarse antes de concluir el semestre 2011-1.

CLÁUSULA XXXVI. REFORESTACIÓN Y ÁREAS VERDES

La Universidad reforestará y creará áreas verdes con flora local, en el estacionamiento asignado a los Departamentos de Sociología y Administración Pública, y de Psicología y Ciencias de la Comunicación, para disminuir la contaminación por polvo.

CLÁUSULA XXXVII. ELEVADORES

La Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, realizará un diagnóstico de las necesidades de instalación de elevadores en los edificios de la Universidad. Como resultado del diagnóstico se realizará un plan para atención de las necesidades, comprometiéndose la Universidad a gestionar los recursos correspondientes.

CLÁUSULA XXXVIII. COMUNICADOS OFICIALES DEL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad entregará al STAUS copia de los comunicados oficiales anuales en los cuales el Gobierno del Estado de Sonora y la Federación, informan a la Universidad el monto del presupuesto universitario.

CLÁUSULA XXXIX. CONVENIO PARA CIRUGÍA

La Universidad se compromete a gestionar la firma de un convenio con el ISSSTESON y los especialistas médicos para la realización de las diversas cirugías o procedimientos del control de la obesidad mórbida. El convenio deberá incluir precios preferenciales para los académicos y la aportación tripartita del ISSSTESON, la Universidad y el beneficiado para el pago.

CLÁUSULA XL. PROGRAMACIÓN MATERIAS EJE COMÚN

ACUERDO UNISON-STAUS, RESPECTO A LA PROGRAMACIÓN DE LOS PROFESORES DEL DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS DEL EJE DE FORMACIÓN COMÚN: CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL Y ÉTICA Y DESARROLLO PROFESIONAL

1. El Jefe de Departamento de Sociología y Administración pública programará a los profesores de su departamento en las materias de Ética y Desarrollo Profesional y Características de la Sociedad Actual. En virtud de que actualmente la captura oficial en el SIIA la realiza el Jefe de Departamento de Economía y el Jefe del Departamento de Derecho, la Universidad se compromete a revisar los aspectos técnicos para que la captura en SIIA de los profesores adscritos al Departamento de Sociología y Administración Pública sea por parte del Jefe de este Departamento.

2. La programación de Características de la Sociedad Actual y Ética y Desarrollo Profesional se realizará tal y como se indica en la cláusula 83 del CCT: "En el caso de las materias del eje de formación común, la programación deberá verificarse por una comisión mixta integrada por los jefes de departamento, delegados sindicales de los departamentos involucrados, así como el director de recursos humanos y el secretario de trabajo y conflictos del STAUS. Además, los grupos correspondientes deberán incluirse en las programaciones de los Departamentos cuyos profesores participarán como docentes en las asignaturas de este eje formativo".

3. Para dar cumplimiento a lo indicado en el punto anterior, las comisiones mixtas estarán conformadas por los jefes y delegados sindicales de los departamentos de:

   CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL: Economía y Sociología y administración Pública.

   ÉTICA Y DESARROLLO PROFESIONAL: Derecho y Sociología y Administración Pública

   La CDVP del Departamento de Sociología y Administración Pública será la responsable de verificar que la programación de los profesores de dicho Departamento, en los espacios de Características de la Sociedad Actual y Ética y Desarrollo Profesional, se dé con base en lo establecido en las cláusulas 82 y 83 del CCT. Para ello, las reuniones de cada etapa de las comisiones mixtas del eje de formación común, deberán realizarse antes de las reuniones de las CDVP.

4. La UNISON y el STAUS se comprometen a enviar a los Directores de División de Económico-Administrativas y Ciencias Sociales, una iniciativa para que se conforme una Comisión Académica Interdivisional para el análisis y, en su caso, propuestas de modificaciones o adecuaciones del contenido temático del espacio Características de la Sociedad Actual. En dicha iniciativa se propondrá que la Comisión sea integrada por académicos propuestos por

los Jefes de los departamentos de Economía y Sociología y Administración Pública, así como por un asesor técnico de la Dirección de Innovación Educativa.

5. La UNISON y el STAUS se comprometen a enviar al Director de División de Ciencias Sociales, una iniciativa para que se conforme una Comisión Académica Divisional para el análisis y, en su caso, propuestas de modificaciones o adecuaciones del contenido temático del espacio Ética y Desarrollo Profesional. En dicha iniciativa se propondrá que la Comisión sea integrada por académicos propuestos por los Jefes de los departamentos de Derecho y Sociología y Administración Pública, así como por un asesor técnico de la Dirección de Innovación Educativa.

CLÁUSULA XLI. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA SEMESTRAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

Esta cláusula se mantiene vigente como transitoria en tanto Colegio Académico no apruebe los criterios de programación para programa de posgrados. Una vez cumplido lo anterior, la presente cláusula pierde su vigencia.

Para propósitos del presente contrato, por Padrón Nacional de Programas de Posgrado (PNPP) se entenderá el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACyT, o cualesquier otro nombre que el CONACyT asigne en el futuro al programa mediante el cual dicha institución otorga apoyos económicos federales a los programas de posgrado nacionales de manera independiente a los recursos otorgados por la Universidad de Sonora.

Si el CONACyT mismo llegara a cambiar de nombre, la presente cláusula seguirá siendo aplicable en términos de la agencia federal que ejerza las actuales funciones del CONACyT en relación a los apoyos federales a los programas de posgrado.

Para la programación semestral se observarán las siguientes bases:

PROGRAMAS DENTRO DEL PADRÓN NACIONAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO (PNPP):

La carga académica se asignará de acuerdo a las áreas y líneas de investigación declaradas por el programa ante el PNPP.

El Jefe del Departamento determinará la carga a impartirse en el Semestre por cada una de las áreas declaradas por el programa ante el PNPP.

Posteriormente, en cada área será asignada la carga en el siguiente orden de prioridad:

1. Profesores que pertenezcan al núcleo académico básico declarado ante el PNPP
2. Profesores que pertenezcan a la planta de medio tiempo declarados ante el PNPP
3. Profesores que pertenezcan a la planta de medio tiempo reconocidos por la Comisión Académica del programa no declarados ante el PNPP,
4. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Doctor,
5. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Maestría.

En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga y horarios, el trabajador académico de mayor trayectoria académica y antigüedad académica, que pertenezca al área, en el Departamento que se programa.

La revisión y aprobación de la programación se realizará simultáneamente con el procedimiento descrito en la Cláusula 83 del presente Contrato Colectivo. En caso de no existir acuerdo en la Comisión Departamental Verificadora de la Programación (CDVP, etapa 3 de la Cláusula 83), se turnará a una Comisión Mixta integrada por los jefes de departamento, delegados sindicales de los departamentos involucrados, así como el Director de Recursos Humanos y el Secretario de Trabajo y Conflictos del STAUS.

PROGRAMAS QUE NO ESTÁN EN EL PADRÓN NACIONAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO (PNPP):

La carga académica se asignará de acuerdo a las áreas y líneas de investigación declaradas por el programa en su plan de estudios aprobado por el Colegio Académico.

El Jefe del Departamento determinará la carga a impartirse en el Semestre por cada una de las áreas declaradas por el programa en su plan de estudios.

Posteriormente, en cada área será asignada la carga en el siguiente orden de prioridad:

1. Profesores de tiempo completo del programa reconocidos por la Comisión Académica,
2. Profesores de medio tiempo del programa reconocidos por la Comisión Académica,
3. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Doctor
4. Profesores del Departamento de mayor antigüedad con el grado de Maestría.

En cada etapa y apartado tendrá preferencia en carga y horarios, el trabajador académico de mayor trayectoria académica y antigüedad académica, que pertenezca al área, en el Departamento que se programa.

ANEXO 1

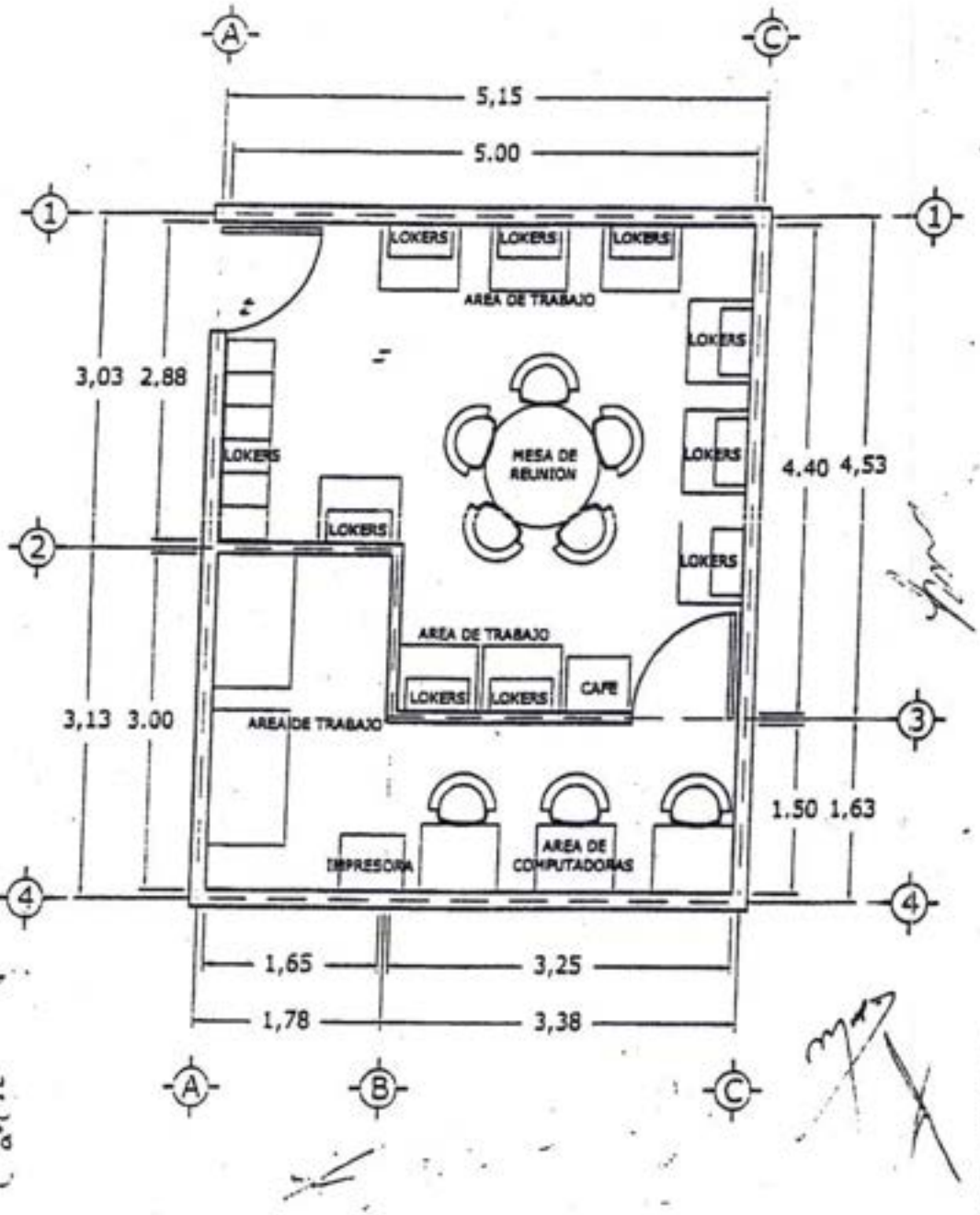
ACUERDO PARA LA ASIGNACIÓN TEMPORAL DE CUBÍCULOS

La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan que para la asignación temporal de los cubículos que desocupan los Profesores cuya contratación es indeterminada y que se separan de la Universidad por un período de seis meses o más, se emplearán los siguientes criterios:

1. En caso de que la plaza del Profesor que se separa temporalmente de la Universidad sea concursada por tiempo determinado, el espacio señalado será ocupado por la persona ganadora de la misma, en caso de no poseer un cubículo para el desarrollo de sus labores.
2. Si la plaza no es ocupada por cualquier causa y existen académicos con necesidad de cubículo, éste se asignará conforme a los criterios establecidos en la Cláusula 100 punto 2.1 del Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de que no hubiere personal de carrera o asignatura con al menos 20 h/s/m indeterminadas en promedio, con necesidad de cubículo, se procederá a asignarlo al personal que cuente con un máximo de 19 h/s/m indeterminadas en promedio, usando los criterios indicados en dicha Cláusula.
3. Al trabajador académico que se separará de la Universidad por un período superior a los seis meses se le solicitará por escrito y con el tiempo suficiente para que desocupe del cubículo sus efectos personales, dejándose en el mismo lo que pertenezca a la Institución.
4. Quienes tengan beca, sabático licencia con goce de salario y que no salgan de la ciudad, deberán solicitar por escrito al Jefe de Departamento, la no asignación del cubículo, en virtud de que lo seguirán empleando para el desarrollo de sus otras actividades académicas.
5. Al trabajador académico que ocupará temporalmente el cubículo se le solicitará que mantenga en buen estado todo lo que se encuentra en él.
6. Con 15 días de anticipación al regreso del titular del cubículo, se le solicitará a la persona que lo ocupa temporalmente que lo desocupe para que pueda ser usado por la primera.
7. Los presentes criterios no serán aplicados de forma retroactiva a los casos existentes a la firma del presente convenio.

ANEXO 2

PROYECTO TIPO PARA LA SALA DE MAESTROS



ANEXO 3

TARIFA DE VIÁTICOS Y GASTOS DE CAMINO

NIVELES DE APLICACIÓN	TARIFA			GASTOS DE CAMINO
	ESTATAL	NACIONAL	AL EXTRANJERO (1)	
Nivel I Rector Secretarios Generales Vicerrectores Directores (administración central y divisiones) Secretarios de Unidad	$2,000.00	$2,500.00	300.00	$1,300.00
Nivel II Secretarios Académicos Subdirectores Jefes de Departamento Investigadores y Docentes Secretarios de Departamento Coordinadores de Programa	$1,500.00	$1,800.00	250.00	$1,000.00
Nivel III Jefes de Área y resto de niveles tabulares	$1,000.00	$1,500.00	180.00	$700.00

Nota: Las tarifas son por día
(1) Expresado en Dólares

ANEXO 4

FORMATO DE LA CONVOCATORIA PARA EL PGFSPA, CLÁUSULA 174

La Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico invita a las unidades académicas a participar en la presente

Convocatoria

Para la presentación de solicitudes de apoyo en la integración del Programa Semestral de Formación y Superación del Personal Académico, para el semestre 2007-2, de acuerdo a las siguientes:

Bases y Lineamientos

Bases

1. Las solicitudes de apoyo para las actividades propuestas deberán ser presentadas por las Academias a sus respectivos Departamentos, después de haber sido revisadas, seleccionadas, aprobadas y priorizadas.
2. Los Departamentos recibirán, revisarán y aprobarán las solicitudes que les sean presentadas considerando el apego a los requisitos de la presente convocatoria y las necesidades académicas del propio departamento e integrarán la propuesta departamental que habrán de entregar a la División correspondiente.
3. Las Divisiones, a su vez, harán lo propio para integrar la propuesta divisional de solicitudes de apoyo para proyectos y acciones de intercambio académico, la cual deberán presentar ante la CMGFSPA.

Lineamientos

a) Las actividades deberán formar parte de los programas institucionales de desarrollo de la unidad. En este sentido, se tendrá que especificar en ellos, a manera de justificación, su vinculación con las líneas de desarrollo respectivas. A la vez, deberán acompañarse de los oficios que expresen el apoyo de los Presidentes de Academia, Jefes de Departamento y Directores de División según corresponda.

b) Las actividades presentadas deberán estar orientadas preferentemente a apoyar la formación y actualización docente y disciplinaria, por lo tanto las acciones solicitadas deberán ser de esta naturaleza. Se apoyarán acciones tales como cursos, talleres, seminarios y otras encaminadas a la formación y superación del personal académico.

c) Cada actividad en particular, como las propuestas en general, deberán tener una cobertura amplia; es decir, que deben considerarse prioritariamente aquellas que beneficien al mayor número posible de académicos adscritos a las dependencias solicitantes.

ANEXO 5

PROYECTO A PRESENTARSE AL COLEGIO ACADÉMICO PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE PLAZAS Y PLAZAS PARA EL PERSONAL DE ASIGNATURA

Con la finalidad de avanzar en la estabilidad laboral y en el cumplimiento de los objetivos de la Institución y de la SEP expresados en el convenio PROMEP y en los PROYECTOS DE DESARROLLO DE LOS CUERPOS ACADÉMICOS de las Divisiones, el Colegio Académico de la Universidad de Sonora establece el presente programa de conversión y creación de plazas que estará dirigido a los profesores con ajuste de contratación, los técnicos académicos que tienen convenio con la Institución y el personal de asignatura, en los términos que se indican en los siguientes puntos:

I. CONVERSIÓN DE PLAZAS

1. Conversión de plazas de ajuste de contratación a plazas de tiempo completo

La Universidad contrató 80 profesores denominados personal con ajuste de contratación, los cuales son profesores que imparten 25 h/s/m de docencia frente a grupo. Varios de ellos ya cuentan con posgrado en su área disciplinaria y, debido a la carga docente, no pueden desarrollar equilibradamente las funciones de investigación, tutoría y gestión académica. El objetivo del programa es convertir estas plazas a PTC, y que los profesores estén en condiciones de desempeñar las funciones sustantivas. Las horas que se liberen al cambiar de plaza al profesor con ajuste de contratación, se concursarán de acuerdo a los procedimientos de ingreso establecidos en la normatividad vigente aplicable.

2. Conversión de plazas de técnicos académicos en convenio, a plazas de tiempo completo

La Institución cuenta entre su personal de carrera con técnicos académicos que cumplen una doble función: como profesor de tiempo completo y como técnico académico, lo cual provoca que en ocasiones se descuide alguna de las dos funciones. El objetivo del programa es que estas plazas queden sólo como PTC. Las plazas de técnico académico que se liberen serán analizadas por una comisión nombrada ex profeso por el Colegio Académico, a fin de determinar si procede su sustitución; en el caso de proceder su sustitución, se concursarán de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Reglamento para Técnicos Académicos vigente.

II. PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO PARA PROFESORES DE ASIGNATURA CON POSGRADO

Podrán lograr una plaza de profesor o profesor investigador de tiempo completo aquellos profesores de asignatura que cuenten con posgrado en el lapso que dure el presente programa, mismo que culminará el 30 de abril del 2009 y que cumplan con los demás requisitos señalados en el presente documento. Entre ellos se encuentran:

1. Exbecarios PROMEP

En 1998 y 1999 PROMEP otorgó becas a personal de asignatura de las IES para realizar estudios de posgrado, recibiendo la UNISON 29 becas (este programa fue suspendido en enero del 2000). Actualmente la mayoría de ellos ya obtuvieron el grado de maestría, por lo que se requieren plazas para incorporarlos como PTC.

2. Profesores de Asignatura con posgrado

La Institución cuenta con profesores de asignatura que obtuvieron su posgrado por vías ajenas a PROMEP.

III. PLAZAS DE TÉCNICO ACADÉMICO PARA PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

Se podrá asignar una plaza de técnico académico de tiempo completo a aquél personal académico que, además de que cumpla con los requisitos cuente con formación profesional para la plaza en cuestión y la experiencia suficiente en el área de especialidad de la misma, lo cual será definido por los Consejos Divisionales.

IV. LOS REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA ASIGNACIÓN DE UNA PLAZA SON LOS SIGUIENTES:

1. **Para el personal académico que actualmente posee un ajuste de contratación:**
   a) Tengan el grado mínimo de maestría.
   b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.
   c) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.
2. **Para los técnicos académicos que se reclasificaron a profesores de tiempo completo:**
   a) Tengan el grado mínimo de maestría o perfil deseable certificado por PROMEP.
   b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.
   c) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.
3. **Para el personal de asignatura:**
   a) Tengan el grado mínimo de maestría o perfil deseable certificado por PROMEP en el lapso que dure el programa.
   b) Exista congruencia disciplinaria entre el grado académico señalado y el área de conocimiento del departamento en el que está adscrito.
   c) Ser parte de la planta académica de la Universidad a más tardar al inicio del semestre 2002-1.
   d) Al 15 de abril de 2002, no contar ni haber contado con una plaza de al menos medio tiempo indeterminado en otra institución o empresa, ni haber dedicado más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.
   e) Le corresponda de acuerdo a los demás criterios establecidos en el presente documento.
4. **Para el personal académico que aspira a una plaza de técnico académico:**
   a) Grado de licenciatura como mínimo.
   b) Al menos 5 años de labor académica ininterrumpida en el departamento de adscripción de la plaza.
   c) Al menos 3 años de experiencia (no necesariamente continua) en plaza de técnico académico, en el área general de la plaza, la cual será definida en las comisiones divisionales.
   d) Al 15 de abril de 2002, no contar ni haber contado con una plaza de al menos medio tiempo indeterminado en otra institución o empresa ni haber dedicado más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas.

V. PROCEDIMIENTO DE DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS

1. La Universidad de Sonora pondrá a disposición del programa, al menos el 60% de las nuevas plazas para profesores de tiempo completo y el 60% de las nuevas plazas para técnicos académicos otorgadas por la SEP durante el año 2007 y los subsecuentes, hasta cubrir con las metas del presente programa.
2. En el caso de que la SEP otorgue plazas directamente para alguno de los grupos de personal académico considerados en el presente programa, éstas no serán consideradas dentro del 60% indicado en el punto anterior.
3. Las plazas para profesores de tiempo completo serán distribuidas del siguiente modo:
   a) 40% al personal que actualmente posee un ajuste de contratación. En el entendido de que la aprobación de una plaza de tiempo completo por la Federación, será el equivalente a convertir a dos ajustes de contratación a profesores de tiempo completo, a partir del 2003 en la Universidad de Sonora. En caso de que existan más plazas destinadas a este apartado que candidatos a ocuparlas, la diferencia se destinará al apartado c de este numeral.
   b) 20% para los técnicos académicos que se reclasificaron a profesores de tiempo completo.

c) 40% para personal de asignatura, las cuales incluyen las modalidades de los incisos 1 y 2 del punto II de este documento.

4. La asignación de plazas contempladas en el punto 3 a las unidades académicas se realizará a través de la Comisión Académica nombrada ex profeso por el Colegio Académico, la cual se basará en los siguientes criterios generales:
   a) Relación total de alumnos atendidos y tiempos completos adscritos al departamento respectivo y
   b) Relación de profesores de asignatura y académicos de carrera.
   c) En el caso de los técnicos académicos, la asignación se fundamentará en las actividades de docencia e investigación en los laboratorios y talleres de los departamentos.

VI. EL ORDEN DE PRIORIDAD PARA LA ASIGNACIÓN DE LAS PLAZAS AL PERSONAL ACADÉMICO QUE CUMPLA CON LOS REQUISITOS ES EL SIGUIENTE:

1. **Para los profesores con ajuste de contratación y técnicos académicos en convenio:**
   a) Mayor grado académico.
   b) Perfil deseable certificado por PROMEP.
   c) Antigüedad en la plaza.
   d) Antigüedad en la UNISON.
2. **Para los profesores de asignatura de las modalidades señaladas en los incisos 1 y 2 del punto II del presente documento:**
   a) Mayor grado académico.
   b) Cantidad de carga indeterminada.
   c) Antigüedad en la Universidad.
3. **Para las plazas de técnicos académicos:**
   a) Mayor número de años como técnico académico.
   b) Cantidad de carga indeterminada.
   c) Mayor antigüedad en el departamento de adscripción en la plaza.

Los aspectos no previstos en este procedimiento serán resueltos por la Comisión.

VII. OTORGAMIENTO DE 25 BECAS CONACYT A PERSONAL DE ASIGNATURA

La Universidad se compromete a la gestión de la beca CONACYT (cumpliendo con los requisitos CONACYT) a profesores de asignatura que deseen estudiar en áreas prioritarias para sus respectivos Departamentos.

VIII. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE OTORGAMIENTO DE PLAZAS PARA PROFESORES DE ASIGNATURA QUE SE ENCUENTRAN REALIZANDO ESTUDIOS DE POSGRADO POR VÍAS AJENAS A PROMEP

El programa institucional de formación de personal académico contempla el apoyo a profesores de asignatura, varios de los cuales tienen la intención de desarrollar su carrera académica en la Institución. Para aquellos profesores que continúen sus estudios hasta obtener el grado de doctor, la Universidad se compromete a gestionar su plaza a través de los programas de retención y repatriación de CONACYT. Además, los profesores que realicen estudios hasta obtener el grado de doctor, mediante las becas señaladas en el punto VI del presente documento, la Institución se compromete a ofrecer la plaza de tiempo completo (a través de retención, repatriación o directamente plaza PROMEP), en los términos establecidos en el convenio de beca respectivo.

Índice temático

Concepto	Cláusula	Página
Acceso del STAUS a medios de comunicación universitarios	219	126
Accidentes de tránsito	111	75
Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales	149	97
Actividades de formación académica	175	112
Actividades fuera del centro de trabajo	110	75
Actividades voluntarias	105	74
Acuerdo para la asignación temporal de cubículos	Anexo 1	157
Aguinaldo	132	87
Ahorro de los trabajadores académicos, programa de	139	91
Año sabático	112	78
Aparatos para enfermos	168	108
Apoyo a actividades de formación y superación del personal académico. Cláusula de carácter administrativo	174	111
Apoyo a proyectos de investigación de personal académico por tiempo indeterminado	108	73
Apoyo para eventos académicos	208	123
Apoyos para la titulación	176	113
Aspectos académicos	9	26
Atención a los representantes sindicales	224	128
Aumentos salariales extraordinarios	257	138
Autonomía sindical	7	26
Ayuda en trámites a extranjeros	107	73
Ayuda para asistir a eventos sindicales universitarios	199	121
Ayuda para celebraciones de días especiales	204	122
Ayuda para programas deportivos y actividades culturales	213	124
Ayuda por defunción	151	101
Becas para estudios de posgrado	178	115
Becas para hijos de trabajadores académicos	164	107
Becas para hijos de trabajadores académicos con requerimientos de educ. especial	153	103
Biblioteca sindical	201	122
Bono sexenal	140	92
Botiquines	167	108
Cambio de residencia	109	75
Cambio de unidad académica	77	54
Cambio en destino de recursos	142 Bis	94
Canastillas	154	103
Carácter de las plazas	36	36
Carga académica del personal de carrera	87	62
Carga del personal de asignatura	89	63
Categorías y niveles del tabulador de los profesores de carrera e investigadores	26	32
Celebración del día del maestro	205	123
Cine club	171	110
Clasificación general del personal académico	18	31
Clasificación por actividad	22	31
Clasificación por la forma de ingreso	24	32
Comisión Mixta General de Asuntos Académicos	254	137
Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico	248	134
Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico	251	135
Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad	249	135
Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales del Personal Académico	253	136
Comisión Mixta General de Tabuladores	252	136
Comisiones Mixtas	241	133
Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Locales	250	135
Comisiones mixtas permanentes	245	133
Complemento del salario para becarios	181	117
Composición de las comisiones	244	133
Comunicados oficiales del presupuesto de la Universidad	XXXVIII	154
Concursos de plazas que quedan vacantes	40	37
Constancias	183	117

Concepto	Cláusula	Página
Contratación de personal visitante	44	42
Contratación del personal extraordinario	46	42
Contratación improcedente	49	43
Convenio de titulación	I	139
Convenio para cirugía	XXXIX	154
Creación de plazas	35	35
Creación o modificación de centros de trabajo y programas académicos	187	118
Créditos para automóviles, programa de	159	105
Criterios para los asuntos no previstos	255	138
Cubículos y salas de maestros	100	70
Cuota sindical	217	125
Cursos de superación	180	117
Cursos locales	182	117
Cursos virtuales y videoconferencias	XXIII	149
De la competencia de los consejos divisionales	30	33
De la publicación de la convocatoria	52	44
De las actividades del personal académico	116	80
De las comisiones dictaminadoras de ingreso y promoción	31	34
De las distinciones	25	32
De las promociones del personal de Bellas Artes	XXI	148
De los bancos de jurados	32	34
De los técnicos académicos	XVIII	146
Definición de conceptos y forma de calcular cada uno de ellos	121	82
Definición de la jornada	79	55
Definición del carácter académico o administrativo de los puestos nuevos	28	33
Definiciones generales	13	27
Del reingreso del personal académico	78	54
Del tabulador de los profesores de asignatura	XVII	144
Derecho a cambio de academia	103	72
Derecho a la adscripción	74	51
Derecho a la información	185	117
Derecho a la sobrecarga	XXIV	149
Derecho a ser readscrito	75	52
Derecho al recurso de la impugnación	69	50
Derecho de opinión e información del presupuesto	191	119
Derecho no prejuzgado	226	129
Derechos de petición y audiencia	11	26
Derechos del personal en proceso penal	231	130
Derechos del personal extraordinario	48	43
Derechos del trabajador académico al momento de jubilarse o pensionarse	162	106
Derechos irrenunciables y casos no previstos	10	26
Derechos mínimos	12	27
Derechos para realizar sus actividades	99	69
Descarga a representantes sindicales	195	120
Descuentos a eventos	166	108
Descuentos, procedimientos para	XI	142
Desglose de ingresos y deducciones	123	85
Días de descanso anual	95	64
Días de descanso semanal	85	62
Dictamen de la solicitud de promoción	65	49
Disminución salarial improcedente	126	86
Documento del puesto que ocupa el trabajador	59	47
Documentos de la relación laboral	222	127
Dote matrimonial	155	103
Duración de la jornada	80	55
Educación continua	XXXIV	153
Ejercicio de las plazas e inicio de la contratación	60	47
Elaboración del reglamento interior de trabajo	VIII	142
Elaboración y aprobación de la convocatoria	50	43
Elevadores	XXXVII	153
Empleados del STAUS	212	124

Concepto	Cláusula	Página
Entrega de documentos laborales y académicos	218	126
Equipo de cómputo	216	125
Equipo y facilidades de imprenta	202	122
Estudios para cuotas extraordinarias por vida cara	223	127
Extensiones de beca para becarios activos	179	116
Fichas para cursos de lenguas extranjeras	172	111
FONACOT	158	105
Fondo de ayuda para gastos médicos mayores	146	96
Fondo para apoyo a trabajadores académicos pensionados y jubilados	160 Bis	106
Fondo para préstamos especiales	156	103
Formación de nuevos profesores	XXXV	153
Formato de la convocatoria para el PGFSPA, cláusula 174	Anexo 4	160
Funciones adicionales	104	72
Futuras modificaciones del EPA	61	48
Gastos de local	206	123
Gastos de representación	207	123
Guardería	152	102
Homogeneización de los planes de actividades	115	80
Homogeneización salarial	119	81
Homogenización de criterios a la promoción	73	51
Homologación salarial	XV	144
Igualdad de derechos	106	73
Impugnación a la promoción	68	50
Impugnación del carácter de los puestos	37	37
Impugnaciones a los procedimientos de ingreso por tiempo indeterminado	67	50
Incumplimiento de las obligaciones	118	81
Indemnización por rescisión sin responsabilidad para el trabajador	235	131
Indicadores de la actividad académica	III	140
Información de comisiones adicionales al personal	189	119
Información de los acuerdos del Colegio Académico y de los consejos divisionales	190	119
Información de los aspectos laborales	188	119
Información de reformas	192	119
Información sobre dictámenes de la Comisión de Conversión de Plazas	XXXI	153
Información sobre el ejercicio económico del Contrato Colectivo de Trabajo	186	118
Ingreso del personal académico ordinario	33	35
Ingreso del personal ordinario por tiempo indeterminado	39	37
Ingreso del personal ordinario temporal	41	38
Ingreso por retención y repatriación	47	42
Instancias	4	25
Interrupción del ingreso o de la promoción	72	51
ISSSTESON: servicio médico y prestaciones	141	93
Jornada extrauniversitaria	81	55
Librería y vales para la adquisición de libros	170	109
Licencia con goce de salario para personal sujeto a regularización	XIV	143
Licencia de la comisión revisora y/o negociadora	196	121
Licencia de maternidad	96	65
Licencias con goce de salario	97	65
Licencias sin goce de salario	98	67
Liquidación por incapacidad	237	131
Local sindical, mantenimiento del	209	123
Local y facilidades para las comisiones	246	134
Materia del Contrato Colectivo de Trabajo	8	26
Miembros del STAUS con licencia administrativa	215	125
Miembros del STAUS para la Comisión de Conversión de Plazas	XXXII	153
Miembros del STAUS para la Comisión de Retención y Repatriación	XXXIII	153
Modificación de la adscripción al área de trabajo académico	76	53
Módulo del ISSSTESON en los campus de la UniSon	142	94
Niveles del tabulador de los profesores de asignatura	27	32
Nombramiento de jurados	53	44
Notificación de la contratación de personal visitante	45	42

Concepto	Cláusula	Página
Notificación de las impugnaciones	70	51
Notificación de las resoluciones de impugnación	71	51
Obligaciones generales	114	78
Obligatoriedad	5	25
Obligatoriedad de notificar modificaciones de la relación laboral de los trabajadores	229	129
Otros derechos y obligaciones	117	81
Padrón de posgrados especiales	178 Bis	116
Pago al personal académico de nuevo ingreso o al que cambia sus condiciones laborales	127	86
Pago de diferencias salariales	138	90
Pago de estímulo a profesores de asignatura	136	88
Pago de hospitalización	144	95
Pago de la indemnización	240	132
Pago de las horas extras	135	88
Pago de los exámenes de regularización	130	86
Pago de los exámenes profesionales	131	87
Pago de los salarios a los trabajadores académicos	125	85
Pago de los servicios del local	211	124
Pago de los trabajos señalados en las cláusulas 85, 86 y 90	91	64
Pago de marcha	150	101
Pago de pensión por diferencia de años de servicio y cotización al ISSSTESON	161	106
Pago de promociones	66	50
Pago por ajuste de calendario laboral	134	88
Pago por recibo	128	86
Pago por trabajos en días de descanso	86	62
Pagos para colegiaturas	173	111
Participación en ingresos generados	XVI	144
Particularidades	IX	142
Pensiones y jubilaciones, programa complementario de	160	105
Períodos vacacionales	92	64
Permisos a eventos sindicales	198	121
Personal académico	14	30
Personal académico de la Subdirección del Deporte	XXII	148
Personal con ajuste de contratación	VII	141
Personal de ajuste de contratación, programa de disminución de carga para el	XXX	152
Personal de carrera, de asignatura y ayudantes	23	32
Personal de confianza	15	30
Personalidad jurídica	2	25
Pertenencia a una academia	102	72
Plazas sindicales	194	119
Preferencia a plazas de tiempo completo	XII	143
Preparación y capacitación de los hijos de trabajadores académicos	165	108
Prescripción	227	129
Prestaciones que no forman parte del salario integrado mensual	124	85
Préstamo de instalaciones y servicios	200	122
Préstamo de mobiliario y equipo	210	124
Préstamos de extrema urgencia	163	107
Prima de antigüedad al dejar de trabajar	233	130
Prima por años de servicio	129	86
Prima vacacional de verano	133	88
Procedimientos generales	247	134
Procedimientos no previstos	243	133
Profesores de asignatura, reasignación de nivel para los	XXIX	152
Programa de nivelación para el personal de lenguas extranjeras	IV	140
Programa de ocupación de plazas del personal de carrera determinadas que quedan vacantes	XXVII	150
Programa de ocupación de plazas del personal de carrera indeterminadas que están vacantes	XXVI	149
Programa de regularización	VI	140
Programa de regularización y equivalencias de la reforma curricular	XXVIII	151

Concepto	Cláusula	Página
Programación académica semestral de programas de posgrado de la Universidad de Sonora, procedimiento para la	XLI	155
Programación académica semestral y los horarios, procedimiento para la	82	55
Programación del personal de confianza	84	61
Programación materias eje común	XL	154
Programación, proceso de elaboración del proyecto de	83	59
Programas dentro del Padrón Nacional de Programas de Posgrado (PNPP)	XL	154
Programas que no están en el Padrón Nacional de Programas de Posgrado (PNPP)	XL	154
Prórroga de la contratación temporal	43	41
Prórroga de vacaciones por incapacidad	93	64
Proyecto a presentarse al Colegio Académico Programa de conversión de plazas y plazas para el personal de asignatura	Anexo 5	161
Proyecto tipo para la sala de maestros	Anexo 2	158
Publicación de lista de concursantes	55	45
Puestos de base	17	31
Puestos de confianza	16	30
Reforestación y áreas verdes	XXXVI	153
Registro de aspirantes	54	45
Reglamento de becas	177	114
Reglamento de estímulos	220	126
Reglamento de evaluación curricular	V	140
Reglamentos de las comisiones	242	133
Regularización de la relación laboral individual	X	142
Regularización de la situación académica del Departamento de Bellas Artes	XIX	147
Regularización de personal académico en el área de trabajo académico	II	139
Regularización laboral del personal académico de Bellas Artes	XX	147
Requisitos de la obligatoriedad	6	26
Requisitos improcedentes en la convocatoria	51	44
Requisitos para contratar personal ordinario temporal	42	39
Requisitos para el personal de confianza para ocupar un puesto de base	62	49
Requisitos y mecanismos improcedentes	38	37
Rescisión del contrato o investigación administrativa	225	128
Rescisión improcedente	228	129
Rescisión injustificada	239	132
Rescisión sin responsabilidad	232	130
Rescisión sin responsabilidad del trabajador	234	130
Resolución del jurado y su publicación	56	46
Respeto a representantes sindicales	197	121
Respuesta obligatoria a los representantes sindicales	193	119
Resultados de un concurso de evaluación curricular, presentación de los	57	46
Retenciones y descuentos válidos	137	89
Ropa, uniformes y equipo de trabajo	101	72
Salario integrado mensual	120	81
Salario integral	122	85
Seguro de gastos médicos	148	97
Seguro de vida	147	96
Servicio de internet para el Departamento de Agricultura y Ganadería	XXV	149
Servicio ISSSTESON voluntario a maestros de horas sueltas	XIII	143
Servicios de apoyo en vacaciones	94	64
Servicios médicos preventivos	143	94
Síntesis informativa diaria	221	127
Sobrecarga académica	88	63
Solicitud de promoción	64	49
Solicitud de reconsideración	230	129
Suspensión temporal de la relación laboral	238	131
Tableros sindicales	214	125
Tarifa de viáticos y gastos de camino	Anexo 3	159
Terminación de la relación laboral	236	131
Términos de las evaluaciones	58	46
Términos para la promoción	63	49

Concepto	Cláusula	Página
Titularidad	3	25
Trabajadores por obra determinada	21	31
Trabajadores por tiempo determinado	20	31
Trabajadores por tiempo indeterminado	19	31
Trabajo extraordinario	90	63
Traslado de pacientes	145	95
Trato preferencial a representantes sindicales	184	117
Vales de despensa	169	109
Vehículo	203	122
Vigencia	1	25
Vigencia de derechos y obligaciones	113	78
Vigencia del EPA	29	33
Vigencia y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo	256	138
Vigilancia del ingreso y promoción	34	35
Vivienda	157	104

Anexos:
Convenios de revisión 2024, 2023, 2022 y 2021

PRIMER TRIBUNAL LABORAL
DEL DISTRITO JUDICIAL DE
HERMOSILLO, SONORA.
08 MAYO 2024
RECIBIDO
A LAS 12:51 HORAS
CON 03 ANEXOS
- El convenio de revisión salarial
- Acta - unión total original contenta en 3 fojas
- 01 tabulador de sueldos del personal académico
- 01 cláusulas contenidas en 57 fojas

Expediente No. 21/2024 COLECTIVO
Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS)
Vs.
Universidad de Sonora
Asunto: Se deposita convenio

LIC. GUSTAVO ENRIQUE LLINAS SOTO
JUEZ A DEL H. PRIMER TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL NUMERO 1, CON SEDE EN HERMOSILLO, SONORA
P r e s e n t e .

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ y **DR. CUAUHTÉMOC GONZÁLEZ VALDEZ,** 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 (STAUS) respectivamente, ante Usted con todo respeto comparecemos para exponer:

Que mediante el presente escrito, venimos a poner en conocimiento de este H. Tribunal Laboral, que hemos convenido la revisión salarial del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, y que sujetamos al tenor del convenio de fecha 8 de mayo del presente año, que en quintuplicado se exhibe, solicitando que el mismo y sus anexos sean sancionados 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 van 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, se desiste del juicio colectivo Expediente No. 21/2024, solicitando 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. 8 de mayo de 2024

POR LA UNIVERSIDAD	**POR EL STAUS**
DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ	**DR. CUAUHTÉMOC GONZÁLEZ VALDEZ**
Titular de Rectoría de la Universidad de Sonora	Secretario General del STAUS

CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL
STAUS-UNISON 2024

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 10:30 horas del día 8 de mayo de dos mil veinticuatro, en la Sala de Juntas de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de su Rectora, DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), representado por su Secretario General, DR. CUAUHTÉMOC GONZÁLEZ VALDEZ y el Secretario de Trabajo y Conflictos MTRO. JESÚS IGNACIO IBARRA CARMELO. Las partes aquí presentes manifiestan en este acto que con el fin de dar por terminado el conflicto colectivo, han convenido y llegado a un acuerdo para tener por revisado en forma salarial el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que existe 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 de todas las categorías y niveles del tabulador del personal académico, retroactivo al 20 de marzo de 2024.

TERCERA. 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 dos incrementos señalados, en el **Anexo 1** se presenta el Tabulador de Sueldos vigente a partir del 20 de marzo del año en curso.
Los incrementos mencionados, se otorgan en forma retroactiva al 20 de marzo del año en curso, y se harán efectivos en la nómina correspondiente a la primera quincena del mes de mayo del presente año en que se pagará el salario considerando dichos incrementos y el retroactivo correspondiente al 20 de marzo se pagará en la segunda quincena del mes de mayo.

CUARTA. Las partes acuerdan integrar al Convenio el **Anexo 2** que contiene el pliego de violaciones del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.

QUINTA. La Universidad de Sonora incrementará de 2.5% a 3.5% al concepto de rezonificación, contemplado en el numeral 5.2 de la Cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, para los Profesores de Asignatura y los Profesores de Medio Tiempo de los campus Santa Ana, Hermosillo, Cajeme y Navojoa, retroactivo al 20 de marzo del año en curso. Asimismo, la Universidad de Sonora incrementará de 1.5% a 2.5% al concepto de rezonificación, contemplado en el numeral 5.3 de la Cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, para el Personal Académico de Carrera y Asignatura de los campus Caborca y Nogales, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

SEXTA. La Universidad de Sonora otorgará en 2024 un incremento del 4.5% en la Ayuda para gastos de transportación, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 121, numeral 8, con lo cual el monto del apoyo aumentará de $2,010.38 (Dos mil diez pesos 38/100 M.N.) a $2,100.85 (Dos mil cien pesos 85/100 M.N.) mensuales, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

Página 1 de 8

SÉPTIMA. La Universidad de Sonora aportará $4'015,949.79 (Cuatro millones quince mil novecientos cuarenta y nueve pesos 79/100 M.N.) para incrementar en $114.59 la prestación de Complemento de Material Didáctico, que permita pasar de $1,030.49 a $1,145.08 mensuales a partir del 20 de marzo de 2024 para el personal académico de carrera y a los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana, según lo establecido en el numeral 10 bis de la Cláusula 121 de Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVA. 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 con lo siguiente:

a. Primer estímulo: se incrementará de $17,500.00 (Diecisiete mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a $18,500.00 (Dieciocho 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 $510.00 (Quinientos diez pesos 00/100 M.N.) a $550.00 (Quinientos cincuenta 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.

NOVENA. La Universidad de Sonora aumentará de $1'510,000.00 (Un millón quinientos diez mil pesos 00/100 M.N.) a $1'700,000.00 (Un millón setecientos 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.

DÉCIMA. La Universidad de Sonora aumentará de $500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) a $700,000.00 (Setecientos mil pesos 00/100 M.N.) la aportación anual al Fondo para Ayuda para Gastos Médicos Mayores establecido en la Cláusula 146 del CCT.

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad tiene la obligación contractual, según la Cláusula 148 del Contrato Colectivo de Trabajo, de aportar anualmente la cantidad de $11'350,000.00 (Once millones trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para el pago del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM), además de los $8'862,324.86 (Ocho millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. Para esta revisión salarial 2024 la Universidad ofrece aumentar su aportación anual permanente a $14'363,522.67 (Catorce millones trescientos sesenta y tres mil quinientos veintidós pesos 67/100 M.N.). Con ello la cantidad total que se emplearía para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores a partir del 21 de noviembre de 2024 sería de $23'225,847.53 (Veintitrés millones doscientos veinticinco mil ochocientos cuarenta y siete pesos 53/100 M.N.).

DÉCIMA SEGUNDA. La Universidad de Sonora aumentará de $23,500.00 (Veintitrés mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a $25,000.00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) la Ayuda por defunción, según lo establecido en la Cláusula 151 del Contrato Colectivo de Trabajo, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

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

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

DÉCIMA QUINTA. La Universidad de Sonora incrementará el Fondo para apoyo a trabajadores académicos pensionados y jubilados establecido en la Cláusula 160 bis del CCT, para que la suma disponible al inicio de cada ejercicio se incremente de $200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.) a $300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/100 M.N.).

DÉCIMA SEXTA. La Universidad de Sonora incrementará la aportación anual para aplicarse a la realización de eventos sindicales que el STAUS organice, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 198 del Contrato Colectivo de Trabajo, de $500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N.) a $837,994.50 (Ochocientos treinta y siete mil novecientos noventa y cuatro pesos 50/100 M.N.).

DÉCIMA SÉPTIMA. La Universidad de Sonora incrementará en $250,000.00 (Doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) la aportación anual para aplicarse a la contratación de personal administrativo que el STAUS requiera en las diversas áreas, con ello la aportación anual en la Cláusula 212 del Contrato Colectivo de Trabajo será de $650,000.00 (Seiscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

DÉCIMA OCTAVA. La Universidad de Sonora apoyará con $200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.) para el equipamiento pendiente de la Sala de Maestros de Arquitectura y Diseño, así como para equipamiento adicional del gimnasio del STAUS; además se gestionará con las Direcciones Administrativas de los Campus Nogales y Cajeme la asignación de un área apropiada para la creación de gimnasios, así como la disponibilidad de horarios en los gimnasios de los campus Caborca, Navojoa y Santa Ana.

DÉCIMA NOVENA. Modelo Educativo. La aprobación del Modelo Educativo, y sus posibles modificaciones, así como la correspondiente formulación y aprobación de los planes y programas de estudio corresponde a las instancias universitarias definidas en la normatividad institucional. Recientemente se aprobó por el Colegio Universitario una modificación a los "Lineamientos para el componente curricular del modelo educativo de la Universidad de Sonora" y derivado de ello se emitieron algunos criterios de flexibilización, los cuales permiten atender los señalamientos de las diversas comisiones de académicas(os) que están actualmente trabajando en los proyectos de reforma curricular. La Administración Institucional considera que dichos cambios disminuyen la posibilidad de afectaciones laborales. En este contexto:

a) La Administración Institucional reitera el compromiso de no afectar laboralmente al personal académico de la Universidad de Sonora, con el cambio de modelo educativo y las modificaciones a los planes y programas de estudio, así como discutir con el STAUS los señalamientos que éste le haga al respecto. Asimismo, se compromete a revisar y buscar a una

solución satisfactoria en el caso del personal académico del campus Cajeme que haya resultado afectado por la reestructuración del plan de estudios del programa de Químico Biólogo Clínico.

b) La Administración Institucional acepta recibir propuestas que le haga el STAUS sobre modificaciones al Modelo Educativo y los Lineamientos para el Componente Curricular del Modelo Educativo y sus procedimientos, que tengan relación con las cuestiones laborales, así como discutirlas en el seno de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) y someter aquellos aspectos en que exista consenso entre las partes, a la consideración del Colegio Universitario en el momento en que este órgano colegiado se encuentre en proceso de revisión de dicha normatividad. Aquellas propuestas puntuales que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos considere de urgente aprobación, se turnarán al Colegio Universitario para abordarse como puntos de acuerdo en la siguiente sesión del órgano colegiado posterior al acuerdo de la CMGAA.

VIGÉSIMA. ISSSTESON.

a) La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a dar seguimiento a la mesa tripartita con la Dirección del ISSSTESON, propiciando al menos una reunión al mes.

b) La Administración Institucional y el STAUS se comprometen a realizar un estudio de la problemática relativa a la afiliación al ISSSTESON de profesores de asignatura con salario inferior al mínimo, así como, acordar con la Dirección del ISSSTESON la forma para resolverla, en un plazo que no exceda 20 días hábiles posteriores a la firma del convenio de revisión salarial.

c) La Administración Institucional se compromete a proporcionar al ISSSTESON la información de las aportaciones necesarias para revisión y solución de los casos de reclamo de reconocimiento de tiempo de cotización que presenten académicos, así como, brindar las facilidades para llegar a acuerdos que permitan la solución de los casos.

d) La Administración Institucional se compromete a dar seguimiento a los casos de académicos cuyos análisis clínicos mostraron la presencia de substancias que pudieran causar daños a su salud. Asimismo, realizar una segunda fase de estudios clínicos y médicos al resto del personal académico que labora en condiciones de riesgo para su salud, antes de que concluya el semestre 2024-1. Para ello, se enviará a la brevedad un oficio a la Dirección del ISSSTESON con atención a Medicina del Trabajo, con el listado de los 14 técnicos académicos que resultaron con presencia de metales pesados en sangre y arsénico en sangre y orina, para efecto de que se les dé seguimiento y atención por médicos especialistas, en particular médicos toxicólogos.

e) En el caso particular de cuatro técnicos académicos que presentan niveles altos de substancias que pudieran causar daños a su salud, la Administración Institucional se compromete a ofrecer la reubicación temporal, en tanto se determina si la condición detectada es consecuencia de la exposición a agentes causales que manejan en su entorno laboral.

f) La Administración Institucional y el STAUS acuerdan conformar la Comisión Mixta General de Riesgos Laborales, cuya primera actividad será coordinar la revisión y actualización en su caso, de los protocolos de seguridad para el manejo de sustancias en todos los laboratorios de la Universidad, tanto de docencia como de investigación. La Comisión se integrará y tendrá su primera reunión de trabajo en un plazo que no exceda 20 días hábiles posteriores a la firma del convenio de revisión salarial.

g) La Administración Institucional se compromete a dar seguimiento, a través de una comisión tripartita, al tema de hijos e hijas con condiciones neurodivergentes, participando en la reunión que citará el ISSSTESON para entregar una propuesta de seguimiento a los casos ya diagnosticados en un plazo que no exceda el mes de abril del presente año. Así como, apoyar el resto de las actividades que se tengan que realizar para concretar la atención a estos casos.

CTV

VIGÉSIMA PRIMERA. Programa de Ocupación de Plazas Vacantes. La Administración Institucional y el STAUS se comprometen, a través de la CMGAA, a dar seguimiento al Programa de Ocupación de Plazas Vacantes, para efecto de que el mismo se cumpla en todos los departamentos de la Universidad, incluyendo el departamento de Física, durante el semestre 2024-1 y el semestre 2024-2, así como, a resolver los casos que se presenten.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Terrenos.

a) Navojoa

La Administración Institucional se compromete a incluir el punto de la desincorporación del terreno propiedad de la Universidad y ubicado en la Colonia Moderna en la ciudad de Navojoa, en la siguiente sesión del Colegio Universitario; una vez realizado lo anterior la Universidad donará el terreno al STAUS para su venta y adquisición de otro terreno en la misma ciudad para llevar a cabo un programa de vivienda para el personal académico que labora en ese campus.

b) Hermosillo

La Administración Institucional se compromete a realizar las gestiones que corresponda ante la Dirección de Bienes y Concesiones del Gobierno del Estado, para que se haga efectiva la donación al STAUS de los terrenos en la colonia Gómez Morín y en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez, en la ciudad de Hermosillo, para ello, la Administración Institucional dará seguimiento puntual al proceso de reversión y nueva donación de los terrenos a la Universidad y posteriormente al STAUS, así como ampliar el área donada del Terreno en el vaso de la presa Abelardo L. Rodríguez a 10 hectáreas. Asimismo, se compromete a apoyar la gestión para mejorar el acceso al terreno en el vaso de la presa.

VIGÉSIMA TERCERA. Prórroga de Contratación. 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. Asimismo, reconocen que, en el caso de las prórrogas de contratación, el Estatuto General no establece de manera precisa los criterios de evaluación al desempeño del personal académico. En virtud de lo anterior, la Universidad de Sonora establece los siguientes compromisos:

a) Solicitar a los Colegios Departamentales no utilizar el criterio de una calificación mínima en la calificación de los estudiantes, en tanto se define lo conducente en el Estatuto de Personal Académico.

b) Revisar y en su caso modificar, a través de la Dirección de Apoyo a Programas Educativos, el instrumento de Evaluación de los Alumnos, que coadyuven a la toma de decisión de la prórroga de contratación por parte del Órgano Colegiado competente.

c) Que sea la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos la instancia en la cual se analicen y discutan las propuestas que presente el STAUS sobre criterios de evaluación del desempeño del personal académico y someter aquellos en que haya consenso a la consideración del Colegio Universitario, antes de que concluya el semestre 2024-1, de manera que no haya académicos con posibles afectaciones en la programación del semestre 2024-2.

VIGÉSIMA CUARTA. Aparatos para Enfermos. La Universidad de Sonora se compromete a cumplir con lo establecido en la cláusula 168 del Contrato Colectivo de Trabajo, con el pago del 50% del costo de los conceptos incluidos. En los casos en los que la Dirección de Recursos Humanos

considere que exceden el costo promedio, sin causa justificada, la Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a revisarlos en la Comisión Mixta General de Prestaciones Sociales (CMGPS) para definir el monto que se pagará. Asimismo, la CMGPS realizará un estudio de mercado para actualizar el costo promedio para los aspectos contemplados en esta cláusula a más tardar 30 días después de la firma del convenio de revisión salarial.

VIGÉSIMA QUINTA. Reconocimiento de antigüedad. La Universidad de Sonora y el STAUS se comprometen a revisar y acordar posibles modificaciones a los criterios de reconocimiento de antigüedad laboral en la Universidad, a través de la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución del Personal Académico, a más tardar 20 días hábiles posteriores a la firma del convenio. Una vez acordados los cambios, y a petición de la persona interesada, se revisarán nuevamente aquellos casos dictaminados previamente bajo los criterios anteriores, en los cuales haya inconformidad.

VIGÉSIMA SEXTA. Pertenencia a una Academia. La Universidad de Sonora y el STAUS están de acuerdo en analizar y discutir, a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, propuestas de modificación al Reglamento de Academias tendientes a fomentar y reconocer la participación de técnicos académicos y personal académico de asignatura en estas instancias.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. Normatividad de Técnicos Académicos. La Universidad de Sonora está de acuerdo en incorporar los aspectos en el marco de la Normatividad de los Técnicos Académicos, en el Estatuto de Personal Académico y someterlo para su análisis y aprobación en su caso, ante el H. Colegio Universitario, cuando este órgano colegiado se encuentre en proceso de revisión de dicha normatividad.

VIGÉSIMA OCTAVA. Equipo de protección, ropa y uniformes de trabajo. La Universidad de Sonora se compromete a adquirir todo el equipo de protección personal, ropa y uniformes de trabajo que presentó la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad (CMGHS) parte STAUS y entregarlo en el plazo establecido en la cláusula 101 del Contrato Colectivo de Trabajo.

VIGÉSIMA NOVENA. INFONAVIT. La Universidad de Sonora informa que el jueves 25 de abril envió a INFONAVIT el primer layout correspondiente a las altas del segundo bimestre 2024, el cual incluye 928 académicas(os), los cuales deberán quedar registrados en INFONAVIT con efecto retroactivo al 1 de marzo del presente año. Adicionalmente, la Universidad de Sonora se compromete a gestionar ante la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social un mecanismo que permita la expedición del NSS, para el personal de la Universidad que presenta alguna incidencia que impide la solicitud electrónica individual.

TRIGÉSIMA. Gimnasio STAUS. La Universidad de Sonora se compromete a acordar, a más tardar dos semanas después de la firma del Convenio de Revisión Salarial 2024, lo conducente de común acuerdo con el STAUS, sobre:

1. Solicitud de contratación indeterminada de los instructores Héctor Manuel García Sáldate y Arturo Amador García Sáldate del gimnasio del STAUS.
2. Cumplimiento de la Cláusula XLI del Convenio de Revisión Salarial 2010, con la entrega del recurso al STAUS para el pago del instructor del gimnasio del STAUS, Fernando Miranda, del turno de 5:00 a 10:00 Hrs., así como el correspondiente pago retroactivo

CAV

TRIGÉSIMA PRIMERA. Becas de Posgrado. La Universidad de Sonora se compromete a cumplir con lo establecido en el Reglamento de Becas de Posgrado, en lo referente a incluir en las convocatorias de becas de posgrado para el personal de asignatura a profesores por tiempo determinado con una antigüedad de al menos 5 años y una carga promedio impartida de 15 hsm.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. Técnicos Académicos de Anfiteatros. La Universidad de Sonora, por medio de la Secretaría General Académica y las Jefaturas de Departamento involucradas, revisará la propuesta y dará una respuesta a la solicitud de reclasificación de dos plazas de Técnicos Académicos en el anfiteatro del campus Hermosillo y una plaza de Técnico Académico del anfiteatro del campus Cajeme para que pasen de categoría General a categoría Especializado.

TRIGÉSIMA TERCERA. Programas Complementarios de Pensiones y Jubilaciones y de Incentivo a la Jubilación. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan analizar los programas complementarios de pensiones y jubilaciones y de incentivo a la jubilación, considerando el convenio firmado por la Universidad de Sonora con el ISSSTESON en 2019, así como la prospectiva de su funcionamiento, con el objetivo de acordar propuestas que resuelvan el tema de su viabilidad. El análisis se realizará por los Comités Técnicos mixtos de ambos programas, en un plazo que no exceda la conclusión del semestre 2024-1.

TRIGÉSIMA CUARTA. Plazas de Ajustes de Contratación. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan analizar los casos particulares que la representación sindical le presente relativos a académicos con plaza de ajuste de contratación.

TRIGÉSIMA QUINTA. Pago de materias 5x3 del Eje Común o Área de Formación Integral. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan analizar las solicitudes de pago de 5x3 en ambos semestres, a las y los académicos que están indeterminados en materias del eje de formación común o área de formación integral en uno de los semestres (par o impar), en la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos.

TRIGÉSIMA SEXTA. Mobiliario y equipo. La Secretaría General Administrativa solicitará a las Jefaturas de Departamento respectivas la atención y seguimiento de los siguientes casos:

a) Profesor Oscar Medina del Departamento de Derecho, solicitud de adquisición de una silla ejecutiva y equipo de cómputo nuevos.
b) Asignación de un área de la planta baja del edificio 10 F para Sala de Maestros del Departamento de Administración.
c) Equipo de refrigeración en áreas de cubículos de la planta baja del edifico del Departamento de Derecho.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. Pago proporcional de despensa. La Dirección de Recursos Humanos se compromete a dar una respuesta a la petición dentro de los 30 días posteriores a la firma del Convenio de Revisión Salarial.

TRIGÉSIMA OCTAVA. Pago retroactivo de cuota y aportación al ISSSTESON. La Universidad de Sonora y el STAUS acuerdan resolver la solicitud del pago retroactivo al 1 de enero del presente año, de las cuotas y aportaciones de los 34 académicos a quienes se les reactivó su cotización al ISSSTESON.

TRIGÉSIMA NOVENA. Entrega de listado de descuento de cuota sindical. La Universidad de Sonora se compromete a enviar quincenalmente a la Secretaría de Finanzas del STAUS el archivo electrónico con los descuentos de cuotas sindicales.

CUADRAGÉSIMA. La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el clausulado de la presente Revisión Salarial 2024 en las fechas establecidas en las cláusulas correspondientes del Contrato Colectivo de Trabajo.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA. La Universidad y el STAUS se comprometen a formar una Comisión Mixta de Seguimiento de los acuerdos del presente Convenio de Revisión Salarial 2024. La Comisión Mixta de Seguimiento deberá de reunirse al menos una vez al mes.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la Revisión Salarial 2024 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 Bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo que de común acuerdo lo depositan en el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretario General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del emplazamiento a huelga Expediente No. 21/2024 que se sometió ante el Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial 1, con sede en Hermosillo, Sonora, solicitando su archivo definitivo. 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

Dr. Cuauhtémoc González Valdez
Secretario General

Mtro. Jesús Ignacio Ibarra Carmelo
Secretario de Trabajo y Conflictos

Página 8 de 8

Anexo 1.

Tabulador de sueldos del personal académico vigente a partir del 20 de marzo de 2024

(Cantidades expresadas en moneda nacional)

Categoría	Sueldo tabular
Tiempo Completo	
Asistente	$16,017.68
Asociado "A"	$17,966.87
Asociado "B"	$20,143.41
Asociado "C"	$22,573.78
Asociado "D"	$25,292.45
Titular "A"	$28,325.83
Titular "B"	$31,716.56
Titular "C"	$35,499.18
Medio tiempo	
Asociado "A"	$8,983.41
Asociado "B"	$10,071.71
Asociado "C"	$11,286.88
Asociado "D"	$12,646.21
Titular "A"	$14,162.92
Titular "B"	$15,858.29
Titular "C"	$17,749.60
Técnicos académicos	
Básico	$15,290.08
General "A"	$17,124.24
General "B"	$19,181.01
General "C"	$21,481.42
Especializado "A"	$24,060.02
Especializado "B"	$26,947.42
Horas sueltas	
Categoría "A"	$467.31
Categoría "B" anterior	$542.87
Categoría "B"	$587.15
Categoría "C"	$718.79
Categoría "D"	$900.81
Categoría "P"	$1,340.80

Página 1 de 1

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 rezonificación, 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

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-STAUS-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 STAUS 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 STAUS 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-STAUS, 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 STAUS 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.

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 Secretaria 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

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

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

Página 1 de 1

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 Cláusula198 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.

Página 1 de 1

SECRETARIA DEL
TRABAJO
GOBIERNO DE **SONORA**

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
SECCIÓN: COLECTIVOS.
CONVENIO: 313/2022
CONTRATO: 702/2021

SANCION CONVENIO REVISION SALARIAL:

- - - EN DIA DIECINUEVE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDOS se da cuenta con convenio que suscriben por una parte el **M.H. JUAN DIAZ HILTON** en su carácter de secretario general del **SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA** y por otra parte la **DRA. MARIA RITA PLANCARTE MARTINEZ** en su carácter de rectoral de la **UNIVERSIDAD DE SONORA.-** Recibido en esta H. Junta en este mismo día.- CONSTE.

- - - HERMOSILLO, SONORA, A DÍA DIECINUEVE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDOS - - -

- - - VISTA la documentación a que se refiere la razón de cuenta que antecede, relativa a incremento salarial aplicado directamente al tabulador de puestos, conforme a lo dispuesto por los Artículos 399 y 399 Bis, que suscriben por el **M.H. JUAN DIAZ HILTON** en su carácter de secretario general del **SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA** y por otra parte la **DRA. MARIA RITA PLANCARTE MARTINEZ** en su carácter de rectoral de la **UNIVERSIDAD DE SONORA,** en el cual ratifican y solicitan que forme parte del contrato colectivo de trabajo, mismo que por no ser contrario a la moral, buenas costumbres ni va en contra de disposiciones de orden público, se sanciona en sus términos otorgándosele el carácter de laudo consentido y ejecutoriado ordenándose que un tanto del presente se agregue al Contrato Colectivo de Trabajo, que tienen depositado las partes ante esta Junta, para que obre en autos la mencionada **Revisión salarial.-** NOTIFIQUESE.- Así lo acordó y firmó la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ante el C. Secretario General de Asuntos Colectivos que autoriza y da fe.- DOY FE.-

- - - En esta misma fecha (19 DE MAYO DE 2022) se publicó en lista el acuerdo anterior.- CONSTE.-

Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora

SONORA
TIERRA DE OPORTUNIDADES
Paseo Río Sonora y Comonfort, Edificio Sonora Planta Baja, C.P 83260
Teléfono (662) 213 4644 Hermosillo, Sonora / www.sonora.gob.mx

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
19 MAYO 2022
12:00
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Expediente No. 019/2022
Sección de Asuntos Colectivos
Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora
Vs.
Universidad de Sonora
Asunto: Se deposita convenio

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE EN EL ESTADO
Presente

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ y **M.H. JUAN DÍAZ HILTON**, con el carácter de Rector de la Universidad de Sonora y Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora respectivamente, ante usted con todo respeto comparecemos a exponer:

Que mediante el presente escrito, venimos a poner en conocimiento de esa H. Autoridad del trabajo, que hemos convenido la revisión salarial 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 18 de mayo del presente año, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres.

Por su parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretario General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del emplazamiento a huelga No. 019/2022 y como consecuencia, se ordene su archivo definitivo, agregándose un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

ÚNICO: Acordar de conformidad lo solicitado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO
Hermosillo, Sonora. 19 de mayo de 2022.

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ
Rectora

POR EL SINDICATO

M.H. JUAN DÍAZ HILTON
Secretario General

CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL
STAUS-UNISON 2022

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 14:00 horas del día 18 de mayo de dos mil veintidós, 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, **DRA. MARÍA RITA PLANCARTE MARTÍNEZ**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), representado por su Secretario General, **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 salarial el Contrato Colectivo de Trabajo que existe celebrado entre las mismas, por lo que para dejar constancia de ello, han decidido celebrar un convenio, mismo que se sujeta a las siguientes:

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO

19 MAYO 2022

RECIBIDO

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 2.5% a los salarios de los Profesores de Asignatura, niveles A, B y V (B anterior), retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

TERCERA. 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 3.5%. Considerando los dos incrementos señalados, en el **Anexo 1** se presenta el tabulador de sueldos vigente a partir del 20 de marzo del año en curso.

Los incrementos mencionados, 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; el retroactivo correspondiente se pagará el día 30 del mismo mes.

CUARTA. Las partes acuerdan integrar a este Convenio el **Anexo 2** que contiene el pliego de violaciones del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo.

QUINTA. La Universidad de Sonora incrementará de 1.5% a 2.0% al concepto de rezonificación, contemplado en el numeral 5.2 de la Cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, para los Profesores de Asignatura y los Profesores de Medio Tiempo, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

SEXTA. La Universidad de Sonora otorgará en 2022 un incremento del 7% en la Ayuda para gastos de transportación, en lugar del 3.5% ya pactado en la Cláusula 121, numeral 8, con lo cual el monto del apoyo aumentará de $1,806.60 (Mil ochocientos seis pesos 60/100 M.N.) a $1,933.06 (Mil novecientos treinta y tres pesos 06/100 M.N.) mensuales, retroactivo al 20 de marzo del año en curso.

SÉPTIMA. La Universidad de Sonora aportará $1,736,196.00 (Un millón setecientos treinta y seis mil ciento noventa y seis pesos 00/100 M.N.) para incrementar en $54.31 (Cincuenta y cuatro pesos

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

31/100 M.N) la prestación de Complemento de Material Didáctico, que permita pasar de $764.67 (Setecientos sesenta y cuatro pesos 67/100 M.N.) a $818.98 (Ochocientos dieciocho pesos 98/100 M.N.) mensuales a partir del 20 de marzo de 2022 para el personal académico de carrera y a los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana, según lo establecido en el numeral 10.Bis de la Cláusula 121 de Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVA. 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 $16,500.00 (Dieciséis mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a $17,000.00 (Diecisiete mil 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 $470.00 (Cuatrocientos setenta pesos 00/100 M.N.) a $490.00 (Cuatrocientos noventa 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.

NOVENA. La Universidad de Sonora aumentará de $1,300,000.00 (Un millón trescientos mil pesos 00/100 M.N.) a $1,400,000.00 (Un millón cuatrocientos 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.

DÉCIMA. La Universidad tiene la obligación contractual, según la Cláusula 148 del Contrato Colectivo de Trabajo, de aportar anualmente la cantidad de $9,850,000.00 (Nueve millones ochocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para el pago del Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM), además de los $7,862,324.86 (Siete millones ochocientos sesenta y dos mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.) anuales que se han destinado de las bolsas para cláusulas de monto fijo. Para esta revisión salarial 2022 la Universidad ofrece aumentar su aportación anual permanente a $10,350,000.00 (Diez millones trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.). Con ello la cantidad total que se emplearía para la contratación del Seguro de Gastos Médicos Mayores a partir del 21 de noviembre de 2022 sería de $18,212,324.86 (Dieciocho millones doscientos doce mil trescientos veinticuatro pesos 86/100 M.N.).

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad de Sonora aumentará de $20,500.00 (Veinte mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a $22,000.00 (Veintidós mil pesos 00/100 M.N.) la Ayuda por defunción, según lo establecido en la Cláusula 151 del Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA. La Universidad de Sonora incrementará el Apoyo para guardería, establecido en la Cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo, de $2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) a $2,250.00 (Dos mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales.

DÉCIMA TERCERA. La Universidad y el STAUS acuerdan que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos realice un análisis del Programa Institucional de Ocupación de Plazas Vacantes de Profesores Investigadores y Técnicos Académicos, aprobado por el H. Colegio Académico en mayo de

2019, y proponga a este órgano colegiado, antes de que concluya 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.

DÉCIMA CUARTA. La Universidad y el STAUS acuerdan que la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA), implemente acciones que permitan dar cumplimiento a los compromisos contraídos en el marco del Proceso de Indeterminación de Profesores de Asignatura mediante Evaluación Méritos Académicos aprobado por el H. Colegio Académico.

Compromisos bilaterales:

a) Que antes de que finalice el semestre 2022-1:
   - Todos los Departamentos cuenten con el Análisis de la Carga Académica (Carga Indeterminada Total, Carga Indeterminada Comprometida y Carga Académica Disponible).
   - La CMGAA dictamine la aprobación de las Horas Semana Mes (HSM) a indeterminar de cada uno de los Departamentos que no cuentan con tal aprobación.
b) Los proyectos de convocatoria para indeterminar HSM de los departamentos se publiquen antes de finalizar el mes de septiembre del presente año.

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 H. Consejo Divisional para su análisis y aprobación.

La Universidad se compromete a realizar su máximo esfuerzo para que el proceso de indeterminación de Profesores de Asignatura, aprobado por el Colegio Académico en noviembre de 2020, quede concluido antes de finalizar el mes de octubre de 2022. Asimismo, se compromete a promover entre las Direcciones de División y Jefaturas de Departamento la aplicación de los mecanismos establecidos en el EPA para la indeterminación periódica del personal académico determinado.

DÉCIMA QUINTA. La Universidad y el STAUS acuerdan integrar una Comisión Mixta UNISON-STAUS, que analice de forma integral la Normatividad para los Técnicos Académicos y, en su caso, presente una propuesta de modificación al H. Colegio Académico durante el mes de septiembre de 2022.

DÉCIMA SEXTA. La Universidad y el STAUS acuerdan constituir una comisión mixta UNISON-STAUS, que contribuya al análisis y generación de propuestas de atención y seguimiento de todos los temas relacionados con vivienda, incluyendo los compromisos establecidos en las cláusulas décima, décima primera, décima segunda y décima tercera del Convenio de Revisión Salarial 2020.

DÉCIMA SÉPTIMA. La Universidad y el STAUS acuerdan dar continuidad a la Mesa de Trabajo UNISON-STAUS-ISSSTESON e impulsar propuestas que contribuyan a resolver la problemática en la prestación de los servicios de seguridad social que presta dicho Instituto a los trabajadores académicos.

DÉCIMA OCTAVA. La Universidad mantendrá durante 2022 el 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, ampliando su alcance de manera que puedan incluirse otros medicamentos con problemas de abasto, particularmente los requeridos para la atención de enfermedades crónico degenerativas. El

19 MAYO 2022
RECIBIO

funcionamiento del fondo se sujetará a los requisitos que para efecto de reembolso de medicamentos establezca el propio ISSSTESON. Este procedimiento no generará adeudo al académico.

DÉCIMA NOVENA. La Universidad realizará un proceso de difusión del Protocolo de atención y registro para accidentes de trabajo del ISSSTESON.

VIGÉSIMA. La Universidad se compromete a atender las recomendaciones de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad, que contribuyan a un regreso seguro a las actividades presenciales.

VIGÉSIMA PRIMERA. La Universidad reitera el compromiso de no afectar laboralmente a 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.

VIGÉSIMA SEGUNDA. La Universidad se compromete a entregar al STAUS los montos acordados en el clausulado de la presente Revisión Salarial 2022 en las fechas establecidas en las cláusulas correspondientes del Contrato Colectivo de Trabajo.

VIGÉSIMA TERCERA. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la Revisión Salarial 2022 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 399 Bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo que de común acuerdo lo depositan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretario General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del emplazamiento a huelga No. 019/2022 que se sometió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, solicitando su archivo definitivo. Las partes solicitan se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
19 MAYO 2022
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

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

Página **4** de **4**

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
19 MAYO 2022
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

Anexo 1

Universidad de Sonora
Rectoría
Tesorería General

Tabulador del Personal Académico vigente a partir del 20 de marzo de 2022 (cantidades expresadas en moneda nacional)

Categoría	Sueldo Tabular
Tiempo Completo	
Asistente	$14,662.26
Asociado "A"	$16,446.50
Asociado "B"	$18,438.86
Asociado "C"	$20,663.57
Asociado "D"	$23,152.19
Titular "A"	$25,928.89
Titular "B"	$29,032.69
Titular "C"	$32,495.23
Medio Tiempo	
Asociado "A"	$8,223.23
Asociado "B"	$9,219.43
Asociado "C"	$10,331.78
Asociado "D"	$11,576.08
Titular "A"	$12,964.45
Titular "B"	$14,516.35
Titular "C"	$16,247.62
Técnicos Académicos	
Básico	$13,996.23
General "A"	$15,675.17
General "B"	$17,557.90
General "C"	$19,663.65
Especializado "A"	$22,024.05
Especializado "B"	$24,667.12
Horas Sueltas	
Categoría "A"	$421.43
Categoría "B" anterior	$489.58
Categoría "B"	$529.51
Categoría "C"	$648.22
Categoría "D"	$812.38
Categoría "P"	$1,233.48

Página 1 de 1

JDH

CTO .702/2021

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
06 MAYO 2021
13:00
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

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

Asunto: Se deposita convenio

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

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE EN EL ESTADO
Presente

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

Que mediante el presente escrito, venimos a poner en conocimiento de esa H. Autoridad del trabajo, que hemos convenido la revisión contractual del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, y que sujetamos al tenor del convenio y sus anexos que en quintuplicado se exhibe, suscrito con fecha 3 de mayo del presente año, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y las buenas costumbres.

Por su parte, el Sindicato compareciente, por conducto de su Secretario General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del emplazamiento a huelga No. 13/2021 y como consecuencia, se ordene su archivo definitivo, agregándose un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

ÚNICO: Acordar de conformidad lo solicitado.

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

POR LA UNIVERSIDAD

DR. ENRIQUE FERNANDO VELÁZQUEZ CONTRERAS
Rector

POR EL STAUS

DR. SERGIO BARRAZA FÉLIX
Secretario General

9.

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

06 MAYO 2021

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX

CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL STAUS-UNISON 2021

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 12:00 horas del día 3 de mayo de 2021, en las oficinas administrativas que ocupa la Sala de Juntas de la Rectoría de la Universidad de Sonora, se encuentran reunidos la Representación Legal de la Universidad de Sonora, por conducto de su Rector, **DR. ENRIQUE FERNANDO VELÁZQUEZ CONTRERAS**, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), representado por su Secretario General, **DR. SERGIO BARRAZA FELIX** 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 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 3.4% conforme al tabulador contenido en el **Anexo 1** de este Convenio.

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

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

CUARTA. La Universidad ofrece incrementar de $16,000.00 a $16,500.00 el estímulo a profesores de asignatura que laboran 25 hsm y en forma proporcional a quienes laboran de 12 a 24 hsm, según lo establecido en el numeral 1 de la Cláusula 136 del CCT.

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

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

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

OCTAVA. El STAUS destinará de sus cláusulas de monto fijo la cantidad de $7,146,419.40 para incrementar el complemento de material didáctico establecido en el numeral 10Bis de la Cláusula 121 de $500.00 a $725.00 mensuales, a partir del 20 de marzo de 2021 para el personal de carrera y a los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

NOVENA. La Universidad ofrece aportar $1,260,000.00 para incrementar en $39.67 la prestación de Complemento de Material Didáctico, que permita pasar de $725.00 a $764.67 mensuales a partir del 1 de enero de 2022 para personal académico de carrera. A los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

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

DÉCIMA PRIMERA. La Universidad ofrece para esta revisión contractual 2021 aportar por única ocasión la cantidad de $4,000,000.00 para otorgar a los profesores un bono como apoyo al gasto realizado en energía eléctrica e internet durante el periodo de la pandemia originada por el virus SARS CoV2. El bono se distribuirá con un pago único que se realizará en la primera quincena de mayo y consistirá en la cantidad de $1,967.23 para el personal académico de carrera; a los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

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

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

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

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

Página 2 de 8

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

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

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

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

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

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

DÉCIMA QUINTA. La Universidad continuará la gestión ante el ISSSTESON sobre la afiliación de los cónyuges de las académicas, así como sobre la re-afiliación del personal académico que presta sus servicios a la Institución solo en semestres alternados y anexa al presente, copia del oficio No.-EJ-SPJP-1008-2021 donde el Instituto da respuesta, entre otras, a esta gestión.
Así mismo, la institución realizará las gestiones ante el ISSSTESON para la ampliación del servicio en turno vespertino en los módulos de los campus Caborca, Nogales y Navojoa.

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

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

Página 3 de 8

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

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

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

Numeral 7: Prima para material didáctico

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

Numeral 10 bis: Complemento del Material Didáctico: Es la cantidad que la Universidad proporciona al trabajador como complemento de material didáctico y será de $500.00 mensuales a partir del 20 de marzo de 2019 para el personal académico de carrera. A los profesores de asignatura se les pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga máxima de 25 horas a la semana.

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

Para que digan:

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

Es la prestación devengada por el trabajador académico para adquisición de material didáctico, contratación de servicios de internet y adquisición de equipos electrónicos para conectividad. El monto del apoyo será equivalente al 6% de la suma de los conceptos contemplados en los puntos 1, 2, 2 bis, 3, 4, 5 y 6. Su importe se otorga para la adquisición de bienes, materiales y/o servicios, que el patrón proporciona a sus trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos, mismas que están de acuerdo o vinculadas con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.

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

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

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

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA

pagará en forma proporcional a su carga académica y con relación a la carga mínima 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 con la naturaleza del trabajo prestado. En ese tenor, su pago será depositado en un monedero electrónico, que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, con el cual podrán adquirirse éstos.

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

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

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

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

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

Además de lo establecido en el CCT, los profesores tienen derecho a horas comprometidas, tal y como se establece en el numeral 4 del acuerdo del H. Colegio Académico que establece:
"Los profesores de asignatura que cuenten con al menos tres años de antigüedad al inicio del semestre 2020-2 y que durante el proceso de regularización no obtuvieron horas indeterminadas, o bien, que el número de horas indeterminadas resultó menor al promedio impartido durante los últimos tres años en el semestre correspondiente, se le asignarán horas comprometidas, siempre y cuando: hayan sido programados en dos de los tres semestres (par o impar) en una ATA en particular, en los últimos tres años. Para mantener la asignación de horas comprometidas será necesario que el docente obtenga calificación promedio igual o mayor a 8.5 en las evaluaciones de los alumnos en las asignaturas del ATA correspondiente, en los dos últimos anteriores al semestre en que se realiza la programación, haya cumplido con las funciones y obligaciones propias de la plaza establecidas en el EPA y no exista una investigación que implique la recisión del contrato del trabajador".

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

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

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

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

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

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

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

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

VIGÉSIMA QUINTA. Las modificaciones a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo 2019-2021 se presentan en el **Anexo 3** de este Convenio, quedando su redacción como se presenta en el mismo, para que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2023, en el entendido que el clausulado que no ha sido modificado en la presente revisión, conserva su vigencia en los términos de su redacción. Así mismo, las respuestas a los pliegos de las cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo que el Sindicato considera violadas se presentan en el **Anexo 4** de este convenio.

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

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

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

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

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

4. *El profesor recibirá su salario normal de acuerdo a su tipo de contratación o el número total de horas indeterminadas a las que tiene derecho, cuando sea programado en un número de horas menor a las que tenga derecho por indeterminación o por su categoría de Tiempo Completo. Para este efecto cumplirá su carga con una de las siguientes opciones:*
    a. *Impartir cursos en periodos especiales (cursos de verano), de acuerdo a la normatividad aplicable.*
    b. *Impartir diplomados o cursos de educación continua aprobados de acuerdo a la normatividad respectiva, en un número de horas equivalente a la carga indeterminada que no se cubrió en la programación, considerando que 1 h/s/m equivale a 16 horas impartidas. El Jefe de Departamento presentará las opciones viables al académico quien decidirá en definitiva. Los casos y las opciones elegidas serán presentados ante la CDVP, en la reunión respectiva y finalmente ante el Consejo Divisional.*

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

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

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

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

TRIGÉSIMA CUARTA. La Universidad y el STAUS acuerdan integrar una Comisión Mixta que dará seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el Convenio de revisión contractual 2021.

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

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

TRIGÉSIMA SEXTA. Las partes comparecientes manifiestan que en los términos de las cláusulas anteriores han convenido la Revisión integral y salarial del Contrato Colectivo de Trabajo 2021 celebrado entre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal de Trabajo, por lo que de común acuerdo lo depositan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitando que el mismo sea sancionado en todos sus términos y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que en él no se contiene renuncia de derechos, ni aspectos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, por conducto de su Secretario General, manifiesta que, en virtud de haber llegado a un acuerdo con la Universidad de Sonora, mediante el cual queda satisfecho el interés profesional de sus agremiados, se desiste del emplazamiento a huelga No. 13/2021 que se sometió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, solicitando su archivo definitivo. Las partes solicitan se agregue un tanto de este convenio y sus anexos al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por la Universidad de Sonora

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

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Rector

Por el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora

Dr. Sergio Barraza Félix
Secretario General

Geól. Pablo Ibarra Sagasta
Secretario de Trabajo y Conflictos

Página 8 de 8

Anexo 1.

Tabulador de sueldos del personal académico vigente a partir del 20 de marzo de 2021

(Cantidades expresadas en moneda nacional)

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

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

Página 1 de 1

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

Anexo 2

Distribución de la bolsa en Cláusulas de monto fijo

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

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

Página 1 de 1

COMITÉ EJECUTIVO 2023-2025

M.A. Cuauhtémoc Nieblas Cota
Secretario General

M.C. Carlos Anaya Eredias
Secretario Interior

M.C. Jesús Ignacio Ibarra Carmelo
Secretario de Trabajo y Conflictos

D.P.L.E. Berenize Olivia Martínez Gálvez
Secretario de Relaciones

D.C. Luis Alberto Núñez Rodríguez
Secretario de Organización

Q.B. Antonio Romo Paz
Secretario de Finanzas

M.D.P. Selene América Flores Salazar
Secretario de Asuntos Académicos

M.D.E Ramona Minerva Verdugo Calvo
Secretario de Educación, Cultura y Formación Sindical

M.E. Rodrigo Romero Matuz
Secretario de Comunicación y Propaganda

D.E. Mónica Gabriela García Valdez
Secretario Previsión Social

M.E.B.C. Tania Lucía Castelo Rendón
Secretario de Deportes

M.S.P. Alma Gloria Gaz Arana
Secretario de Actas y Archivos

Comisión de Hacienda

M.P.G.D.S. María del Carmen Moreno Figueroa
Presidente

D.A.E. Arturo Alberto Durazo Armenta
Secretario

D.C.O. Sergio Barraza Félix
Vocal

Comisión de Vigilancia y Fiscalización

Dr. Carlos Gabriel Hernández Moreno
Presidente

M.C. Paola Tonanzy García Mendivil
Secretario

M.E. Ana Mariam Valles García
Vocal

Comisión de Honor y Justicia

M.C.A. Susana Marlene Barrales Heredia
Presidente

M.A. Francisco Jonathan García Salcedo
Secretario

D.C. Norma Patricia Adán Bante
Vocal